

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"



## LA HUELGA EN LA BANCA PRIVADA

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
LILIA IVONNE HERNANDEZ GARCIA

MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON  
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.

## I N D I C E

I.	ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
	A. Breve semblanza de los orígenes del Derecho Laboral en México.....	1
	B. Origen del Derecho de Huelga en México.....	9
	C. Antecedentes del Derecho Laboral Bancario.....	12
II.	EL DERECHO DE HUELGA	
	A. Ley Federal del Trabajo	
	1. Concepto y requisitos para el ejercicio del Derecho de Huelga.....	22
	2. Objetivos y Consecuencias de la Huelga.....	28
	B. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	
	1. Concepto y requisitos para el ejercicio del derecho de Huelga.....	36
	2. Objetivo y Consecuencias de la Huelga.....	38
III.	EL DERECHO DE LA HUELGA BANCARIA REPRIVATIZADA.....	40
	1. Concepto.....	43
	2. Requisitos de existencia de la huelga bancaria.....	44
	3. Limitaciones de la huelga bancaria. Modalidad.....	44
IV.	RESUMÉN COMPARATIVO DEL DERECHO DE HUELGA EN LAS LEYES DEL TRABAJO.....	49
	Conclusiones.....	63

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS.

#### A. Breve Semblanza de los Orígenes del Derecho Laboral en México.

El Derecho mexicano del trabajo surgió en la primera revolución social del siglo XX, y se consolidó en la Constitución Política de 1917. Antes de ello, hubo muchos esfuerzos en defensa de dar el -- trabajo, la libertad y la dignidad necesaria para que el individuo-- consiguiera, a través de su fuerza, los medios indispensables para llevar una vida decorosa y que la Ley protegiera su persona bajo el concepto de trabajador.

Como antecedentes importantes en esta materia, se tienen los si-- guientes:

- a). Las Leyes de Indias. Estas Leyes estuvieron destinadas a proteger a los indios de América, de los antiguos imperios de México y Perú, sin embargo sólo reconocen al indio como ser humano, -- sin otorgarle igualdad alguna o por lo menos ubicación más decorosa frente a los conquistadores. No obstante, aseguraron la - percepción efectiva del salario.
- b). Decreto Constitucional de Apatzingán. Expedido por el Congreso de Anáhuac por intervención del General Don José Ma. Morelos y Pavón, con amplio sentido liberal señaló, en el artículo 38, -- que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública". Dentro de los Sentimientos de la Nación Mexicana presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, en la Ciudad de Chilpancingo durante el año 1813, se expresa el pensamiento profundamente social de Morelos, que a la letra indica:

"Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales -- que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus cos--

tumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

No obstante, como se percibe del pensamiento transcrito, existían sentimientos tales, para reconocer dignamente los derechos de los trabajadores, aún en la primera mitad del siglo XIX se siguieron aplicando las Leyes de Indias y demás normas del antiguo derecho español, por lo que de ningún modo mejoró la condición de los trabajadores.

- c). Revolución de Ayutla. Se erige como una de las grandes luchas de México, para conquistar su nacionalidad y libertad. Tras conseguir expulsar del poder al Dictador Santa Anna, Juan Alvarez e Ignacio Comonfort convocaron al pueblo, para la integración del Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años 1856 y 1857. De esta asamblea, surge una nueva Declaración de Derechos, que tiene como raíz, la generación de principios liberales. En materia laboral, se destacan los artículos 4º, 5º y 9º que se refieren a la libertad de profesión, industria y trabajo, a que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación. Sin embargo, a pesar de los intentos del Congreso, en sus asambleas, para reconocer el derecho del trabajo, no se adoptó ninguna decisión, evidencia del valor absoluto que se concedió a la propiedad privada y a la influencia de la economía liberal, lo fue la aseveración de Ignacio Vallarta en el sentido de que las libertades de trabajo e industria, no permitían la intervención de la Ley.
- d). Estatuto provisional del Imperio del 10 de abril de 1865. Expedida por el Archiduque Maximiliano de Habsburgo. En sus artículos 69 y 70 prohibió los trabajos gratuitos y forzados, estableció que nadie podía obligar sus servicios indefinidamente y ordenó que los padres o tutores autorizan el trabajo de los menores.

El 1º de noviembre del mismo año, se expidió la Ley del Trabajo del Imperio, donde dá libertad a los campesinos para separarse en cualquier tiempo del servicio, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas donde habitarán más de 20 familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de estas normas y otras disposiciones complementarias.

- e). El contrato de trabajo en el Código Civil y los movimientos de 1906. En el año 1870, el Código Civil recogió el contrato de trabajo y lo incluyó en un sólo título, junto con el mandato y el ejercicio de las profesiones; declarando que la prestación de servicios no podía equiparse al contrato de arrendamiento da do que el hombre no podía ser tratado como objeto.

En junio de 1906, los mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y, acabar con los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados Norteamericanos, sin embargo el movimiento ue abatido con la ayuda de las tropas de los E.U.A.

En noviembre de 1906, los empresarios de Puebla establecieron el Reglamento de Fábricas, que anulaba la dignidad de los hombres.

Los trabajadores se declararon en huelga y acudieron ante el Ge neral Porfirio Díaz solicitando, su intervención para resolver el conflicto, sin embargo éste falló en favor de los empresarios, concediendo únicamente, la prohibición del trabajo para los menores de 7 años.

En julio del mismo año, el Partido Liberal a cuyo frente se encontraba Ricardo Flores Magón publicó el documento pre-revolucionario más importante a favor del derecho del trabajo dado -- que señala algunos principios e instituciones de la Declaración

de Derechos Sociales.

Propone reformas trascendentales y la necesidad de crear una legislación humana del trabajo, entre otros puntos importantes, - la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas e indemnización por accidentes de trabajo, en cuanto a éste último, es de mencionarse que el 30 de - abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México, dictó una Ley en la que se dispuso que en casos de riesgos de trabajo, el patrón debía - prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la - víctima hasta por tres meses.

- f). La Declaración de Derechos Sociales de 1917. El 15 de julio de 1914, el General Victoriano Huerta abandonó el poder. Casi in-  
mediatamente después, inició la creación del derecho del traba-  
jo.

A partir del 8 de agosto de ese año, surgieron diversos decre-  
tos en los Estados, reduciendo la jornada de trabajo, imponiendo  
el descanso semanal, prohibiendo la reducción de los salarios y  
cancelando las deudas de los campesinos. Los movimientos crea-  
dores del derecho del trabajo más importantes, se dieron en Jalís-  
co y Veracruz. En Jalisco, el decreto sobre la jornada de tra-  
bajo, el descanso semanal obligatorio y vacaciones, la Ley de  
Asociaciones Profesionales de la República, en 1915. En Yuca-  
tán, en 1915 se expidieron las Leyes conocidas como "Cinco Her-  
manos": agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre  
y del trabajo. Esta última reconoció y declaró algunos de los prin-  
cipios básicos que más tarde integraron el artículo 123 Consti-  
tucional, reglamentó las asociaciones, los contratos colectivos  
y las huelgas, creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.  
Después de éstos movimientos, se generó la inquietud de recoger  
los principios laborales en un sólo precepto constitucional, --  
por lo que después de múltiples debates, análisis y modificacio-  
nes con fecha 23 de enero de 1917, se aprobó el artículo 123 Cons-

titucional.

- g). Legislación Laboral de las Entidades Federativas y para el Distrito y Territorios Federales. Derivado del pensamiento de que una legislación laboral aplicable en toda la República contravenía el Sistema Federal además de que las Entidades Federativas eran diferentes y por tanto requerían de una reglamentación particular, se estableció en la introducción del art. 123 Constitucional que el "Congreso de la Unión y las Legislaturas de las Entidades deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada Región, sin contravenir a las bases siguientes".

No obstante que los Poderes Legislativos Estatales expidieron un conjunto de Leyes valiosas, en el período de 1918 a 1928, las múltiples Leyes daban a los trabajadores tratamientos distintos lo que contrariaba el principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios, además algunos conflictos colectivos y huelgas, se extendieron a dos o más Entidades Federativas, ninguna de las cuales podía intervenir. Estas circunstancias fueron antecedente para expedir una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

- h). Ley Federal del Trabajo de 1931. Existieron diversos proyectos antes de su expedición y de la muerte del Presidente Plutarco -- Elias Calles. El 15 de noviembre de 1928, en la Ciudad de México se reunió una Asamblea Obrero-Patronal, ante la que la Secretaría de Gobernación presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo. Dicho documento fue publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios.

El 6 de septiembre de 1929, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo al ---cual se opusieron las Canarias y el Movimiento Obrero por que es



tablecía el principio de la sindicalización única y consignaba el arbitraje de las huelgas.

Transcurrieron dos años y la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto que ya tuvo el nombre de Ley y que tras ser ampliamente analizada fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. Es ésta, pues, la Ley Federal del Trabajo.

i). Marco Legal aplicable a los trabajadores al Servicio del Estado.

1.- Primer Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938. En principio, las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regían por el derecho administrativo y particularmente por las Leyes del Servicio Civil. A partir de la promulgación de la Constitución, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 creó derechos en favor de los trabajadores, los del Estado inclusive; sin embargo, a la Ley Federal del Trabajo de 1931, consideró nuevamente la teoría del empleo como parte del Derecho Administrativo. Así transcurrirían 7 años, hasta el 27 de noviembre de 1938, fecha en la que el Presidente de la República, Gral. Lázaro Cárdenas promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, creando en favor de los trabajadores burócratas preceptos tutelares que autolimitaron al Estado. Además de las normas protectoras de los trabajadores, se establecieron los derechos de asociación profesional y huelga. Este Estatuto se conformó con 15 artículos y 12 transitorios. A este cuerpo normativo siguió el Estatuto de 1941 que, como única modificación sobresaliente, tuvo el incremento de la nómina del personal de confianza.

Posteriormente, el 21 de octubre de 1960, el artículo 123 de la Constitución se modifica en su integración, quedando con

los apartados "A" y "B", bajo la siguiente definición:

**Artículo 123.** El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores...

Como se desprende, la propia Constitución ya distingue la naturaleza y en consecuencia la diferente regulación a que deberán ceñirse las relaciones obrero-patronales y las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

- 2.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963. Esta Ley fue publicada el 28 de diciembre de 1963 y mantiene los lineamientos definidos desde el Primer Estatuto.

Realizando un análisis sobre el origen y la evolución de la normatividad aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, encontramos que la Constitución Mexicana de 1917 no estimó dentro de los derechos laborales comprendidos en el artículo 123, al trabajo burocrático. La Legislación de las

Entidades Federativas, específicamente la de Veracruz que -- fue fuente importante para la Ley Federal del Trabajo de --- 1931 señaló en su artículo octavo que "no eran objeto de la Ley los contratos que se refieran a los empleados y funcionarios de la administración o Poderes del Estado".

Posteriormente, en la Ley de 1931, el artículo segundo establece que "las relaciones entre el estado y sus servidores - se regirán por las Leyes del servicio civil que se expidieran".

Las Leyes del servicio civil no se expidieron y los trabajadores del Estado permanecieron desprotegidos hasta el 9 de abril de 1934 en que el Presidente Abelardo Rodríguez dictó el Acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que señaló normas para el nombramiento de los trabajadores del Poder Ejecutivo y determinó que la separación de un trabajador sólo podría llevarse a cabo por causa justificada.

Posteriormente surgió el Primer Estatuto para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

Los principios esenciales de los Estatutos son los siguientes:

- 1.- Las relaciones entre el Estado y los trabajadores públicos serían relaciones de trabajo.
- 2.- La naturaleza de la relación de trabajo no sería contractual, sino un acto-condición (designación, acto individual atributivo de una situación general e impersonal).
- 3.- Se reconoce el derecho a formar Sindicatos, sindicación única y libertad de ingreso a la organización pero retiro sólo por expulsión.
- 4.- Apertura para la discusión de Condiciones de Trabajo, sujetas a fijación por el titular de la dependencia; aunque los trabajadores podían acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 5.- La fijación de salarios es competencia del Poder Legislativo.
- 6.- Estabilidad en el empleo.
- 7.- Reconoce el derecho de huelga, sólo para conseguir el cumplimiento del estatuto o el pago de los salarios.

## 8.- Crea el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

### B. ORIGEN DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO.

Como el derecho de asociación profesional, la huelga persigue la defensa de los derechos de los trabajadores y se constituye como un instrumento eficaz para ejercer presión sobre el patrón a efecto de obtener sus pretensiones.

El camino recorrido por los trabajadores para obtener el reconocimiento del derecho de huelga fue muy difícil.

En principio, el Código Penal vigente en México durante 1871, sancionaba las condiciones de huelgas. Durante el Porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados, pero en ocasiones reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Río Blanco, a cuyos antecedentes nos remitiremos por ser los movimientos de mayor trascendencia en los orígenes del derecho de huelga en México.

#### 1.- Cananea y Río Blanco.

A finales de enero de 1906, Manuel M. Dieguez organizó la Unión Liberal "Humanidad", en Cananea, Sonora. Así también se formó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea. Estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, radicado en San Luis Missouri. Así se gestó un movimiento de huelga que perseguiría la defensa de los trabajadores ante sus bajos salarios y cargas excesivas de trabajo.

El 31 de mayo de 1906, en la mina "Oversight" se declaró la huelga. El 1o. de junio, más de 2000 trabajadores huelguistas recorrieron los talleres y las minas para engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. Los líderes de los huelguistas presentaron al apoderado de la negociación un planteamiento

que contenía, fundamentalmente, lo siguiente:

Destituir a un mayordomo, sueldo mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo y que los trabajos de la empresa fueran ocupados en un 75% por mexicanos y un 25% de extranjeros. Estas peticiones les fueron negadas. Ante ello, los huelguistas se dirigieron a la made rería ubicada en el barrio de "La Mesa", para incitar a más traba dores a incorporarse a su movimiento, al llegar al lugar encontra--ron la respuesta agresiva de los representantes patronales de la ne gociación con quienes se enfrentaron, obteniendo un saldo de huel--guistas muertos y heridos. Hubo otros enfrentamientos inmediatos -apoyados por el Gobernador de Sonora, se habla que hubo interven---ción de norteamericanos, con resultados igualmente desfavorables pa--ra la masa obrero huelguista. Los trabajadores tuvieron que reanu--dar labores sin obtener ninguno de los beneficios demandados.

Las inquietudes de mejoramiento contra la jornada laboral de quince horas, el empleo de niños de seis años de edad y las arbitrarieda--des cometidas por los capataces, motivan que en 1907, la organiza--ción sindicalista de hilanderos iniciara un movimiento de huelga en Río Blanco, además de las cláusulas arbitrarias contenidas en el Re glamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón aproba--dos el 20 de noviembre de 1906. Los industriales textiles y los --trabajadores sometieron el conflicto, dado el paro patronal ocurri--do para presionar a los trabajadores, al arbitraje del Presidente -de la República, Porfirio Díaz. Con el pretexto de comunicar a los obreros de la resolución asumida por el Presidente, los obreros fue--ron reunidos el 6 de enero. La respuesta fue totalmente desfavora--ble y se les condenó a los trabajadores a incorporarse al trabajo a partir del 7 de enero, ese día, los trabajadores enfurecidos reali--zaron actos de violencia y destrucción del establecimiento recibien--do, en respuesta, la represión que mediante el uso de la fuerza dió como resultado la muerte de un número importante de trabajadores.

Comentados estos antecedentes, analizaremos el desarrollo posterior del derecho de huelga.

En el Congreso de Querétaro, en 1917, el Diputado José N. Macías, - presentó el proyecto para que la huelga fuera reconocida como un de recho de los trabajadores. Después de constituirse una Comisión en cargada de redactar el proyecto final de nuestra Constitución, frac ciones XVII y XVIII del artículo 123, quedaron como sigue:

XVII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio, entre los diversos factores de la producción armonizada los derechos del trabajo con los del capital. En los servi--- cios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, - de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas - serán consideradas como ilícitas cuando la mayoría de los huelguis--- tas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los estableci--- mientos y/o servicios que dependen del Gobierno.

Después, en 1931, tras varios intentos para la unificación normativa en materia del trabajo, la Ley Federal conservó las disposicio--- nes que, en la materia contiene nuestra Carta Magna, sin embargo el Decreto del 10 de abril de 1941, introdujo lo siguiente:

- a). Definición de huelga. Suspensión legal del trabajo.
- b). Se modifica el párrafo segundo del artículo 262 que decía: "Los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes", para quedar como sigue: "Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión de dos años y multa hasta

de \$10,000.00, más la reparación del daño". Estas disposiciones fueron derogadas en la Ley de 1970.

## C. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL BANCARIO.

C.I. Es necesario distinguir, para el análisis del derecho laboral bancario, como ha sido llamado convencionalmente, las etapas por las que ha evolucionado, a saber:

- De 1937 a 1982 (Banca Privada).
- De 1982 a 1990 (Banca Nacionalizada).
- A partir de 1990 (Banca reprivatizada-múltiple).

Estos sencillos criterios nos facilitarán el análisis de la materia.

Cuando inició el período gubernamental Cardenista en 1934, el País no tenía bases para lograr su desarrollo económico, por tanto, la -- industrialización debía acelerarse. Nuestros recursos naturales se encontraban en manos de extranjeros; como la electricidad en una empresa canadiense; el petróleo en manos holandesas, alemanas, inglesas y norteamericanas; las comunicaciones en poder de suecos, quienes mediante las Instituciones de Crédito apoyaban débilmente las actividades del Gobierno.

Con el antecedente de este panorama y la difícil situación económica por la que atravesó el País; necesidad de crédito, endeudamiento externo, salida de divisas, devaluación, pérdida del poder adquisitivo de la moneda entre los años 1937 y 1938, fue necesario mantener la - confiabilidad en las Instituciones de Crédito y en las oficinas bancarias. Esta situación motivó que el Gobierno tuviera que acceder - ante algunas presiones, entre éstas, la relativa a la situación laboral de los trabajadores bancarios, sobre todo ante los acontecimientos en la materia, cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictaron laudos que causaron alarma en el Sector Empresarial, -----

por las prestaciones que imponían en favor de los trabajadores, además de que el Gobierno Federal había ordenado el estudio de anteproyectos de la Ley del Seguro Social.

Los aspectos precedentes, como se dijo antes, orillaron a Lázaro -- Cárdenas a acceder al planteamiento del Sector Bancario: Expedir un Reglamento de Trabajo para las Instituciones de Crédito, el 15 de noviembre de 1937, que impidiera la integración de Sindicatos, emplazamientos a huelga y celebración de Contratos Colectivos, aunque, otorgó a los empleados bancarios prestaciones que los colocaron en un rango privilegiado respecto de los demás trabajadores, quedando sustraídos de los movimientos de lucha de los segundos.

Es indudable la Inconstitucionalidad de este Reglamento dado que fue expedido por el Ejecutivo Federal, sin facultades para ello y en abierta oposición a los principios del artículo 123 Constitucional. Los Tribunales del Trabajo, rehusaron resolver los pocos conflictos que se suscitaron, no obstante, estas circunstancias no ocasionaron movimientos de oposición por parte de los trabajadores bancarios ya que se hicieron acreedores de prestaciones y concesiones especiales como lo es: derecho a Club Deportivo Privado, atención médica particular, salario mínimo bancario superior al mínimo general en un 50% lapsos vacacionales y aguinaldo superior a la Ley Federal del Trabajo, entre otros.

- C.2. El 22 de Diciembre de 1953, el Presidente Ruiz Cortinez expidió el segundo Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares, haciendo desaparecer el de 1937.

Comparando el Segundo Reglamento con el Primero, se observa que éste contaba con 26 artículos sin capítulos y aquél constó de nueve capítulos y 48 artículos.



El Reglamento de 1953 fue el último. Sólo fue modificado en el año 1972, por el Presidente Luis Echeverría Álvarez.

Entre los puntos principales a comentar, se encuentran los siguientes:

- 1.- Se otorga la calidad de empleados de las Instituciones a quienes tengan contrato individual de trabajo, laboren en su provecho un número de horas obligatorio a la semana y ejecuten labores bajo su dirección (ésta idea la contiene desde 1973).

Como se desprende de este precepto, se contraviene la definición de relación de trabajo que dispone la Ley Federal del Trabajo, la cual señala como elemento presuntivo de existencia de la relación el que alguien preste y otro reciba un servicio personal, así como la subordinación.

- 2.- Se clasifica al personal en permanente y temporal o eventual. El primero queda sujeto a escalafón y tabulador, el segundo a las disposiciones contenidas en el contrato y a las legales aplicables, en cuanto a éstas últimas no existe referencia concreta dentro del propio Reglamento.
- 3.- Escalafones y Tabuladores. Las normas correspondientes al Escalafón contravienen los principios de la Ley Federal del Trabajo, dado que señala "En los reglamentos Interiores de Trabajo se establecerán criterios que permitan calificar la capacidad y dedicación de los empleados, a fin de hacer efectivos los derechos escalafonarios, sin perjuicio de la antigüedad". Así mismo, los puestos vacantes serán ocupados por el empleado de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto; si hubiere varios será designado el más capaz; en igualdad de capacidades, será designado el más antiguo y en igualdad de capacidades y antigüedades, la asignación se hará por sorteo.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo hace coexistir la antigüedad y los conocimientos, para satisfacer las necesidades del patrón y del trabajador, al disponer que el principio de base es la antigüedad en el trabajo para todos los ascensos, -- temporales o definitivos, y si la antigüedad de dos o más trabajadores es la misma, determinará el ascenso la capacidad; pero, si la empresa cumplió su obligación de organizar cursos de capacitación, el trabajador más antiguo deberá comprobar que tiene los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñarlos y si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad.

Por lo que se refiere a tabuladores el reglamento señala que se rán formulados por las organizaciones "de acuerdo con sus necesidades particulares", desconociendo el principio protector del salario, como la contraprestación más importante que recibe el trabajador por sus servicios y aunque se dice que los tabuladores se someterán a la aprobación de la Secretaría de Hacienda, no se concede a los trabajadores ninguna garantía de audiencia ante dicha dependencia.

- 4.- Salario Mínimo Bancario. Desde 1937, se determinó como salario mínimo al que rigiera en la localidad incrementado en un 50%.
- 5.- Participación de utilidades. Desde el primer Reglamento se dispuso el pago de una gratificación que no podría ser menor de un mes de salario para los empleados, que hayan trabajado un año completo y en proporción para quienes hubieran laborado menos de un año, aunque cuando se pagaran gratificaciones superiores, éstos no sentarían precedente alguno.
- 6.- Jornada de Trabajo. Esto era determinada unilateralmente por La Institución sin que el trabajador pudiera intervenir en su

determinación, contraviniéndose el principio de igualdad de las partes en la contratación.

- 7.- Cambio del lugar de trabajo. Desde el Reglamento de 1937, existía contradicción en las disposiciones que lo regulaban, una señalaba que el empleado no podía ser removido del lugar de trabajo sin su consentimiento y el otro que la Institución podía remover a su personal de acuerdo a sus necesidades y grado de confianza, siempre que se disfrutara de igual sueldo y categoría.
- 8.- Despido. Se dispuso el pago de 3 meses de sueldo y 20 días por cada año de servicios siempre y cuando el despido no obedeciera a violación, por parte del empleado, de alguna Ley Penal, de las Leyes sobre el Trabajo o "faltas graves evidentes", las cuales no se enuncian, en ningún momento, en el Reglamento. Además, se otorga la facultad de determinar la procedencia o improcedencia del despido a la Comisión Nacional Bancaria, quién tenía la facultad de dictar resolución respecto de la controversia, a través de un procedimiento administrativo y de conciliación y aunque se dejaban a salvo los derechos de las partes para ventilar la cuestión ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se debía agotar primero el procedimiento ante la Comisión.
- 9.- Suspensión de labores. Desde el Reglamento de 1937, existió la disposición que prohibió la suspensión de labores en las Instituciones de Crédito, en las auxiliares de éstas o en las dependencias de ambas, salvo en las fechas en que la Comisión Nacional Bancaria la autorizara. Cualquiera otra suspensión causaría la terminación del contrato de quién lo hiciera.

Esta disposición alarmante prohíbe el ejercicio del derecho de huelga.

Estas son, pues, las disposiciones más relevantes contenidas en el Reglamento.

Como se observa, los Reglamentos de Trabajo desconocieron abiertamente los derechos de los trabajadores contenidos en la Carta Magna, además de que su origen, como ya se comentó es inconstitucional. Asimismo, ignoraron la existencia del derecho colectivo que si bien es cierto ninguna disposición prohibió expresamente, también lo es que los Bancos no estaban obligados a tratar con los Sindicatos lo que, por supuesto, incluye cualquier posibilidad de la celebración del Contrato Colectivo.

El 11 de junio de 1980, la Comisión Permanente del Congreso de la Unión recibió una iniciativa de reformas y adiciones a la -- Ley Federal del Trabajo, que fue elaborada por la diputación -- obrera, se propone la incorporación de un nuevo capítulo en el título sexto, sobre los trabajadores de las Instituciones de -- Credito y Organizaciones auxiliares.

Esta iniciativa invocaba la inconstitucionalidad del Reglamento, - por su origen y porque coarta los derechos de asociación profesional, de contratación colectiva y de huelga, además de crear un Tribunal especial, la Comisión Nacional Bancaria, para conocer y decidir los conflictos obrero-patronales, sin contar con la jurisdicción y atribuciones correspondientes.

Así también, los diputados pertenecientes al grupo Parlamentario Comunista, Coalición de Izquierda, presentaron a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión una iniciativa de decreto en el que se establece que "Las relaciones laborales entre las Instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares y los trabajadores a su servicio se rigen por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria", proponiendo asimismo la abrogación de todo ordenamiento que contrarie esta disposición.

Esta iniciativa contiene un amplio análisis sobre la inconstitucionalidad del Reglamento, desde el punto de vista formal y material, formal por haber sido expedido por el Ejecutivo Federal en una de las facultades que le concede el artículo 89 fracción I de la Constitución que le otorga la facultad de promulgar y ejecutar las Leyes que expida el Congreso de la Unión, hipótesis a la que no le ajusta el Reglamento de Trabajo, además que en la materia, la propia Constitución otorga la facultad exclusiva al Congreso de la Unión; y desde el punto de vista material, porque sus preceptos fundamentales violan diferentes artículos de la Constitución. Esta facción del Congreso, invocó también el antecedente de 1972, cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social negó el registro de un Sindicato con los argumentos de que los artículos 2º y 4º del Reglamento disponen que la calidad de empleados de las Instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares la tienen las personas que tengan un contrato individual de trabajo y que las Instituciones seleccionarán y contratarán libremente a sus trabajadores debiendo celebrar contrato individual de trabajo.

Aunque la Confederación de Trabajadores de México expidió a principios de 1980 una convocatoria para celebrar la reunión Nacional que analizara el problema bancario, no trascendió el intento ante las múltiples circunstancias generadas por los dueños del Sector Bancario.

## ESTATIZACION DE LA BANCA.

El 1º de septiembre de 1982, ocurrió la reversión de las concesiones bancarias, es decir, que el Servicio de Banca y Crédito ya no podrá ser prestado por particulares, el Estado le proporcionará en forma - exclusiva.

Este importantísimo cambio, conllevó a la transformación de la situación jurídica del trabajador bancario.

El 17 de noviembre de 1982, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que adiciona la fracción XIIIBis al Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, por el que se incorporan al régimen de los trabajadores al Servicio del Gobierno Federal, los trabajadores de las Instituciones Bancarias.

Así, el 29 de noviembre de 1983, el C. Presidente de la República, - envió al Congreso de la Unión, por conducto de la Cámara de Diputa-- dos, la iniciativa que propone la Ley Reglamentaria de la fracción - XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Políti-- ca de los Estados Unidos Mexicanos, misma que fue publicada en el -- Diario Oficial el 30 de diciembre del mismo año.

La opinión de respetados tratadistas es en el sentido de que esta -- Ley establece marcadas distinciones entre los trabajadores bancarios y los demás empleados al Servicio del Estado, dado que los sustrae - de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" para llevarlos a una norma específica que les concede privilegios y desventajas en comparación con la Ley Burocrática.

Para establecer con mayor claridad los elementos en que dicha opinión se apoya, enunciaremos algunas:

- 1.- Criterios de distinción de trabajador de confianza. La Ley Re-- glamentaria en su artículo 3º, enuncia los puestos que serán de confianza y establece el criterio de que también serán trabajado res de esta categoría "aquellos que conforme al Catálogo General

de Puestos de las Instituciones administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones, o bien desempeñen funciones de dirección, -- inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría, aún cuando éstas tengan carácter gene---ral". El artículo 4º señala que son trabajadores de base los -- que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3º no son de confianza.

- 2.- Inamovilización en el empleo. Esta se condiciona a 12 meses de servicio, lo que contraviene el espíritu de la Constitución, ya que se entiende que el trabajador es permanente desde el moemnto en que inicia su relación laboral.
- 3.- Régimen propio que contraría la Constitución. Mantiene a un gru por de trabajadores que no quedan comprendidos, directamente, en el apartado "B" y su Ley Reglamentaria.
- 4.- Intervención limitada del Sindicato. En la expedición de las -- Condiciones Generales de Trabajo, la facultad del Sindicato se - limita a la opinión.
- 5.- Dispone la constitución de una agrupación sindical diferente. - Por disposición legal, los Sindicatos tienen derecho a consti---tuir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios Única Central reconocida.

Por nuestra parte, se estima que el objetivo fundamental de esta Ley, es que se respeten los derechos y prestaciones laborales que ya tenían los trabajadores bancarios, por su naturaleza de derechos irrenunciables que los hace de alguna manera, competibles con el régimen de Trabajadores al Servicio del Estado.

Principales características de la Ley:

- a) Reconoce expresamente derechos colectivos (Sindicatos, participa ción en la fijación de Condiciones Generales de Trabajo, posibi-

lidad de ejercer el derecho de huelga, en términos de la Ley Federal del Trabajo Burocrático).

- b) Nombramiento como origen de la relación de trabajo.
- c) Estabilidad en el empleo a los 12 meses de servicios.
- d) Mantiene los derechos y prestaciones de carácter social, económico y cultural.
- e) En caso de despido injustificado, posibilidad de demandar la ---reinstalación o la indemnización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- f) Sujetos al régimen de seguridad social del IMSS y del INFONAVIT.
- g) Agrupamiento sindical en la FENASIB (Federación Nacional de Sindicatos Bancarios).
- h) Comisión Nacional Bancaria, permanece como autoridad en el ámbito administrativo con facultad de supervisión y vigilancia del cumplimiento de las obligaciones laborales de los Bancos más no como instancia obligatoria de conciliación y arbitraje.



## CAPITULO II

### A. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### 1.- Concepto y requisitos para el ejercicio del derecho de huelga.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 440 define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. De este concepto se pueden hacer las consideraciones siguientes:

- Toda huelga implica una suspensión del trabajo.
- La suspensión del trabajo debe ser temporal.
- Debe ser convenida por una coalición de trabajadores.

Para estos efectos, la propia Ley define al Sindicato como coalición permanente.

La huelga es un derecho para los trabajadores que les permite suspender el trabajo sin incurrir en una causa de despido. Este derecho se constituye como un medio para exigir el cumplimiento de las obligaciones patronales o bien para obtener beneficios adicionales o el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Mucho se ha estudiado y comentado en torno de la naturaleza de la huelga, en este momento y comparando la opinión de reconocidos tratadistas conviene hacer algunos apuntamientos al respecto. La huelga es un derecho individual y colectivo dado que en principio tiene su origen en la libertad personal del trabajador para intervenir en la formación y actividad de una coalición pero implica la realización de un acto colectivo con fines colectivos. Así también, es un derecho de la clase trabajadora y para la misma porque persigue el mantener en condiciones satisfactorias sus intereses y porque, ya ejercitada por una coalición o por el Sindicato, exige beneficios en favor de todos los trabajadores, incorporados o no a la coalición o al Sindicato.

De aquí, que la huelga no es un derecho sindical sino de la coalición de trabajadores. Sin embargo, al analizar los objetivos que debe -- perseguir el derecho de huelga, para que sea legalmente existente, -- observamos que resulta prácticamente inútil cuando no se ejercita -- por un Sindicato dado que este es el titular de los derechos y acciones colectivas y la huelga se constituye como un procedimiento que -- permite a los trabajadores ejercer presión sobre el patrón para la -- celebración de un contrato colectivo con el Sindicato mayoritario.

Con base en lo antes mencionado se afirma que la huelga es un dere-- cho de todos y cada uno de los trabajadores de una empresa en gene-- ral o a una o varios de sus establecimientos según la distinción que la propia Ley Federal del Trabajo establece sobre el particular, en el artículo 442.

De las consideraciones anteriores podemos afirmar que (\*) "los sin-- dicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de la mayoría de obreros".

Ahora bien, la huelga está sujeta a la siguiente calificación:

- 1.- Legalmente Existente.
- 2.- Legalmente inexistente.
- 3.- Huelga lícita.
- 4.- Huelga ilícita.
- 5.- Huelga justificada.

Pasaremos a efectuar un bre análisis sobre la calificación de -

\*Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, De la Cueva Mario, Ed. Po-- rrua, México, 1989, P. 613.

la huelga.

1.- Huelga legalmente existente. Conforme a lo previsto por el artículo 444 relacionado con el 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es legalmente existente cuando satisfacen los requisitos y persigue los objetivos que éste último precepto señala, y que la suspensión sea realizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

2.- Huelga inexistente. Resulta lógico que la huelga inexistente sea aquella que no reúna las características necesarias para la existencia, es decir que la suspensión del trabajo no se efectúe por la mayoría de los trabajadores, que no haya tenido por objeto; cualquiera de los enunciados en el artículo 450, y si no se cumple con el procedimiento para la huelga que dispone el artículo 920.

Aquí, cabe hacer mención de que, como lo dispone la propia Ley, la determinación de la mayoría de los trabajadores sólo podía promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y no como punto previo a la suspensión de los trabajos. Esto quiere decir que la suspensión de los trabajos se efectuará en la fecha y hora señalada en el pliego de peticiones, si no hay conciliación, el planteamiento de inexistencia de la huelga se tramitará posteriormente, es decir con la presentación de la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga, el que se ventilará en una audiencia que deberá celebrarse como máximo dentro de los cinco días vigentes. Ahora bien, si dentro de los puntos ofrecidos se encuentra el recuento de los trabajadores, éste se efectuará cuando lo señale la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que previene las normas a que se sujetará el recuento, no precisa plazo para el desahogo de la prueba, lo que significa que puede tardar tiempo

valioso tanto para los trabajadores como para el patrón dado que una huelga larga ocasiona perjuicios para todos.

### 3.- Huelga lícita o ilícita.

El artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la huelga es ilícita cuando:

- 1) La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos -- contra las personas o las propiedades y,
- 2) En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Esta calificación de la huelga ha causado diversas opiniones y criterios variados al percibirse como definiciones no muy afortunadas. Se conoce como lícito lo que no es contrario a la Ley o a las buenas costumbres. La huelga es lícita si reúne los requisitos de fondo es decir, si sus objetivos se ajustan a lo dispuesto por el artículo 450 de la Ley, situación que se advierte concuerda con las teorías civilistas de que un requisito de validez es la lícitud del objeto del contrato, v.gr.

Sin embargo, en términos de la Ley Federal del Trabajo, la huelga no perdería lícitud por no perseguir los objetivos -- que señale el 450 (Fondo) sino que se calificará como ilícita por las causas que arriba señalamos que dispone el artículo 445.

En opinión del Maestro Baltazar Cavazos Flores, la huelga debería ser calificada como procedente e improcedente, imputable o no imputable, a fin de evitar inconsistencias técnicas como la -

de la especie que podría llevar, por ejemplo, al punto de que una huelga existente siempre es lícita; nunca puede ser inexistente - y puede ser ilícita si, aunque cumplió los requisitos de fondo, - forma y mayoría, posteriormente se realizan actos de violencia -- por la mayoría de los trabajadores.

El requisito que la Ley señala de que el hecho de que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia en contra de personas o de las propiedades, hace ilícita la huelga, torna prácticamente imposible la comprobación de tales hechos, ya que no sería factible demostrar que el 50% de los huelguistas más uno cometieron tales actos. Definitivamente, en este punto, la Ley sanciona no el hecho, sino al número de personas que él enumera, -- lo que hasta cierto punto es muy desafortunado ya que en la materia penal, lo que se sanciona es el hecho precisamente por constituirse en una conducta antisocial. Ahora bien, también se advierte que el legislador protegió a la mayoría obrera en el entendido de que las reacciones humanas individuales pueden ser muy variables y que si uno o algunos trabajadores intervienen en actos de violencia que pudieran llevar a declarar improcedente la huelga, sería fácil que un grupo de provocadores generara actitudes violentas de los trabajadores, lo que afectaría en definitiva, los intereses de la coalición.

Independientemente de ello, conviene mencionar que la Ley no precisa en cuanto a que personas o a que propiedades deban dirigirse los actos de violencia, debemos suponer que se trata de personas - o bienes vinculados al patrón.

Por lo que hace a la segunda hipótesis que previene la Ley para la calificación de ilicitud, es claro que se justifica ya que señala una etapa crítica de la Nación en que el movimiento de huelga afectaría sus intereses.

- 4.- Huelga justificada. En términos de lo previsto por la Ley en el artículo 446, la huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Al respecto, la jurisprudencia definida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, Apéndice 1975, Quinta Parte, Tomo 119, PP. 125 y 126 señala que: "huelga, imputabilidad de los motivos de la primera. Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga, que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, mediante ésta, el aumento de los salarios, que devengaban los obreros, atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y éstos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrono".

Como se observa, la justificación de la huelga deberá estimarse por la posibilidad de que el patrón acceda a la solicitud de los trabajadores, no obstante que la huelga persiga alguno de los fines enunciados por la Ley es decir, que sea lícita. A mayor abundamiento sobre la interpretación que se ha hecho sobre la disposición legal relativa a la huelga justificada, valga reproducir el comentario del Maes

tro J. Jesús Castorena:

"El patrón no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al -- período de huelga, sino en un sólo caso, cuando los motivos de ella le son imputables... el patrono está obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrono.

El término culpa lo tenemos que referir al concepto ordinario. Es decir, el patrono es culpable de la huelga cuando ésta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas. En dos casos, por lo menos, puede darse ese incumplimiento: uno, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene -- por objeto exigir su cumplimiento y el otro, -- cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si lo permiten sus condiciones económicas". 2

## 2. OBJETIVOS Y CONSECUENCIAS DE LA HUELGA.

Las Leyes del Trabajo, desde su origen han tenido por objeto la superación constante de las condiciones de vida de los -- hombres y de sus familias. Al efecto el artículo 123, Fracción XVIII de nuestra Constitución establece que: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto, conseguir el --- equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando las del capital..."

Así, el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, dispone -- cuales podrán ser los objetivos de la huelga:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Ahora, procederemos a realizar un breve análisis sobre cada uno de los objetivos que debe perseguir la huelga lícita.

La Fracción I, se reproduce del artículo 123, fracción XVIII Constitucional.

El Maestro Mario de la Cueva (3), al efectuar un análisis sobre este precepto desmenuza el significado de la fracción XVIII del artículo 123 y presenta un argumento derivado de la exposición de motivos del -

(3) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Quinta Edición, 1969, P. 623.



Proyecto de la Comisión del Constituyente:

"El artículo 123 no regula exclusivamente cuestiones económicas, sino la totalidad de las que emergen en las relaciones entre el capital y el trabajo; su objeto es el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que se refiere, en primer término a los principios fundamentales del de recho del trabajo, como son la libertad sindical, el respeto del capital a las organizaciones sindicales y el derecho a la negociación y contratación colectivas; en segundo término, el respeto a los cuerpos directivos, es decir, a los dirigentes sindicales..."

De lo anterior expuesto se desprende que, en pocas palabras, la intención no es más que el conseguir la justicia social a través de la -- concertación de los intereses entre obreros y patronos.

La fracción segunda se refiere a la obtención de la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión.

El artículo 387 de la propia Ley, dispone que: "el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo, y que, si el patrón se niega a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga.

Como lo apunta el Maestro Baltazar Cavazos, los contratos colectivos pueden surgir por la vía ordinaria o por la vía de huelga. La primera, cuando los sindicatos que lo exigen carecen de la mayoría y la - segunda, cuando representan a la mayoría es decir, el 50% más uno de los trabajadores de la empresa."

El artículo 399 establece los plazos para solicitar la revisión del contrato colectivo y el artículo 400 señala que si ninguna de las -- partes solicitó la revisión en los términos del 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. De aquí se infiere que el procedimiento de la huelga funcionaría como un medio de presión ante la negativa patronal de revisarlo, ya que la posibilidad de solicitar su revisión existe para ambas partes.

La fracción tercera del artículo 450 se refiere a la celebración del contrato-ley o la exigencia de su revisión al terminar el período de su vigencia. Como lo define la propia Ley, Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y varios Patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, - y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en -- una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. Así también dispone que la celebración del mismo puede ser solicitada por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos y para su revisión, ésta podría ser solicitada por los Sindicatos de Trabajadores o los patrones que representen la mayoría, en ambas hipótesis la mayoría de sindicalizados habrá de considerarse de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Como se desprende de la disposición legal, nuevamente la huelga, como derecho social-económico, puede constituirse como el factor de -- presión para la consecución de un derecho, el Contrato Ley.

La fracción IV del artículo 450, se refiere a la huelga lícita cuando tenga por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hu--

biese sido violado. Aquí, estamos frente a un conflicto colectivo - de naturaleza jurídica, indiscutiblemente, dado que se origina en el incumplimiento a la convención obrero-patronal, lo que por supuesto implica un derecho preexistente, una convención colectiva.

La fracción V, también de carácter colectivo-jurídico, se refiere al cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Sobre este punto diríamos que dado que en su origen la huelga pretende el mejoramiento de las condiciones laborales, fundamentalmente económicas, la participación de utilidades no es en modo alguno una condición laboral, como lo significa el salario.

El salario, es la retribución por el trabajo prestado y tiene como finalidad asegurar la existencia decorosa del trabajador.

La participación de utilidades significa el reconocimiento del factor trabajo como un elemento integrante del proceso económico, que hace al trabajador, compartir el beneficio de la actividad que realiza con su patrón.

Por estas consideraciones, podríamos afirmar que la huelga, en este caso, sólo procedería en los siguientes términos:

- a) Cuando el patrón se niegue a la integración de la Comisión Mixta para el reparto de utilidades que previene el artículo 125.
- b) Cuando el patrón se niegue a proveer a la representación sindical o a los trabajadores de la información a que alude el artículo 121.

Además del ejercicio del derecho de huelga, en términos de la propia Ley, los trabajadores pueden recurrir a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para formular sus objeciones respecto de la declaración anual que presente el patrón, la que deberá emitir su resolución

obligando al patrón a su cumplimiento dentro de los treinta días siguientes al en que se emita.

La fracción VI se refiere a los trabajadores que apoyen una huelga - que tenga por objeto alguno de los señalados en las fracciones I y V. Estas son conocidas como Huelgas por solidaridad y significa la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa - que, sin tener conflicto alguno con su patrón, apoye los trabajado-- res de otra empresa que si tiene conflictos, para ejercer presión.

Los requisitos de la huelga por solidaridad, que no se encuentran de terminados expresamente por la Ley, se entiende, en consecuencia, -- debía ser los que aplican al ejercicio de la huelga en general: debe realizarse por la mayoría de los trabajadores, emplazarse en forma - escrita y cumpliendo las obligaciones del período de prehuella el -- que tendrá como finalidad procurar que no se llegue a la huelga soli-- daria.

En la práctica resulta difícil la realización de las huelgas por so-- lidaridad ya que mientras los trabajadores solidarios apoyen a los - trabajadores de la huelga principal no tendrán derecho a recibir el salario.

La fracción VII se refiere a la huelga para exigir la revisión de los salarios contractuales citados en los artículos 399 bis y 419 bis, - es decir que la cláusula salarial de los contratos colectivo y ley será revisable cada año.

En cuanto a las consecuencias de la huelga, debemos identificar los dos diferentes puntos de vista fundamentales:

SOCIALES.- La huelga es un mecanismo para que los trabajadores con-- serven los beneficios obtenidos.

Promueve la unión para la obtención de mejores condiciones de trabajo.

ECONOMICAS.- Es innegable que afecta sensiblemente la economía de la empresa involucrada y que ésto de alguna manera tendrá que reflejarse en la economía del País.

En este sentido, vale la pena enunciar las opiniones de los tratadistas del tema:

- (4) "Un debate sobre la huelga entre el capital y el trabajador es un imposible más en una sociedad dividida en clases sociales por que el primero ha exigido siempre se le deje crecer sin importarle el hombre, mientras el segundo quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos."
- (5) "La huelga, como derecho social, a la luz de la Teoría Integral no sólo tiene una función profesionista de los trabajadores, sino reivindicaría de los derechos del proletariado, -pués a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen explotación del hombre, por el hombre."

### 3. LIBERTAD DE LA HUELGA.

No se debe olvidar que los orígenes del Derecho Mexicano del Trabajo en general, y del derecho de huelga, en particular, se encuentran en épocas de injusticia e inequidad para los obreros. -- La esclavitud, la pobreza, la falta de reconocimiento a los mínimos derechos y a los derechos naturales del hombre. Al recordar los orígenes, salta inmediatamente el porque la huelga se presenta como un instrumento de equilibrio entre la coacción social y económica

(4) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Tomo II P. 596.

(5) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, Méx. 1975.

que ejercen los patrones sobre los trabajadores, lo que en su momento la llevó a la elevación de derecho constitucional de la clase -- trabajadora, garantizado por la Carta Magna. Con ello, la huelga -- es una garantía de libertad. Su finalidad primera es la de defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa. La sindicación, la negociación y contratación colectiva, representan el derecho y la libertad de la clase trabajadora para intervenir permanentemente en la regulación justa de la relación trabajo-capital.

Además, se trata de una manifestación democrática, dado que corresponde a la mayoría trabajadora su decisión en la que las minorías -- se encuentran debidamente protegidas debido a que los huelguistas -- no pueden vonvenir condiciones de trabajo inferiores a las que los contratos colectivos ya recogen. Pretende, pues, los cambios hacia el bienestar colectivo.

Como derecho vigente, positivo, se encuentra contenido en la Ley Federal del Trabajo y es libre decisión de la clase trabajadora su -- ejercicio.

#### B. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

A partir del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado en 1938 por el Lic. Lázaro Cárdenas, se reconoce expresamente el derecho a la huelga de estos trabajadores.

El 4 de abril de 1941, el Presidente Manuel Avila Camacho promulgó un nuevo Estatuto.

Entre los principios fundamentales de los estatutos, se encuentra -- principalmente el derecho a la huelga pero, con la limitación de -- que no tendrá efecto para la fijación de los sueldos, en virtud de que su determinación compete al Poder Legislativo.

Con la incorporación del Apartado "B" al artículo 123 Constitucional, el derecho de huelga es elevado a la categoría de norma fundamental, al encontrarse contenido en la fracción X, que a la letra señala:

"Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrá, 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."

En 1963, entró en vigor la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la que dedica el Capítulo III a la huelga.

Al efectuar un análisis al derecho de huelga, debemos advertir la -- figura del Sindicato en virtud de que la fracción X del Apartado "B" del artículo 123, recoge también la autorización para la existencia - del Sindicato, ya que prevee la asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

#### CONCEPTOS Y REQUISITOS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

El artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático define a la huelga como "La suspensión temporal del trabajo como resultado de -- una coalición de trabajadores, decretada en la forma y los términos que esta Ley establece".

De aquí, que la huelga burocrática deberá ser temporal, es decir no permanente; realizada por una coalición de trabajadores, el Sindicato, para estos efectos, es una coalición permanente y tendrá que reunir los requisitos de fondo y firma dispuestos por la Ley.

La huelga sólo podrá llevarse a cabo, por disposición legal, 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. A éste respecto, diversos tratadistas han coincidido en que estos condicionantes hacen nugatorio el derecho de huelga para los trabajadores burocráticos -- porque las arbitrariedades que habría de cometer la dependencia tendrían que afectar tal vez a todos los trabajadores o tratarse de tales derechos para estimar que es una violación general, y que, además, no se presenten estas violaciones en una sola o varias ocasiones sino que sea permanente y sucesiva para ser calificada como sistemática.

El artículo 93 dispone que la declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores, lo que entendemos como el 50% más uno de los trabajadores, sin embargo el artículo 99 señala que para declarar una huelga se requiere, reunir los requisitos del artículo 94, que comentamos en el párrafo anterior, y - que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada, lo que definitivamente es contradictorio y ya no hace posible la voluntad de la mayoría.

En el caso de la huelga burocrática, su calificación es previa al estallamiento, es decir, antes de que puedan suspenderse labores, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, competente para conocerlo, debe determinar su procedencia.

a) Huelga Legal.

Los requisitos de la huelga legal son:

- Declaración por dos terceras partes de los trabajadores por
- violación general y sistemática de los derechos que consagra el apartado "B".



b) Huelga ilegal y delictuosa.

Las características de esta calificación son:

- Que la mayoría de huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o,
- Que se decreten en los casos del art. 29 Constitucional.

En la primera hipótesis, estas conductas serán suficientes para que los huelguistas responsables pierdan la calidad de trabajadores.

Estado de:

c) Huelga inexistente.

La huelga será calificada como inexistente si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento.

d) Declaración ilegal de huelga.

Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá el cese de los trabajadores en caso de suspender las labores.

e) Huelga ilegal.

Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados los trabajadores que hubieran suspendido sus labores.

## 2. OBJETIVOS Y CONSECUENCIAS DE LA HUELGA

Los conflictos colectivos de trabajo, se clasifican en jurídicos y económicos. En consecuencia, la huelga, como procedimiento, puede tener dos objetos:

- a) Exigir el cumplimiento de derechos vigentes y
- b) Conseguir nuevas y mejores condiciones de trabajo.

En el caso de la huelga burocrática es evidente que por la estructura legal, política y económica, que determina que los salarios serán fijados en los presupuestos de las dependencias, sujetas a la autorización del Poder Legislativo, la lucha por obtener mejores condiciones salariales, a través de la huelga, será imposible.

Para los trabajadores al Servicio del Estado, sólo sería posible el ejercicio del derecho de huelga cuando estuviere motivado en la falta de respeto a sus condiciones de trabajo vigentes y bajo las condiciones de violación general y sistemática de los derechos, lo que definitivamente hace casi utópica la posibilidad de la huelga en los Poderes Públicos.

Por lo que hace a las consecuencias de la huelga, en la burocracia, hablaríamos de las legales, referidas a la suspensión del nombramiento del huelguista mientras dure el conflicto y al cese del nombramiento del huelguista si incurriera en actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, o si no se reincorpora al trabajo en un plazo de 24 horas, habiendo suspendido las labores antes de los 10 días del emplazamiento, y si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal y los trabajadores suspenden las labores o si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal.

Se estima por algunos tratadistas que la calificación previa del movimiento de huelga hace que sea totalmente inoperante, además de las condiciones, ya comentadas, que la Ley señala para su existencia.

### CAPITULO III

#### EL DERECHO DE LA HUELGA BANCARIA REPRIVATIZADA

El 2 de marzo de 1990, el Presidente de la República, Lic. Carlos Salinas de Gortari, envió al Congreso de la Unión la iniciativa de reforma Constitucional a efecto de reestablecer el régimen mixto en la prestación del Servicio de Banca y Crédito y en consecuencia permitir que tanto el Estado como los particulares puedan prestar éstos servicios.

La iniciativa tuvo como sustento, la necesidad del Estado de obtener mayores recursos económicos que le permitieran hacer frente a las necesidades de la población además de los cambios acontecidos en el País, sociales y económicos y en el propio sistema financiero Mexicano.

En la iniciativa, el Estado se propone no ser el exclusivo propietario o accionista mayoritario de todas las instituciones bancarias sino conservar una participación en el Banca Comercial y el fortalecimiento de las instituciones orientadas al fomento de actividades prioritarias. También se ratificó que el Estado seguirá atendiendo las actividades productivas fundamentales a través de la Banca de Fomento.

Se pretende que al existir la participación de los particulares, la Banca encuentre la modernización y el desarrollo necesario para enfrentar la etapa de crecimiento y de competencia internacional que vendrá sin que el Estado pierda la rectoría en el Sistema Financiero.

El 27 de junio de 1990, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que deroga el párrafo quinto del artículo 28, modifica y adiciona el inciso a) de la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 y reforma la fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al derogarse el párrafo quinto del artículo 28 de la Constitución se elimina la disposición relativa a que el Estado tiene el control mayoritario en la prestación del servicio de Banca y Crédito.

Al modificar y adicionar el inciso a) de la fracción XXXI del Apartado -- "A" del artículo 123, se incorpora dentro de las ramas industriales que -- que en el contrato laboral protege dicho apartado y su Ley Reglamentaria, el servicio de Banca y Crédito.

En cuanto a la reforma ocurrida a la fracción XIII Bis del Apartado "B" -- se discrimina que las Entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del Sistema Financiero, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por dicho apartado.

Las modificaciones a la Constitución, colocan la relación laboral de las Instituciones de Crédito con sus trabajadores en un esquema jurídico totalmente diferente al que le aplicó a través de su historia aún cuando -- por más de 65 años, previos a la nacionalización, la Banca mexicana estuvo en manos de particulares y, por ende, en otro contexto jurídico al vigente.

Las circunstancias, en todos aspectos, sobre todo jurídico laborales son absolutamente diferentes entre sí, en las etapas que ha atravesado el -- sistema bancario.

A	Régimen Mixto de la Banca hasta 1982.	=	Reglamento de Trabajo de las - Instituciones de Crédito y Organizaciones auxiliares.
B	Régimen de la Banca Nacionalizada 1982 - 1991.	=	Ley Reglamentaria de la fracción XXIII Bis del Apartado - "B" del artículo 123 Constitucional.

C Régimen de la Banca Reprivatizada 1991. = Ley de Instituciones de Crédito y Ley Federal del Trabajo.

No nos ocupamos de analizar la situación laboral de la Banca de Fomento - pues seguirá sujeta a la Ley Laboral Bancaria vigente.

El tema que inquieta e interesa ahora es principalmente el marco jurídico que aplicará a las relaciones laborales entre la Banca reprivatizada y -- sus trabajadores.

#### A. LEY DE INSTITUCIONES DE CREDITO

El 19 de julio de 1990, entró en vigor la Ley de Instituciones de Crédito, que confirma algunas disposiciones de índole laboral que deriva del nuevo régimen jurídico.

En referencia específica de las disposiciones laborales que contiene la - Ley de Instituciones de Crédito y que aplicarán en la banca privada, haremos a continuación fundamentalmente de aquellas que tienen particularmente relevancia, y por supuesto, del derecho de huelga.

El artículo 27 se refiere a la fusión de las Instituciones y conserva la facultad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de cuidar que -- queden protegidos los intereses de los trabajadores de las Sociedades objeto de la fusión.

El artículo 14 dispone que los empleados y funcionarios de las Instituciones de Crédito que reciban indebidamente de los clientes algún beneficio en condición de la celebración de cualquier operación serán sancionados - con multa y prisión.

De aquí se desprende la intención de acoger el delito de cohecho previsto en el Código Penal para los servidores públicos y en la Ley de Responsabilidades, lo que implica que este delito se hace extensivo a los empleados y funcionarios de la Banca Múltiple.

El artículo séptimo transitorio en sus fracciones X y XI, consigna que -- las Instituciones de Banca Múltiple conservarán su misma personalidad jurídica por lo que sus obligaciones laborales no tendrán modificación.

El artículo octavo transitorio señala que las Instituciones de Banca Múltiple mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que hayan venido otorgando y seguirán sujetándose a sus Condiciones Generales de Trabajo respectivas mientras se celebran los contratos colectivos, de los que serán titulares de Sindicato ya existentes y que éstos y los que en su caso, se constituyan continuarán integrándose por trabajadores que laboren en la misma Institución.

De aquí se desprende que en la Banca Múltiple, el sindicalismo será de empresa.

Dejamos como último punto el artículo 121 de la Ley que se refiere al derecho de huelga y que analizaremos a continuación:

#### i. CONCEPTO

"Artículo 121 con el fin de que no se afecten los intereses al 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 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 al número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarias."

Definitivamente, la intención es muy clara: Preservar que la suspensión de labores que implica la huelga no entrañe la paralización -- del servicio indispensable al público.

## 2. REQUISITOS DE EXISTENCIA DE LA HUELGA BANCARIA

Hasta ésta fecha, quedan sin resolverse varios aspectos laborales, - que veremos posteriormente y sin duda el más importante es el relativo la huelga. Podemos presumir que los requisitos de existencia para la huelga serán los requisitos en la Ley Federal del Trabajo, y - que estudiaremos en el capítulo II A. Sin embargo, es propicio el - tema y no menos la inquietud que genera, para hacer una serie de comentarios que permite la falta de normatividad específica.

Estimamos que la huelga bancaria es toda modalidad.

## 3. LIMITACIONES DE LA HUELGA BANCARIA. MODALIDAD

No puede ser intención, privar a los trabajadores bancarios del derecho de huelga que, como sabemos, es una conquista que pasó de la re- presión al delito y de la tolerancia al reconocimiento. La huelga, puramente ejercida, es el instrumento de presión con mayor eficacia para que los trabajadores hagan valer sus derechos, de respeto a sus condiciones laborales y de obtener el equilibrio entre los factores- de la producción procurando su armonía.

Sin embargo, en el ámbito bancario, las consecuencias o efectos de - la huelga serían muchos y muy graves, como apuntaremos más tarde. - Por ello, es conveniente que a la luz de los esquemas que impondrá - la liberalización económica, la globalización, el tratado de libre - coemrcio y en general la transformación económica mundial y de nues- tro País, que esta requiriendo la revisión de nuestra normativa labo- ral, se contemple la huelga bancaria bajo ciertas modalidades.

Como se analiza en el capítulo correspondiente, la huelga debe perseguir los objetivos previstos en el artículo 450 de la Ley Federal -- del Trabajo y cubrir los requisitos del procedimiento que el propio ordenamiento dispone, sopena de ser calificada en forma adversa a -- los intereses de los trabajadores.

Así también, el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo dispone - que se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de Luz y Energía Eléctrica, los de limpia los de gas, y los de hospitales y cementerios.

Estos servicios no son presados por los particulares vía concesión - sino autorización y en términos de la propia Ley, el aviso para la - suspensión de labores, en caso de huelga, deberá darse con 10 días - de anticipación por lo menos al en que se pretenda.

Este apuntamiento obedece a que se estima que el servicio de Banca y Crédito debiera incorporarse al artículo 925 de la Ley Federal del - Trabajo como un servicio público, para éstos efectos, dado que se -- prestará bajo la rectoría del Estado para promover el desarrollo de la economía del País, aunque los particulares lo realicen a través - de la autorización y no de la concesión.

No obstante se estima que en sentido amplio reúne la mayoría de las características del Servicio Público "Por tratarse de una actividad-técnica encaminada a satisfacer necesidades básicas o fundamentales mediante prestaciones individualizadas sujetas a un régimen de Derecho Público que determina los principios de regularidad, uniformidad, adecuación e igualdad".5

"Este concepto puede varias según las características históricas, de conformidad política, espacios temporales y aún diríamos de ambiente y climatológicas". El establecimiento y organización debe ser a cargo generalmente del Estado y se afirma que generalmente porque hay - actividades de los particulares que tocan la frontera del servicio - público que determina que una necesidad de interés público o colec--tiva será satisfecha mediante un procedimiento sujeto a un régimen -



jurídico especial.\*\*

Como vimos, el artículo 121 de la Ley de Instituciones de Crédito -- dispone que antes de la suspensión de labores y en los 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 durante la huelga permanezca --- abierto el número indispensable de oficinas y continúen laborando -- los trabajadores que sean estrictamente necesarios para no afectar - los intereses del público.

Esta es, pues, la modalidad a la huelga al permitir coexistir el derecho de los trabajadores con la necesidad de no intervenir los servicios bancarios.

Se estima que a las características de la huelga contenidas en la -- Ley Federal del Trabajo, debe agregarse ésta modalidad. Además, es importante también el hecho de que la Junta Federal, atenderá la --- opinión de la Comisión Nacional Bancaria, aunque la propia Ley no establece las limitaciones que sobre éste pudieran existir. Es plausible esta modalidad a la huelga bancaria aunque la consideramos complicada dado que el servicio que prestan las Instituciones Bancarias por supuesto no se limita a la apertura y trámites que se desarrollan en la ventanilla de servicios sino que detrás de cada operación existe y trabaja un gran equipo de áreas que interactúan sobre las que sería muy difícil decidir cuales pueden paralizar su labor.

Sin intentar limitar o privar el derecho de huelga del trabajador -- bancario, como se ha dicho, la pretensión es establecer el procedimiento que impida el hacer uso de ésta, la huelga, en forma posiblemente irracional, ante las repercusiones que tendría. El problema -

\*\* 03 Cit. Acosta Romero, Miguel.

jurídico es una realidad. La privatización de los bancarios está en proceso y por disposición de la propia Ley, los contratos colectivos deberán celebrarse próximamente y al estar previsto por la Ley, la firma del contrato colectivo es ya, una causa para el emplazamiento a huelga. Las instituciones de crédito deben ahora esperar la solución jurídica a esta problemática, recordemos que la Banca no conoce de huelgas, en principio por el reglamento de trabajo que inconstitucional o no, lo impidió y después por las características de la huelga burocrática que la hacen casi utópica.

Ahora bien, por disposición legal la huelga es la suspensión temporal de las labores, sabemos que de no existir conciliación, como la huelga no está sujeta al arbitraje obligatorio, la suspensión temporal puede resultar indefinida, con efectos caóticos para cualquier empresa, cuanto más en una Institución Bancaria. Resultaría conveniente, establecer el arbitraje obligatorio en materia de bancos.

Por lo que hace al objeto que debe perseguir la huelga, recordemos que el artículo 450 prevee en la fracción VI la criticada huelga por solidaridad, que ya analizamos. Es inaceptable que una Institución Bancaria esté expuesta a una huelga por solidaridad que puede involucrar más intenciones políticas que sociales en favor de los trabajadores de la huelga principal y en la que el patrón afectado por los huelguistas solidarios no puede conciliar en el período de prehuelga.

Finalmente, es comprensible que, para el público, el sólo rumor de la huelga sería alarmante por lo que también sería conveniente que un órgano, como la Comisión Nacional Bancaria, de reconocida experiencia que atúa como órgano supervisor de los Bancos fuere autorizado para conocer de conflictos colectivos como autoridad administrativa en una etapa de conciliación lo que preferentemente evitaría en infinidad de casos la posibilidad de la huelga.

### 3. LIMITACIONES DE LA HUELGA BANCARIA.

Cuando nos atrevemos a nombrar este tema como limitaciones no quisimos establecer, como se dijo antes, mi mecanismos para impedir el -- derecho de huelga ni mucho menos para privar a los trabajadores bancarios de éste, sino más bien, exponer porque se estima que en la -- banca, el derecho de huelga debe ser normado en forma diferente de -- cualquier empresa privada, a saber:

#### 3.1. Justificaciones:

##### 3.1.1. De carácter económico:

- a) La protección de los intereses del público es parte esencial en la economía nacional.
- b) Afecta la sana conducción de las operaciones y servicios de la Institución Bancaria.
- c) Retiro masivo de recursos-falta de liquidez general.
- d) Fuga de capitales por desconfianza e inseguridad.

##### 3.1.2. De carácter Político:

- a) Huelgas por solidaridad. Consecuencias graves, -- sin posibilidades de conciliación en el período de -- prehuelga.
- b) Escasez de medios de pagos.
- c) Desconfianza en la inversión.

##### 3.1.3. De carácter Social:

- a) Pérdida de la confiabilidad.
- b) Posiblemente violencia ante la imposibilidad de -- atender la demanda de retiros.
- c) Alteración del orden público.

#### IV. RESUMEN COMPARATIVO DEL DERECHO DE HUELGA EN LAS LEYES DEL TRABAJO.

Hemos venido analizando el procedimiento de huelga, previsto tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley del Trabajo Burocrático. También hicimos referencia sobre el concepto de la huelga - bancaria y algunos comentarios específicos sobre la forma en que se estima podría ejercerse ésta.

A continuación de manera esquemática presentaremos algunos puntos - relevantes que caracterizan uno y otro "tipo" de huelga:

A. CONCEPTO. ALCANCES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY FEDERAL DE TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL ESTADO

CONCEPTO	ALCANCES
Suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de <u>trabajadores</u> .	La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos.
Suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de <u>trabajadores</u> .	Los trabajadores podrán hacer uso del <u>de</u> <u>recho</u> de huelga respecto de una o <u>varias</u> dependencias de los Poderes Públicos.

En ambos casos, el titular del derecho de huelga es la coalición de trabajadores y la huelga puede afectar a la empresa en general o uno o varios establecimientos. En las empresas sujetas al apartado "B" podría ser una dependencia (Secretaría de Estado) o varias. La huelga bancaria podría afectar a una Institución Bancaria en general o una o varias Sucursales.

**B. EFECTO INMEDIATO**

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Suspende los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a decisión de la Junta, salvo que la huelga sea por solidaridad.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL ESTADO

Suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

En ambos casos, el efecto de la huelga es dejar estática la relación de trabajo es decir, no puede modificarse o terminarse.

### C. CALIFICACION DE LA HUELGA.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Legalmente existente. Reune los requisitos de fondo, forma y mayoría (arts. 445 y 450).
- 2.- Ilícita. La mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.
- 3.- Justificada. Cuando los motivos son imputables al patrón.
- 4.- Inexistente. Cuando la suspensión de los trabajos no se realiza por mayoría de los trabajadores.
- 5.- La calificación de inexistencia podrá solicitarse por los trabajadores y patronos de la empresa o establecimiento o terceros afectados dentro de las setenta y dos horas posteriores a la suspensión de los trabajos.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de las 72 horas siguientes, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito anunciando la huelga, si ésta es legal o ilegal. Si la huelga es legal procederá a la conciliación de las partes. Transcurrido el plazo de 10 días a que se refiere la Ley en el artículo 95. De no haber entendimiento, los trabajadores podrán suspender las labores.
- 2.- Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los 10 días del emplazamiento, ante el Tribunal declararía que no existe el estado de huelga.
- 3.- Ilegal y delictuosa es la huelga en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades o por decreto en los casos del artículo 29 Constitucional.

Como se observa, la calificación de la huelga en la Ley Federal del Trabajo es posterior al estallamiento en la Ley Burocrática, la declaración de huelga se califica antes de su inicio.

D. OBJETO DE LA HUELGA.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.
- 2.- Obtener la celebración del contrato colectivo y obtener su revisión.
- 3.- Obtener la celebración del contrato ley y su revisión.
- 4.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato ley en caso de violación al mismo.
- 5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones laborales en materia de participación de utilidades.
- 6.- Apoyar una huelga que tenga alguno de los objetos anteriores.
- 7.- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1.- Cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

El objeto de la huelga en la Ley Federal del Trabajo es el hacer respetar los derechos u obtener mayores beneficios, salvo la huelga por solidaridad.

La huelga burocrática sólo podrá declararse por hacer valer los derechos que la Ley concede cuando se violen de manera "general y sistemática", tales derechos, lo que hace nugatorio el derecho de huelga. - Además, jamás se podría pensar que el movimiento de huelga procediera modificar las condiciones salariales que, por disposición legal, se encuentran sujetos al presupuesto autorizado correspondiente.

En materia bancaria, convendría evitar la posibilidad de la huelga por solidaridad, por el daño que causaría a la economía y seguridad del País.



E. TERMINACION DE LA HUELGA.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- 2.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones escritas en el emplazamiento y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- 3.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que elijan las partes.
- 4.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1.- Por aveniencia entre las partes en conflictos.
- 2.- Por resolución de la Asamblea de Trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.
- 3.- Por declaración de ilegalidad o inexistencia.
- 4.- Por laudo de la persona o Tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstos, se aboque al conocimiento del asunto.

Ambos tipos de huelga, admiten la terminación por acuerdo de las partes, y por laudo arbitral convenido por las partes. A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la burocrática incorpora la declaración de ilegalidad o inexistencia de la huelga.

F. HIPOTESIS PARA LA CONTINUACION DE LOS TRABAJOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Buques aeronaves, trenes, autobuses y otros vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino.
- 2.- Hospitales, sanitarios, clínicas y demás establecimientos análogos hasta el momento en que los pacientes reclusos puedan ser trasladados a otro establecimiento.
- 3.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta determinará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar laborando para que sigan ejecutándose las actividades cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajadores.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1.- Los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan absteniéndose de cualquier movimiento de carácter huelguístico.
- 2.- Al resolver que una declaración de huelga es legal, el Tribunal fijará el número de trabajadores que los huelguistas deberán mantener trabajando a fin de que continúen realizándose los servicios - cuya suspensión perjudique la estabilidad de las Instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un riesgo para la salud pública.

Ambas Leyes consideran hipótesis en las que el movimiento de huelga generaría graves consecuencias. En este caso, la Ley de Instituciones de Crédito también incorpora el hecho de que durante la huelga, la Junta Federal, atendiendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria determine al personal y oficinas que habrán de continuar prestando el servicio. En el caso de los bancos nos parece difícil poder fijar oficinas y empleados que deban prestar sus servicios durante la huelga por la forma en que se interacciona en el trámite de una operación bancaria.

#### G. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Inicia con la presentación del pliego de peticiones. Por escrito, se formularán las peticiones, expresarán concretamente el objeto de la huelga, señalarán día y hora para la suspensión de los trabajos.
- 2.- El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para tal efecto y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.
- 3.- Se hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo. La notificación constituirá al patrón como depositario de la empresa.
- 4.- Audiencia de conciliación sin prejuzgar la calificación de la huelga.

LEY FEDERAL DE LOS  
TRABAJADORES AL SERVICIO  
DEL ESTADO

- 1.- Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al - Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su pliego de peticiones con el acta de asamblea en que se haya acordado declarar la huelga.
- 2.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, calificará la huelga - antes de su estallamiento.

Las diferencias importantes se dan en el procedimiento de calificación de la huelga, que en la Ley burocrática es previo. En el caso de los bancos sería conveniente que el término mínimo de prehuelga fuera el de 10 días hábiles que permitieran resolver la conciliación dadas las implicaciones de la huelga en una - Institución Bancaria.

#### H. DEFINICION DE SERVICIO PUBLICO PARA EFECTOS LABORALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Comunicaciones y transportes.
- 2.- Luz y energía eléctrica.
- 3.- Limpia.
- 4.- Aprovechamiento y distribución de aguas al servicio de las poblaciones.
- 5.- Gas y sanitarios.
- 6.- Hospitales y Cementerios.
- 7.- De alimentación, referidos a artículos de primera necesidad, siempre - que se afecte una rama completa del servicio.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1.- Por naturaleza es servicio público.

En cuanto a la materia bancaria por todas las consideraciones realizadas en el capítulo correspondiente y ante la posibilidad jurídica, nos atrevemos a sugerir la incorporación del servicio de banca y crédito como público junto con los otros servicios que enuncia la Ley Federal del Trabajo.

### I. EFECTOS DE LA DECLARACION DE INEXISTENCIA.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1.- Término de 24 horas para que los trabajadores regresen a su trabajo.
  - 2.- La notificación se hará por conducto de la representación sindical bajo el apercibimiento de que el desacato ocasionará la terminación de la relación laboral, salvo causa justificada.
  - 3.- Se declarará que el patrón no incurrió en responsabilidad y que de no presentarse a laborar en el término fijado quedará en libertad para con tratar otros trabajadores.
  - 4.- La Junta dictará medidas para que pueda reanudarse el trabajo.
- 
- 1.- Si el Tribunal declara que no existe el estado de huelga, fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden las labores, con apercibimiento de que en caso de desacato quedarán cesados sin responsabilidad para el estado.

En ambos casos, los trabajadores deberán regresar al trabajo en un término de 24 horas a partir de la no tificación, so pena de perder la calidad de trabajadores y sin responsabilidad para el patrón.

**J. EFECTOS DE LA DECLARACION DE ILICITUD.**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

1.- Se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

1.- Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas - o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador.

En ambos casos termina la relación laboral.

K. DECLARACION DE HUELGA ILEGAL.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1.- Si el Tribunal califica la declaración de huelga como ilegal, prevendrá a los trabajadores que la suspensión de labores será causa justificada de cese.

Es resultado de la calificación previa de la declaración de huelga.

L. HUELGA ILEGAL. EFECTOS

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJA  
DORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1.- Ocasionará el cese, por el sólo hecho que los trabajadores hubieren suspendido las labores.

Es resultado de la calificación previa de la declaración de huelga.



**M. ARBITRAJE.**

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.- Cuando los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la Junta. Se seguirá el procedimiento ordinario o el de conflictos colectivos de naturaleza económica.
- 2.- Si la Junta declara en el laudo que los motivos de huelga son imputables al patron, lo condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores, si son procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.  
En la huelga por solidaridad no procederá el pago de los salarios.

Las condiciones de calificación previa y los requisitos de procedibilidad de la huelga burocrática la tornan practicamente inoperante.

La huelga prevista en la Ley Federal del Trabajo, al disponer el arbitraje potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones permite que las huelgas dejen de tener, en la práctica, la característica de ser "suspensión temporal de labores". En el caso de los Bancos, será conveniente establecer el arbitraje obligatorio por las graves consecuencias que ocasionaría una suspensión por tiempo indefinido de labores.

## CONCLUSIONES

En el contexto histórico y jurídico de las relaciones laborales bancarias, el concepto de huelga no ha existido.

Primero, por lo que hemos apuntado respecto del Reglamento de Trabajo de las Instituciones y Organizaciones Nacionales de Crédito después porque, al estatizarse la Banca, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, sujeta los derechos colectivos a la Ley del Trabajo Burocrático, con las consiguientes limitaciones en el ejercicio de la huelga.

Ahora, en la Banca Privada, sujeta, por tanto, al Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, el ejercicio de la huelga es un acto posible. Se ha analizado la problemática política, económica y social que generaría una huelga bancaria, de ahí que se sostengan las consideraciones siguientes:

1. La Huelga en la Banca Privada es un acto jurídicamente posible, por ser un derecho colectivo previsto en la Ley Federal del Trabajo.
2. Las repercusiones que su ejercicio traería en el País son graves por la paralización de las actividades económicas y financieras.
3. En el contexto del tratado de libre comercio y en general, de los cambios geo-económicos mundiales ocasionaría desprestigio para el País.
4. La solución que, jurídicamente, pretende darse en términos del artículo 121 de la nueva Ley de Instituciones de Crédito, contraviene el espíritu de las normas constitucionales y de la Ley Federal del Trabajo ya -- que, el personal de los Bancos no puede estimarse "De emergencia" según los conceptos que define el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo.

5. Conforme a la Ley de Instituciones de Crédito, se otorga a la Comisión Nacional Bancaria la atribución de determinar las oficinas que deberán permanecer abiertas al público en caso de huelga pero, jurídicamente, - la Comisión como autoridad administrativa no puede tener tal facultad, por lo tanto, de hecho, la huelga bancaria sería legal, aún cuando no - se tomara en cuenta la opinión de la Comisión Nacional Bancaria.

Al amparo de las consideraciones anotadas, se concluye:

PRIMERO.- Reglamentar de manera especial las relaciones laborales bancarias en función de la naturaleza del servicio, las características de las Instituciones, sus empleados y Sindicatos; de los intereses de los usuarios y del País, a través de un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo, suprimiendo, por técnica legislativa, las disposiciones laborales contenidas en la Ley de Instituciones de Crédito.

SEGUNDO.- En dicha reglamentación especial, definir el concepto y procedimiento integral de huelga.

TERCERO.- Establecer el arbitraje obligatorio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CUARTO.- Establecer claramente que el Servicio de Banca, para efectos laborales, es de naturaleza pública.

QUINTO.- Sin menoscabar el patrimonio jurídico de los trabajadores, equili--brar el derecho a la huelga, con el perjuicio económico desproporcionado que atentaría contra la permanencia de la fuente de trabajo al conocer la posibilidad de una suspensión de labores.

SEXTO.- Suprimir la posibilidad de la huelga por solidaridad en el Sistema Bancario.

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- Acosta Romero, Miguel: TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO, Ed. Porrúa. México, 1981
2. Briseño Rufz, Alberto: DERECHO INDUSTRIAL DEL TRABAJO, Ed. Harla. México, 1985
3. Cavazos Flores, Baltazar: LEGISLACION LABORAL BANCARIA Y BUROCRATA Ed. Trillas México, 1986
4. De Buen Lozano, Nestor: EL DERECHO A LA HUELGA, Ed. Porrúa, México 1964
5. De la Cueva, Mario: NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I, Ed. Porrúa, México, 1985
6. De la Cueva, Mario: NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II, Ed. Porrúa, México, 1985.
7. Gómez González, Arely: EL REGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS. Ed. Porrúa. México, 1977
8. Guerrero, Euquerio: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, México 1980
9. López Aparicio, Alfonso: EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO. Ed. Porrúa México, 1952
10. Ríos Espinoza, Eleuterio: LA HUELGA. Ed. Porrúa. México, 1963
11. Sánchez Alvarado, Alfredo: INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa. México 1967
12. Soto Alvarez, Clemente: PRONTUARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Limusa, México, 1985
13. Trueba Urbina, Alberto: NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, México 1972.

## LEGISLACION A CONSULTAR

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley Federal del Trabajo Burocrático.
4. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis.
5. Ley de Instituciones de Crédito (1990)
6. Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito.