

290
223

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"A C A T L A N"

FACULTAD DE DERECHO



**EL SINDICALISMO BANCARIO
EN MEXICO**

T E S I S

Que para Obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

ISMAEL SOTO TORRES



**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.

IN MEMORIAM †

A MI PADRE:

Su ausencia es solo física,
su espíritu esta presente.
En su memoria,
le dedico este esfuerzo personal
que fue impulsado siempre por su
consejo, apoyo, amistad y cariño.

En respuesta, mi admiración y
respeto eternamente.

A MI MADRE:

Ejemplo de tenacidad ante
los momentos difíciles.

Su consejo permanente es el
resultado para alcanzar los
objetivos que como hombre
debo cumplir.

Para usted, mi apoyo y
reconocimiento
por siempre y para siempre.

A MIS QUERIDOS HERMANOS:

**MARGARITA, ELOY, ISAIAS, MARIA ANTONIETA,
ROSA MARIA, JUANITA y JORGE.**

**La unidad mostrada en el seno familiar,
fue siempre un aliciente para cumplir
mi objetivo profesional.**

A todos, mi infinito agradecimiento.

A MIS CUÑADOS Y SOBRINOS:

**Raúl, Martha, Socorro, Esteban,
Héctor, Sandra, Sonia, Mirelle, Eloy,
Toño e Isaias.**

Toda mi admiración y cariño.

A MI ESPOSA VICKY

A MI HIJA GIANELLY

A MI HIJA RAIZA

A MI HIJO ISMAEL:

Les agradezco que formen parte de mí.

Este esfuerzo es de todos nosotros.

GRACIAS

A MI ASESOR:

LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL

**Agradezco su gran espíritu profesional,
agradezco también, su consejo.**

**Este trabajo no es individual, es la
conjunción de la experiencia y el conocimiento,
con el deseo de superación y el compromiso
social y personal.**

**Mis respetos siempre para Usted, su
distinguida esposa y sus hijos.**

A MI GRAN AMIGO Y DISTINGUIDO MAESTRO.

LIC. JUAN RAUL CHIN RODRIGUEZ:

Su profesionalismo, entusiasmo, experiencia y calidad humana, son factores de progreso dignos de tomarse en cuenta.

Con todo mi respeto profesor!

A LAS SIGUIENTES INSTITUCIONES:

LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
(E.N.E.P. ACATLAN).

EL BANCO BCH, AHORA BANCO UNION, Y

EL SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES
DEL BANCO BCH.

Mi más amplio reconocimiento por las facilidades
laborales, académicas y profesionales, de ellas
recibidas.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

JAVIER HERNANDEZ CARRASCO, DARIO UNDA,
LUPITA LUNA, MARY SUAREZ, ANDRES MENDOZA,
TOÑO GARFIAS, MARTIN LEDESMA, LETY MELO,
LULU VILLARREAL, FRANCISCO RODRIGUEZ,
MIRNA L. TREVIÑO, MIGUEL A. LOPEZ, MANUEL RIVERA,
GABRIEL CARBAJAL, LEOBARDO FRAGOSO,
ABRAHAM MELNIK IDI, HUMBERTO CARRILLO,
ROBERTO MONTALVO, DAVID CALDERON, ALEJANDRO RODRIGUEZ,
GUSTAVO ALFARO, CARLOS DAVID TORRES SANCHEZ,
MARIA DE LA LUZ HERNANDEZ, ARTURO ALFARO, BERTHA BUENO y
JOSE MARIA HERRERA.

Dios los bendiga y estoy muy complacido de
contar siempre con su respaldo,
amistad y consideración.

Por Ustedes!

EL SINDICALISMO BANCARIO EN MEXICO

INDICE

Introducción	Pág. 1
--------------------	-----------

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO BANCARIO EN MEXICO.

a.-) Concepto de Sindicato	4
b.-) Intentos Emancipadores y creación de los Sindicatos Bancarios	11
c.-) Consecuencias políticas y económicas en los intentos de creación de los Sindicatos Bancarios en México	14
d.-) Participación de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) en las acciones para crear los Sindicatos Bancarios	17
e.-) Posición del Estado ante la creación de los Sindicatos Bancarios	18
f.-) El Artículo 123 Constitucional y su relación con el empleado bancario antes de la nacionalización bancaria	22
g.-) Necesidad de creación de los Sindicatos Bancarios para tutelar los derechos del Trabajador Bancario	25

CAPITULO II

AUTORIDADES QUE CONOCEN DE LAS ACTIVIDADES DE LOS SINDICATOS Y DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS.

a.-) La Comisión Nacional Bancaria	27
b.-) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	40
c.-) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social	44

CAPITULO III

LA NACIONALIZACION BANCARIA Y LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS BANCARIOS

a.-) Estructura de los Sindicatos Bancarios	52
b.-) Estatutos	56
c.-) Organos de Gobierno	59
d.-) Autonomía Política y de Gestión	62
e.-) Los Empleados Sindicalizados y los no Sindicalizados	63
f.-) El Artículo 3º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado 'B' del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ..	67
g.-) La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB)	70

C A P Í T U L O V

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA BANCARIO

a.-) Las Condiciones Generales de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo	77
b.-) Vigencia de las Condiciones Generales de Trabajo	90
c.-) Participación de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios en la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo	91
d.-) Heterogeneidad en las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones Bancarias en lo que se refiere a sus prestaciones económicas, sociales y culturales para sus empleados. (Banca Múltiple y Banca de Desarrollo)	93

C A P Í T U L O V

PERSPECTIVAS DEL SINDICALISMO BANCARIO EN MEXICO

a.-) El Derecho de Huelga	100
b.-) Logros para los Trabajadores Bancarios	108
c.-) Participación de las bases como Sindicatos Bancarios	110
d.-) Proyección Política de los Sindicatos Bancarios	112
e.-) Consolidación de los Sindicatos Bancarios del Apartado 'A' del Artículo 123 Constitucional	114
f.-) Consolidación Política de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	116

Conclusiones	118
--------------------	-----

Anexos

Bibliografía

Leyes y Códigos consultados

INTRODUCCION

El presente trabajo, contiene información muy reciente de acontecimientos que se han dado dentro del contexto financiero nacional, y sobre todo, en lo relativo a la nascente actividad del sindicalismo bancario en México.

Para su elaboración, fue necesario el acercamiento a la bibliografía que habla al respecto y sobre todo, para saber y conocer los puntos de vista de distinguidos doctrinarios expresados en sus obras, mismas que consulté en su oportunidad.

Asimismo, fue una verdadera oportunidad, la posibilidad de conjugar la experiencia y los conocimientos adquiridos en mi querida ENEP Acahán, vertidos por la excelencia académica de distinguidos profesores, preocupados por preparar profesionistas del derecho y perfeccionar sus actuaciones profesionales ante la sociedad.

Un trabajo de tesis, para muchos es el cumplimiento de un requisito solamente, sin embargo, yo difiero y considero que en ese trabajo profesional, deben mostrarse las características propias de un egresado universitario, al efectuar un trabajo de investigación que muestre la problemática común para procurar su corrección con propuestas ciertas y positivas para su aplicación inmediata.

El tema del presente trabajo no es novedoso, debo reconocerlo, sin embargo a través de su desarrollo, detallo aspectos de actuación y procedimiento, que dejan en claro cual es la realidad del entorno sindical nacional y en particular del Sindicalismo Bancario.

En este último caso, analicé cuales fueron los marcos normativos de los trabajadores bancarios, en la actualidad, como se muestra la segmentación jurídica entre éstos, al encontrarse unos en el Apartado 'A'

del Artículo 123 Constitucional y al amparo de un Contrato Colectivo de Trabajo, y los otros, dentro del Apartado 'B' del mismo Artículo pero regidos sospechosamente por Condiciones Generales de Trabajo.

Considero que debe exigirse como es en este caso, la aplicación del Derecho que debe siempre prevalecer sobre el criterio político.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO BANCARIO EN MEXICO.

- a.-) Concepto de Sindicato.

- b.-) Intentos emancipadores y creación de los Sindicatos Bancarios.

- c.-) Consecuencias políticas y económicas de los intentos de creación de los Sindicatos Bancarios.

- d.-) Participación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), en las acciones para crear los Sindicatos Bancarios.

- e.-) Posición del Estado ante la creación de los Sindicatos Bancarios.

- f.-) El Artículo 123 Constitucional y su relación con el Empleado Bancario antes de la Nacionalización Bancaria.

- g.-) Necesidad de creación de los Sindicatos Bancarios para tutelar los derechos del Trabajador Bancario.

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO BANCARIO EN MEXICO.

a.-) CONCEPTO DE SINDICATO.

Una definición de Sindicato es: "La asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados, especialmente de las asociaciones obreras". 1)

Un concepto diferente, lo contempla la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 356 y define el término sindicato como: "La asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La segunda definición nos muestra dos características de asociaciones sindicales; una, la que se constituye por trabajadores y la otra que se crea por patronos, ambas se conforman para dar cumplimiento a los objetivos que la definición específicamente señala. Sin embargo el tema principal de este trabajo se refiere de manera especial, a las asociaciones de trabajadores pero en particular a las que se constituyen específicamente por los Trabajadores Bancarios de nuestro país. Para ello es importante hacer una semblanza general de esta importante actividad en el plano económico y social del país.

"Los Bancos en México tienen sus antecedentes desde el siglo pasado cuando en 1864 surge en nuestro País el primer Banco denominado Banco de Londres, México y Sudamérica, que después se conoció como Banco de Londres y México y que a la fecha es Banca Serfin." 2)

1) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLLET. Editorial Ombre, S.A. Novena Edición, Tomo VIII. Schöer-Zywiec. México, D.F. 1978.

2) TIRADO MANLIO. La Nacionalización de la Banca Privada en México, Editorial Quinto Sol, S. A. Primera Edición (S.E.P.), México D.F. 1982, P.P. 6

"Para 1881, se establece otro banco denominado Banco Nacional Mexicano, el cual en 1884 se fusiona con el Banco Mercantil Agrícola e Hipotecario, creado éste en 1883 y se crea de esta unión el Banco Nacional de México, conocido ahora como BANAMEX". 3)

De estos años en adelante, empieza el nacimiento acelerado de diversos bancos en México, ya que para 1891 existían diez bancos más. Esto propició que para 1897 se creara la primera Ley General de Instituciones de Crédito. Antes, los bancos se regían por el Código de Comercio, dicha ley regulaba las bases generales para la constitución y funcionamiento de éstos.

De acuerdo a dichas bases, tanto el Banco de Londres y México y el Nacional de México estaban autorizados para la emisión de moneda en la capital del País.

Esto, obviamente representaba un poder enorme para los banqueros de ese entonces, porque prácticamente tenían la libertad amplia para la explotación directa de las actividades financieras de nuestro País.

También, se autorizó la creación de bancos regionales que tenían las mismas facultades para la emisión de billetes, solo que había restricciones, ya que la circulación de moneda no se autorizaba a los lugares donde había otros emisores.

Estas concesiones se otorgaron por el aprovechamiento válido en ese entonces del Ejecutivo Federal, representado por el General Porfirio Díaz, ya que su pretensión fue transformar a nuestro País atrayendo inversiones extranjeras que promovieran el desarrollo y la modernización de México, pero ello necesariamente tenía un alto interés.

3) TIRADO MANLIO. *Idem.*

A partir de entonces se formó una alianza inquebrantable entre Estado y banqueros, pues se crearon una serie de intereses recíprocos que determinaron a través del tiempo la negación de la posibilidad de crear Sindicatos a los trabajadores Bancarios.

"Ocurrieron varios acontecimientos que para muchos son desconocidos. Por ejemplo, en el gobierno de Venustiano Carranza hubo una incautación de Bancos. Aunque muchos de éstos guardaban una situación de quiebra, aún así el Estado los absorbió, esta situación se justificó por el momento político que padecía el País, ya que estaba viviendo una revolución". 4)

Cuando asume al poder el General Alvaro Obregón, tras la caída de Venustiano Carranza, los bancos fueron devueltos en definitiva a los antiguos propietarios. En este momento histórico del gobierno, Alvaro Obregón planteó la posibilidad de crear sólo ocho bancos de emisión, pero atinadamente la Cámara de Diputados rechaza su propuesta y empieza a surgir fuertemente la idea de crear un banco central que se encargara de administrar la reserva monetaria, la emisión de monedas y billetes y que regulará de una forma directa las actividades de la Banca en nuestro País.

Una vez creado el Banco de México en 1925, con atribuciones propias y regulado directamente por el Estado, los Banqueros vuelven a solidificarse y empieza a surgir una nueva alianza con otras características.

El país para ese entonces, comenzaba a experimentar una tranquilidad política y dejaba atrás al movimiento revolucionario que impactó fuertemente en la economía nacional.

Aún con la creación del Banco de México y con las limitaciones para los bancos privados que se le señalaron, el interés por la actividad bancaria subsistió y además creció.

4) TIRADO MANLIO. C.A. C.R. P.P. 10

El Gobierno, preocupado por las repercusiones post revolucionarias y los banqueros en su afán de obtener mayores ganancias, fusionaron sus intereses y caminaron juntos hasta 1982, año en que nuevamente se vuelve a dar un rompimiento entre ambas partes. Con este panorama general surge entonces la interrogante de la situación jurídico laboral de los Trabajadores Bancarios.

Aún, en nuestros días existe una idea errónea del Trabajador Bancario. Muchos lo imaginan y relacionan con el dinero, se piensa que éstos son partícipes directos de las enormes ganancias que genera la actividad bancaria en México, sin embargo es equivocada esta apreciación, porque son simplemente trabajadores que buscan su desarrollo y crecimiento a través de la actividad bancaria en nuestro País, por lo tanto, deberán gozar y disfrutar de los mismos derechos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes laborales, contemplan para beneficio de los trabajadores de México.

Entonces, porqué impedirles el derecho inalienable de la sindicación?.

Esta interrogante se responde simplemente, por el temor que representa la presencia de un organismo que tutele sus derechos y ponga en riesgo supuestamente la libertad de seguir obteniendo ganancias, los banqueros por un lado y por otro la desconfianza a la inversión y la pérdida de financiamiento para el Estado.

Por lo tanto y como una consideración personal, es necesario para los banqueros y el Estado la creación de instrumentos jurídicos que limiten o prohíban tal pretensión y se dé el desistimiento de esta idea por los Trabajadores de las Instituciones de Crédito.

Veamos. Es necesario observar lo que señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en el Artículo 123 en su Fracción XVI, de su promulgación a la fecha; este precepto dice que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera."

En consecuencia es importante definir que es la Constitución:

"Es la ley fundamental de una Nación ". 5). Esta definición determina la jerarquía jurídica de este ordenamiento y la pone por encima de las demás leyes de nuestro País, por lo tanto hace las veces de ley máxima.

Luego entonces, debemos entender que esta ley no puede por ningún motivo disminuirse en relación con otros ordenamientos jurídicos de nuestro País, en tal virtud y sin duda alguna, éste es el sustento legal que determina el derecho a la sindicación de la población de Trabajadores Bancarios en México.

Siguiendo con el análisis de los Sindicatos Bancarios, antes que éstos se crearan, sostengo que efectivamente existió la determinación por parte del Estado y los dueños de los Bancos en impedir de una manera flagrante la limitación para permitir el ejercicio del derecho de Asociación Sindical para los Trabajadores Bancarios de nuestro País, al someterlos a una reglamentación especial, quebrantando con ello el precepto ya señalado y que está incluido en el Artículo 123, Fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En realidad no existen antecedentes de soporte que identifiquen un movimiento de sindicación bancaria al nacimiento del primer Banco en nuestro país y, hasta la creación del primer Reglamento para los Trabajadores de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, éste en el año de 1937. Por ello se facilitó la creación de este Reglamento Jurídico, que llegó a regular las relaciones de trabajo entre Trabajadores Bancarios e Instituciones de Crédito hasta el año de 1982.

5) PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Editora de Periódicos, S.C.L. La Prensa, México, D.F. 1990 P.P. 263.

En este caso, haré mención en el desarrollo del presente trabajo de las desventajas que representó para los Trabajadores Bancarios de nuestro País dicho Reglamento en las décadas en que éste tuvo vigencia, que se entienden, al margen de la propia ley.

Su creación, obedeció principalmente a la sujeción de estos trabajadores al mismo, para impedir a toda costa poner en riesgo el capital y la estabilidad económica del país, con movimientos o intentos de emplazamiento a huelga o paros laborales, pues ésto hubiera creado la desconfianza de los ahorradores y los inversionistas nacionales y extranjeros.

Volviendo al tema del Sindicalismo en nuestro país, es importante mencionar que en la historia de México existen dos antecedentes desagradables y que de hecho son los más significativos que sucedieron a principios de este siglo, me refiero a las huelgas de Cananea en Sonora y de Río Blanco en Veracruz, ambas fueron un ejemplo de rebelión contra el capital que generó un precedente muy importante para la clase trabajadora de México, dichos acontecimientos se circunscriben en las actividades mineras y textil respectivamente.

El primero tuvo lugar a partir del 1o. de junio de 1906, como ya lo mencioné, en la ciudad de Cananea, Sonora.

En esta población se encontraban dos empresas extranjeras: La Cananea Consolidated Copper Co., que era filial de la Green Consolidated Mining, y las dos empresas habían sido organizadas en Cananea para explotar ricos y extensos yacimientos de cobre de la región.

Los trabajadores con banderas tricolores y otros con rojinegras declararon la huelga a dichas empresas.

Los huelguistas pedían un salario diario de cinco pesos por ocho horas de trabajo; la expulsión de capataces; que el número de trabajadores mexicanos fuera mayor en relación a los norteamericanos, y que se promovieran ascensos.

Para 1907, el 7 de enero, se suscitó otro movimiento obrero, el de Río Blanco en Orizaba, que por primera vez los trabajadores se rehusan al llamado del silbato de las fábricas, y en vez de reanudar sus labores se lanzaron a la huelga porque sus peticiones de mejoría en sus salarios habían sido negadas.

El motín creció y al día siguiente ya era incontenible y fueron quemando las instalaciones de las fábricas, generando pérdidas enormes para los empresarios.

En estos sucesos, murieron ochocientos obreros incluyendo mujeres y niños que también eran trabajadores. Esta fue la culminación sangrienta de un malestar nacional que en 1906 y 1907 tuvo serias repercusiones en la industria textil, ya que ante la obstinación de los patrones que no aceptaban aumentar salarios ni disminuir el horario de trabajo, veintidós mil trabajadores de las fábricas textiles de Puebla, Veracruz y Tlaxcala paralizaron sus labores hasta que no tuvieron otra alternativa que desistirse. Solo los obreros de Río Blanco resistieron hasta el final.

Con estos dos casos, el porfiriato sintió doblegarse ante la furiosa lucha de mineros y obreros que no podían seguir viviendo con los salarios de hambre que se les pagaban. Pero desde luego eran las ideas que movían a los dirigentes de los trabajadores para que éstos unificaran la acción y protestaran con violencia a falta de las armas de la ley.

La clase obrera en México, reconoce en estos movimientos el inicio de la lucha antagónica entre el capital y la fuerza de trabajo en nuestro País, pero se debe entender que la represión fue el procedimiento más fácil y adecuado para desactivar las pretensiones de los trabajadores, para demostrar que el uso de la

fuerza y la violencia por parte del Estado, es más fuerte que la búsqueda de la justicia y la equidad por los trabajadores.

b.-) INTENTOS EMANCIPADORES Y CREACION DE LOS SINDICATOS BANCARIOS EN MEXICO.

Los intentos creadores de la Sindicación Bancaria en México, concluyen hasta el año de 1982. Antes, se gestaron movimientos que procuraron buscar el equilibrio a través de Sindicatos Bancarios pero, el instrumento jurídico normativo que regulaba esas relaciones de trabajo denominado Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares obstaculizaba tal derecho al quedar sometidos a esa reglamentación especial.

A su vez, la población de Trabajadores Bancarios en general, mostraba poco interés por buscar verdaderamente una cohesión efectiva entre ellos, para hacer válido su derecho a la sindicación, los movimientos que se llevaron a cabo eran incipientes y de poco riesgo para eliminar dicha normatividad por lo que esto no llevo a preocupar a las autoridades del Gobierno ni a los empresarios de la Banca.

Sostengo que era necesaria la constitución de los Sindicatos Bancarios, porque a través de éstos, los Trabajadores llegarían a la consecución de objetivos, como ya lo mencione, de liberarse del Reglamento citado que sujetaba a los Trabajadores a la autoridad patronal por un lado y por otro, a la posibilidad de su desarrollo efectivo y real dentro de las empresas bancarias en que laboraban.

La falta de interés y solidaridad hacia los movimientos pro sindicales no era otra cosa más que el temor a la pérdida del empleo, consecuencia natural para cualquier trabajador, sobre todo cuando de él depende la manutención de sus beneficiarios.

El Trabajador Bancario, llegó incluso a creer que su actividad le daba un estatus superior a los demás trabajadores y aceptaba los beneficios que los banqueros le otorgaban, a través de los salarios y prestaciones económicas y sociales, pero ello no lo liberaba de los temores señalados, además que la naturaleza de las funciones que este trabajador realiza son de alto riesgo.

Estos beneficios, fueron un factor determinante para mantener la tranquilidad en las Instituciones Bancarias por lo que el Estado llegó a brindar el apoyo necesario a las Instituciones de Crédito, pues fue quien promulgó el primer Reglamento para estos trabajadores en 1937 a través del General Lázaro Cárdenas, Presidente Constitucional en ese entonces de nuestro País .

Señala Héctor Santos Azuela que "a pesar de la política obrerista de Cárdenas, éste aprueba ese Reglamento inconstitucional transgrediendo en una forma por demás clara lo señalado en el Artículo 123 Constitucional." 6)

Este ordenamiento llegó a influir de manera determinante en los Trabajadores Bancarios y los alejó por varias décadas del amparo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al mantenerlos en el engaño de no contar con la posibilidad de asociarse en sindicatos.

Por otro lado, los Banqueros no podían correr riesgos innecesarios y codían en algunas de las pretensiones que los trabajadores expresaban , que regularmente eran de carácter económico, y que en realidad no les representaba una carga considerable para sus intereses.

6) SANTOS, AZUELA HECTOR. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, D.F. 1987. P.P. 116.

Los empresarios aceptaban, porque no deseaban ellos ni el Estado, correr riesgos de enfrentar una inestabilidad al darse paros de labores o movimientos pro sindicales, ya que ésto podría propiciar la desconfianza de los usuarios del servicio, la inactividad económica del País y el riesgo del desprestigio internacional.

Esto, porque de hecho, los Bancos eran los intermediarios del circulante entre el Estado y la población, y a falta de dinero, se hubiese generado un caos social, pues la actividad económica y productiva habría sufrido desajustes altamente considerables, creando con ello un estancamiento financiero de enormes repercusiones.

Como ya quedó señalado, fué hasta la década de 1970, cuando la pretensión de crear Sindicatos dentro de la Banca Mexicana se hizo más notorio. Un grupo de activistas bancarios procuró llevar a cabo esta idea, aprovechando la entrada en vigor de la primera Ley Federal de Trabajo, por un lado, y aprovechando además la coyuntura que ofrecía en ese entonces la ideología del entonces Presidente de la República Lic. Luis Echeverría Álvarez.

Fue planteada la posibilidad de dejar sin efecto el Reglamento de los Trabajadores Bancarios, ante el Ejecutivo Federal, sin embargo estos Trabajadores sufren un serio descalabro político al ratificar el Presidente de la República la vigencia de ese ordenamiento, otorgando a los banqueros la facultad discrecional de celebrar contratos individuales de trabajo como lo señala el Artículo 4º del Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que a la letra dice:

Artículo 4º.- "Las instituciones y organizaciones seleccionarán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose a las prevenciones de este Reglamento, y en lo no provisto, a las relativas de las leyes sobre la materia".

Y por otro lado la sujeción directa de estos trabajadores al citado Ordenamiento sustentado éste en su Artículo 1º que expresa:

Artículo 1º.- "Quedan sujetos al presente Reglamento los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares."

Menciono que estos movimientos fueron débiles, sin dirección y ninguna preocupación para las autoridades, pero era posible tal idea para crear los Sindicatos Bancarios, solo que los intereses generados por parte del estado y los banqueros impidieron cumplir ese objetivo a los Trabajadores que realizaron esas manifestaciones.

c.-) CONSECUENCIAS POLITICAS Y ECONOMICAS EN LOS INTENTOS DE CREACION
DE LOS SINDICATOS BANCARIOS EN MEXICO.

La efervescencia política más marcada para constituir los Sindicatos Bancarios por parte de los Trabajadores, se presentó en la década de 1970. Como ya se señaló, fue con el Presidente Luis Echeverría Álvarez, cuando se pretendió validar jurídicamente la presencia de estas Organizaciones, atendiendo lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ya señalaba y justificaba.

La prohibición para que esto no fuera posible, la encontramos en el Artículo 237 de la Ley Federal de Trabajo de 1931, que expresamente señalaba: "No podrán formar Sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse o sujete a reglamentos especiales", y éste era de manera precisa, el impedimento para que esta población de trabajadores no cumpliera su pretensión.

Héctor Santos Azuela deduce entonces que de aquí se desprende, contando con la Ley Federal del Trabajo de 1931 como soporte, que la prohibición comprendía dos excepciones:

"a.-) Las personas a quienes la ley prohibía asociarse, y b.-) Aquellas otras a quienes la misma sujetaba a reglamentos especiales." 7)

En un Estado de derecho como es el nuestro, ésto se interpreta como una aberración jurídica, porque si ya a quedado claro que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el ordenamiento jerárquico y jurídicamente superior en nuestro País, entonces no es posible aceptar que una ley que reglamenta a un Artículo de la misma, como lo es el 123 Constitucional, ésta vaya más allá y rebase en consecuencia a la fuente que le otorga su existencia jurídica normativa, mucho menos se puede concebir que aparte de la Ley Federal del Trabajo, exista otro ordenamiento de menor jerarquía a los aquí mencionados que invalide derechos constitucionales para una población en particular de trabajadores de nuestro País.

Esto demuestra que existen dos suposiciones al respecto:

Una, que al elaborar esta ley, los legisladores no se percataron o no se preocuparon de analizar profundamente el contenido del texto constitucional, sobre todo, el referido al Artículo 123, otra, que se actuó deliberadamente y esa fue la idea central, para impedir que los Trabajadores Bancarios sufrieran las consecuencias de tal aberración.

Me inclino por la segunda, ya que los intereses en juego representaban la justificación tanto del Estado como de los empresarios de la banca, y no es necesario ser un analista profundo de la materia jurídica, para entender que tal determinación fue por demás injusta e inconstitucional.

Aunque el contenido del Artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no señalaba expresamente la prohibición a la creación de los Sindicatos Bancarios, si los consideraba, ya que a los Trabajadores Bancarios los conduce a una reglamentación especial, por lo tanto lo que se buscó fue contener por la supuesta vía legal la idea de constituir Asociaciones Sindicales Bancarias en México, porque como hice mención en líneas anteriores, se corría el riesgo por un lado, que la actividad bancaria se paralizara y perdiera el control, generando molestias y desconfianza para los ahorradores, los inversionistas y usuarios de la Banca y también que las transacciones financieras con el exterior, produjeran enormes pérdidas para los sectores productivos del País.

Ello se entiende, porque no es comparable esta actividad al quedar paralizada, si se análoga con la inactividad que se pudiera dar en la industria juguetera por ejemplo.

En la primera, el medio trabajo es el dinero y los títulos de crédito directamente, en cambio en la segunda, podría incluso no generar riesgos, ya que hasta sería de beneficio en el supuesto de la existencia de excedentes de producción.

Con ello el Estado, también perdería prestigio en el ámbito nacional e internacional, por los problemas que en consecuencia, surgieran al abrir el abanico a la Sindicación Bancaria de los Trabajadores de las Instituciones de Crédito.

Por eso se tuvo que actuar y para ello, se buscaron las alternativas más ventajosas y de provecho para el Gobierno y los Bancos y se encontró la solución más fácil, para contrarrestar los escasos intentos de la Sindicación Bancaria, que acallaron tales pretensiones por parte de los Trabajadores que no mostraban mayor interés por estar bajo la tutela de una Organización Sindical.

d.-) PARTICIPACIÓN DE LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (C.T.M.)
EN LAS ACCIONES PARA CREAR LOS SINDICATOS BANCARIOS.

Incluyo a esta Central Obrera en mis comentarios, porque es válido el reconocimiento de la misma como una de las más importantes, desde su fundación hasta nuestros días.

Las inquietudes de los Trabajadores Bancarios, pudieron haber sido abanderadas por la C.T.M. con más entusiasmo y dinamismo político, sin embargo la tibieza y la falta de interés aparente fue consecuencia de procesos políticos de alta envergadura, y por eso no se procuró actuar directamente, con el propósito de lograr el cumplimiento de crear los Sindicatos Bancarios hasta antes de 1982.

Recordemos que las circunstancias se centraban en intereses económicos y políticos que representaban mucho, y no dudo que incluso esta Central Obrera, haya sido un factor determinante para desestabilizar dichos movimientos, por la relación directa que siempre ha existido con los Gobiernos sexenales de nuestro País.

En efecto, si la Confederación de Trabajadores Mexicanos con la posición política privilegiada que ostentaba, hubiera decidido participar y entrar en acción en beneficio de los Trabajadores Bancarios para procurarles la creación de sus asociaciones sindicales, ésta se hubiera manifestado positivamente cuando se legislaba en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y proponer la abrogación inmediata del Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares que regulaba su relación de trabajo.

Asimismo, considero que también pudo proponer la validación jurídica de la Sindicación de los Trabajadores Bancarios en México, ya que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos lo sustentaba, aunque de manera general en el propio Artículo 123.

Sin embargo, ésto no sucedió y de la participación de esta Organización Obrera poco se escuchó en todo ese tiempo.

En algún momento, su dirigente vitalicio el Señor Fidel Velázquez Sánchez, llegó a manifestar que dicha central abriría las puertas a los impulsos sindicales del sector, pero esto no representó apoyo alguno y si en contrario, se notó su apatía a esos intentos pro sindicales.

c.-) POSICIÓN DEL ESTADO ANTE LA CREACION DE LOS SINDICATOS BANCARIOS.

En este apartado, comentaré de la existencia de los Sindicatos Bancarios en nuestro País, pero para ello, se analizará el motivo que determinó su validez y reconocimiento jurídico por parte de las autoridades laborales a través del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, órgano jurisdiccional competente, en virtud de quedar sujetos a su nacimiento al apartado B del Artículo 123 constitucional y a los Gobiernos posteriores de José López Portillo, ésto en 1982.

El origen de los Sindicatos Bancarios, lo encontramos en el famoso sexto Informe de Gobierno del primero de septiembre de 1982, que leyó el Licenciado José López Portillo, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, hasta ese entonces.

La opinión pública de México y los Trabajadores Bancarios, se quedaron sorprendidos cuando el Licenciado López Portillo dio a conocer que la actividad Bancaria, quedaría centralizada a la Administración Pública Federal, y en particular, sería la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la entidad administrativa que determinaría los mecanismos de control en las actividades Bancarias de nuestro País.

Con ello, se anunció que los Bancos privados del País, pasarían a formar parte de la Estructura Administrativa Nacional y en consecuencia los propietarios de los Bancos, serían indemnizados como correspondiera, de acuerdo al valor que a cada una de las Instituciones expropiadas le correspondiera. A su vez, el Ejecutivo Federal, manifestó de igual manera que los Trabajadores Bancarios de nuestro País, tenían la libertad amplia para hacer válido su derecho a la Sindicación y el Estado reconocería y otorgaría los registros de cada agrupación a través de las autoridades competentes de todas las Organizaciones Sindicales que se formarían, previo el cumplimiento de las disposiciones legales en esta materia.

De los hechos ya señalados surgen las siguientes interrogantes:

- 1.- Porque estas decisiones se llevaron a cabo precisamente en el último informe de Gobierno, y precisamente cuando el presidente José López Portillo dejaría el poder ?.
- 2.- Porque se dio el rompimiento espontáneo de una relación cercana y duradera que se prolongó por más de cinco décadas entre Gobierno y Banqueros ?; y
- 3.- Porque anunciar oficialmente la validez del derecho a la Sindicación Bancaria, si este derecho no lo prohibía la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ?.

Considero que las respuestas no hay que buscarlas al azar o adivinarlas, simplemente, se debió a un conflicto de enormes consecuencias económicas para el País en lo referente a las dos primeras interrogantes, y en la última, sostengo que el Gobierno pretendió formar ahora una alianza, pero con los Trabajadores Bancarios, conocedores éstos de esa actividad pues el Gobierno quería encontrar un camino libre y sin obstáculos en razón a la enorme responsabilidad que tenía frente así con la Administración de la Banca Nacionalizada.

En su mayoría, los Trabajadores Bancarios se vieron sorprendidos con dicha determinación y aplaudieron la decisión del Presidente de la República, pues vieron en él, al líder esperado que rompió con la hegemonía de la falsa idea de la negación Sindical Bancaria.

Este hecho, no lo puede considerar la historia laboral de nuestro País como un acto de justicia, porque en realidad lo que se pretendió realizar fue, justificar una decisión política de enormes dimensiones como la de eliminar las concesiones otorgadas a un grupo privilegiado de personas, para explotar la actividad Bancaria y financiera de nuestro País, y querer demostrar a los Trabajadores Bancarios y al pueblo en general, que el Gobierno es el que toma las decisiones que benefician a quienes más lo necesiten, y otorga el derecho y la razón a quien le corresponde, por lo tanto no fue una concesión o un favor para los Trabajadores Bancarios esta determinación, si no por el contrario fue hasta ese entonces, cuando se convalida la pretensión muchas veces intentada y ahora reconocida de acuerdo al mandamiento constitucional.

Después de estos acontecimientos, el gobierno se enfrentaba a una realidad, ya actuaba como administrador Bancario. Concluyó un sexenio presidencial e iniciaba otro. Ahora, se debían enfrentar dos situaciones distintas, por un lado actuar como empresario y por otro actuar ahora frente al Sindicalismo Bancario hecho realidad.

Para ello, el gobierno empezó a prepararse y tal como se actuaba antes de la cancelación de concesiones bancarias, éste no quiso correr riesgos y manipuló en forma por demás clara, el proceso de constitución de las Asociaciones Sindicales Bancarias, pues existía la preocupación latente, por la posible intromisión de personas o grupos con tendencias radicales dentro de estos organismos, que en consecuencia desestabilizaron la actividad Bancaria y agitaran a la población de Trabajadores Bancarios.

Con esas acciones llevadas a cabo por el Gobierno, se iniciaron una serie de violaciones sistemáticas contra los Trabajadores Bancarios, porque en realidad no existió una verdadera práctica de democracia

Sindical, por ello las mesas directivas no llegaron a representar en sus inicios los intereses legítimos y por consecuencia los derechos de estos Trabajadores.

El nacimiento viciado de los Sindicatos Bancarios, por fortuna a venido experimentando constantes depuraciones en las cuales se nota, aunque no de manera general, una identificación real entre las bases y sus dirigentes, pues con el paso del tiempo, los Trabajadores Bancarios se han acercado a las cúpulas Sindicales y quienes representan a éstas, con un esfuerzo de mayor convencimiento, han logrado ganar confianza, procuran la solución más favorable de los asuntos o las controversias que se suscitan de manera individual o colectiva.

Sin embargo, es importante destacar que lamentablemente no existe un terreno amplio de actuación para los Sindicatos Bancarios, pues desafortunadamente y ésto lo comentaré más adelante, el ordenamiento jurídico interno denominado Condiciones Generales de Trabajo, restringe deliberadamente algunas actividades que representarían avances sustanciales y muy considerables en pro de los Trabajadores Bancarios, lo anterior se convalida sobre todo para los Trabajadores de la Banca de Desarrollo, que a la fecha siguen supeditados a este marco normativo, no en cambio los que pertenecen a la banca comercial, y que seguramente en este tiempo de nueva cuenta, han quedado desincorporados del apartado B del Artículo 123 Constitucional, y les abre una posibilidad enorme de avance, porque ahora sustituirán las Condiciones Generales de Trabajo por un Contrato Colectivo de Trabajo, tal y como lo justifica el apartado A del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo

Concluyo este análisis, ratificando que los Sindicatos Bancarios, debieron haber existido jurídicamente desde el momento en que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su redacción consideró esta posibilidad, aunque de manera general para los Trabajadores, por ello no debe entenderse que con la terminación de su mandato del Presidente José López Portillo, se otorgó a manera de favor tal decisión, y difiero de lo que afirma Enrique Pérez López al decir que: "se ha dicho que prohibía la Sindicación de los Empleados Bancarios. No había tal cosa desde la Ley Federal del Trabajo de 1970 además

los propios Empleados de los Bancos no la querían porque no les convenía, tenían salarios y prestaciones mucho mayores que trabajadores similares, y en septiembre de 1982 se obligó a los Trabajadores Bancarios a sindicalizarse ya que no se les hizo consulta alguna". 8)

Mi desacuerdo con él, se debe a que, afirma que los Trabajadores Bancarios no querían contar con una Asociación Sindical que tutelara sus derechos y sostiene que se les obligó a la Sindicación a partir de 1982.

Me opongo a tales afirmaciones, pues por un lado, el derecho les asistía para que libremente se asociaran en un Sindicato Bancario, solo que por el temor a represalias, no se manifestaban en pro de establecer Asociaciones Sindicales y por otro, a que no era necesaria una consulta porque ello representaba que el temor y el miedo a las acciones de represión se hicieran presentes.

f-) EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL EMPLEADO BANCARIO ANTES DE LA NACIONALIZACION BANCARIA.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la consecuencia más valiosa del Movimiento Revolucionario que se desarrolló en los primeros años del presente siglo en nuestro País.

Su contenido, abarca una gama enorme de beneficios de carácter social y marca con ello un avance de enormes dimensiones, tanto para los campesinos y los obreros, de acuerdo a lo que señalan los Artículos 27 y 123 respectivamente en ese sentido, la clase trabajadora de México se ve beneficiada al incluirse

8) PEREZ LOPEZ, ENRIQUE, Expropiación Bancaria en México y Desarrollo Desestabilizador. Editorial Inana. Primera Edición. México, D.F. Agosto 1987 P.P.6.

en la Constitución un Artículo muy amplio que comprende un campo extenso de logros para los Trabajadores en general. El Artículo que refiero es el 123 Constitucional, mismo que se encuentra fraccionado en los Apartados A y B.

Dicho precepto nos señala que: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley."

Ahora bien, el Apartado A comprende de una forma general a todos los trabajadores y expresamente señala a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Este apartado contiene a su vez, las siguientes disposiciones:

- a.- La jornada de trabajo;
- b.- El trabajo para menores;
- c.- El derecho al descanso;
- d.- La incapacidad pre y post natal para las trabajadoras;
- e.- Los salarios;
- f.- La participación de utilidades;
- g.- El derecho a pago extraordinario;
- h.- El derecho a la vivienda;
- i.- El derecho a la capacitación y el adiestramiento;
- j.- El derecho al cuidado de la integridad física;
- k.- El derecho a la seguridad e higiene;
- l.- El derecho a la asociación;
- m.- El derecho de huelga;
- n.- El derecho de la asistencia jurisdiccional;
- ñ.- El derecho de inamovilidad o de indemnización;
- o.- El derecho de tanto en caso de quiebra; y
- p.- El derecho a la seguridad social.

En el Apartado B, se encuentran contemplados todos los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal y comprende las siguientes disposiciones:

- a.- La jornada de trabajo;
- b.- El derecho al descanso;
- c.- El derecho a vacaciones;
- d.- El derecho al salario;
- e.- El derecho a la protección del salario;
- f.- El derecho al escalafón;
- g.- El derecho de inamovilidad o de indemnización;
- h.- El derecho de asociación;
- i.- El derecho a la seguridad social;
- j.- El derecho a la vivienda; y
- k.- El derecho a la asistencia jurisdiccional.

La tutela del trabajador bancario antes de la nacionalización bancaria, se ubicaba dentro del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, ésto solo para los que laboraban en la Banca Comercial, que es la que sufrió el proceso de la Nacionalización.

Aunque expresamente no se señala a estos trabajadores en este Apartado, los consideró, toda vez que no eran servidores públicos, sin embargo en lo referente a derechos laborales, en algunos casos se llegaron a comparar, como es el caso del derecho al disfrute de vacaciones que regularmente y como parámetro general, corresponde a 20 días por año de servicios en Instituciones de Crédito Públicas y Privadas.

En consecuencia, la relación entre Trabajadores Bancarios y el Artículo 123 Constitucional era cierta, pues es incongruente pensar que a este gremio no lo amparara este precepto jurídico, solo que influyó en la conciencia del trabajador y el interés del banquero, la figura del Reglamento para los Trabajadores de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, creado por el mismo Estado en el año de 1937, adicionado en 1953 y en 1972.

g.-) NECESIDAD DE CREACION DE LOS SINDICATOS BANCARIOS PARA TUTELAR LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

Quizá el término de necesidad, no manifieste una característica de obligatoriedad, sobre todo si se analizan los antecedentes del Sindicalismo Bancario en sus intentos de creación.

Debemos entender, que el primero de septiembre de 1982, no se generó una concesión en beneficio de los Trabajadores Bancarios, sobre todo porque esta constitución Sindical ya se intentaba sin ofrecer el allanamiento de los derechos de los Trabajadores por parte de la dirigencia. En ese entonces, existieron personas y grupos que intervinieron con estos movimientos, y seguramente se habían creado intereses particulares que alejaban al Trabajador Bancario del supuesto tutelaje de sus derechos laborales.

Con ésto sustento, que muchas de estas movilizaciones no estaban bien encauzadas y solo existía la pretensión de algunos líderes o dirigentes por aprovechar la ocasión transformada en necesidad para formar las Organizaciones Sindicales Bancarias.

Es importante señalar que, aunque para el ejercicio sindical no es necesario contar con una preparación especial o una profesión, si creo importante que se debe conocer perfectamente de la problemática más común que surge entre los trabajadores o entre éstos y los patrones de manera individual o colectiva, pero sobre todo debe existir un sentido de responsabilidad y una vocación de servicio bien definida, para demostrar que no se den improvisaciones de liderazgo, que más que beneficiar, van a causar un perjuicio contra quienes están representando

CAPITULO II

AUTORIDADES QUE CONOCEN DE LAS ACTIVIDADES DE LOS SINDICATOS Y DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS.

a.-) La Comisión Nacional Bancaria.

b.-) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

c.-) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como ya es sabido, los Sindicatos Bancarios deberán obtener el registro correspondiente que los acredite como tales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero es importante aclarar, que una vez desincorporadas de la Administración Pública Federal las Instituciones de la Banca Comercial, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la indicada para realizar dicho trámite. En tanto, las Instituciones de Banca de Desarrollo, no sufrirán ninguna modificación y permanecerán como están, es decir, con el marco normativo denominado Condiciones Generales de Trabajo; recurriendo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y las relaciones laborales serán las que comprende el Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

a.-) LA COMISION NACIONAL BANCARIA.

ANTECEDENTES.

Siendo Presidente de México Plutarco Elías Calles, por decreto suyo, creo la Comisión Nacional Bancaria el 24 de diciembre de 1924, el cual se publicó el 31 de diciembre del mismo año, en el Diario Oficial de la Federación en su número 98.

Este Organismo como hasta la fecha, empieza su existencia incorporado a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con una competencia muy especializada.

"Algunas de sus atribuciones y obligaciones eran:

Vigilar por el exacto cumplimiento de las disposiciones legales vigentes relativas a la organización y régimen de los bancos, banqueros, cajas de ahorro, Montes de Piedad, casas comerciales y toda clase de

sociedades o individuos nacionales o extranjeros, o bien sucursales o agencias de instituciones extranjeras que realizaran con el público cualquier clase de operaciones de carácter bancario;

Someter a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los medios que estimara convenientes para impulsar el desarrollo de las operaciones bancarias;

Tener a su cargo, el cuerpo de inspectores e interventores que ésta nombrara o renoviera libremente;

Dirigir las inspecciones en los Bancos cuando lo considerara necesario y cuando menos una vez al mes;

Determinar la manera de como deberían hacerse y publicarse los balances y estados de las condiciones de los Bancos;

Obtener, recopilar y publicar anualmente las estadísticas Bancarias de la República y todos aquellos datos que pudieran ser de utilidad para el conocimiento adecuado de la situación Bancaria del País;

Cooperar con el carácter de cuerpo consultivo en las comisiones liquidadoras de los Bancos que se hubieran presentado en estado de suspensión de pagos o de quiebra; los liquidadores de los Bancos que se pusieron en liquidación, los funcionarios y otras personas encargadas de la reorganización de algún Banco;

Cuidar que las operaciones efectuados por los bancos no fueran extrñas a su objeto; y

Vigilar las remesas de los Bancos al exterior del País, los depósitos y sus inversiones en el extranjero". 9)

9) AUTORES VARIOS. Revista bimestral No. 1, de la Comisión Nacional Bancaria. Revista No. 1. México, D.F., Enero-Febrero de 1991 P.P. 8 y 9.

En cuanto al análisis en comento, no hubo referencia expresa de sus funciones para que la Comisión Nacional Bancaria conociera y resolviera de la conflictiva laboral que surgiera entre las Instituciones de Crédito y sus Trabajadores.

Para 1937, fecha en que entra en vigor el primer Reglamento de Trabajo para los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares como se le denominó en sus Artículo 21, establecía:

Artículo 21.- "Cualquier problema que surja entre una institución y alguno o algunos de los miembros de su personal, por interpretación de este Reglamento o por cualquier otro motivo que se relacione con el trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obligados a dar todos los informes relativos a dicha comisión y a tratar con ella los problemas que se susciten.

En caso de que el empleado o empleados inconformes no acepten el laudo de la Secretaría de Hacienda, podrán ventilarse en la forma ordinaria, mediante el procedimiento en que se dará intervención a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista".

Independientemente del aspecto inconstitucional del Reglamento referido, surge en el contenido y en particular del Artículo citado, la sujeción obligada a los Empleados de las Instituciones de Crédito en esos años para que en caso de conflicto con las cuales laboraban, deberían éstos que recurrir a la Comisión Nacional Bancaria como primera instancia, para que hiciera saber a la misma que el patrón o representante de éste, había violado algunos de sus derechos laborales. Sostengo, en base al propio Reglamento, que lo que se pretendió con esta sugerencia fue brindar mayor protección al capital y evitar administrativamente la fuga de conflictos laborales, que empañaran la buena imagen que requerían las instituciones de Crédito por esos años.

La antijuridicidad del Reglamento, se convalida con el impedimento legal contemplado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues en su Artículo 237, señala a la actividad Bancaria como especial, por ello se debió elaborar dicha reglamentación.

Señala Alberto Trueba Urbina, que este Reglamento Administrativo se impuso incluso, a la propia Constitución, por lo que es muy claro en su aseveración al decir que el control quedo en poder de los propios Bancos.

Posteriormente en el año de 1953, se expide por decreto del Presidente Adolfo Ruiz Cortines, un nuevo Reglamento, sustituyendo al anterior, aunque éste incluye beneficios a favor de los Trabajadores, no deja de ser de nueva cuenta inconstitucional, por estar por encima de la propia Constitución.

Este Reglamento dedica un capítulo especial que se denominó:

"Procedimiento Administrativo de Conciliación" y para mayor claridad me permito transcribir los Artículos relativos al mismo.

"Artículo 37.- Cualquier problema que surja entre una institución y algunos de los miembros de su personal por cualquier motivo que se relacione con su trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria. Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obligados a proporcionar a dicha Comisión los informes relativos;

Artículo 38.- La Comisión Nacional Bancaria tendrá en todo tiempo las facultades necesarias para investigar las condiciones en que se encuentren prestando sus servicios los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; para vigilar la debida aplicación de la Ley Federal del Trabajo y del

presente Reglamento; y para tomar administrativamente todas las medidas necesarias a fin de corregir las violaciones que en su caso se cometan o se hayan cometido a dichos cuerpos legales;

Artículo 39.- Para los efectos del Artículo anterior, en los informes de las visitas realizadas por la Comisión Nacional Bancaria a las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, habrá indefectiblemente un capítulo especial dedicado a la supervisión de las Condiciones de Trabajo que priven en dichas empresas;

Artículo 40.- La Comisión Nacional Bancaria, en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con las peticiones e informaciones que aporten las partes interesadas y la investigación que por su parte realice, substanciará los casos controvertidos dictando al efecto un laudo que pondrá fin al Procedimiento Administrativo de Conciliación;

Artículo 41.- En caso de inconformidad de las partes con el laudo dictado, quedan a salvo sus derechos para llevar la cuestión ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilará en forma ordinaria y mediante el procedimiento relativo en el que deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista; y

Artículo 42.- Sin perjuicio de lo que establecen los artículos anteriores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a propuesta de la Comisión Nacional Bancaria podrá sancionar económicamente las infracciones a la Ley Federal del Trabajo o al presente Reglamento con una multa hasta del 1% (uno por ciento) del importe del capital pagado de la Institución u Organismo auxiliar infractor".

Con la ampliación que existe en este Reglamento en las intervenciones de la Comisión Nacional Bancaria en los conflictos laborales, se equipara a ésta, como una autoridad que salvaguardará los derechos de los Trabajadores Bancarios, lo anterior lo interpreto de esa forma en razón al texto del Artículo 37 ya referido.

Existen puntos interesantes en este Reglamento, pues se utiliza incluso el término de laudo, cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emite una resolución a través de la Comisión Nacional Bancaria y ello, en consecuencia, representa una aplicación del lenguaje jurídico no propio, porque el laudo será válido como tal, siempre y cuando sea dado por un órgano jurisdiccional en materia laboral y no por un organismo administrativo como es el caso.

La Ley Federal del Trabajo en los Artículos 837 y 841 dicen respecto de los laudos lo siguiente:

"Artículo 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son:

Fracción III.- Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

Alberto Trueba Urbina dice:

"A simple vista se entiende y se percibe claramente que el Reglamento de Trabajo a que nos referimos persigue dos objetivos:

Uno, someter a disposiciones especiales a los trabajadores de los Bancos y demás Instituciones de Crédito y segundo, impedir que los trabajadores de estas Instituciones se asociaran en Sindicatos y llevarán a cabo huelgas en contra de los mismos o de cualquiera otra Institución de Crédito". 10)

10) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Capítulo VIII, Reglamentos de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Agrícolas. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1979 P.P. 409.

Lo anterior viene a ratificar el interés muy claro del Estado en brindar seguridad a los Banqueros, al establecer como instancia de solución de conflictos laborales, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria.

Con fecha 13 de julio de 1972, el Presidente de México Licenciado Luis Echeverría Álvarez, expide un decreto que reforma y adiciona al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

"La reforma de que se trata supone la existencia del mencionado Reglamento, lo que no es posible jurídicamente, toda vez que dicho Reglamento fue abrogado por la Ley Federal del Trabajo en vigor desde el primero de mayo de 1970. Por tanto hablamos de resurrección porque el decreto de referencia no le puede dar vida jurídica a un Reglamento Administrativo que fue abrogado por la nueva Ley Federal del Trabajo expedido por el Congreso de la Unión". 11)

En cuanto a la participación de la Comisión Nacional Bancaria el Artículo 38 de dicho reglamento dice:

"La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros deberá tutelar los derechos laborales de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y, en consecuencia, será responsable de vigilar que éstos se respeten. Para tal efecto tendrá en todo tiempo las facultades necesarias para investigar a las Instituciones en que aquellos se encuentren prestando sus servicios, proveyendo lo necesario para la debida y cabal aplicación del presente Reglamento y demás disposiciones protectoras de los Empleados. Con ese objeto podrá tomar las medidas conducentes a fin de evitar o corregir las violaciones que se cometan a dichos cuerpos legales, a través de investigaciones directas que realice con ese propósito.

11) TRUEBA URBINA, ALBERTO, Oe. Cfr. P.P. 432

En todos los casos la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros procederá, supliendo la deficiencia de la queja, en caso necesario, en beneficio de los empleados”.

Se señala además en el Artículo 42, segundo párrafo: "en caso de violaciones reiteradas y graves a los derechos de los empleados, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros podrá proceder a intervenir a la institución u organización infractora en los términos del Artículo 171 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, o si la gravedad del caso lo amerita, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrá revocar la concesión correspondiente en los términos del Artículo 100, Fracción VI, del mismo Ordenamiento”.

De nueva cuenta, el presidente Luis Echeverría Álvarez, amplió funciones y facultades a la Comisión Nacional Bancaria en los conflictos laborales y con lo expresado hasta ahora suplirá la deficiencia de la queja en beneficio del trabajador; por otro lado y como buena estrategia política, incluyó serias sanciones a los Banqueros, en el supuesto de que éstos violaran reiteradamente y de manera grave los derechos de los trabajadores, corriendo el riesgo de que se les cancelara la concesión que disfrutaban.

Concluyo este análisis, señalando que el infractor fue el propio Presidente, al insistir en no permitir a los Trabajadores Bancarios el derecho a la asociación, recordemos que en esos años la presión que ejercieron varios grupos de Trabajadores Bancarios obligó a la intervención del propio Presidente de la República. Seguramente Luis Echeverría Álvarez no iba a retirar ninguna concesión a algún banquero porque éste haya violado derechos de los Trabajadores, y tan no era posible ni cierto que hasta 1976, año en que concluyó su periodo presidencial, no se vio un ejemplo aún con las violaciones cotidianas que seguramente para la Comisión Nacional Bancaria no eran reiteradas y graves.

Pasan los años y los Trabajadores Bancarios, unos por desconocimiento y otros por apatía y falta de interés y muchos más por la necesidad, se ven sujetos a dicho ordenamiento. Fue hasta septiembre de 1982

cuando concluía la administración presidencial del Licenciado José López Portillo, en que se tomaron dos importantes decisiones:

- a.) Se Nacionaliza la Banca, y
- b.) Los Trabajadores Bancarios podrán ejercer su derecho de asociación.

En consecuencia se dan las siguientes situaciones:

I.- Los Trabajadores Bancarios dejan de ser sujetos del Reglamento en comento, y los Trabajadores Bancarios ahora estarán regidos por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional; por ello, en lugar de dicho Reglamento, ahora las relaciones de trabajo quedarán reguladas por Condiciones Generales de Trabajo tanto para Trabajadores de la Banca Comercial, es decir la que se nacionalizó y la Banca de Desarrollo que era administrada directamente por el Gobierno.

Es así que el Artículo 8 de las Condiciones Generales de Trabajo para el Banco BCH, S.N.C. señalaban:

"La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, como órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el desarrollo de la atribución que le otorga el Artículo 24 de la ley, conocerá en el orden administrativo de las controversias que origine su incumplimiento. Por tratarse de una instancia exclusivamente conciliatoria, no tendrá carácter jurisdiccional ni definitividad procesal.

De lograrse la conciliación, la propia Comisión analizará los informes y/o pruebas que las partes hayan aportado al efecto, con lo cual el organismo, proveyendo lo necesario y aún supliendo la deficiencia de la queja en beneficio del trabajador, dictará su resolución.

En caso de que alguna de las partes se inconforme con la resolución dictada, quedaran a salvo sus derechos para que los ejercite ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos de las disposiciones aplicables.

Para los fines de lo dispuesto en este Artículo y de conformidad con lo ordenado por el Artículo 5 de la ley, la presentación que haga el Trabajador de su queja ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, surtirá los efectos de lo señalada en la Fracción II del Artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo".

Los efectos que menciona el último párrafo y que están contenidos en el Artículo 521 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo dice:

"Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra por escrito o por hechos indudables."

Lo anterior es una utopía jurídica en razón a que derivado de los intereses de la parte patronal, difícilmente ésta podrá reconocer tal derecho, por lo tanto considero impropio que tal precepto se encuentre señalado en la propia ley porque estoy seguro, ni siquiera el Trabajador aún en perjuicio de él mismo podrá hacer tal reconocimiento.

El Reglamento interior de la Comisión Nacional Bancaria establece en su Artículo 19 las facultades expresas de ésta para intervenir en las controversias laborales.

"Artículo 19.- Corresponde a la Dirección General Ejecutiva Jurídica, el ejercicio de las siguientes atribuciones:

- I.- Realizar los estudios jurídicos pertinentes;

- II.- Atender y resolver las consultas de carácter jurídico a solicitud de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Banco de México, de las Instituciones, personas físicas o morales señaladas en el Artículo 1º de este Reglamento y otras dependencias del Gobierno Federal;

- V.- Tramitar los procedimientos de conciliación y arbitraje en los casos de reclamación en contra de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de Crédito;

- VI.- Identificar, analizar y estudiar el marco jurídico que encuadra tanto la acción de este órgano como de las instituciones y personas físicas o morales a que se refiere el Artículo 1º de este Reglamento para proponer en su caso su actualización y las reformas que procedan;

- X.- Supervisar que las Instituciones de Banca Múltiple en los que el Gobierno Federal tenga el control por su participación accionaria y de las Instituciones de Banca de Desarrollo, Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional cumplan con las obligaciones que en materia laboral les impone la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás disposiciones aplicables; así como proponer las medidas necesarias para su debida y cabal aplicación; formular y ejecutar el programa anual de visitas de inspección y practicar las visitas especiales que en esta materia se requieran;

- XI.- Aprobar los programas de capacitación y adiestramiento, que implanten para su personal las Instituciones a que se refiere la Fracción anterior y el Patronato del Ahorro Nacional;

XII.- Intervenir en materia laboral cuando así lo prevengan las Condiciones Generales de Trabajo, los Contratos Colectivos de las Instituciones de Crédito y del Patronato del Ahorro Nacional.

El Reglamento a que hago referencia fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de enero de 1991, y me llama particularmente la atención la Fracción XII, donde se hace referencia a los Contratos Colectivos de Trabajo.

Seguramente la intención del Ejecutivo Federal, es no alejarse demasiado del control de los Sindicatos y aunque tiene otros medios para vigilarlos y controlarlos, de manera expresa señala que la Comisión Nacional Bancaria, podrá intervenir si así lo establecen los Contratos Colectivos de Trabajo, que habrán de celebrar los Sindicatos con las Instituciones de Crédito una vez que se hayan desincorporado uno a uno de la Administración Pública Federal.

Todo lo anteriormente señalado en relación a la Comisión Nacional Bancaria, es la actividad que ésta realiza y lleva a cabo y que de manera expresa señalan los Reglamentos de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1937, 1953 y 1972, además de las Condiciones Generales de Trabajo que rigieron durante el tiempo que estuvieron vigentes y que era el marco normativo que regulaba las relaciones de Trabajo entre trabajadores y Bancos respectivamente.

Ahora bien, una vez reprivatizados los Bancos que habían sido nacionalizados, por lo menos los que subsisten, es preferible que los Trabajadores Bancarios asesorados en su Organización Sindical determinen los rumbos más favorables en el supuesto de concurrir por algún conflicto ante la Comisión Nacional Bancaria, pues deberá cuidarse mucho el término de la prescripción, ya que podría quedar el trabajador en estado de indefensión de acuerdo al Artículo 521 en su Fracción II de la Ley Federal del Trabajo que señala:

"Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra por escrito o por hechos indudables"

Lo más recomendable es que el Trabajador, asesorado por su representante sindical concorra directamente en caso de conflicto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a efecto de asegurar el procedimiento en terrenos más claros y sustentados en derecho.

ESTRUCTURA DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA.

El Reglamento Interior de la Comisión Nacional Bancaria establece que la misma contará con:

I.- Una Junta de Gobierno

II.- Una Presidencia ;

III.- Una Vicepresidencia de Banca Múltiple y de Banca de Desarrollo;

IV.-Una Dirección General: de Banca Múltiple "A"; de Banca Múltiple "B"; de Banca de Desarrollo; de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito; Ejecutiva Jurídica; Ejecutiva de Informática y Organización; Ejecutiva de Asuntos Económicos y Estadística y Ejecutiva de Administración; y

V.- Delegaciones Regionales.

b.) EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La Organización Administrativa actúa a través de organismos que constituyen a su vez el elemento personal de la Administración Pública.

El recurso humano es entonces, el factor principal para cumplir con la función y desarrollo administrativo.

El Estado como empleador, genera actos administrativos cuyos efectos difícilmente pueden asimilarse al marco general de las relaciones laborales.

"El Estado no es un Patrón o precisamente, no lo es en acepción corriente. Su actividad no puede ser reducida a la calificación de proceso productivo, por más que produzca bienes y servicios. Finalmente sus trabajadores asumen en virtud de la naturaleza de la gestión, una responsabilidad concreta por el manejo de los asuntos públicos." (2)

La Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos de 1917, no incluyó en el Artículo 123 a los Trabajadores al Servicio del Estado. Sin embargo, la Constitución si facultó al Presidente de la República a través del Artículo 89 en sus Fracciones II, III, IV y V, a nombrar y remover libremente a determinados empleados y funcionarios públicos.

12) CHAU/FFET CHEMOR, EMILIO. Introducción al Derecho Mexicano. Universidad Nacional Autónoma de México. Tomo I México D.F. 1981 P.P. 296

A su vez la Ley Federal del Trabajo de 1931, no considero a los Trabajadores al Servicio del Estado.

Fue hasta 1960, cuando los Trabajadores al Servicio del Estado quedan incluidos en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al adicionarse al mismo el Apartado B, siendo el Presidente de la República el Licenciado Adolfo López Mateos.

Este Apartado, contiene una serie de garantías para los burócratas de nuestro País: La jornada laboral máxima de ocho y siete horas para el trabajo diurno y nocturno respectivamente; vacaciones anuales por un mínimo de veinte días; salarios que no podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general y cuya cuantía no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto respectivo; igualdad de salarios para igualdad de trabajos; prohibición de retenciones, descuentos, deducciones o embargos no previstos en la Ley; organización de escuelas de Administración Pública; aplicación del escalafón; suspensión o ceses solo por causa justificada, derecho de asociación y de huelga; seguridad social y el derecho de acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éste resuelva sus controversias laborales con el Estado.

Es la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala en su Artículo 12, la naturaleza del acto que origina la relación de trabajo entre los trabajadores públicos y el Estado, y expresamente dice:

"Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en las listas de raya de trabajadores laborales, por obra determinada o tiempo fijo"

Existen confusiones al respecto pues por ejemplo los trabajadores de PEMEX ; IMSS; y Ferrocarriles Nacionales que debieran sujetarse al Apartado B del Artículo 123 Constitucional, se

encuentran en el Apartado A del mismo Artículo. Otros más, como los trabajadores de la UNAM, están regidos por estatutos especiales.

Lo anterior es, según los señala Emilio Chuayffert Chemor, "más que una indefinición de criterio para adscribir al personal de una entidad paraestatal a uno y otro apartado, las verdaderas causas de este desorden son eminentemente políticas". 13)

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, contempla en su Título Séptimo Capítulo I, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en consecuencia, es el órgano de autoridad competente para dirimir las controversias entre los servidores públicos y el Estado; entre los propios servidores públicos, también es el responsable para otorgar los registros a los Sindicatos que sean conformados por los servidores públicos.

Señala el Doctor Miguel Acosta Romero: "Puede afirmarse que se trata de un Tribunal Administrativo dependiente formalmente de la Secretaría de Gobernación" 14) Sin embargo, sus funciones además de administrativas serán jurisdiccionales al resolver, controversias de carácter laboral emitiendo laudos al final de su intervención.

El Artículo 2º del Reglamento Interior del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ratifica lo señalado en el párrafo anterior:

13) CHUAYFFERT CHEMOR, EMILIO. Ob. Cit. P.P. 298.

14) ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Teoría General del Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1983 P.P. 719

Artículo 2.- "El tribunal es autónomo con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las Leyes Reglamentarias del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su comentario al Artículo 118 de la Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al respecto dicen:

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un típico tribunal social del trabajo, por cuanto que somete al poder administrativo a la jurisdicción y consiguientemente a someterle los conflictos que tenga con sus servidores, cuyas relaciones son de carácter social-laboral reguladas por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional y por sus respectivas Leyes Reglamentarias, que son: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis, del Apartado B del Artículo 123 Constitucional." 15)

Ahora bien, la Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, señala en su Artículo 124, la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que a la letra dice:

"Artículo 124.- el Tribunal Federal de Conciliación Arbitraje será competente para :

- I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una Dependencia o Entidad y sus trabajadores;
- II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las Organizaciones de Trabajadores a su servicio;

15) TRIUEBA URBINA, ALBERTO, TRIUEBA BARRERA, JORGE . Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Editorial Porrúa S.A. México, D.F. 1986 P.P. 59

- III.- Conceder el registro de los Sindicatos ó , dictar en su caso la cancelación del mismo;
- IV.- Conocer de los conflictos Sindicales e Intersindicales; y
- V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de la Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos."

Ahora bien, una vez cumplimentado el proceso de desincorporación Bancaria, en particular de la Banca Múltiple, será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la que vendrá a suplir las funciones y actividades que venía realizando regularmente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Hago la aclaración que en lo concerniente a la Banca de Desarrollo, ésta continuará como a la fecha, sin cambio alguno.

c.-) LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Obligado por las adecuaciones que resultaron de la reprivatización Bancaria y que a estas fechas a quedado concluido dicho proceso, refiero a La Secretaría del Trabajo y Previsión Social como una de las autoridades facultadas para conocer de las actuaciones tanto de las Organizaciones Sindicales de la banca comercial hoy privatizada y de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

En efecto, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la entidad de la Administración Pública Federal, la facultada para otorgar el registro correspondiente a toda agrupación sindical sea Sindicato, Federación o Confederación de Trabajadores.

Hago la aclaración de su inclusión, porque anteriormente cuando dichas Instituciones de Crédito se regían como empresas del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje era el órgano

jurisdiccional facultado para conocer de las actuaciones de esas Organizaciones Sindicales y a su vez era el responsable directo de otorgar el registro respectivo previo cumplimiento de los requisitos señalados en la ley.

Por ello, todas las Asociaciones Sindicales de la Banca comercial debieron tramitar ante la Dirección General del Registro de Asociaciones, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, su registro correspondiente, no sin antes haber promovido ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el traslado del expediente que éste abrió a cada Organismo Sindical.

El procedimiento de registro lo encontramos señalado en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 365 que a la letra dice:

"Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III.- Copia autorizada de los estatutos; y
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las Fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los Estatutos."

Señala este Artículo, que cuando se trate de competencia local, dicho trámite se llevará a cabo ante la junta de Conciliación y Arbitraje, en tratándose de los Sindicatos Bancarios, como son de competencia federal, el trámite se realizará tal y como se ha indicado.

Existe y surgen con motivo del presente trabajo algunas interrogantes.

Una, es el caso de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios que tiene la representación de los Trabajadores de la Banca de Desarrollo y de la Banca Comercial respectivamente, ésto es, de que todos los Trabajadores Bancarios del País afiliados a una Agrupación Sindical y con ello se refleja la inquietud si es válida tal posición, ello, porque esta organización debe ostentar en consecuencia dos registros, uno expedido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el otro por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Actualmente, los estatutos de esta agrupación dentro de su estructura, contemplan la existencia de dos Secretarías afines una, que es la Secretaría de Trabajo y Conflictos del Apartado A y la otra, Secretaría de Trabajo y Conflictos del Apartado B.

Asimismo, la primera está pendiente de las negociaciones de todos los Contratos Colectivos de Trabajo y de toda la conflictiva laboral que le reporten las Organizaciones Sindicales afiliadas a esta agrupación y que sean de la Banca Múltiple, y la segunda, que estará pendiente de las revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo de todas las Instituciones de la Banca de Desarrollo y también de la conflictiva laboral que le reporten las Agrupaciones Sindicales que se encuentren constituidas dentro de éstas últimas.

Considero muy importante, el hecho de que debe existir una definición al respecto, pues finalmente la representación que se ostenta es de los Trabajadores Bancarios del País y debiera darse una homogeneidad respecto de todos los aspectos que envuelven la actuación de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios; sus organismos afiliados y todos los Trabajadores Bancarios de México.

Ojalá y ello no resulte a corto o mediano plazo una pugna por decidir quien ostenta la representación nacional, porque ello es posible en razón del interés personal o de grupos determinados que sienten creer y poseer los merecimientos para desarrollar tal actividad de representación y liderazgo.

Me inclino porque desaparezcan las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones de Banca de Desarrollo y se de paso a la negociación con Contratos Colectivos de Trabajo, como es el caso de las Instituciones de la Banca Comercial, ello daría lugar a una uniformidad en las posibilidades de negociación, y también se facilita tal propuesta, sustentándola en los precedentes que existen respecto de empresas de participación estatal en donde sus Organizaciones Sindicales ya constituidas, negocian a través de Contratos Colectivos de trabajo, como es el caso de PEMEX, Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México y otras.

Considero adecuado además, que sea solo una autoridad, la competente para el otorgamiento de los registros correspondientes, pues acudir a dos instancias nos muestra una segmentación al interior de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, cuando por el contrario debería existir uniformidad en los aspectos siguientes:

Marcos normativos internos; procedimientos de negociación y tramitación; una sola representación sindical registrada ante una sola instancia y un mismo apartado, que en este caso será el Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Respecto de las tres entidades mencionadas en este capítulo, deseo aclarar que su participación no se refiere exclusivamente al procedimiento de registro y conocimiento de actuaciones de las Organizaciones Sindicales Bancarias de nuestro País, las tres, tanto la Comisión Nacional Bancaria, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conocerán de igual manera de la conflictiva laboral que se presente entre Trabajadores Bancarios e Instituciones de Crédito en particular. En

tratándose de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta no conocerá de dicha conflictiva pues será competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO III

LA NACIONALIZACION BANCARIA Y LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS BANCARIOS

a.-) Estructura de los Sindicatos Bancarios

b.-) Estatutos

c.-) Organos de Gobierno

d.-) Autonomía Política y de Gestión.

e.-) Los Empleados Sindicalizados y los no Sindicalizados.

f.-) El Artículo 3° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

g.-) La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB).

A principios del año de 1982, el entonces Presidente de México, el Licenciado José López Portillo, ordenó que se elaborara un estudio donde se analizaran todas las posibilidades de política económica, para enfrentar la aguda crisis de nuestra moneda y su valor respecto al dólar tan golpeado por la especulación desmedida, la enorme fuga de capitales, el consecuente deterioro de las finanzas públicas y la caída de la balanza de pagos que desde 1981 se había sentido en el país.

En el trasfondo de los diversos planteamientos, no aparecía más que una acción radical: tratar de mantener la confianza en el tipo de cambio por encima de toda racionalidad económica, o descender al País a un abismo de repetidas devaluaciones de la moneda.

Ante este difícil dilema, el Presidente López Portillo, enfrentó de pronto el culpable reproche por manejar la paridad del peso en relación al dólar con una política incierta.

Con dicha política, daba la impresión de haber perdido el manejo de los asuntos financieros del país, la fuga de capitales continuaba, y al mes de agosto de 1982, el Banco de México no disponía de reservas internacionales suficientes para enfrentar los compromisos en divisas.

Como consecuencia de ello, la Banca Internacional decidió suspender sus créditos a México aún cuando ésta, se había beneficiado de la crisis en la cual el país se hundía.

Con el desarrollo de esta crisis, ese mismo mes se maneja la opción de la nacionalización de la Banca y ésta fue cobrando fuerza.

El Presidente José López Portillo, volvió a repasar los pros y los contras de tal decisión. Así, por ejemplo, se analizó la probable reacción del Gobierno Norteamericano y de la Banca Comercial Extranjera que había prestado cuantiosos recursos al país.

Por otro lado, también se analizó el probable comportamiento de los usuarios del servicio bancario frente a un intento por parte de éstos de un desenfrenado retiro de fondos.

Asimismo, visto el clima político del momento, el enfrentamiento del Estado Mexicano y su Institución más representativa, la Presidencia de la República contra la Iniciativa Privada.

José López Portillo decidió luchar por el poder y el primero de septiembre de 1982, en su último informe como Presidente de la República, dio a conocer esa decisión, misma que impactó a la opinión pública nacional y esa noticia rebasó las fronteras de nuestro País.

Paralelo a esta determinación, también el Presidente López Portillo como forma de justificación y buscando como aliados a los Trabajadores Bancarios, les manifestó que a partir de esa fecha podían ejercer su derecho a la Sindicación.

Es razonable tal posición. Si se había tomado una decisión tan drástica, había que cuidar los recursos depositados por los usuarios de la Banca, por ello, trató la forma de buscar como ganarse la confianza y el apoyo de los aproximadamente doscientos mil Trabajadores Bancarios del País, ya que finalmente éstos pasarían del Apartado "A" al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, con una legislación especial tal y como ocurría cuando no se les permitía la asociación sindical, me refiero a la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional que se expidió en el mes de diciembre de 1983.

Por lo tanto, no puede aceptarse que fue bien sustentada y razonada esta decisión, más bien, fue una justificación, en virtud de las consecuencias que pudieron haber recaído en el supuesto de algunas contradicciones por parte de los trabajadores.

a.) ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS BANCARIOS.

Las características de organización del Sindicalismo, tienen una influencia ilimitada en las condiciones generales de existencia de los trabajadores asalariados. Por ello, las estructuras sindicales son consecuencia de la lucha permanente de estos trabajadores y a la vez una necesidad de la misma; por lo tanto, los distintos tipos de sindicatos que existen hoy en día en nuestro País y que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla son: los gremiales; los de oficios varios; los de empresa, los industriales y los nacionales de industria. Su incorporación tanto en federaciones así como en confederaciones, locales, estatales, regionales, nacionales e internacionales conformaron los conductos por los que circulan y se dirigen gran parte de las acciones de la parte trabajadora.

El Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo expresamente señala cuales son los diferentes tipos de Sindicatos de nuestro País.

Así, los sindicatos gremiales, están conformados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, ésto independiente de la empresa o rama industrial a la que pertenecen, por ejemplo: Los carpinteros, mecánicos, albañiles, estibadores, etc., y ello hace suponer que son trabajadores calificados.

Los sindicatos de oficios varios, están constituidos por trabajadores de diversas profesiones y calificaciones, con independencia de la empresa o rama de actividad en la que laboran.

Los Sindicatos de Empresa, agrupan a todos los asalariados de una misma negociación frente a la dirección patronal, cualquiera que sea el grado de calificación u oficio de cada uno de ellos. Este tipo de Sindicatos es el más activo, ya que defiende los intereses de la colectividad de trabajadores, independientemente de las actividades que éstos realicen. Es pues, la organización natural de los asalariados concentrados en un mismo centro de trabajo.

Los Sindicatos por rama industrial son de dos tipos:

- I.- Industriales; y
- II.- Nacionales de Industria.

Los industriales, están formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Los segundos, están constituidos por trabajadores que laboran en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos ó más Entidades Federativas.

Estas formas de organización, significan un paso más en la lucha de los trabajadores frente al capital. Permiten concentrar una fuerza mucho mayor, tanto en la negociación como en la huelga; corresponden a la unidad funcional de la economía por lo que sus efectos paralizadores siguen esa misma acción. Los sindicatos por rama industrial tienden a organizarse en ramas muy distintas y específicas, a la vez que altamente concentradas.

Una Federación, consiste en la agrupación de Sindicatos pertenecientes a una misma rama industrial o región geográfica. Se unifican en un plano superior conservando su integridad orgánica, por ello cada uno de los Sindicatos integrantes de una Federación puede decidir cualquier acción reivindicatoria que juzgue útil y necesaria (siempre y cuando no vaya en contra del Estatuto).

Los órganos directivos de la Federación, se reservan el derecho de dar su opinión y de organizar el apoyo y la solidaridad del organismo en su conjunto en caso del estallido de un conflicto, además la Federación cuenta con una línea general y con un programa de acción propios, mucho mas amplios y abarcadores que los de las agrupaciones Federadas.

Una Confederación, constituye una unión de Federaciones, que agrupan a Sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial. En términos generales se repite aquí el esquema estructural y funcional que comprende una Federación.

Esta pluralidad de organizaciones, se complica mucho, si se consideran las divisiones sindicales que son en el fondo divisiones políticas de la clase trabajadora, y ello es así, porque entre ellos existen diferentes concepciones de sindicalismo y múltiples desacuerdos respecto de los medios y métodos necesarios para lograr la unidad, es decir, cuando de plano existe desacuerdo entre lo que se pretende hacer y como se va a hacer, de ello, si no existe una homogeneización de criterios, entonces traerá consigo la división.

La variedad de estas formas organizativas, tanto en el curso histórico como en un momento determinado, supone grados diferenciales de la lucha de los trabajadores, que desde luego no son ajenos al nivel de separación alcanzado entre el productor directo y los medios de producción; al despliegue de la división del trabajo; a la innovación científica y tecnológica; a la concentración y centralización del capital; a la diferenciación social entre asalariados y capitalistas; a la amplitud y profundidad de la conciencia clasista; y a la intervención del Estado en la regulación del conflicto obrero patronal.

En el caso particular de las Organizaciones Bancarias, a pesar del poco tiempo de su creación e incipiente experiencia, han avanzado y se han organizado tanto al interior como al exterior, imponiendo un nuevo estilo de práctica sindical en nuestro País, acuriciando los procesos evolutivos de la tecnología y rompiendo con el estilo ancestral del sindicalismo en general.

Si bien es cierto, que para la constitución de los Sindicatos y su funcionamiento, el factor de democracia a veces se distorsiona, creo que se han dado ejemplos diversos de madurez política no en la forma de arribar a la conducción de una agrupación, sino en la manera de dar resultados positivos a las bases que se representan, ello requiere de un interés bien definido por hacer bien las cosas, siempre buscando el respaldo que necesitan los Trabajadores, y en el caso particular de las Agrupaciones Sindicales Bancarias

considero que en razón a ese estilo que están imponiendo y que ya a quedado referido garantizan la seguridad para este gremio.

Estos organismos, atendiendo a lo que señalaba el Artículo 23 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, se agruparon en una Federación que se denomina hoy en día, Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, constituida en el año de 1984 y su primer dirigente nacional fue el Licenciado Rafael López Zepeda, quien fue sustituido tres años después por el Licenciado José Luis González Alonso, el primero perteneciente al Sindicato de BANOBRAS y el segundo al de BANCOMER; en estos días esta al frente el Licenciado Enrique Alonso Aguilar Borrego que pertenece al Sindicato de Banco Mexicano antes SOMEX.

A la fecha, prevalece esta Federación y jurídicamente deberá continuar a pesar de la contraorden de la reprivatización Bancaria, yo espero que independientemente de este proceso hoy concluido, la FENASIB se fortalezca por el bien de todos los Trabajadores Bancarios de nuestro País, por el bien de las instituciones de crédito y por el bien del País.

b.-) ESTATUTOS.

"Existen dos polos contradictorios en la vida de los Sindicatos de nuestro País: Autoritarismo ó Democracia". (6)

El autoritarismo se ha visto reflejado tanto en las actuaciones y en la negación de atender demandas legítimas de las bases, ésto ha dado como resultado estancamientos y a veces retrocesos en perjuicio obvio de la clase trabajadora en México.

La democracia por el contrario, es utopía clara en muchas organizaciones sindicales, pues los procesos de elección para ocupar cargos sindicales son manipulados, ello en razón de la existencia de intereses personales o de grupos que impiden avances efectivos que benefician de manera indubitable a los trabajadores.

Para hablar de una verdadera democracia sindical, debe haber una comunicación directa entre dirigentes y representados. Los dirigentes deben conocer ampliamente sus obligaciones como tales, además del campo laboral en que se desenvuelven, asimismo debe prevalecer en ellos la práctica de una ética profesional bien definida.

En nuestro País, lamentablemente las dirigencias sindicales, en la mayoría de los casos y a lo largo de los años, lo que solo han buscado son espacios políticos y permanencia en el poder, ello derivado de la tradición política generada, incluso por los propios gobiernos que han engendrado una unión hoy en día obsoleta y que es necesario modificar.

(6) LUIS E. GIMÉNEZ-CACTO G. JOSÉ WOLDENBERG. El Obrero Mexicano, Organización y Trabajo. Tomo 3. Editorial Siglo XXI Editores. 2da. Edición. México, D.F. 1986 P.P. 210.

Haciendo una comparación de lo que señala Daniel Cosío Villegas, en su obra "El Sistema Político Mexicano", él señala "el centralismo del poder a través del Poder Ejecutivo", y analogando dicha práctica las organizaciones sindicales al no permitir la distribución de funciones y facultades, con esto llegan a ejercer el poder centralizado a través de una persona o un grupo determinado.

Necesariamente las organizaciones sindicales, deben normar su actuación interna y elaborar su Ordenamiento Jurídico, el mismo será realizado procurando asegurar el control directo de la agrupación sin permitir o dejar espacios para personas o grupos contrarios, que pongan en riesgo su permanencia en el control de la organización que solo temporalmente deben representar.

El ordenamiento jurídico interno de las organizaciones sindicales se denomina, Estatuto, mismo que se define como: "Régimen jurídico al cual están sometidas las personas o las cosas, en relación con la nacionalidad o el territorio". 17)

Este Concepto está considerado en términos generales, y no particulariza de manera clara en lo referente al Estatuto para los Sindicatos.

En sí, considero que los Estatutos Sindicales, vienen siendo la reglamentación interna de los miembros que conforman cualquier institución social como en este caso son los Sindicatos. Los Estatutos sindicales vienen a ser la consecuencia de los procesos políticos dentro de las organizaciones sindicales; su contenido expresa el objetivo y la finalidad de la agrupación, los procedimientos y los medios que se llevarán a cabo en las acciones inmediatas, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios.

17) SOTO ALVAREZ, CLEMENTE. Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y Sociológicos. Editorial Limusa . S.A. México, D.F. 1981. Primera Edición. P. P. 124

La importancia que se otorga a los estatutos y a su adecuación permanente, son las necesidades de la vida sindical, es ejemplo claro de la madurez de la agrupación en su conjunto y del interés o de la capacidad efectiva en sus miembros para participar en su destino.

Los estatutos sindicales, deben por lo tanto, ser elaborados con un alto sentido de responsabilidad y honestidad; éstos, no pueden ni deben ser un instrumento de desequilibrio, por el contrario deben presentar aspectos fundamentales de desarrollo y creatividad política, la observancia de los mismos deberá ser obligatoria para todos los integrantes de la organización, pero sobre todo, de manera precisa para quienes dirigen y representan.

La Ley Federal del Trabajo señala en el Artículo 371 los requisitos que deben contener los estatutos de los Sindicatos y son los siguientes:

- I.- Denominación que lo distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración. Si falta esta disposición se entenderá constituido por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias .

En los casos de expulsión se observarán las siguientes normas:

- a.-) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de la expulsión;
- b.-) Cuando se trata de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.
- c.-) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos;
- d.-) La Asamblea conocerá las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado;
- e.-) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito; y
- f.-) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII.- Forma de convocar a Asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los Estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace en un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del Sindicato o de la sección por lo menos;

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Periodo de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del Sindicato;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Epoca de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea."

c.-) ORGANOS DE GOBIERNO.

Los órganos de gobierno, deben estar contemplados siempre en los Estatutos de las Organizaciones Sindicales, el no incluirlos daría lugar a que el ordenamiento expedido carezca de validez jurídica, puesto que no se están incluyendo en el cuerpo de los mismos requisitos de suma importancia como los que ahora se comentarán.

La mayoría de las Organizaciones Sindicales Bancarias, su órgano máximo de gobierno es el Congreso Nacional, que equivale a la asamblea, tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 371 en su Fracción VIII.

Este, se reúne por lo menos una vez al año con carácter de extraordinario y ordinario cada tres años. El primero se constituye para establecer los planes de trabajo; informar las actividades realizadas en el año anterior y si es el caso, para reformar y adicionar sus Estatutos. El segundo, comprende las mismas actividades, pero además, se constituye para efectuar el cambio de directiva.

Es una práctica tradicional casi en todas las Organizaciones Sindicales Bancarias, que este procedimiento se realice de esa forma. A título personal considero que debe existir un respeto y un apego total a lo señalado procedimentalmente en los Estatutos.

Las Comisiones Nacionales Autónomas de Honor y Justicia y de Vigilancia independientemente de otras que se constituyan vienen a ser también órganos de gobierno, su encargo será la vigilancia y la aplicación de las medidas disciplinarias contempladas en los Estatutos que son obligatorias para todos los integrantes afiliados a una agrupación y sobre todo a los dirigentes sindicales, en este caso en particular de los sindicatos bancarios. Estas comisiones dependen directamente del Congreso Nacional en la mayoría de los casos, en otros, directamente del Comité Ejecutivo Nacional, situación que no debiera permitirse, en razón a su actuación autónoma y soberana, de igual manera, considero que en el apego estricto de sus funciones éste no se cumplimenta fielmente, de acuerdo al Ordenamiento Jurídico de cada agrupación sindical.

El Comité Ejecutivo Nacional, viene a ser en importancia jerárquica el tercer escalón como órgano de autoridad después del Congreso Nacional y la Asamblea Nacional, en tratándose del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, en razón a que en su última reforma se adicionó la Asamblea Nacional como un importante órgano de gobierno que anteriormente no se consideraba. En el caso de Comité Ejecutivo Nacional de esta Organización, su jurisdicción abarca todo el territorio nacional donde se encuentren centros de trabajo, como son sucursales o departamentos del Banco BCH S.A. y que en ellos laboren trabajadores afiliados a esta agrupación en concordancia con el Catálogo General de puestos.

El Secretario General, es quien absorbe casi totalmente las funciones de decisión, además de las que son en muchos de los casos exclusivas de las Comisiones Nacionales Autónomas respectivas.

Ejerce un control directo de las secciones y centraliza el poder en su persona o en el Comité Ejecutivo Nacional.

Los Comités Ejecutivos Regionales o Seccionales, solo tienen, competencia para actuar en la jurisdicción que expresamente le señalan los Estatutos, y en muchos de los casos dependen económicamente del presupuesto que les asigna su Comité Ejecutivo Nacional.

En el caso particular del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, existe la libertad de que estas entidades administren directamente los recursos económicos, que reciben por concepto de cuotas sindicales del personal afiliado de su jurisdicción.

Para mejor proveer, anexo al final del presente trabajo los Estatutos del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.

d.-) AUTONOMÍA POLÍTICA Y DE GESTIÓN.

Existe un respeto indudable por las actuaciones que desarrolla cada uno de los Sindicatos Bancarios de nuestro País, pero no puede creerse que exista realmente la libertad para que estos actúen.

Lo anterior, porque hay una vigilancia directa y permanente por parte del Gobierno a través de la Secretaría de Gobernación, periódicamente son visitadas las sedes de las Organizaciones Sindicales por representantes de esa Entidad Administrativa, para hacer las indagaciones correspondientes respecto de las actividades que éstas vienen realizando y con ello considero que tampoco se da un respeto a su autonomía.

Eso es entendible, dado que debe existir un cuidado permanente, así lo interpreto de manera personal y no porque deba ser de esta forma, ello se dá para evitar que se atente contra la seguridad de las Instituciones de Crédito, sobre todo las administradas hoy en día por el Gobierno y por la posible gestación de conflictos políticos dentro de las agrupaciones que lleguen a impactar en la tranquilidad del sector laboral y del mismo sistema.

En cuanto a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, ésta permite la actuación libre de los Sindicatos afiliados a ella pero, está al tanto de las actividades que desarrollan, procurando más que ejercer una posición de autoritarismo, es con el afán de procurar un apoyo directo cuando éstas lo requieran.

La libertad que otorga solo se circunscribe a la jurisdicción interna de la Organización Sindical que se trate, pero éstas no podrán por ningún motivo rebasar las facultades expresamente señaladas en el Estatuto de la Federación, como son por ejemplo la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo; peticiones de incremento salarial, ésto en el caso particular de las Organizaciones Sindicales que actúan al margen del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, y para todas las agrupaciones en general cuando se

sugiera la adhesión a otro organismo como es el caso del Congreso del Trabajo o a cualquiera de los diversos partidos políticos o asociaciones diversas.

Esto último lo señala claramente el Artículo 79 Fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: "Adherirse a Organizaciones o Centrales Obreras Campesinas".

Esto nos demuestra que existe un control estricto hacia los Sindicatos Bancarios en particular, pero la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios si decidió adherirse en un principio a la antigua Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), después (UNE), que es en consecuencia, una adhesión al Partido Revolucionario Institucional (PRI) que corresponde y forma parte de uno de los tres sectores de ese partido político. Con lo anteriormente expresado, se entiende que los Sindicatos Bancarios forman parte y pertenecen en consecuencia a esa organización sectorial, que en consecuencia los traslada a estar incorporados al partido en el poder.

Elo obedece más que nada, a la toma de decisiones eminentemente políticas, sin embargo lo recomendable es que en proyectos futuros, se consulte en primera instancia a las dirigencias de cada agrupación federada, respetando con ello, su posición política.

e.-) LOS EMPLEADOS SINDICALIZADOS Y LOS NO SINDICALIZADOS.



Este aspecto, es verdaderamente interesante porque a la fecha existe el problema de indefinición que no han podido desarrollar y aprovechar en consecuencia varias Organizaciones Sindicales Bancarias, para incorporar a sus filas más socios que vengan a reforzar la estructura y a la Organización misma.

Dicho dilema lo encontramos en el Artículo 6 de lo que fueron las Condiciones Generales de Trabajo para Banca Serfin S.N.C. hasta hace poco así designada. En el caso particular del Banco BCH S.N.C. también recientemente así designado en el mismo precepto expresamente señalaba redacción similar.

Se inscribía en esos artículos lo siguiente:

" En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos Institucional, participaran conjuntamente la Institución y el Sindicato".

Lo anteriormente mencionado no ocurrió en realidad, por lo que esa actividad la realizaron de manera unilateral las propias Instituciones de Crédito. Quizás los dirigentes sindicales pensaron que esa tarea era exclusiva para las administraciones bancarias, no existió una penetración efectiva en ese terreno tan importante y necesario para analizar en base a las actividades que desarrollaron en cada uno de los puestos que estaban contemplados en los Catálogos de Puestos, distinguiendo cuales eran sindicalizados y cuales no.

Hoy en día, en el Contrato Colectivo de Trabajo del Banco BCH S.A. se establece cuales son los puestos sindicalizados y los no sindicalizados, que expresamente lo señala la Cláusula 4 del citado documento:

"Cláusula 4.- Para efectos del presente contrato, se consideran puestos de confianza, los siguientes: El de Director General, Director General Adjunto, Director Corporativo, Director Ejecutivo, Director Asesor, Subdirector Ejecutivo, Coordinador Ejecutivo, Subdirector, Coordinador "A", Gerente Ejecutivo, Gerente de Area, Gerente, Subgerente de Sucursal, Ejecutivo de Cuenta, Ejecutivo Especialista, Secretarias de todos los puestos anteriores, Cajero General, Contralores, Líder de Proyectos, Programador, Todo el personal de las áreas de Recursos Humanos, Sistemas, Jurídico, Seguridad e Investigaciones, Difusión y Relaciones Públicas, Control Interno, Planeación Estratégica, Organización y Apoderados Legales y representantes con facultades otorgadas en escritura pública.

Dicho dilema lo encontramos en el Artículo 6 de lo que fueron las Condiciones Generales de Trabajo para Banca Serfin S.N.C. hasta hace poco así designada. En el caso particular del Banco BCH S.N.C. también recientemente así designado en el mismo precepto expresamente señalaba redacción similar.

Se inscribía en esos artículos lo siguiente:

" En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos Institucional, participaran conjuntamente la Institución y el Sindicato".

Lo anteriormente mencionado no ocurrió en realidad, por lo que esa actividad la realizaron de manera unilateral las propias Instituciones de Crédito. Quizás los dirigentes sindicales pensaron que esa tarea era exclusiva para las administraciones bancarias, no existió una penetración efectiva en ese terreno tan importante y necesario para analizar en base a las actividades que desarrollaron en cada uno de los puestos que estaban contemplados en los Catálogos de Puestos, distinguiendo cuales eran sindicalizados y cuales no.

Hoy en día, en el Contrato Colectivo de Trabajo del Banco BCH S.A. se establece cuales son los puestos sindicalizados y los no sindicalizados, que expresamente lo señala la Cláusula 4 del citado documento:

"Cláusula 4.- Para efectos del presente contrato, se consideran puestos de confianza, los siguientes: El de Director General, Director General Adjunto, Director Corporativo, Director Ejecutivo, Director Asesor, Subdirector Ejecutivo, Coordinador Ejecutivo, Subdirector, Coordinador "A", Gerente Ejecutivo, Gerente de Area, Gerente, Subgerente de Sucursal, Ejecutivo de Cuenta, Ejecutivo Especialista, Secretarías de todos los puestos anteriores, Cajero General, Contralores, Líder de Proyectos, Programador, Todo el personal de las áreas de Recursos Humanos, Sistemas, Jurídico, Seguridad e Investigaciones, Difusión y Relaciones Públicas, Control Interno, Planeación Estratégica, Organización y Apoderados Legales y representantes con facultades otorgadas en escritura pública.

Así como aquellos que conforme al Catálogo General de Puestos de la Institución, 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, cuando éstas tengan carácter general." (Anexo Contrato Colectivo de Trabajo en comento).

Sin embargo, como una diferencia importante entre lo que fueron Condiciones Generales de Trabajo y ahora el Contrato Colectivo de Trabajo, éste contempla en su Cláusula 86 Fracción V la creación de una Comisión Mixta de Catálogo de Puestos, que vendrá a garantizar el cumplimiento de una tarea efectiva, para determinar en base a las funciones específicas de cada puesto en particular existente dentro de la estructura de Banco BCH S.A., si corresponden a puestos sindicalizados o no sindicalizados debiendo prevalecer en esta Comisión el ánimo de la bilateralidad.

Por otro lado, la Legislación del Trabajo del Servicio Público de Banca y Crédito Réglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, coincide con los textos referidos y el señalado en particular, que hacen mención de los Catálogos de Puestos, ésto, en su Artículo 3.

Utilizo los términos de sindicalizados y no sindicalizados, debido a que éstos recaen ya no como puestos sino como personas pues son quienes los desempeñan, en razón a que siento el término "De Confianza", cuando se aplica a los no sindicalizados, como discriminatorio para los trabajadores de base que considero también de confianza en virtud de su calidad moral como personas, además, en el supuesto de que no hubiese existido la misma, en la tramitación para la contratación, simplemente no se habría dado la relación laboral entre estos trabajadores y la Institución de Crédito.

En el ámbito bancario, casi siempre se distingue a sus trabajadores como Empleados Bancarios, pero éstos son en sí, cada uno de ellos, un trabajador en toda la extensión de la palabra.

En fin, sostengo que es discriminatorio el término de confianza, porque se entiende que quienes están en este supuesto en una relación de trabajo, tienen limitaciones muy marcadas. Esto se vive a diario en las Instituciones de Crédito, al restringirles por ejemplo, el pago correspondiente a la ampliación de su jornada de trabajo; a los pagos de diferenciales de sueldo cuando hacen la cobertura de un puesto de mayor nivel y otros, asimismo, algo que la Ley expresamente les restringe, es el derecho a la reinstalación en su trabajo cuando éstos lo demandan ante la instancia jurisdiccional correspondiente.

Esto en consecuencia, resulta hasta cierto punto vergonzoso y debiera existir una concientización de los trabajadores que se encuentren en esta situación, para que propongan una reforma de ley en lo señalado respecto del derecho de reinstalación, además, para que si es por desconocimiento, se interesen por conocer cuales son los preceptos que en los Ordenamientos Jurídicos en materia laboral señalan y que son también para beneficio de ellos.

Nestor de Buen sostiene: "Que es un concepto difícil el de trabajador de confianza, es uno de los tipos de trabajador cuyas características especiales y en base a las funciones que éste debe desarrollar en la relación de trabajo, presuponen un acercamiento mas directo a los intereses del patrón, pero en el supuesto de incumplimiento en sus obligaciones se genera la pérdida de la confianza." 18)

18) DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México, 1984, P.P. 450

f.-) EL ARTICULO 3º DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Este Artículo, señala cuales son los puestos que en base a las funciones que en ellos se realizan podrá darse la calidad de Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados o de confianza.

En el inciso anterior, hice referencia al Catálogo General de Puestos. Creo que en lo señalado por este Artículo, se da la posibilidad para rescatar puestos, que en el caso particular de las Instituciones de Crédito, están contempladas en dicho documento y que no existe en realidad una definición para ubicarlos correctamente.

Claro, la aseveración anterior, es una posibilidad obligada para cada Organización Sindical el adentrarse al estudio y análisis de dichos catálogos, para incrementar el número de afiliados a sus organizaciones, pues de lo contrario se esta dejando toda la ventaja a la empresa para que determine la calidad laboral de los puestos.

Por ejemplo y retomando lo que señala el Artículo en comento, que refiere las actividades de: Administración, Control, Registro o Custodia de Información Básica de carácter general en las operaciones, y también en las funciones de: Dirección, Inspección, Vigilancia, Fiscalización, Investigación Científica, Asesoría o Consultoría, cuándo estas tengan carácter general.

La situación que viven actualmente las Organizaciones Sindicales Bancarias, en relación al porcentaje de agremiados en cuanto a la plantilla del personal total de las Instituciones de Crédito, en muchas de ellas no llega a rebasar el 50% y algunas por desgracia solo tienen afiliados a un poco más del

30% del personal, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, este porcentaje podría incrementarse si las dirigencias pusieran más entusiasmo e interés en lograr su crecimiento.

Esto es consecuencia natural, por la poca importancia que ponen al respecto, pero considero que lo más grave es la falta de conocimiento para poder sustentar sus planteamientos en base a la normatividad vigente y a los distintos criterios, que serían una fuente de enormes posibilidades para lograr este objetivo.

Lo señalado no quiere decir de ninguna manera que el porcentaje del personal sindicalizado deba ser superior o mayor al no sindicalizado, pero reafirmo que es una obligación ineludible que las Asociaciones Sindicales permitan dar una claridad a este rubro, para así garantizar seguridad y estabilidad bien definidas al personal que esté en el supuesto de convertirse en trabajador sindicalizado.

La fortaleza de los Sindicatos finalmente debemos entenderlo, estriba principalmente en el apoyo, en la solidaridad de sus bases, en la responsabilidad y en la honestidad de sus dirigentes. No es necesariamente importante aumentar cantidad sino calidad y si de lo comentado, no es posible que los porcentajes se incrementen para caer en la cantidad, una organización también se nutre de calidad. Ello puede quedar claramente reflejado si aunque sea minoría se dan los factores de responsabilidad lealtad y honestidad.

En la Ley Federal del Trabajo, propiamente en su Artículo 9 se dice: "La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de Confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Asimismo, el texto del Artículo 3° de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala, que no serán de confianza: "los Directores Generales y los Subdirectores Adjuntos; los Directores y Subdirectores de División o de Área, los Gerentes, Subgerentes y Jefes de División o de Área; los Subgerentes Generales; los Gerentes; las Secretarías de los Gerentes y de sus Supervisores; los Contadores Generales; los Contralores Generales; los Cajeros y Subcajeros Generales; los Representantes Legales y Apoderados Generales; así como 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, cuando éstas tengan carácter general."

Para concluir y considerando ambas redacciones, siento que es más complicado entrar a la definición de los puestos tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo en el Artículo citado, sin embargo, creo que también nos da la posibilidad para manejar supuestos con muchas posibilidades de clarificar la situación particular de los puestos a discusión.

Por otro lado, en la segunda cita lo veo más claro, en razón a que esta exponiendo de manera expresa cuales son los puestos que no pueden ser sindicalizados, y al concluir, no señala que todos aquellos que se encuentren en el Catálogo General de Puestos y tal y como lo señala el Artículo 6° de las Condiciones General de Trabajo para el Banco BCH cuando éstas tuvieron vigencia, que éste será elaborado conjuntamente entre Institución y Sindicato, es aquí el momento preciso donde cada Organización Sindical debe y debió haber actuado para dar claridad a este punto, tan importante para la misma.

g.-) LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS (FENASIB).

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional en su Artículo 68, solo acepta y reconoce un Sindicato por dependencia.

En el caso de los organismos Bancarios, la FENASIB es la única que agrupará a todos los Sindicatos Bancarios de nuestro País.

Esta Federación, queda constituida y registrada ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el mes de febrero de 1984, siendo su primer Secretario General el Licenciado Rafael López Zepeda.

No existe una definición concreta en la Ley Federal del Trabajo de lo que es una Federación. Mario de la Cueva sostiene que: "una Federación o Confederación es el último eslabón de la capacidad de organización de los trabajadores".¹⁹⁾

Estas estarán conformadas no por los trabajadores, sino por las Organizaciones Sindicales representantes de los mismos. Su misión es universal porque su acción estriba en intervenir en las cuestiones que dañen o traten de perjudicar al trabajo.

Su diferencia con los Sindicatos estriba en las actividades que unas y otros realizan.

Mientras que los Sindicatos tienden a desenvolverse internamente para el desarrollo y bienestar de los que representan, las federaciones actúan universalmente atendiendo de manera general las perspectivas del avance social de los trabajadores que representan los Sindicatos.

19) DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Tercera Edición. México, D.F., 1984. P.P. 367.

Los requisitos para la integración de una Federación según Mario de la Cueva, son los siguientes:

1.- Deben formarse por sindicatos de obreros o empresariales y no debe haber mixtura, de lo contrario no serán reconocidos por la Ley, de acuerdo a lo señalado por el Artículo 123 Constitucional Fracción XVI, y el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro requisito, es la finalidad que tienen concebida los sindicatos de luchar en defensa del trabajador .

2.- Requisitos en cuanto a los miembros de las uniones: Los sindicatos están conformados por personas físicas; en tanto las Federaciones se integran por personas jurídicas. Por lo tanto para la constitución de una Federación deben existir sindicatos.

3.- Requisitos de forma. En este caso los trabajadores deben dar su consentimiento para que sus representantes tramiten su ingreso a una Federación, denotándose que si este procedimiento se lleva a cabo se entenderá como una actuación democrática.

La asamblea de la Federación aprobará de manera general los Estatutos que regirán a la misma. La misma asamblea determinará los destinos de la organización y a los representantes de ésta.

4.- El registro. Esto deberá hacerse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el procedimiento será el mismo que se exige a los sindicatos.

En el caso particular de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, el registro se solicita también ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de hecho y de derecho, ésta fue la instancia que otorgó el primer registro, como ya lo he señalado, cuando la banca era administrada por el Gobierno; hoy en día las cosas han cambiando y debo entender que habrá

ajustes en los procedimientos, lo que no alcanzo a comprender es, si esta Federación para subsistir debe contar con dos registros tratándose de la misma persona jurídica.

Las Federaciones son personas jurídicas y sus órganos de autoridad son la Asamblea en primera instancia y la Directiva.

En el caso particular de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, ésta subsiste de las aportaciones que en dinero hacen las Organizaciones Sindicales afiliadas a la misma; esta es una obligación señalada en sus estatutos.

Para mejor proveer, adjunto al presente trabajo los estatutos de esta importante agrupación bancaria los cuales nos indican su objeto, su estructura, sus funciones, etc.

CAPITULO IV

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA BANCARIO

- a.-) Las Condiciones Generales de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo.

- b.-) Vigencia de las Condiciones Generales de Trabajo.

- c.-) Participación de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios en la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo.

- d.-) Heterogeneidad en las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones Bancarias en lo que se refiere a sus prestaciones económicas, sociales y culturales para sus empleados. (Banca Múltiple y Banca de Desarrollo)

- e.-) La revisión y sus beneficios para los empleados sindicalizados y no sindicalizados.

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA BANCARIO.

Como consecuencia de la nacionalización Bancaria en nuestro País, se presentó la necesidad inmediata de crear un instrumento jurídico que regulara las Condiciones de Trabajo entre los Trabajadores Bancarios y las Instituciones de Crédito para sustituir al anterior Reglamento de Trabajo.

En este caso, y con apego a la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional se desprende la instauración en cada Institución Bancaria de ese nuevo ordenamiento jurídico denominado Condiciones Generales de Trabajo.

Es el Artículo 18 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional el que nos señala que: "Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural de que disfruten los trabajadores al servicio de las Instituciones, señalando los requisitos y características de los mismos, asimismo las obligaciones de las Instituciones y los Trabajadores.

Las Instituciones, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente, presentarán a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las Condiciones Generales de Trabajo, las que serán sometidas a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto. "

De igual manera, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en su Artículo 3º transitorio, que hasta en tanto no se expidan éstas, se seguirán aplicando los Reglamentos de Trabajo respectivos.

Hago la aclaración que en la actualidad, por todos los procesos administrativos ocurridos en el Gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari, ha desaparecido la Secretaría de Programación y

Presupuesto, aunado a los procesos también de cambio dentro del Sistema Bancario Nacional en donde hoy en día la Banca que fue nacionalizada hoy privatizada, no debe sujetarse a ese procedimiento, en virtud de que ya no rigen en la Banca Múltiple o Comercial las Condiciones Generales de Trabajo, pues fueron suplidas por los Contratos Colectivos de Trabajo.

Siguiendo con el análisis del documento en comento, estoy seguro que muchos de los Trabajadores Bancarios que fueron testigos de las noticias tanto de la nacionalización Bancaria como de la libertad de asociación sindical, expresiones utilizadas por el entonces Presidente Lic. José López Portillo en el año de 1982, creyeron que cambiaría de la noche a la mañana la legislación normativa interna que regulaba sus relaciones de trabajo con las Instituciones de Crédito y que como lo he venido señalando era totalmente inconstitucional.

No fue así, porque los Reglamentos Internos prevalecieron mucho tiempo después de que se hizo oficial que el Gobierno sería el nuevo administrador de los bancos comerciales, de acuerdo a lo que señalaba al Artículo 28 Constitucional .

Las necesidades de cambio eran obligadas, y ahora, no solo los trabajadores bancarios sino sus propios representantes vivían la incertidumbre en cuanto al nuevo ordenamiento jurídico, que sería el sustituto de los Reglamentos anteriores y que regulaban sus relaciones de trabajo.

En cuanto a la participación, no en gran medida de los Sindicatos Bancarios, sino de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, simplemente expreso de esta forma, no fue notoria para la negociación y entrada en vigor de este nuevo marco normativo dentro de las Instituciones de Crédito; y no fue así, porque ésta se constituye hasta el mes de febrero de 1984 y por consecuencia lógica, había una falta de experiencia en estas actividades de dicha Organización Sindical aunado a los lineamientos políticos que presumo, le señalaron las altas autoridades del Ejecutivo Federal, no fue posible que en muchas Instituciones de Crédito contaran en tiempo y forma con las Condiciones Generales de Trabajo.

Por otro lado y retomando la redacción del Artículo 18 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional señala que los Sindicatos serán "tomados en cuenta", de acuerdo a su opinión por parte de las Instituciones y una vez concluido el trámite de la elaboración del texto, será turnado a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para su consideración y la aprobación correrá a cargo de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

En la realidad esto no ocurría, simplemente, tanto las Instituciones de Crédito como los Sindicatos Bancarios, estaban supeditados a un modelo general de Condiciones Generales de Trabajo y, de acuerdo a las negociaciones que se llevaran a cabo entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios con la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto podrían entrar en vigor las mismas dentro de cada Institución Bancaria.

Sostiene Néstor de Buen, "que en orden de determinar la naturaleza jurídica del requisito de depósito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se estima que las condiciones pactadas entre la Institución y el Sindicato, éstas son perfectas pero ineficaces en tanto no sean aprobadas y depositadas como la ley lo estipula". 20)

Quiero decir que en tanto no las autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y se haga el depósito correspondiente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no tendrán ninguna validez jurídica, en consecuencia no podrán entrar en vigor.

20) DE BUEN LUZANO, NESTOR. Los Trabajadores de Banca y Crédito (exégesis teológica). Editorial Porrúa, S.A. Edición 1984 México, D.F. P.P. 102

a.-) LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En los que se refiere a las Condiciones Generales de Trabajo no existe una definición concreta de ellas en particular, pero el Artículo 88 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional señala:

Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

- I.- La intensidad y la calidad del trabajo;
- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.- Las Disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV.- Las fechas y condiciones en que los Trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI.- Las demás reglas que fueren convenientes.

Las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones de Crédito están distribuidas de la siguiente forma:

Capítulo I.

Disposiciones Generales.

Capítulo II.

De los requisitos para el ingreso y los nombramientos.

Capítulo III.

De los derechos y obligaciones de la Institución y los Trabajadores

Capítulo IV.

De los salarios y de las prestaciones económicas, sociales y culturales.

Capítulo V.

De la jornada de trabajo, horarios y control de asistencia.

Capítulo VI.

De los descansos, vacaciones y permisos.

Capítulo VII.

De las comisiones mixtas y del escalafón.

Capítulo VIII.

Sanciones.

Capítulo IX.

De la suspensión, cese y terminación de los efectos de los nombramientos.

Capítulo X.

Sistema de estímulos y recompensas para el personal.

Existen una serie de disposiciones en el contenido de estos Ordenamientos y refiero aquellos que como una consideración personal sienten más importantes.

En el Artículo 4° se precisa el término de nombramiento en lugar de Contrato Individual de Trabajo ésta es una diferencia que vamos a encontrar de manera clara entre la normatividad del Apartado "A" y la del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

El Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo que es en consecuencia normatividad del Apartado "A", nos indica los requisitos del Contrato Individual de Trabajo y dice: "El escrito en que consten las Condiciones de Trabajo deberá contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador (y del patrón);
- II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V.- La duración de la jornada;
- VI.- La forma y el monto del salario;
- VII.- El día y el lugar de pago del salario;
- VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."

El Artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos dice que los nombramientos deberán contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II.- Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV.- La duración de la jornada de trabajo;
- V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; y
- VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

El Artículo 10 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo para la Banca nos dice que: "el nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la Institución y el Trabajador y deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del Trabajador; el número del Registro Federal de Contribuyentes y de la Cédula Profesional, cuando proceda;

II.- Los servicios que deban prestarse, de acuerdo con el Catálogo de Puestos Institucional;

III.- El carácter del nombramiento pudiendo ser: definitivo, por tiempo fijo o por obra determinada;

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

V.- El lugar en que se prestarán los servicios;

VI.- El salario y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador;

VII.- La fecha de expedición del nombramiento; y

VIII.- La categoría del puesto.

Además el nombramiento se expedirá por el Director General o por el funcionario que por acuerdo de éste se encargue de su tramitación, debiendo recabarse la firma del interesado y extenderse copia al mismo.

Y cuando se trate de los dos niveles inmediatos inferiores al del Director General, los nombramientos deberán ser expedidos previa aprobación del Consejo Directivo". 21)

El Artículo 5º de las Condiciones Generales de Trabajo para el Banco BCH que estuvieron vigentes hasta el mes de mayo de 1992, determinaba la calidad de los trabajadores de base y trabajadores de confianza el cual a la letra dice:

"Son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto por la ley, y por el Catálogo de Puestos Institucional, no sean de confianza.

21) ACOSTA ROMERO, MIGUEL Y DE LA GARZA CAMPOS, LAURA ESTHER. Derecho Laboral Bancario. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1988. Primera Edición P.P. 146.

Los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo después de cumplir doce meses de servicios y en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicio prestados.

Los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación en el empleo.

El personal por tiempo fijo u obra determinada, se regirá en cuanto a sus obligaciones y derechos por lo establecido en los nombramientos respectivos, las condiciones y la ley."

Como lo indiqué anteriormente, existen puestos que de acuerdo a su agenda de labores, bien pudieron ser considerados dentro del universo de puestos sindicalizados, pero por intereses marcados dentro de las Instituciones de Crédito, no permitieron que éstos lo fueran, por lo tanto, ésta será una tarea muy importante para los Sindicatos de la Banca de Desarrollo que están sujetos a Condiciones Generales de Trabajo a estudiar a fondo este aspecto para ampliar su número de afiliados; de igual manera corresponderá a las dirigencias de la Banca hoy privatizada, entrar a su estudio y definir en los Contratos Colectivos correspondientes de manera clara y precisa cuales son los puestos sindicalizados y los no sindicalizados.

En cuanto al último párrafo del Artículo 5º, dice que la calidad laboral de un Trabajador debe ser definida oportunamente en razón a que en el supuesto de pertenecer por funciones a un puesto del universo de sindicalizados y no es considerado como tal, el Trabajador corre el riesgo que en cualquier momento sea cesado y quede sin efecto su nombramiento, argumentando "pérdida de la confianza" como frecuentemente ocurre y ello lo deja en un estado de indefensión frente al patrón en caso de demandar su reinstalación, por ello sostengo de nueva cuenta, que es un aspecto muy importante que no deben descuidar las Organizaciones Sindicales Bancarias, al contar éstos con amplias posibilidades de poder llevarlo a cabo y dar seguridad a quienes hoy no la tienen.

El Artículo 21 en la Fracción II de la Condiciones Generales de Trabajo del Banco BCH, vigentes hasta mayo de 1992 dice: "pago de deudas contraídas con la Institución por anticipos de salarios, pagos hechos por error o con exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su negligencia. La cantidad exigible por estos conceptos en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes de salario del trabajador y el descuento será el que convenga éste y la Institución, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva."

Esta Fracción establece una posibilidad favorable para los Trabajadores Bancarios, pues señala que están prohibidos los descuentos en los salarios de los Trabajadores, salvo lo que señala la misma.

Lo anterior es una transcripción del Artículo 110 de su Fracción I de la propia Ley Federal del Trabajo.

En este punto, considero que debe tenerse un cuidado especial, en razón a que se presentan en muchas ocasiones situaciones muy complejas, porque de acuerdo a las actividades desarrolladas en las ventanillas de las sucursales Bancarias por lo regular se manejan recursos en dinero y en documentos convertibles a dinero y por diversas circunstancias, o sobra dinero y esta situación no repercute gravemente para el trabajador o cuando falta es de preocuparse porque en muchas de las ocasiones, las cuantías son elevadas y ponen en duda la confianza o la credibilidad en los argumentos expresados por el propio trabajador. Lo jurídicamente válido, es hacer efectivo el precepto ya señalado sin embargo, en ocasiones no son errores sino que se traducen en conductas en la mayoría de las veces difíciles de probar que son ilícitas y dan como resultado, que se tenga que actuar ante autoridades penales por los desfalcos que frecuentemente se están reportando.

En este caso, opino que los Sindicatos deben intervenir de una forma muy cautelosa porque quizá la defensa que esta llevando a cabo de un Trabajador por este concepto sea improcedente, pues el hecho puede ser delictuoso, para ello es necesario contar previamente con todos los elementos necesarios que sean

suficientes para convalidar la figura del error, inclusive hasta la negligencia para determinar que no hay dolo o mala fé e incluso un enriquecimiento ilícito.

El Artículo 42C de las mismas Condiciones Generales de Trabajo del Banco BCH repito, vigentes hasta mayo de 1992 en el primer párrafo dice. " La Institución podrá reconocer la antigüedad de los trabajadores que ingresen...".

Este Artículo representaba para el Trabajador Bancario un beneficio muy sustancial solo que el texto es ambiguo y finalmente queda como una facultad potestativa de las Instituciones de Crédito, al autorizar o negar el reconocimiento de la antigüedad.

Por lo antes expuesto, en el caso de que se hubiera aprobado de manera general, habría representado un alto costo para las Instituciones; sin embargo donde no estoy de acuerdo es que como una práctica particular, los altos directivos de las Instituciones de Crédito todavía nacionalizadas, favorecieran con este beneficio a sus amigos o colaboradores más cercanos, generándose un malestar para la mayoría del personal que tenía conocimiento de esos apoyos que eran en sí facultades discrecionales de los mismos.

El costo a que hago mención, es al ingreso casi de forma directa a los beneficios para las reservas que se forman para los efectos de las prestaciones, limitando muchas posibilidades a los trabajadores al presentarse una natural descapitalización de dichas reservas.

Siguiendo con nuestras asignaturas de análisis, cito ahora el Artículo 69 en sus Fracciones I, II y III de las propias Condiciones General de Trabajo de vigencia señalada y que a la letra dice:

"I.- Los Trabajadores harán uso de su período anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración;

II.- El derecho de los Trabajadores a las vacaciones prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios;

III.- Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en uno o dos períodos, de acuerdo a las necesidades de la Institución y escuchando la opinión del trabajador ."

Vemos que en la primera fracción, se obstaculiza el beneficio de disfrutar las vacaciones al trabajador y lo retiene durante seis meses buscando con ello no perjudicar las labores, ello no es más que una protección solo para la Institución en muchos de los casos en perjuicio del Trabajador ya que existe una manipulación excesiva por parte de los supervisores o jefes inmediatos en este rubro. Con la entrada en vigor de las negociaciones de los Contratos Colectivos, este será un punto importante que deberán vigilar los representantes Sindicales para erradicar estos vicios que en mucho dañan la estabilidad y el clima laboral en los centros de trabajo.

La segunda, refiere la prescripción que jurídicamente es la pérdida de un derecho por el transcurrir del tiempo, sin embargo no estoy de acuerdo con esta inclusión porque muchas de las veces no es una causa imputable al Trabajador el que no pueda disfrutar este derecho por las cargas de trabajo que son comunes y por la buena voluntad y disposición de éste, no las ejerce en tiempo y forma, por lo tanto considero también que debe analizarse a fondo esta situación, pues si hacemos una investigación de campo, nos daremos cuenta que es un índice elevado dentro de las Instituciones de Crédito los casos de ésta índole.

Por último, la tercera procura más la seguridad en las posibilidades de disfrute pues hasta se señala la determinación que sean dos períodos, ello también representa una seguridad anticipada para las mismas Instituciones de Crédito.

El Artículo 78 de las Condiciones Generales de Trabajo para el Banco BCH con la vigencia ya señalada nos indica del establecimiento de las comisiones mixtas de escalafón; de seguridad e higiene; de capacitación y adiestramiento y de reparto de utilidades.

En este sentido, existe un celo natural y muy marcado por parte de las autoridades de las Instituciones de Crédito y una tibieza exagerada de diversas Organizaciones Sindicales para su cabal cumplimiento.

En el caso particular del escalafón, a éste lo considero como un instrumento que otorga mayor presencia a los sindicatos Bancarios, un beneficio directo para los Trabajadores más preparados y por último, una posibilidad muy amplia para elevar la calidad, la productividad y un seguro crecimiento de las propias Instituciones de Crédito.

Es a través de este mecanismo, como se le presentan al trabajador con conocimientos y experiencia posibilidades para aspirar a lograr su crecimiento, en consecuencia, a estar mejor pagado, ello lo beneficia incluso para tener alcances muy importantes y significativos en las prestaciones de carácter económico que otorgan las Instituciones Bancarias a sus Trabajadores.

Desafortunadamente para el sector Bancario, no existe un avance sustancial en este aspecto auspiciado por las mismas Organizaciones Sindicales que no se introducen a este terreno, hoy en día prevalecen las acciones de favoritismos y privilegios de parte de los jefes o representantes de las Instituciones, pero sostengo, que ellos no son culpables por la falta de responsabilidad inclusive y ésto es grave, falta de conocimiento de muchas dirigencias Sindicales Bancarias.

En el caso de las demás comisiones referidas, considero que todas son importantes, pero una que mayor llama la atención a los trabajadores es la de reparto de utilidades, pues ello representa un ingreso adicional que la propia ley señala como obligación para los patrones y que es el dar la posibilidad para que los Trabajadores participen de los beneficios o de las ganancias de la empresa.

El Artículo 124 de las Condiciones Generales de Trabajo multicitadas, señalan el sistema de estímulos y recompensas en beneficio del personal; sin embargo en este precepto también, existe una situación muy abstracta en cuanto a la redacción y para tal efecto cito el texto:

"Artículo 124.- La Institución, oyendo al Sindicato, establecerá un sistema de estímulos y recompensas para el personal de base con nombramiento definitivo que destaque por su actitud de servicio, desempeño excelente y aportación a la administración u operación de la Institución, tomando en cuenta las bases y principios de la Ley de Premios, estímulos y recompensas civiles".

Lo anterior se puede interpretar solo como una mera posibilidad que no conduce a la obligación, por consiguiente las dirigencias sindicales debieron haber puesto especial atención para modificar estos textos y adecuarlos para que vaya implícita la obligación para las instituciones, de darles seguimiento a estos preceptos.

En este sentido, las Instituciones de Crédito en su mayoría carecen de un sistema de estímulos y recompensas para su personal aún encontrándose inscrito este beneficio en los textos como el que ahora analizamos.

Me permití comparar a las Condiciones Generales de Trabajo con el Contrato Colectivo de Trabajo aunque de una manera muy general, y por la aparente similitud que éstos guardan entre sí.

Ahora, haré una breve descripción de las características del Contrato Colectivo de Trabajo y esas semejanzas de las que hago mención.

Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo. La Ley federal del Trabajo en el Artículo 386 lo define como: "Contrato Colectivo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Esta definición incluye el término Convenio y el Artículo 1792 del Código Civil para el Distrito Federal lo refiere como: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones". En consecuencia ello viene a ser una definición más amplia que como se refiere respecto al contrato.

Los Contratos Colectivos de Trabajo solo tienen vida jurídica dentro del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. En el caso particular del Apartado "B" como anteriormente hace mención son Condiciones Generales de Trabajo.

En cuanto a los Contratos Colectivos de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo especifica en el Artículo 387 segundo párrafo, que si el patrón se niega a firmarlo, los trabajadores pueden ejercer el derecho a huelga, situación que no refiere la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

El titular o administrador de un Contrato Colectivo siempre será el Sindicato que lo celebró. Ello nos aleja de una semejanza con las Condiciones Generales de Trabajo por su procedimiento de elaboración y revisión, ya que la Ley Burocrática no da mayores posibilidades para los Sindicatos, incluso señala que para el ejercicio del derecho a huelga debe existir una violación "de manera general y sistemática"; en cambio la Ley Federal del Trabajo es más precisa y señala con claridad este derecho colectivo.

El Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos del Contrato Colectivo en el siguiente orden:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios;

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprendan;

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a la empresa o establecimiento;

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Las diferencias del Contrato Colectivo de Trabajo con las Condiciones Generales de Trabajo son:

a.- Las Condiciones Generales de Trabajo contemplan disposiciones generales, en lo referente al Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo no lo señala.

b.- Las Condiciones Generales de Trabajo señalan los requisitos para el ingreso y los nombramientos; en el Contrato Colectivo no se estipulan en forma expresa éstos, de acuerdo con los requisitos marcado en la Ley Federal del Trabajo.

c.- Las Condiciones Generales de Trabajo no señalan vigencia para su aplicación, pero el Artículo 87 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional indica que éstas serán fijadas por el titular de la dependencia y su revisión se hará cada tres años. El Contrato Colectivo de Trabajo será revisado en lo que se refiere a salarios cada año y cada dos para prestaciones, lo anteriormente señalado, se encuentra en los Artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

d.- Las Condiciones Generales de Trabajo señalan sanciones en un capítulo y la suspensión, cese y terminación de los efectos de los nombramientos en otro; en cambio el Contrato Colectivo de Trabajo no lo estipula de acuerdo a los requisitos de la Ley, pues más bien esto se incluye en el Reglamento Interior de Trabajo.

En cuanto a las diferencias que en algunos casos son más de forma que de fondo, el Contrato Colectivo de Trabajo señala en el Artículo 391 de la última Fracción, que lo no previsto se acordará mutuamente y con ello se evitarán divergencias en su interpretación y podrán incluir en el mismo otras opciones que no se señalan como requisitos en la Ley Federal del Trabajo y que conyugan a las partes. Esta situación particular tampoco la expresa la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, por lo tanto es más amplio y de mayores beneficios lo que se señala en el Apartado "A" que en el Apartado "B" del Artículo citado de la Constitución.

Las concordancias son:

- 1.- Las jornadas de trabajo;
- 2.- Los días de descanso y vacaciones; y
- 3.- Lo referente a las Comisiones Mixtas.

En el Contrato Colectivo de Trabajo, se señala frecuentemente a la capacitación. Este punto lo creo muy importante por las necesidades actuales de nuestro País en vías de modernización, sobre todo con la entrada en vigor ya próximamente del Tratado de Libre Comercio que será celebrado por México, Canadá y los Estados Unidos.

Con la reprivatización Bancaria, las Instituciones de Crédito, sus Trabajadores y los Sindicatos mismos, deberán experimentar avances sustanciales para establecer una armonía real entre ellos. Recordemos que los nuevos propietarios de los Bancos hoy privatizados, se encuentran ahora con la presencia de Sindicatos Bancarios. Es necesaria esa comunión de buena comunicación para que en sus relaciones, elaboren y firmen sus Contratos Colectivos de Trabajo. Al momento de elaborar este trabajo, ya casi la totalidad de los Sindicatos Bancarios habían concluido sus negociaciones de este importante documento.

Lo anterior, vendrá a representar una nueva experiencia tanto en el terreno práctico como en el jurídico, pues ahora, verdaderamente existirá una negociación directa de los trabajadores a través de sus representantes sindicales con las altas autoridades de las Instituciones de Crédito al elaborar su Contrato Colectivo de Trabajo, tarea distinta por completo a lo que regularmente se venía haciendo en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional con las Condiciones Generales de Trabajo.

b.-) VIGENCIA DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

En realidad no existe una posición exacta respecto a la vigencia de las Condiciones Generales de Trabajo. En cambio en lo referente al Contrato Colectivo de Trabajo la Ley expresamente señala términos y revisiones.

El Artículo 89 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional señala:

" Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente, a solicitud de éste, se revisarán cada tres años".

De acuerdo a dicho señalamiento, corresponderá al Director General la fijación de éstas y da a entender la facultad discrecional de éste para la elaboración de las mismas.

En relación a las Condiciones Generales de Trabajo, señalan Miguel Acosta Romero y Laura Esther de la Garza Campos que:

" Se revisarán cada tres años, surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a éste corresponderá responder en definitiva de las objeciones sustanciales de los Sindicatos a las Condiciones Generales de Trabajo y no obligarán al Estado ni podrá

exigirse a éste el cumplimiento de aquellas sino cuentan con la aprobación de las autoridades correspondientes. Por lo que los Sindicatos deberán poner especial interés, en que se cubran tanto el requisito de la aprobación, como el depósito en el Tribunal." 22)

Para Nestor de Buen, la vigencia de las Condiciones Generales de Trabajo se señala en el Artículo 90 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y dice, "Pues bastará su depósito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para su entrada en vigor previa autorización de la Secretaría de Programación y Presupuesto". 23)

Hago la aclaración como ya lo hice antes, que esta entidad administrativa hoy en día no existe.

c.-) PARTICIPACIÓN DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS EN LA REVISION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

La revisión de las Condiciones Generales de Trabajo, corresponde a las Instituciones Bancarias con sus respectivos Sindicatos. Este vendría a ser el aspecto formal . Sin embargo esta revisión materialmente la venía realizando y lo seguirá haciendo seguramente para las Instituciones de la Banca de Desarrollo la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, pero ésta no lo realiza directamente con las autoridades de éstas, sino que la misma se dirige directamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

22) ACOSTA ROMERO, MIGUEL Y DE LA GARZA CAMPOS, LAURA ESTHER. Op. Cit. P.P. 316

23) DE BUEN LIZANO, NESTOR. Los Trabajadores de Banca y Crédito . (Estrategia Tendenciosa). Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México 1984 P.P. 101

La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, en el proceso de revisión, hace las propuestas a través de un modelo general, mismo que se conforma con las ponencias de cada uno de los Sindicatos federados, hoy en día repito solo para la Banca de Desarrollo porque la Banca Comercial ahora se rige por Contratos Colectivos de Trabajo.

Existe sin embargo, un aspecto que no debo omitir y que es el contenido de los documentos distintos que regían a la Banca hoy reprivatizada y la Banca de Desarrollo. Resulta que sobre todo en el rubro de las prestaciones económicas una diferencia enorme, siendo superiores las de la Banca del Estado y nunca se dio una homogeneización que resultara de igual a igual en este sentido, por lo tanto en los períodos de revisión se daban dos eventos distintos.

Considero que no hay en realidad, la necesidad de ampliar en el análisis de este inciso, pues solo se dieron dos revisiones de Condiciones Generales de Trabajo y estaba próxima la tercera, sin embargo, con el proceso de la desincorporación ya concluido éste no fue necesario, habrá revisión para lo que corresponde a la Banca de Desarrollo, pero al elaborar este trabajo aún no existía un proyecto.

La revisión como ya ha quedado señalado, es trianual.

d.-) HETEROGENEIDAD EN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES BANCARIAS EN LO QUE SE REFIERE A SUS PRESTACIONES ECONOMICAS, SOCIALES Y CULTURALES PARA SUS EMPLEADOS. (BANCA MULTIPLE / BANCA DE DESARROLLO.)

No existió realmente una similitud en el contenido de las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones de la Banca Múltiple antes de su reprivatización y la Banca de Desarrollo.

A las primeras, se le incluyó en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional posteriormente a la nacionalización Bancaria. Las segundas ya estaban incluidas en éste. Las Instituciones de Banca Múltiple reglan sus relaciones de trabajo a través de los Reglamentos Internos de Trabajo al principio señalados. De nueva cuenta y una vez desincorporadas éstas de la Administración Pública Federal, se harán los ajustes jurídicos correspondientes y pasarán a formar parte del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, y se darán modificaciones respecto de la normatividad que regirá las relaciones laborales, que a título personal, considero mucho más ventajosas que como se encontraban cuando eran administradas estas Instituciones por el Gobierno.

A continuación, señalo una serie de prestaciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo de Nacional Financiera que en el mismo texto para la Banca Múltiple se consideraban, pero de tal manera inferiores considerablemente y otras que ni siquiera se contemplaban en la Banca Múltiple o Comercial.

Es incongruente esta situación pero en detalle lo comentaré en el capítulo siguiente.

Señalan las Condiciones Generales de Trabajo, que la Institución reconocerá a los Trabajadores que se incorporen a su servicio, el período laborado con anterioridad en la propia Institución o en Fideicomisos de Fomento, constituidos en Nacional Financiera.

Este reconocimiento de antigüedad, señala que será para todos los efectos excepto para los escalafonarios.

El Artículo 16 de las mismas dice que: la Institución podrá asimismo, de conformidad con las normas y lineamientos específicamente emitidos en esta materia por las autoridades competentes en los términos de las circulares números 858 y 871 de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. a)

Respecto de las vacaciones, el Artículo 39 en su Fracción 1, señala que serán veinte días a disfrutarse en los primeros nueve años de servicio.

En la Banca Múltiple son los mismos días, pero este disfrute corresponde hasta los diez años de servicio.

En relación a permisos con goce de sueldo, el Artículo 49 nos señala que:

I.- Hasta quince (15) días cuando se trate de causas plenamente justificadas y el trabajador cuente con una antigüedad mínima de un año

II.- Periodos mayores de quince días y hasta un mes, también por causas plenamente justificadas y que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de dos años.

III.- Sin goce de sueldo ni demás prestaciones de carácter económico, hasta por un año cuando el propósito de las mismas sea la realización de estudios en el país o en el extranjero conforme a las normas que rijan en materia de capacitación. Dichas licencias podrán ser renovadas y su duración será computada como antigüedad del trabajador.

IV.- Sin goce de sueldo ni demás prestaciones, hasta por seis meses, para el desempeño de un cargo en el sector público, inclusive de elección popular o de carácter técnico o ejecutivo siempre que la circunstancia de su elección o nombramiento acontezca en servicio activo y solo cuando el número de licencias concedidas no afecte la marcha de la Institución.

a) ANEXOS: Copias Circulares 858 y 871, que hablan respecto del reconocimiento de antigüedad y que son sustraídas de la obra "Derecho Laboral Bancario, Doctrina, Compilación Legal y Jurisprudencia. Miguel Anasta Romero y Laura Esther de la Cruz Campo. Ed Porras S.A. Primera Edición, México 1988. P.P. 571, 576 y 577 (Cuenterías en el Capítulo de Abozcos)

Estos beneficios, no están considerados a excepción del señalado en la fracción primera, del Artículo en comento en la Banca Múltiple. Hoy en día, con las negociaciones de los Contratos Colectivos seguramente estos aspectos serán considerados para ver la posibilidad de que se igualen inclusive que se amplíen en beneficio de los Trabajadores Bancarios.

El Artículo 55 establece que: "Los Trabajadores que hayan prestado un año completo de servicios tendrán derecho a recibir una gratificación anual equivalente a cuatro meses y veinte días del último sueldo tabulado que perciba el trabajador en el año, más la compensación mensual por la antigüedad correspondiente".

Que atractivo es este beneficio, seguramente esto genera un armigo importante para los trabajadores en esta Institución Bancaria.

El Artículo 66, Fracción segunda establece: "Que del derecho a la atención médico-quirúrgica incluyendo la dental, farmacéutica y hospitalaria tendrá derecho el esposo de la Trabajadora o su concubinario, siempre y cuando se encuentre incapacitado permanentemente para trabajar".

En el caso de las jubilaciones el Artículo 77 dispone: "Los Trabajadores que cumplan 55 años de edad y 30 de servicios, o 60 de edad y 26 de servicios, tendrán derecho a una pensión vitalicia por jubilación".

El Artículo 80, expresa que cuando se trate de Trabajadoras, la Institución podrá reducir hasta cinco años de edad establecidos.

FONDO DE AHORRO.

En el Artículo 132, establece que: "La Institución constituirá un fondo de ahorro en favor de cada uno de sus Trabajadores, con una aportación equivalente al 6% de los salarios mensuales".

CREDITO PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA HABITACIONAL.

El Artículo 146 señala que: " El trabajador con un mínimo de dos años en la Institución, tendrá derecho a obtener un crédito a largo plazo para la resolución del problema habitacional.

Este crédito se destinará para:

- I.- Construcción de casa habitación.
- II.- Compra de terreno y construcción de casa habitación.
- III.- Adquisición de casa habitación.
- IV.- Liberación de gravámenes de la casa habitación que desea adquirir, y
- V.- Obras de ampliación de la casa habitación.

En caso de que el Trabajador deje de prestar sus servicios a la Institución, este tendrá un periodo de gracia de seis meses y la tasa no se incrementará. Rebasado este término la tasa de interés se cobrará al 12% anual.

Si el crédito se destina para la construcción de casa habitación, el Trabajador tendrá un plazo de gracia de seis meses para iniciar el pago del crédito.

Transcurridos 5 años del otorgamiento de este crédito, el Trabajador podrá solicitar uno nuevo."

CREDITO PARA ADQUISICION DE BIENES DE CONSUMO DURADERO.

En este caso existe casi una similitud en cuanto al alcance, lo que varía es el plazo de amortización que es de seis meses.

Otra diferencia surge en el pago de intereses que son señalados de la siguiente forma:

4 % anual, durante los tres primeros años de vigencia.

5 %, 6 % y 7% durante los siguientes tres años.

INCENTIVOS.

Las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución señalan que los Trabajadores con antigüedad de 15, 20 y 30 años de servicios se harán acreedores a:

"5 días del importe de su salario mensual y un obsequio simbólico a quienes durante un año natural, no tengan retardo. A este derecho, serán considerados los trabajadores que estén sujetos a sistema de control de asistencias.

Los trabajadores que cumplan 20 años de servicios y que a juicio de la Institución hayan mantenido una puntualidad manifiesta y un nivel adecuado en los resultados de su desempeño laboral, podrán solicitar que queden eximidos de la obligación de checar entradas y salidas."

De manera general, éstas son algunas de las diferencias que existen y que son muy notorias, de ahí, la razón de hacer tal comparación. Como vemos, existen aspectos de gran beneficio para los trabajadores de la Banca de Desarrollo que a futuro, cuando la Banca Múltiple y en particular los Sindicatos Bancarios administren Contratos Colectivos de Trabajo, los dirigentes sindicales deberán tener una visión propositiva

para ampliar o por lo menos, para igualar a sus representados con los beneficios comprendidos en las Condiciones Generales de Trabajo comparadas.

Quizá no sea válido que a los beneficios en las negociaciones tanto de Condiciones Generales de Trabajo y ahora de los Contratos Colectivos de Trabajo se involucre al personal que no es afiliado a las Organizaciones Sindicales que conforman la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, pero considero que estos logros deben dar como resultado un clima laboral óptimo, pues finalmente solo existe la distinción entre el que es sindicalizado y el que no lo es, pero finalmente no dejan de ser trabajadores de la misma empresa.

CAPITULO V

PERSPECTIVAS DEL SINDICALISMO BANCARIO EN MEXICO

- a.-) El derecho de huelga.

- b.-) Logros para los Trabajadores Bancarios.

- c.-) Participación de las bases con los Sindicatos Bancarios.

- d.-) Proyección política de los Sindicatos Bancarios.

- e.-) Consolidación de los Sindicatos Bancarios del Apartado "A".

- f.-) Consolidación política de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

Este último capítulo, tiene en su contenido, un carácter más práctico en relación con los Sindicatos Bancarios y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

El corto tiempo que tienen de vida dentro del ámbito sindical estos organismos, los a limitado de alguna forma y es importante, de acuerdo a los pocos años de experiencia, que conozcamos como han destacado en el lapso de una década, pero sobre todo, como actuaron y se desarrollaron en su campo de acción cada uno de ellos en particular y además como lo hicieron, al estar asociados a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

Me propuse incluir en este mismo capítulo, uno de los puntos más importantes dentro del movimiento obrero en nuestro País, me refiero al derecho de huelga, aspecto nada ajeno al gremio Bancario nacional, por ello, creo que eso será un reto muy importante que deberán retroalimentar en su actuación cada una de las dirigencias Bancarias, procurando una acción precavida, porque un supuesto de éstos no solo causará serios perjuicios a la Institución Bancaria emplazada a huelga, sino que habrá repercusiones con perjuicio a terceros como son los clientes y usuarios del servicio, así como al propio Gobierno, que no podemos decir hoy en día, que un movimiento de éstos no le llegue a preocupar y por último, poner en riesgo a la propia fuente de trabajo, pues en caso de un procedimiento mal llevado traería como consecuencia riesgos importantes en perjuicio del Trabajador Bancario, por las repercusiones de inestabilidad que se dan en estos procesos.

a.-) EL DERECHO DE HUELGA.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en el Artículo 123, Fracciones XVII y XVIII que:

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

Fración XVIII "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno."

Respecto del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, Nestor de Buen sostiene que: "El derecho de huelga es uno de los fantasmas de la legislación laboral burocrática". 24)

Tal afirmación seguramente se señala por la preocupación del Estado, que haciendo las veces de patrón, tenga que enfrentar un movimiento de huelga auspiciado por dirigentes de Sindicatos de Empresas o Dependencias del Estado en donde seguramente habría repercusiones muy difícil de dimensionar.

Cabe la posibilidad que también este señalamiento del autor citado, se refiera a la imposibilidad jurídica que la ley establece para hacer efectivo este derecho al incrustar los términos de VIOLACION DE MANERA GENERAL Y SISTEMÁTICA de los derechos de los Trabajadores, señalados en el Artículo 94 de la Ley Burocrática.

Me circunscribo a la primera, en razón a que dice que es el "fantasma", porque lo refiere como un temor al resultado o consecuencia generada por una huelga dentro de la Administración Pública.

24) DE BUEN LOZANO, NESTOR. Los Trabajadores de Banca y Crédito (Exigencias Tendenciosas). Primera Edición. Editorial Porrúa S.A. México, D.F. 1954. P.P. 102.

El mismo autor define a la huelga como: "La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los Trabajadores con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo". 25)

Por otro lado, el Artículo 92 de la Ley Burocrática señala: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta ley establece".

Esta misma Ley, nos traslada nuevamente a la Constitución Política del los Estados Unidos Mexicanos al Artículo 123 en su Apartado "B" que a la letra dice:

"Los Trabajadores tendrán derecho a asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este Artículo les consagra. "

Asimismo el Artículo 94 de la Ley Burocrática expresa:

"Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto a 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.

De manera personal, considero que ésto casi es un imposible jurídico, esa redacción lo único que pretende, es dejar sin efecto ese importantísimo derecho, sobre todo, en tratándose de una desmedida protección para el propio Estado al actuar como patrón; en consecuencia, es una posición que deja en estado de indefensión colectivamente hablando a los trabajadores de la Federación.

25) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR . Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa . S.A.Tercera Edición, México, D.F. 1979. P.P. 782.

Con lo expresado anteriormente, en relación al derecho de huelga y lo comentado desde un principio respecto del derecho a la Sindicación, se aprecia una tendencia radical y muy directa en proteger fuertes intereses tanto del Estado así como del capital, ello debe ser motivo de una expresión generalizada de repudio a estas decisiones que más que visualizarlas como jurídicas son políticas, con las cuales sus efectos serán de un perjuicio indubitable para los Trabajadores, de igual manera, en caso de cumplimentarse jurídicamente este derecho, la sociedad indudablemente resultaría también afectada por la falta de autoridad administrativa de la entidad que sufre un proceso de huelga.

Continuando con el tema de la huelga y para un mayor abundamiento, cito a Miguel Cantón Moller, y dice: "Que la calificación previa del movimiento emplazado, aunada a la formalidad del número de huelguistas así como a la causal de huelga, única que reconoce la Ley en su Artículo 94; cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, hacen que de hecho la huelga burocrática no exista. Para ello este autor cita al Doctor Trucba Urbina que califica a este derecho de la siguiente manera: "El mito de la huelga burocrática" y dice que sin embargo ahí están las disposiciones legales como piezas de musco". 26)

Lo último expresado según Cantón Moller, quiere decir que la norma expresa el derecho, sin embargo en virtud del desuso en que ésta se encuentra, lo análoga a algo que más bien debiera estar exlibiéndose como algo histórico.

En el ámbito Bancario y refiriéndonos al ejercicio de este derecho, las condiciones fueron propicias para haber ejercitado acciones de huelga, ésto en el año de 1988, cuando en la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo del sector bancario, se mostró una falta de respuesta por las autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público así como la de Programación y Presupuesto, entidades administrativas que provocaron un atraso importante para darles vigencia a las mismas generando con ello

26) CANTON MOLLER, MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático, Editorial Paz, S.A. de C. V. Segunda Edición, México D.F. 1985 P.P. 164.

y de forma clara la violación de manera general y sistemática de los derechos de los Trabajadores Bancarios, por consiguiente, se presentó propicia la ocasión para actuar, pero de nueva cuenta aparecieron las decisiones de carácter político, haciendo a un lado el aspecto jurídico que alejó la ejecución del derecho de huelga; sin embargo dudo mucho que ésto se hubiera llevado a cabo por la desconfianza de muchos Dirigentes Sindicales para trabajar coordinados con este grave problema, que en caso de haberlo realizado, habría traído graves consecuencias económicas y políticas para el País.

Esta pudo haber sido una excelente oportunidad para que los Sindicatos Bancarios unidos en torno a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, se hicieran notar como gremio dentro de la clase Trabajadora de nuestro País, sin embargo de nueva cuenta se dió un silencio imposible de creer y no hubo acciones que sean motivo de mayor análisis.

La Ley Burocrática establece el procedimiento para el supuesto ejercicio del derecho de huelga, ésto en el Artículo 99 que a la letra dice: "Para declarar una huelga se requiere :

- I.- Que se ajuste a los términos del Artículo 94 de esta Ley, y
- II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de los Trabajadores de la dependencia afectada."

Dicho procedimiento deberá llevarse a cabo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje quien determinará si la huelga es legal o ilegal.

Hago la aclaración, que este derecho se convalida solamente para los Trabajadores Bancarios que hoy en día siguen tutelados por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; es decir, aquellos que laboran en lo que hoy conocemos como la Banca de Desarrollo, siempre y cuando actuen de acuerdo a lo señalado en el Artículo 93 de la propia Ley Burocrática, que dice: "Declaración de huelga es la manifestada por la mayoría de los trabajadores de una dependencia, de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas".

Por otro lado, el Artículo 107 de la Ley Burocrática dice: "En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los Trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten".

En relación a esta expresión, deseo agregar que nunca se darán esas molestias a las autoridades referidas porque simplemente no habrá huelgas, en consecuencia sería mejor eliminar ese Artículo y no mantenerlo como una posición de burla para los burócratas de todo el País.

La huelga según el Artículo 108 de la citada Ley, terminará por:

- I.- La avenencia entre las partes en conflicto;
- II.- Por resolución de la Asamblea de Trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;
- III.- Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y
- IV.- Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con conformidad de éstas, se aboque al conocimiento del asunto.

Por último y en relación a la Ley en comento, el Artículo 109 dice: "Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijara el número de Trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las Instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública."

He referido de manera amplia, lo que es el ejercicio del derecho a huelga dentro del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, ello porque no imaginé que el proceso de reprivatización fuera a darse y en principio solo consideré todo lo referente al Apartado mencionado, sin embargo, con esos cambios, es necesario que refiera que este derecho dentro de lo que es el Apartado "A" del mismo Artículo 123 Constitucional sea más real y efectivo comparándolo con lo que contiene la legislación del Apartado "B".

Es el Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, el que nos indica de los objetivos y procedimientos de huelga.

El Artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo expresa:

"Para suspender los trabajos se requiere:

- I.- Que la huelga tenga por objeto algún o algunos de los que señala el Artículo anterior;
- II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta Fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el Artículo siguiente."

El Artículo 450 nos dice que la huelga deberá tener por objeto:

- *I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo 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 su 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 hubiese 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."

En consideración al contenido de este último Artículo, encontramos diferencias de fondo en relación a lo que la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional nos señaló, respecto del ejercicio de este derecho, como es la violación de manera general y sistemática de los derechos que consagra el Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional, por ello, sostengo que dentro del Apartado "A" se ve más viable la ejecución del mismo, previo el cumplimiento de los requisitos que la Ley Federal del Trabajo exige.

De manera particular, la Fracción II del Artículo 450, nos indica una posibilidad muy clara para la ejecución del derecho a huelga, verbigracia, cuando el patrón se niegue a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, instrumento que comprenderá las normas que regularán las relaciones laborales y sobre todo, los derechos de carácter económico-social, que incluso la propia Ley Federal del Trabajo, nos dice en el Artículo 394, que este documento jurídico, no podrá negociarse en condiciones menos favorables para los Trabajadores y como hoy en día ya la mayoría de las Organizaciones Sindicales negociaron sus Contratos Colectivos de Trabajo, debe entenderse que los resultados fueron favorables y debieron tomar como base fundamental su anterior ordenamiento jurídico denominado Condiciones Generales de Trabajo, para obtener avances significativos en beneficio de los trabajadores.

Para no redundar mucho con esto, vengo a confirmar que en la referencia que doy respecto de las Condiciones Generales de Trabajo que en 1988 fueron demoradas en perjuicio de los trabajadores, se dificultaba el ejercicio del derecho a huelga y analogándolo al Artículo 450 ya transcrito, en su Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, ello era motivo suficiente para un emplazamiento a las Instituciones Bancarias.

Otro causa que llama la atención, es el referido en la Fracción IV de este Artículo 450, donde señala que será motivo para exigir este derecho cuando se viole el Contrato Colectivo, menciono solo el Contrato Colectivo porque en el caso particular de las Instituciones Bancarias de la Banca Comercial estos son los Instrumentos jurídicos que se están negociando.

En la Ley Federal del Trabajo, en lo referente al derecho a huelga, no se encuentra en ningún lado la redacción que señala la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional donde nos dice que, éste será efectivo siempre y cuando se violen, **DE MANERA GENERAL Y SISTEMÁTICA** los derechos de los trabajadores.

Podría haber una ampliación respecto al procedimiento, sin embargo lo creo un tanto cuanto redundante, por ello deseo cerrar este inciso ratificando mi aceveración en cuanto a que este derecho es en el Apartado "A" más susceptible de llevarse a cabo, sin embargo, desafortunadamente hoy en día como que han prevalecido más los aspectos de carácter político que los jurídicos y tenemos muchos ejemplos de huelgas que han sido declaradas inexistentes.

b.-) LOGROS PARA LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

Antes de la nacionalización Bancaria, ésto es, antes del año de 1982, los Trabajadores Bancarios recibían muchos beneficios en comparación con los demás trabajadores por parte de las Instituciones Bancarias, sin embargo estas acciones envolvían un interés bien definido que impedía moralmente la rebeldía por parte de los Trabajadores y con ello se aseguraba una tranquilidad dentro de las Instituciones Financieras de nuestro País.

En realidad, no existen antecedentes claros de una participación activa y decidida por parte de los Trabajadores Bancarios, para que hayan adquirido una cultura laboral y Sindical que los distinguiera de los demás trabajadores de nuestro País; es decir, no tienen una historia de lucha. Lo anterior lo refiero porque éstos, sin pedir recibían, ello en consecuencia, los mantenía sumidos en la apatía contra todo aquello que se refiriera a movilizaciones colectivas en pro de mejores beneficios o de la defensa de su fuente de trabajo.

Yo creo que esas manifestaciones de actuar en grupo en defensa de sus intereses, medio la podemos distinguir a partir del año de 1982, pero en realidad no puede decirse que haya una verdadera conciencia de lucha para mencionarse.

Ahora, con la creación de los Sindicatos Bancarios en México, es obligación directa de éstos, primero conseguir que sus bases adquirieran esa conciencia sindical que nunca han poseído y por otro lado, el lograr avances que beneficien aun más al Trabajador Bancario. Yo creo que comparándolos con los demás trabajadores del país en general, los primeros están en una situación de verdadero privilegio, sin embargo muchas de las veces ellos mismos no lo llegan a percibir.

Lamentablemente si consideramos el tiempo en que las Organizaciones Sindicales aparecieron, y que estuvieron al amparo supuesto de las Condiciones Generales de Trabajo, no se puede decir y menos asegurar que haya existido en realidad un avance sustancial, en beneficio de los Trabajadores Bancarios de nuestro País.

Yo sostengo, que las Condiciones Generales de Trabajo, lo que produjeron, fue solamente aunque no de manera general, una igualdad con los anteriores Reglamentos Interiores de Trabajo ya vistos en este trabajo.

Lo anterior, porque con este Ordenamiento Jurídico se esfumaron las posibilidades de una negociación directa y real con las administraciones de las Instituciones de Crédito, ya que el procedimiento de manera general, siempre se alejaba del terreno jurídico establecido en el contenido de las mismas y prevalecía el poder político.

Luego entonces, no me atrevo siquiera a referir avances porque fueron ficciones de beneficio solamente.

Ahora, con la implementación de los Contratos Colectivos de Trabajo dentro de las Instituciones de Crédito de la Banca Comercial, deberán apreciarse verdaderamente los avances económicos y sociales en beneficio de los Trabajadores Bancarios y seguramente habrá un abismo de diferencia, entre lo que fueron Condiciones Generales de Trabajo, contenido y procedimiento de negociación, a lo que hoy en día deben

estar experimentando estas Organizaciones Sindicales, al negociar directamente Contratos Colectivos de Trabajo, que seguramente en su posición de representantes Sindicales, procurarán en consecuencia obvia ganar más de lo que ya tienen y que será bien recibido por los Trabajadores Bancarios; asimismo, se hará notar la capacidad negociadora de cada una de las Organizaciones Sindicales, pues debo aclarar que desafortunadamente existen atrasos considerables en la capacidad de negociación de muchos dirigentes nacionales Bancarios, que hoy en día representan supuestamente los verdaderos intereses de los Trabajadores en su ámbito de competencia.

c.-) PARTICIPACION DE LAS BASES CON LOS SINDICATOS BANCARIOS DENTRO DEL APARTADO "A".

Una oportunidad enorme tienen ante sí, los Trabajadores Bancarios de nuestro País, pues hoy en día a comparación de lo que ocurría antes de 1982, cuentan con una representación que debe y esta obligada a responder en su favor por todos los perjuicios que pretendan cometer en su contra los nuevos propietarios de las Instituciones de Crédito.

Estos pueden ejercer el derecho de asociación, el derecho a la contratación colectiva y el derecho a huelga; aspectos de verdadera trascendencia no contemplados de manera expresa dentro de lo que es el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Los derechos antes mencionados, quisieran ser, aunque fuera alguno de ellos, considerado en las legislaciones para Trabajadores Bancarios de otros Países, sobre todo los centro y sudamericanos, pues aunque no estoy refiriendo detalle alguno de su situación jurídico-laboral, si es preciso que mencione que sus condiciones de trabajo son considerablemente inferiores a las que los Trabajadores Bancarios de México tienen.

Esto no es casual, aunque no fueron directamente Trabajadores Bancarios, es preciso que éstos conozcan los sacrificios de muchos pensadores, idealistas, sindicalistas y trabajadores en general, que incluso, dieron su vida para que las condiciones de trabajo mejoraran favorablemente para los de su clase y eso, yo creo, que es un desconocimiento general.

Hoy, deben existir demostraciones reales de unidad entre el Trabajador Bancario, entre éstos y sus agrupaciones sindicales y entre las propias agrupaciones sindicales para conformar un gremio importante dentro del movimiento obrero de nuestro País, para que exista una imagen real del trabajador frente a la sociedad, como un ente capaz de producir y hacer producir riqueza en beneficio de nuestro País y del pueblo en general. Esto no es como una sugerencia, es una exigencia en razón a la posición social que estos trabajadores tienen y por la profesionalización que hoy en día se exige para los mismos, dentro de las Instituciones de Crédito.

Los Trabajadores Bancarios por lo tanto, deben ausentarse totalmente de su estado de apatía y cobardía, deben colaborar más de cerca y siempre unidos con sus representantes sindicales, pues de lo contrario no puede decirse que los avances serán efectivos, si la tarea solamente la realizan los dirigentes, porque se dan casos de que, precisamente por estas actitudes negativas, no se reflejen posibilidades de progreso, pues resulta que el obstáculo mayor no es el patrón en sí o sus representantes, sino que son los propios trabajadores miedosos que no permiten procurar siquiera la tutela de sus derechos.

También es recomendable, que los dirigentes no intenten actuar confidencialmente sin vertir la información de sus actuaciones a las bases, por el contrario, debe existir siempre una comunicación recíproca y las decisiones de preferencia deben ser consultadas con las mayorías, situación que no ocurre en muchas organizaciones Sindicales y las consecuencias vienen de manera inmediata y por ello se dejan escuchar los argumentos de que se realizan negociaciones a espaldas de los trabajadores sin previa consulta. Quiénes continúen con esta práctica, seguramente continuaran enfrentando problemas internos y las bases

tienen la palabra para actuar y ejecutar las modificaciones correspondientes para que en los sucesivos no se repitan estas conductas ocultas.

En síntesis, debe existir un total respeto y apego a la normatividad interna de cada Organización Sindical; es decir, de su estatuto. Lo anterior es de vital importancia sobre todo, que estas Organizaciones están hoy en día experimentando la realidad de lo que son los Contratos Colectivos de Trabajo.

También, con la participación activa y decidida de los Trabajadores Bancarios, seguro estoy que la imagen deteriorada del sindicalismo mexicano, quedará al descubierto, si estos procuran poner en práctica un nuevo estilo de vida sindical, alejado de vicios y de corrupción como los que frecuentemente estamos escuchando, debe existir un interés claro en progresar y ser más productivos, en pro de su fuente de trabajo y de la empresa misma. Estoy seguro y porque así lo he constatado, que con una verdadera participación bilateral de Sindicatos y Trabajadores, existirá una distinción para ellos por parte de la sociedad mexicana.

d.-) PROYECCION POLITICA DE LOS SINDICATOS BANCARIOS.

El hombre, por naturaleza es político y es indudable que cada Organización Sindical, en su actividad esta haciendo política, por ello, no es extraño que cada una de estas Organizaciones, pretenda ganarse un sitio dentro de la estructura política de nuestro País, tienen derecho a ello, pero debe haber una acción de responsabilidad para demostrar su madurez y su capacidad para complementar este derecho.

En el caso particular de las Organizaciones sindicales Bancarias, con mucha razón se da esa inquietud, no de éstas como tales, sino de quienes las representan, pues de acuerdo a nuestro esquema político y administrativo, se dan opciones para participar en diversos campos del quehacer político, como

puede ser una diputación local o federal, o la comisión en otro cargo de elección popular dentro de las Entidades Federativas o los propios Municipios.

Estas actividades, deben ser realizadas con un interés real y no debe existir el olvido a corto o mediano plazo, de su obligación original de que representan a Trabajadores Bancarios, si tienen la oportunidad de ocupar cualquiera de los cargos ya referidos, deben en consecuencia llevar consigo la representación de los Trabajadores Bancarios, porque lo que tradicionalmente ocurre es que buscan esos encargos políticos para imagen y beneficio personal y descuidan su principal obligación.

A pesar del poco tiempo que tienen los Sindicatos Bancarios en México, creo que éstos han adquirido una notoriedad importante, no solo dentro de nuestro País, sino que también en el extranjero en donde participan sus experiencias y reciben las de otros.

No es fácil borrar esa imagen que se generó, sobre todo en las décadas de 1970 y 1980 cuando dirigentes Sindicales de nuestro País, quebrantaron la armonía y vilipendieron al Sindicalismo nacional, al mostrar intereses personales y de grupo, que lo único que lograron fue generar aún más la desconfianza y la falta de credibilidad entre los trabajadores mexicanos.

Los cambios que se están dando a nivel mundial, ubican hoy en día a los Sindicatos en una posición de crisis, pues están claramente siendo atacados por el capital, por ello debe haber un robustecimiento mundial de estas agrupaciones para hacer frente a estos embates. En efecto, deben adquirir nuevas prácticas de actuación y debe también existir una nueva conciencia, que las mismas deben asimilar y transmitir a las bases que representan, utilizando un nuevo lenguaje que verse sobre progreso, productividad y modernización, lo anterior no es exclusivo del capital, debe también ser y como ya lo señale, una nueva cultura para los Trabajadores.

Esa debe ser la proyección política, que deben abandonar y perseguir las agrupaciones Sindicales Bancarias, de lo contrario continuarán ejerciendo presión y el único robustecido en este caso será el capital, que sobre todo con la caída del socialismo, este pretende su consolidación a nivel mundial.

Asimismo y considerando el otro terreno de la política, las Organizaciones Sindicales Bancarias deben alentar la actividad política de nuestro País con ideas propositivas y definidas que tiendan en gran medida, a procurar una estabilidad social y el crecimiento en todos los sentidos de México.

e.-) CONSOLIDACION DE LOS SINDICATOS BANCARIOS DEL APARTADO "A" DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Yo creo que la consolidación de los sindicatos bancarios, la encontrarán, siempre y cuando utilicen una nueva filosofía y que involucre en la tarea diaria, a las bases que representan, que actúen en forma democrática a su interior, que propicien siempre y como una práctica común, la unidad, para que en el supuesto de estar frente al conflicto, salgan del mismo fortalecidos, porque han demostrado madurez y solidaridad ante el contrario.

Considero que estas Organizaciones cuando se crearon, apareció inmediatamente la interrogante respecto de su legitimidad y sus actuaciones. El tiempo nos ha demostrado que solo con la experiencia se puede avanzar, pero si ésta no se aprovecha, no es posible sostener tal acceveración.

Lo anterior es un reto ineludible para todas las Organizaciones Bancarias, no solo las del Apartado "A", porque no debemos olvidar que a su surgimiento, éste no fue de la forma tradicional, sino que fue y se vale mencionarlo de esta forma por "generación espontánea", es decir, que ahora la labor de proselitismo, debe ser una actividad permanente para convencer, de lo contrario, con repeticiones constantes, se presentarán fracturas en éstas y no podrá decirse que estén llegando a la consolidación real.

Dicha consolidación no se debe buscar solo entre los que la representan, debe haber una comunión con los representados, pues finalmente serán éstos, los que se darán cuenta si efectivamente se están cumpliendo los cometidos, y si ésto es en sentido afirmativo, se puede decir que se está llegando a una consolidación real y efectiva al interior.

Los Contratos Colectivos de Trabajo, serán una prueba muy importante para demostrar la capacidad en sí de la organización, de sus representantes y de las bases mismas. También se llegará a la consolidación interna con la demostración permanente de que se está actuando en defensa de los intereses legítimos de cada uno de los Trabajadores y por último, el que se haya logrado un verdadero equilibrio entre las partes, es decir, entre el Sindicato y el Patrón.

Obviamente la consolidación, debe mostrarse al exterior tanto con la empresa, como con otras Organizaciones Sindicales, así como con las propias autoridades que saben y conocen de la existencia de cada agrupación Sindical.

El aislamiento no es un procedimiento recomendable, por lo tanto, debe haber un acercamiento efectivo con la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, para que de igual manera y a través de esta Central se procure llegar a la consolidación de todos los Sindicatos Bancarios del País, y además, otorgar la consolidación plena a la propia Federación.

No debemos omitir por ningún motivo, que al buscar el objetivo de la consolidación, debe haber también un respeto irrestricto a la autonomía y soberanía de cada Organización Sindical, éstas deben exigirlo, porque de lo contrario no podemos afirmar que si éste no se da, pueda haber consolidación Sindical.

En conclusión, creo que en efecto, los Sindicatos Bancarios deben actuar unidos simultáneamente y alejarse totalmente de intereses mezquinos para atender a los que representan, buscando y encontrando siempre, los medios más eficaces para dar cumplimiento total a las necesidades y a las expectativas de los

grupos que en particular representan, pues solo así llegarán a consolidarse como tales y tendrán el respeto que todo Organismo Sindical merece y debe tener.

f.-) LA CONSOLIDACION POLITICA DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS.

La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, representa para las asociaciones Sindicales Bancarias y para los Trabajadores de la Banca Mexicana, el símbolo más claro de la unidad y el desarrollo de este sector.

Su participación política de ésta en nuestro País, debe representar un campo extenso de posibilidades, para actualizar la práctica del Sindicalismo Nacional y para recuperar los espacios perdidos dentro del movimiento obrero en México.

Así como los sindicatos en particular, necesitan llegar a una consolidación política y como ya lo mencionamos anteriormente, a ésta solo se llega con el trabajo realizado, la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, no está ajena a este objetivo. Tiene como compromiso primordial, establecer los vínculos de unidad entre todas las Organizaciones Sindicales Bancarias Nacionales, pero sobre todo, procurar una efectiva representación de los intereses de los Trabajadores Bancarios de México.

Esta tarea en consecuencia no es sencilla, sin embargo, deben mostrarse factores de consideración como son una verdadera representatividad, una unidad real entre todas las agrupaciones sindicales, un conocimiento de la problemática en todos los sentidos y sobre todo, un conocimiento de la actividad Bancaria, para que, con responsabilidad, enfrenten todos los conflictos que de manera colectiva se puedan

dar y esta agrupación, responda claramente tal y como lo esperan y exigen las Asociaciones Sindicales afiliadas a ésta.

Si en efecto, existe apatía para atender inquietudes y se cae en la práctica de vicios y corruptelas, no puedo asegurar que esa agrupación llegue a lograr su consolidación ni al interior ni al exterior, por el contrario, ésta tenderá a desarticularse y a poner en riesgo la seguridad de la fuente de trabajo del gremio Bancario nacional.

Su cometido, esta señalado en su propio Ordenamiento Jurídico Interno y sobre el debe fundarse la actuación de ésta frente a las agrupaciones que la conforman , recordemos que no es quien la representa, el propietario de la misma, por lo tanto debe haber una vigilancia constante y permanente para que las obligaciones ahí señaladas se cumplan cabalmente y no se den acciones corruptas que perjudiquen derechos de terceros.

Es en consecuencia una obligación para la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, llegar a la consolidación en todos los sentidos, pues de lo contrario, no es posible considerar su subsistencia, si sus objetivos se alejan de lo que expresamente le señalan sus Estatutos.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En los incipientes intentos de la Sindicación Bancaria, se experimentó una falta de unidad entre los trabajadores ante esta pretensión, además que no se conocen programas de acción convincentes que hubieran despertado el interés entre el gremio por parte de los líderes que surgieron en esos movimientos.

SEGUNDA: Las consecuencias políticas se habrían mostrado de manera clara si el movimiento prosindicalista hubiera triunfado, sin embargo todo demostró que éstas no se dieron por el control, la represión y la posición sinalagmática asumida por los Banqueros y el Gobierno.

TERCERA: La Confederación de Trabajadores de México, (CTM), dejó pasar una oportunidad importante para poder representar a este gremio en el país, sin embargo no actuó con oportunidad seguramente por la posición política y los valores entendidos que fueron el móvil de la escasa participación en dichos movimientos. Con la pasividad mostrada, esta Central no inquietó de forma alguna ni a Trabajadores Bancarios ni a los propios Banqueros.

CUARTA: El Gobierno procuró siempre la protección del capital, prueba de ello es que hasta lo elaboraba los marcos normativos que regulaban las relaciones laborales con una amplia y muy marcada ventaja para los Banqueros que era lo que siempre exigían. A cambio, el Gobierno obtenía las ventajas de un financiamiento seguro.

QUINTA: El Artículo 123 Constitucional, finalmente resultó violado, en tanto no se acató lo señalado en él, pues éste contenía el Derecho a la Sindicación para los Trabajadores Bancarios, sin embargo, no se logró consumir en su favor ese beneficio, hasta que un decreto fue la consecuencia para ejercer el mismo.

SEXTA: La necesidad de conformar asociaciones sindicales bancarias era una realidad. Sin embargo tal acontecimiento no se manifestó por parte de los Trabajadores Bancarios con el júbilo esperado, seguramente por los prejuicios diversos que poseían, tales como el miedo, la apatía y la falta de interés que incluso hoy en día, aún con la práctica de este derecho, subsiste esa manera de actuar.

SEPTIMA: La Comisión Nacional Bancaria, fué un órgano administrativo siempre propuesto como una instancia para resolver las controversias entre las Instituciones de Crédito y sus trabajadores, sin embargo, considero que lo que se pretendía era tener un control directo sobre los conflictos que se presentaban intentando coartar el derecho de defensa.

OCTAVA: El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, fue la instancia jurisdiccional que dirimía las controversias entre los Trabajadores Bancarios (Banca Comercial), hasta en tanto éstos no pasaran a formar parte del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Para los Trabajadores de la Banca de Desarrollo, continuará actuando como tal, hasta en tanto no surjan adecuaciones que homologuen jurídicamente a este gremio en un solo Apartado.

NOVENA: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, administrativamente es la indicada para conocer de las actuaciones de los Sindicatos Bancarios de la Banca Comercial, pero para las controversias, la facultada es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde en primera instancia acudirán los trabajadores.

DECIMA: Los Estatutos, son los ordenamientos jurídicos internos que validan la actuación de los Organismos Sindicales, en ellos, se determina la estructura, los órganos de gobierno y los derechos y las obligaciones de todos los que forman parte de éstos.

Su proceso de elaboración es análogo a una Ley, en virtud de su contenido, aplicación y ejecución, pues no puede concebirse una agrupación sindical sin Estatutos, porque de lo contrario, habría una práctica sindical anárquica.

DECIMA PRIMERA: La calidad laboral de los Trabajadores Bancarios del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, debe determinarse sobre todo, por lo que expresamente señala el Reglamento de la Comisión Mixta de Catálogo de Puestos, aprobado por los representantes del Sindicato y de la Institución en forma bilateral.

DECIMA SEGUNDA: Las Condiciones Generales de Trabajo, dentro del contexto bancario, hoy para los Trabajadores de la Banca de Desarrollo, deben ser equiparados en cuanto al proceso de revisión, al procedimiento contemplado en los Artículos 399, 399 bis y 419 bis de la Ley Federal del Trabajo para asegurar ventajas favorables a los trabajadores.

Al respecto, los representantes sindicales de la Banca de Desarrollo, deben participar activamente para que ello ocurra realmente.

DECIMA TERCERA: Ostentando hoy en día la representación fragmentada de los Trabajadores Bancarios del País, la FENASIB, debe ser un Organismo Sindical por excelencia que garantice la seguridad y tranquilidad para el gremio, debe además, buscar la unidad con todas las agrupaciones sindicales que la conforman para mostrar la solidez necesaria que ésta requiere.

DECIMA CUARTA: Es por demás clara la diferencia que hay en el contenido de las prestaciones de los Trabajadores de la Banca Múltiple y de la Banca de Desarrollo.

La posición más favorable es para los trabajadores de éstas últimas, sin embargo, los dirigentes sindicales de la Banca Múltiple ahora con la modalidad de negociar sus Contratos Colectivos de Trabajo, deberán procurar avanzar en estos rubros.

DECIMO QUINTA: El Derecho de Huelga, es por excelencia una posibilidad enorme de éxito para las pretensiones de los trabajadores en México. Sin embargo, considero que es muy necesario un manejo adecuado de este derecho, pues los riesgos y consecuencias de este beneficio serían contrarios trayendo

consigo problemas a la fuente de trabajo, pero, en caso necesario y en extremo debe ejecutarse éste, previa consideración de los aspectos de riesgo.

DECIMA SEXTA: Los logros para los Trabajadores Bancarios, solo van a ser posibles y tangibles con la participación activa de los propios Trabajadores Bancarios.

Si éstos, antes no se distinguían por su participación sindicalista, hoy en día deben mostrar esos sentimientos con acciones reales de lucha que los acerquen al campo de la concientización plena como trabajadores.

DECIMA SEPTIMA: La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, tendrá una proyección importante y una consolidación como organismo sindical, si a la misma concurren organizaciones sindicales bancarias representadas por dirigentes profesionales honestos y responsables, que ofrezcan respuestas claras y convincentes a sus bases; si es lo contrario, simplemente habrá un retroceso y jamás se mostrará unidad en el Movimiento Obrero Nacional y en particular de los Trabajadores Bancarios.

DECIMA OCTAVA: Los Trabajadores Bancarios no han hecho historia, de hecho no la tienen en el contexto sindical de nuestro país. Hasta hoy la empiezan.

Como gremio, no han destacado en los movimientos reivindicatorios de los Derechos de los Trabajadores, por lo tanto, no se les ha considerado como emprendedores de cambios y avances en pro del movimiento obrero organizado.

Hoy, es el momento para que inicien su trayectoria histórica y que a corto plazo se distingan por ser el gremio más destacado por su alto sentido de responsabilidad, por su preocupación en ser más productivos y por asumir una nueva filosofía laboral que se centre en el trabajo de calidad, ésta es una tarea de representantes sindicales, porque ya es tiempo de adquirir una mentalidad moderna en beneficio del trabajador, de su familia y del país entero.

ANEXOS

- 1.- Copias Circulares 858 y 871 de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.
- 2.- Estatutos del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.
- 3.- Estatutos de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.
- 4.- Condiciones General y de Trabajo del Banco BCH, S.N.C.
- 5.- Contrato Colectivo de Trabajo del Banco BCH, S.A.
- 6.- Reglamento Interior de Trabajo para el Banco BCH, S.A.

NOTA: Se hace la aclaración que el Banco BCH, S.A., cambió su razón social a Banco Unión S.A. a partir del día 20 de Julio de 1993.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL. La Banca Múltiple. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, México 1981.
- 2.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Teoría General del Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1983
- 3.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL y DE LA GARZA CAMPOS, LAURA ESTHER. Derecho Laboral Bancario, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1988.
- 4.- AUTORES VARIOS. Revista Trimestral Número 1, de la Comisión Nacional Bancaria. México, D.F. Enero-Febrero de 1991.
- 5.- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. Segunda Edición. México, D.F. 1989.
- 6.- CANTON MOLLER, MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial PAC. Tercera Edición. México, D.F. 1988.
- 7.- CHUAYFFET CHEMOR, EMILIO Y OTROS. Introducción al Derecho Mexicano. Tomo I. Editorial del la Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, D.F. 1984.
- 8.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición. México, D.F. 1984.
- 9.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. Octava Edición. México, D.F. 1990.
- 10.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1990.
- 11.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Los Trabajadores de Banca y Crédito (Exégesis Tendenciosa). Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1984.
- 12.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1983.

- 13.- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET. Editorial Cumbre S.A. Novena Edición, Tomo VIII, Scheer Zywiec. México, D.F. 1984.
- 14.- FALLA VIESCA, JACINTO. Administración Pública Federal. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1983.
- 15.- GARCIA LEON, CARLOS A. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (Tematizada). Editorial PAC, S.A. México, D.F. 1991.
- 16.- GOMEZ GONZALEZ, ARELY. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1977.
- 17.- HERRAN SALVATTI, MARIANO y QUINTANA ROLDAN, CARLOS F. Legislación Burocrática Federal. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1986.
- 18.- JIMENEZ CACHO, LUIS E. y WOLDENBERG G. JOSE. El Obrero Mexicano, Organización y Trabajo. Editorial Siglo XXI Editores. Segunda Edición. México, D.F. 1986.
- 19.- LANDERRECHE OBREGON, JUAN. Expropiación Bancaria y Control de Cambios. Editorial JUS, S.A. de C.V. Primera Edición. México, D.F. 1984.
- 20.- MARQUEZ, JAVIER. La Banca Mexicana. Editorial Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos. Primera Edición. México, D.F. 1987.
- 21.- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Editora de Periódicos, S.C.L. La Prensa. México, D.F. 1990.
- 22.- PEREZ LOPEZ, ENRIQUE. Expropiación Bancaria en México y Desarrollo Desestabilizador. Editorial Diana. Primera Edición. México, D.F. 1987.
- 23.- PEREZ MURILLO, JOSE D. Legislación en Banca y Finanzas. Editorial PAC S.A. DE C.V. Primera Reimpresión. México, D.F. 1991.
- 24.- SANTOS AZUELA, HECTOR. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, D.F. 1987
- 25.- SOTO ALVAREZ, CLEMENTE. Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y Sociológicos. Editorial Limusa S.A. Primera Edición. México, D.F. 1981.
- 26.- TIRADO, MANLIO. La Nacionalización de la Banca Privada en México. Editorial Quinto Sol, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1982.

- 27.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1979.
- 28.- TRUEBA URBINA, ALBERTO y TRUEBA BARRERA, JORGE. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1986.
- 28.- VILLORO TORANZO, MIGUEL. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa S.A. Cuarta Edición. México, D.F. 1980.

LEYES Y CODIGOS

CONSULTADOS

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 4.- Ley Reglamentaria del la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.
- 5.- Código Civil Para el Distrito Federal.

ANEXO 1.

CIRCULARES DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS

CIRCULAR NÚMERO 858

México, D. F., a 23 de diciembre de 1961.

ASUNTO: Reconocimiento de antigüedad en el sector financiero nacional.

A TODAS LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE CRÉDITO Y DE SEGUROS DE CARÁCTER NACIONAL.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Dirección General de Bancos, Seguros y Valores en Oficio 356-II-AJ-11846, expediente 014/165238 de 28 de octubre último expresa a este Organismo lo siguiente:

Hacemos referencia a su oficio 601-I-11514 de 7 de abril pasado, en el que nos comunican el acuerdo de su Comité Permanente que consta en el Punto X del Acta 2226, correspondiente al 12 de febrero anterior, en el sentido de proponer a esta Secretaría los criterios uniformes para el reconocimiento de la antigüedad en las instituciones del Sector Financiero Nacional.

Sobre el particular, esta Secretaría, tomando en cuenta las sugerencias de esa Comisión y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º, quinto párrafo de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, 2º de la Ley General de Instituciones de Seguros y 77 de la Ley Federal de Instituciones de Fianzas, ha tenido a bien emitir las siguientes bases uniformes para el reconocimiento de antigüedad de los empleados de instituciones y organizaciones auxiliares de crédito, de seguros y de fianzas, de carácter nacional:

1º—Las instituciones reconocerán para todo tipo de efectos, excepto los escalafonarios y los que expresamente estén excepcionados en sus reglamentos interiores de trabajo, los servicios prestados a instituciones u organizaciones auxiliares de crédito, de seguros y de fianzas de carácter nacional en los términos y condiciones siguientes:

a) Será necesario que el trabajador al que se le reconozcan los servicios haya trabajado para la institución que le otorgará la pensión un mínimo de cinco años;

b) Sólo se computarán los servicios efectivamente prestados, de suerte que no se computarán los prestados a una entidad distinta a la institución u organización, aunque se hubieran prestado bajo licencia, a menos que sea de las que se contemplan en estas bases y los términos de la licencia o comisión entrañen la subsistencia de la relación laboral con quien la concedió;

c) Se computarán los servicios prestados aun cuando hubiera habido lapsos de interrupción entre los servicios prestados de una institución u organización auxiliar y otras; pero sin que se tomen en cuenta dichos periodos de interrupción para fijar la pensión;

d) No será necesaria la transferencia de cantidad alguna como parte individual de la reserva para pensiones de personal;

e) Será necesario que la relación laboral de la que deriven los servicios que se pretende reconocer, no se hubiere terminado por despido justificado o que si se terminó por despido justificado, el empleado, habiéndolo considerado injustificado, hubiere seguido juicio en contra de la institución y hubiere obtenido sentencia a su favor;

f) El empleado a quien se le reconozcan los servicios, deberá entregar a la institución que le vaya a otorgar la pensión el importe de la indemnización y de la prima de antigüedad que hubiere recibido en su caso.

2º—Las instituciones y organizaciones auxiliares de carácter nacional a que se refieren las presentes bases, deberán incorporar en sus reglamentos interiores de trabajo las disposiciones contenidas en la base anterior y someter la modificación correspondiente a la previa aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

"Lo anterior se servirá hacerlo del conocimiento de las instituciones y organizaciones auxiliares interesadas, mediante circular que se emita al efecto."

Lo que nos permitimos transcribir a ustedes en cumplimiento a la comunicación de referencia para su conocimiento y efectos.

Atentamente,
Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.
Presidente
Lic. Enrique CERTEL DE LA BARRA

CIRCULAR NÚMERO 871

México, D. F., a 12 de mayo de 1982.

ASUNTO: Sistema de reconocimiento de antigüedad.

A TODAS LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE CRÉDITO Y DE SEGUROS DE CARÁCTER NACIONAL.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en Oficio 356-II-AJ-2651 y 356-II-AJ-2747, ambos del 22 de marzo pasado, autorizó al Banco Mexicano Somex, S. A., y a las demás Instituciones que forman grupo financiero con aquella, y al Banco Internacional, S. A., respectivamente, a que reconozcan a sus empleados, en los casos procedentes, los servicios prestados en otras instituciones del sector financiero nacional, incluyendo a las de carácter mixto, en los términos de los criterios uniformes contenidos en la Circular 858 del 23 de diciembre último, en la inteligencia de que, en todo caso, y en adición a tales criterios, se deberá contar con el acuerdo respectivo de los Consejos de Administración de las instituciones involucradas y con la autorización específica de dicha Secretaría, para lo cual deberán someter a la aprobación de este Organismo las reformas a sus Reglamentos Interiores.

En esa virtud y con el fin de establecer un sistema de reciprocidad, se comunica a esas Instituciones que la posibilidad de reconocer los servicios de los empleados de las instituciones de carácter mixto, si lo aprueba en todo caso el Consejo de Administración y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sobre la base señalada en los oficios de referencia, la podrán contemplar en sus reglamentos interiores, junto con las reglas a que alude la Circular 858 de 23 de diciembre último.

Con el fin de facilitar la aplicación del sistema de reconocimiento de servicios, nos permitimos darles a conocer, sólo para los efectos de esta Circular, una relación de las instituciones y organizaciones nacionales, señalando también, a las de carácter mixto:

INSTITUCIONES NACIONALES:

BANCO DE MEXICO, S. A.

BANCO NACIONAL CINEMATOGRAFICO, S. A.

ANEXO 2.

ESTATUTO DEL SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH.

ESTATUTOS



**Sindicato Auténtico
de los Trabajadores**

del Banco BCH

Septiembre de 1982, el inicio

Septiembre de 1992, la reafirmación

10 Años de Unidad y Progreso



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

0,0209

I N D I C E

	Página
CAPITULO I -- Programa y declaración de principios.	(1)
CAPITULO II -- Denominación, domicilio, objeto, duración y lema.	(3)
CAPITULO III -- Ingreso, obligaciones y derechos de los socios.	(4)
CAPITULO IV -- Integración, estructura del Sindicato y órganos de Gobierno.	(5)
CAPITULO V -- Facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo Nacional.	(14)
CAPITULO VI -- Comisiones Nacionales Autónomas de Vigilancia y de Honor y Justicia.	(22)
CAPITULO VII -- Cláusula de escisión.	(29)
CAPITULO VIII -- Cuotas Sindicales.	(30)
CAPITULO IX -- Reformas y modificaciones de los Estatutos.	(30)
CAPITULO X -- Disolución del Sindicato.	(30)
CAPITULO XI -- De la administración del patrimonio y la adquisición y disposición de los bienes del Sindicato.	(31)
CAPITULO XII -- La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.	(33)
TRANSITORIOS.	(33)



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.1

CAPITULO I
PROGRAMA

C. JAVIER HERNANDEZ CARRUBO
SECRETARIO GENERAL

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO DANFAS MCGRETE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANIFICACION

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

C. GUADALUPE LUENA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDISMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

C. LOURDES VILLARREAL LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE

C. JAVIER BAUTISTA GURFELZ
SECRETARIO

DECLARACION DE PRINCIPIOS

El Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, legalmente constituido en Asamblea celebrada en la Ciudad de México, Distrito Federal, el día 9 de septiembre de 1982, al momento de definir sus propósitos como Organización Sindical, estableció que pugnará por conservar y mejorar las condiciones de vida de todos sus agremiados a través de los Ordenamientos Jurídicos que convalide las relaciones de trabajo con el Banco BCH, S.A.

Hoy en día, reordena sus actuaciones y los dirige al momento histórico que se vive, derivado de las transformaciones económicas de nuestro País y establece acciones que garanticen la unidad y la solidaridad de todos sus agremiados para que se ratifique la solidez de esta Organización y con propuestas propositivas y de aplicación inmediata se logren avances en las aspiraciones del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.

Asimismo, en propósito permanente de este Organismo Sindical denominado Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, promover y elevar las condiciones económicas, sociales y culturales de sus miembros y pugnará por el cabal cumplimiento de este objetivo y luchará:

- I.- Por la unificación integral de todos los Trabajadores afiliados al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.
- II.- Por la estricta observancia de lo contenido en el Artículo 123 Constitucional, sus Leyes Reglamentarias y su aplicabilidad por las Autoridades correspondientes.
- III.- Por la estricta observancia del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Banco BCH, S.A. y el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.
- IV.- Por la vigilancia activa en la Participación de Utilidades del Banco BCH, S.A. para los Trabajadores afiliados al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH y la exigencia de su cabal cumplimiento.
- V.- Por el trato igual en el trabajo, así como en los ordenes sociales, políticos y económicos para los hombres y las mujeres que están afiliados - al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

.2

C. RAFAEL ECOTO TOPPES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

VI.- Por el perfeccionamiento permanente en los sistemas de la capacitación y el adiestramiento para los Trabajadores del Banco BCH, S.A. que conyuben para el desarrollo del Trabajador y el crecimiento de la productividad de la Institución.

C. A. ANTONIO GARCIA HERRERA
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

VII.- Por la alianza permanente de los Trabajadores y su Agrupación Sindical con las Autoridades del Banco BCH, S.A., existiendo siempre, respeto, cordialidad y atención de las demandas individuales y colectivas.

C. MA. ELENA SUAREZ AGUIRAN
SECRETARIA DE FINANZAS

VIII.- Por el ejercicio sin restricción alguna del derecho al trabajo, a la educación, la higiene en el trabajo, la vivienda, la salud, la recreación, la cultura y los procesos de escalafón que forman parte hoy en día de los derechos de los trabajadores Mexicanos.

C. QUERVINO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

IX.- Por la reafirmación de la vida democrática del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH y su unidad interna.

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FISICA

X.- Por la práctica de un sindicalismo moderno, propositivo y profesional que ejerza a través de sus Organos de Gobierno y sus Miembros, acciones que se traduzcan en beneficios para la Organización Sindical, para sus Agremiados y para el Banco BCH, S.A.

C. GUADALUPE LUJAN PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA
CULTURAL Y PROGRESIVA

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

XI.- Por la solidaridad con los demás Organizaciones Bancarias, con la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, además con el Congreso del Trabajo.

C. LOURDES VILLARREAL LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

XII.- Por redoblar el esfuerzo común de todos los miembros del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH para consolidar de una manera honesta y responsable la Fuente de Trabajo, llevando a cabo acciones que convaliden la buena calidad del trabajo, la excelencia del servicio y la solidez productiva del Banco BCH, S.A. para enfrentar con confianza los retos de la competencia interna y externa del sector financiero.

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PERA
PRESIDENTE

XIII.- Por la concientización plena de todos los miembros del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH en su compromiso social con sus compañeros, con su Organización Sindical y con su patria.

C. JAVIER BAUTISTA OROPEZ
SECRETARIO



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

C. JAVIER HERNANDEZ CARRANCO
SECRETARIO GENERAL

C. ISMAEL SOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO GARCIA NEGRETTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

C. M.A. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

C. GUADALUPE LUÑA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

C. LÓPEZ VILLALBA LAGUNER
SECRETARIA DE PENSAS,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO

.3

CAPITULO II

DENOMINACION, DOMICILIO, OBJETO, DURACION Y LEMA

ARTICULO 1º.- El Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, es un Sindicato de Empresa formado por los Trabajadores a los que se refieren los presentes Estatutos y que prestan sus servicios en el Banco BCH, S.A.

ARTICULO 2º.- La denominación del Sindicato es: Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH., que fué aprobada en asamblea constitutiva.

ARTICULO 3º.- El domicilio legal del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH es el de la Ciudad de México, Distrito Federal, en la calle de Bolívar # 18, esquina 5 de Mayo, 6º Piso, Colonia Centro, Código Postal 06000.

ARTICULO 4º.- El Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH tiene por objeto:

- I.- El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los Trabajadores Sindicalizados del Banco BCH, S.A.;
- II.- Cuidar la aplicación y buscar la superación de las disposiciones que garanticen los derechos y las prerrogativas de los Trabajadores Sindicalizados del Banco BCH, S.A.;
- III.- Pugnar por la solidaridad entre los Trabajadores Sindicalizados afiliados al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.;
- IV.- Estrechar los lazos de amistad y solidaridad con todas las organizaciones sindicales y con sus integrantes, que estén afiliados a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.;
- V.- Velar por el exacto cumplimiento de los Reglamentos de las Comisiones y Comités Mixtos integrados bilateralmente entre el Banco BCH, S.A. y el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.;
- VI.- Luchar por la obtención a favor de sus agremiados de una vivienda digna y decorosa.;
- VII.- Fomentar el deporte, la cultura y la recreación entre sus agremiados.;



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.4

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

VIII.- Procurar conjuntamente con las Autoridades del Banco BCH, S.A., la capacitación y el adiestramiento de manera permanente, para que se generen más opciones de desarrollo para los Trabajadores Sindicalizados y se eficienten los servicios que al Banco ofrece a sus clientes; y

C. RAFAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

IX.- Elaborar programas de orientación y apoyo, a efecto de que los Trabajadores Sindicalizados del Banco BCH, S.A. asistan o participen en eventos de carácter cultural que dignifiquen su presencia entre la clase trabajadora de nuestro País.

C. J. ANTONIO GARCIA MCGRETE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

ARTICULO 5º.- La duración del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, será por tiempo indefinido.

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

ARTICULO 6º.- El lema del Sindicato Auténtico de los Trabajadores es:

C. GUSTAVO MUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

"JUSTICIA Y DIGNIDAD ES PRODUCTIVIDAD"

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

CAPITULO III

INGRESO, OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SOCIOS.

C. GUADALUPE LUNA PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

ARTICULO 7º.- Se consideran socios del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH:

I.- Los Trabajadores mayores de 14 años que hayan asistido a la asamblea constitutiva y aceptado sus resoluciones; y

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

II.- Los Trabajadores que posteriormente soliciten y obtengan su ingreso siempre y cuando cumplan con los requisitos del Artículo 8º de estos Estatutos.

C. LOURDES VILLAFRANCIA LIGUINES
SECRETARIA DE PROMESA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

ARTICULO 8º.- Para ser socio del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH se requiere presentar solicitud y:

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

I.- Ser mayor de 14 años, prestar sus servicios en el Banco BCH, S.A. en un puesto sindicalizado, de acuerdo con el Catálogo General de Puestos; y

C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE

II.- No ser Trabajador de Confianza.

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO

ARTICULO 9º.- Los Trabajadores Sindicalizados que pasen a ocupar puestos de confianza, no podrán formar parte del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, mientras desempeñen dichos cargos.



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.5

C. JAVIER HERNANDEZ CARRANCO
SECRETARIO GENERAL

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. I. ANTONIO GARCIAZ NEGRETTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

C. MA. ELENA BUJANES AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

C. LETICIA MELO PRIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

C. GUADALUPE LUNA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDERMAN HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

C. GOURDES VILLARREAL LAQUINES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

C. JAVIER BAUTISTA DURAZO
SECRETARIO

ARTICULO 10°.- A ninguna persona podrá obligarse a formar parte del Sindicato o a no formar parte de él, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 11°.- Los derechos de los Trabajadores afiliados al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH son:

- I.- Votar y ser votados para ocupar cargos directivos y comisiones sindicales. Los extranjeros y los menores de 16 años no podrán formar parte de la directiva del Sindicato;
- II.- Ser patrocinado por el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH ante las Autoridades Laborales competentes y ante el Banco BCH, S.A. en sus derechos laborales, atendiendo los sustentos de las Leyes en la materia que sean aplicables al caso, sin menoscabo de que éste recurra por su propia iniciativa o representado por un tercero, cesando entonces a petición del Trabajador las gestiones del Sindicato.;
- III.- Participar en toda clase de beneficios de orden económico, social y cultural que promueva o proporcione el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH; y
- IV.- Ser protegido en sus derechos escalafonarios, recibiendo el apoyo del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, para obtener los ascensos que le correspondan de acuerdo con el Reglamento de Escalafón.

ARTICULO 12°.- Las obligaciones de los Socios del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH son:

- I.- Cumplir y hacer cumplir estos Estatutos, y que son de observancia general para todos los socios del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH. Además de los Reglamentos respectivos de las Comisiones Nacionales Autónomas de Vigilancia y Honor y Justicia;
- II.- Contribuir con las cuotas ordinarias establecidas en los Estatutos del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;
- III.- Acudir puntualmente a las reuniones convocadas con oportunidad por el Comité Ejecutivo Nacional o Comités Ejecutivos Regionales, Delegados o Subdelegados Sindicales para el desahogo de asuntos individuales o colectivos;



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.6

- C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL
- C. ISMAEL SOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION
- C. J. ANTONIO GARCIA NICOLINI
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS
- C. NA. ELENA BLANQUEZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS
- C. GUAYTAVO HUERTA ENDOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION
- C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL
- C. GUADALUPE LUJAN PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA
- C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS
- C. LUDWIG VILLAREAL LAQUANER
SECRETARIO DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS
- COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA
- C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE
- C. JAVIER BAUTISTA OLIVERO
SECRETARIO
- IV.- Contribuir por todos los medios a respetar y hacer respetar los acuerdos, reglamentos, estatutos y todas las disposiciones de los Organos de Gobierno del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, para procurar su engrandecimiento y solidez;
- V.- Guardar y hacer guardar lealtad al Sindicato, no permitiendo intrusión de doctrinas extrañas que debiliten la integridad de sus Organos de Gobierno, de sus dirigentes y de sus integrantes.
- VI.- Guardar absoluta reserva de los asuntos que se traten en asambleas, congresos, plenos y cualquiera otra reunión donde se traten asuntos internos de la organización y de sus socios;
- VII.- Cumplir fielmente con las Comisiones que se le confieran y rendir oportunamente los informes que se le requieran; y
- VIII.- Guardar orden y mostrar disciplina en todas las reuniones realizadas ya sea de carácter formal o informal, evitando externar injurias y provocar agresiones físicas contra los presentes.

CAPITULO IV

INTEGRACION, ESTRUCTURA DEL SINDICATO Y ORGANOS DE GOBIERNO

ARTICULO 13°.- Para la integración y buen funcionamiento del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, éste se integra por:

- a.-) Un Comité Ejecutivo Nacional; y
- b.-) Seis Comités Ejecutivos Regionales.

I.- El Comité Ejecutivo Nacional ejercerá su representación a nivel Nacional y administrará de manera directa las siguientes Entidades Federativas y al:

- a.-) Distrito Federal
- b.-) Estado de México
- c.-) Hidalgo
- d.-) Morelos.

Los Comités Ejecutivos Regionales tendrán sus Sedes en:

- II.- Tijuana, Baja California;
- III.- Chihuahua, Chihuahua;
- IV.- Monterrey, Nuevo León;
- V.- Guadalajara, Jalisco;
- VI.- Puebla, Puebla; y
- VII.- Villahermosa, Tabasco.



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.7

Su jurisdicción la determinará el Comité Ejecutivo Nacional, pudiendo modificarse de acuerdo a las necesidades que determine el propio Comité Ejecutivo Nacional. Se considerará por Entidades Federativas quedando de la siguiente manera:

C. JAVIER HERNANDEZ CAMARGO
SECRETARIO GENERAL

C. RAFAEL BOTO YORRIZ
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO GARRIAS MCGRIETE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

C. OCTAVIO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

C. GUADALUPE LUENA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA
CULTURAL Y CREATIVA

C. MARTIN LEDERMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

C. GOURDES VILLARREAL LAOUNES
SECRETARIA DE PENSAS,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO

- 1.- Tijuana, Baja California:
 - a.-) Baja California Norte;
 - b.-) Sonora;
 - c.-) Sinaloa; y
 - d.-) Baja California Sur.
- 2.- Chihuahua, Chihuahua:
 - a.-) Chihuahua.
- 3.- Monterrey, Nuevo León:
 - a.-) Nuevo León;
 - b.-) Tamaulipas;
 - c.-) Coahuila; y
 - d.-) Durango.
- 4.- Puebla, Puebla:
 - a.-) Puebla;
 - b.-) Veracruz;
 - c.-) Tlaxcala;
 - d.-) Oaxaca; y
 - e.-) Guerrero.
- 5.- Guadalajara, Jalisco:
 - a.-) Jalisco;
 - b.-) Guanajuato;
 - c.-) Michoacán;
 - d.-) Querétaro;
 - e.-) San Luis Potosí;
 - f.-) Aguascalientes;
 - g.-) Colima;
 - h.-) Zacatecas; y
 - i.-) Nayarit.
- 6.- Villahermosa, Tabasco:
 - a.-) Tabasco;
 - b.-) Campeche;
 - c.-) Yucatón;
 - d.-) Quintana Roo; y
 - e.-) Chiapas.

ARTICULO 14º.- Cada uno de los Comités Ejecutivo Regionales estará integrado por:

- I.-) Un Secretario General;
- II.-) Un Secretario de Organización;
- III.-) Un Secretario de Trabajo y Conflictos; y
- IV.-) Un Secretario de Finanzas.



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.8

C. JAVIER HERNANDEZ CANVASCO
SECRETARIO GENERAL

ARTICULO 15°.- Los integrantes de los Comités Ejecutivos Regionales durarán en sus respectivos cargos tres años.

C. ISMAEL BOTO TOFFRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

Las obligaciones de los Comités Ejecutivos Regionales serán las mismas que tiene el Comité Ejecutivo Nacional en la jurisdicción geográfica que les corresponda. Además, vigilarán que en cada centro de trabajo de su territorio cuenten con representación sindical a través de Delegados y Subdelegados Sindicales por cada uno de ellos, los cuales serán electos por voto directo del personal sindicalizado que labore en ellos.

C. J. ANTONIO GARCIA MEDRINI
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

ARTICULO 16°.- En el área metropolitana y periférica tratándose de Sucursales y Departamentos, se hará la elección de un Delegado y un Subdelegado los cuales serán electos por el personal que labore en cada uno de estos centros de trabajo, debiendo estar presente por lo menos un integrante del Comité Ejecutivo Nacional para el levantamiento del acta correspondiente.

C. MA. ELENA SUAREZ ADULAR
SECRETARIA DE FINANZAS

El Delegado Sindical representará en su centro de trabajo al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH y sus obligaciones son:

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

I.- Atender de manera inmediata las inquietudes, dudas, controversias o cualquier otra circunstancia que motive su intervención del personal que represente siempre y cuando lo soliciten por escrito.

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

II.- Notificar oportunamente al Comité Ejecutivo Nacional o Regional según la jurisdicción que corresponda de los asuntos resueltos y los pendientes por resolver. Cuando la solución no sea posible obtenerla en el centro de trabajo, turnará el caso con todos los documentos y pruebas como sea posible al responsable de la Cartera que corresponda para su seguimiento ante las Autoridades del Banco BCH, S.A. o ante quien corresponda.

C. GUADALUPE LLINA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDERMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

III.- Convocará a reuniones periódicas en su centro de trabajo por lo menos cada 60 días, para informar al personal que representa de la comunicación que ha recibido de los Comités Ejecutivo Nacional y Regional y en cada sesión será necesario el levantamiento del Acta correspondiente conteniendo el Orden del Día que se desahogó, y deberá archivarla en su expediente de Delegado enviando además, copia de la misma al Comité Ejecutivo Nacional o Regional según corresponda.

C. LOURDES VALLARINO LAQUINES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

IV.- Cuando a su juicio crea necesaria la presencia de los Representantes de los Comités Ejecutivos Nacional o Regionales que el estime pertinentes, notificará oportunamente por escrito esta situación.

C. JAVIER BAUTISTA OLIVERO
SECRETARIO



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.9

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

IV.- En los casos en que el Delegado Sindical de las Sucursales o Departamentos renuncie a su cargo, ocupe un puesto de confianza o se dé otra circunstancia que le impida desempeñar su Comisión Sindical, será sustituido de manera directa y automática por el Subdelegado Sindical. Salvo opinión en contrario de la mayoría del personal del centro de trabajo que corresponda. Este procedimiento será extensivo a todos los centros de trabajo a nivel Nacional.

C. ENRIQUE SOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO DAMIAN HOGARTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

ARTICULO 17°.- Para ser Delegado Coordinador, Delegado Sindical o Subdelegado Sindical se sugieren las siguientes consideraciones:

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

I.- Demostrar responsabilidad para la actividad Sindical;

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

II.- Tener por lo menos un año de antigüedad laborando en el Banco BCH, S.A., en puestos sindicalizados;

III.- Tener una buena trayectoria laboral;

C. LETICIA MELO PIVIERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

IV.- Manifestar interés por atender oportunamente las inquietudes de sus representados; y

V.- Demostrar con hechos, su responsabilidad como Trabajador cumpliendo fehacientemente sus obligaciones consignadas en los Ordenamientos Internos que validan su relación laboral con el Banco BCH, S.A.

C. GUADALUPE LLINA PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

ARTICULO 18°.- Como apoyo a las actividades del Comité Ejecutivo Nacional en el Area Metropolitana y Periférica, se elegirán Delegados Coordinadores por voto directo de los Delegados Sindicales de las zonas comprendidas en estos Estatutos y que son:

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

a.-) Zona Norte	un Delegado Coordinador
b.-) Zona Poniente	un Delegado Coordinador
c.-) Zona Sur	un Delegado Coordinador
d.-) Zona Oriente	un Delegado Coordinador
e.-) Zona Periférica (Hidalgo, Morelos, Estado de México)	un Delegado Coordinador
f.-) Edificio Buenavista	un Delegado Coordinador
g.-) Edificio Reforma	
h.-) Edificio Sinaloa	un Delegado Coordinador
i.-) Edificio I. la Católica	
j.-) Archivo Alce Blanco	un Delegado Coordinador
k.-) Centro Monetario	

C. LUDWIGS VILLALBA LAGUNES
SECRETARIO DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PINA
PRESIDENTE

Los Delegados Coordinadores deberán contar por lo menos con un año de antigüedad como Delegado Sindical al momento de la elección.

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.10

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO GARCIA HERRERA
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

C. MA. ELENA SUAREZ AGUIAR
SECRETARIA DE FINANZAS

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMIL

C. GUADALUPE LLANA PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDEBIA HERNANDEZ
SECRETARIO DE DONACIONES Y OTRAS

C. LOURDES VILLARREAL LAQUERES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE

C. JAVIER BALBUENA QUINCE
SECRETARIO

ARTICULO 19°.- Por cada Delegado Coordinador, deberá nombrarse por el mismo procedimiento un suplente, el cual actuará con los mismos derechos y obligaciones del Titular en ausencia de éste, y sus obligaciones son:

- I.- Conocer de los asuntos de carácter Sindical que se susciten en la jurisdicción que representa.
- II.- Convocar por lo menos cada 90 días a los Delegados Sindicales de su jurisdicción o centros de trabajo que represente con la finalidad de notificarlos de las actividades realizadas en su encargo y de la información recibida del Comité Ejecutivo Nacional.
- III.- Integrar grupos de trabajo para que elaboren proyectos y propuestas para el mejor desarrollo de las actividades sindicales dentro de la jurisdicción que representan.
- IV.- Verificar oportunamente que los comunicados como documentos, revistas, circulares, etc. lleguen a tiempo a sus destinatarios a efecto de garantizar una comunicación óptima y eficiente entre el Comité Ejecutivo Nacional y la jurisdicción que representan.
- V.- Informar oportunamente al titular de la Cartera que corresponda de los asuntos que le sean turnados previa recepción de la solicitud de intervención del Trabajador o Delegado Sindical con los documentos necesarios para su tramitación.
- VI.- Estará pendiente del desarrollo de los asuntos o sus resoluciones a efecto de informar oportunamente a quien o quienes solicitaron su intervención.
- VII.- Asistirá oportuna y puntualmente a las sesiones, reuniones o asambleas que convoque o sea convocado y a rendir los informes que le requieran debiendo presentarlos por escrito.
- VIII.- Abrir un expediente de todos los asuntos que lleve a cabo como Delegado Coordinador y cuando se ausente temporal o definitivamente de su encargo lo entregará íntegro a su suplente.
- IX.- Informará y estará en comunicación frecuente con el comité Ejecutivo Nacional.

ARTICULO 20°.- El Comité Ejecutivo Nacional celebrará Plenos cada treinta días por lo menos, de acuerdo al Reglamento correspondiente y serán convocados por el Secretario General y el Secretario de Organización. En estos eventos el Secretario General informará de los asuntos en cartera y girará instrucciones a los responsables de las Carteras del Comité Ejecutivo Nacional del seguimiento de los asuntos que les turne debiendo éstos, atenderlos en forma expedita.



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.11

Se atenderán de igual manera los acuerdos o resoluciones emanadas de los congresos, asambleas u otras sesiones de trabajo que obliguen al seguimiento de diversos asuntos.

Corresponderá al Secretario de Prensa, Difusión, Actas y Acuerdos dar lectura a las Actas y hacer el levantamiento de la que corresponda a cada Pleno.

En los Comités Ejecutivos Regionales se celebrarán los Plenos por lo menos cada 90 días, debiendo enviar al Comité Ejecutivo Nacional, copia del acta respectiva.

ARTICULO 21º.- La Directiva del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, a través del Secretario General Nacional, deberá rendir cada seis meses cuenta completa y detallada de la administración del Patrimonio Sindical a nivel Nacional a la Asamblea General. Esta obligación no es dispensable.

ARTICULO 22º.- Cuando el Secretario General Nacional solicite licencia, renuncie, se le destituya u ocupe en activo un puesto de confianza, será sustituido por el Secretario de Organización hasta que termine la ausencia de éste, o se elija uno nuevo.

ARTICULO 23º.- Cada tres años, se reunirán en la Ciudad de México o en la población que el Comité Ejecutivo Nacional señale para la celebración del Congreso Nacional Ordinario en el cual se procederá a la elección del Comité Ejecutivo Nacional, la cual se hará en votación personal, directa y por plunilla.

ARTICULO 24º.- La Convocatoria para celebrar el Congreso Nacional Ordinario será expedida por el Secretario General conjuntamente con el Secretario de Organización por lo menos con quince días de anticipación y su difusión se hará en todos los centros de trabajo a nivel Nacional donde se encuentre Personal Sindicalizado.

ARTICULO 25º.- El Congreso Nacional estará integrado por los enumerados a continuación asistiendo todos ellos con derecho a voz y voto y a ser votados:

- a.-) Los Miembros del Comité Ejecutivo Nacional;
- b.-) Los Miembros de los Comités Ejecutivos Regionales; y
- c.-) Un Delegado por cada jurisdicción Regional que será electo entre y por los Delegados de las Sucursales y Departamentos que conforman dicha Regional;
- d.-) Los presidentes de las Comisiones Nacionales Autónomas.

En el caso de Inciso "C" anterior, las elecciones se llevarán a cabo con la presencia de cuando menos un integrante del Comité Ejecutivo Nacional o Regional que verifique el nombramiento y de fé del acta.

C. JAVIER HERNANDEZ CARRIZCO
SECRETARIO GENERAL

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO GARCIA NEGRETTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

C. MA. ELENA RUIZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

C. GUSTAVO MUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANIFICACION

C. LETICIA NIETO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMIL

C. GUADALUPE LLAMA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

C. LOURDES VILLARREAL LAQUINES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

C. JAVIER BALTIMA DURCZ
SECRETARIO



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.12

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO GARCIA HECRETE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

C. GUSTAVO MUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

C. GUADALUPE LUENA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

C. LOURDES VILLARREAL LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO

En el Area Metropolitana, participarán en la proporción siguiente:

Dos Delegados por la Zona Poniente;
Dos Delegados por la Zona Norte;
Dos Delegados por la Zona Oriente;
Dos Delegados por la Zona Sur;
Dos Delegados por la Zona Periférica que comprende al Estado de México, Hidalgo y Morelos;
Dos Delegados por el Edificio I, la Católica;
Dos Delegados por el Edificio Reforma;
Dos Delegados por Archivo Alce Blanco y Centro Monetario;
Un Delegado por el Edificio Sinaloa; y
Tres Delegados por el Edificio Buenavista.

Su elección se llevara a cabo por los Delegados Sindicales de la Zona o Edificios que corresponda levantándose el Acta correspondiente donde se inscribirán los nombres de los Delegados que resultaron electos. En estos actos deberá estar presente por lo menos un integrante del Comité Ejecutivo Nacional. Y deberán firmar todos de conformidad el documento en cuestión. Asimismo se elaborará otra acta donde se haga mención del procedimiento de elección y quienes resultaron electos a efecto de que éstos se constituyan en cada uno de los centros de trabajo para que los Trabajadores Sindicalizados representados por éstos den su conformidad inscribiendo: nombre, centro de trabajo, número de nómina y su firma.

Asistirán con voz por lo menos tres Delegados fraternales los cuales serán electos de entre los Delegados Coordinadores y los Delegados Sindicales.

ARTICULO 26º.- Los Congresos de cualquier índole, se declararán legalmente instalados por el Dirigente correspondiente siempre y cuando sean convocados de acuerdo a como lo señalan estos Estatutos, que se efectúen en las fechas señaladas y con la asistencia de las dos terceras partes de las personas que tengan derecho a participar con voz y voto en ellos.

Las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de miembros del Sindicato por lo menos de acuerdo a la representación que ostentan.

ARTICULO 27º.- Los Congresos serán Ordinarios y Extraordinarios. Los Ordinarios se celebrarán cada tres años y los Extraordinarios, cuando a juicio del Comité Ejecutivo Nacional lo determine. Ambos serán convocados por el Secretario General Nacional y el Secretario de Organización, por lo menos con quince días naturales de anticipación a la fecha de su celebración.

ARTICULO 28º.- Los Congresos legalmente instalados, no podrán concluir sino por acuerdo expreso de las dos terceras partes de los asistentes a los mismos, o por haber agotado las discusiones de los asuntos comprendidos en el Orden del Día respectivo.



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.13

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

ARTICULO 29º.- En caso de que no se convoque a Congreso oportunamente, los Trabajadores que representen el 33% de los integrantes del Sindicato por lo menos, podrán solicitar al responsable que convoque, si no lo hace en un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la Convocatoria en cuyo caso para que la Asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones. Se requerirá de la concurrencia de las dos terceras partes del total de miembros del Sindicato.

C. EMILIO BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

ARTICULO 30º.- Los Organos de Gobierno del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, son:

C. J. ANTONIO DARIAS NEGRETE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

I.- El Congreso Nacional, que se reunirá en el tiempo y forma previstos en estos Estatutos;

C. MA. ELENA RUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

II.- La Asamblea que se reunirá en el tiempo y forma previstos en estos Estatutos;

C. JUSTINO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

III.- El Comité Ejecutivo Nacional que actuará a nivel Nacional;

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

IV.- Los Comités Ejecutivos Regionales que actuaran en la jurisdicción que el Comité Ejecutivo Nacional les determine.

ARTICULO 31º.- Habrá además las siguientes Comisiones Nacionales Autónomas:

C. GUADALUPE ELENA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
OLIMPISTA Y RECREATIVA

I.- Honor y Justicia, integrada por un Presidente y un Secretario;

II.- Vigilancia, integrada por un Presidente y un Secretario.

C. MARTIN LEZAMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

Los integrantes de estas Comisiones elaborarán los Reglamentos respectivos y serán sometidos a la aprobación del Pleno del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.

C. LOURDES YLLAIREAL LAQUINES
SECRETARIA DE IMPRESA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

ARTICULO 32º.- La Asamblea estará integrada por:

I.- Los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional;

II.- Los Secretarios Generales de los Comités Ejecutivos Regionales;

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

III.- Los integrantes de las Comisiones Nacionales Autónomas de:

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

Vigilancia; y

Honor y Justicia.

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.14

C. JAVIER HERNANDEZ CARRANCO
SECRETARIO GENERAL

IV.- Los Delegados Coordinadores; y

V.- Los Delegados Sindicales del Area Metropolitana y Periférica.

C. ISMAEL SOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

En los Comités Ejecutivos Regionales, la Asamblea Regional estará integrada por:

- a.-) Los Integrantes del Comité Ejecutivo Regional;
y
b.-) Por los Delegados Sindicales que actúan en la jurisdicción territorial del Comité Ejecutivo Regional.

C. J. ANTONIO GARCIA MORAETE
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

En los casos de expulsión, se seguirá el procedimiento señalado en el Artículo 50, del Capítulo VII, de estos Estatutos.

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

ARTICULO 33°.- El Comité Ejecutivo Nacional se integra por:

- I.- Secretaría General Nacional;
II.- Secretaría de Organización;
III.- Secretaría de Trabajo y Conflictos;
IV.- Secretaría de Finanzas;
V.- Secretaría de Acción Política y Planeación;
VI.- Secretaría de Prestaciones y Acción Femenil;
VII.- Secretaría de Comisiones Mixtas;
VIII.- Secretaría de Acción Deportiva, Cultural y Recreativa;
IX.- Secretaría de Prensa, Difusión, Actas y Acuerdos; y
X.- Secretaría de Estudios Económicos.

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA Y PLANEACION

C. LUCIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES Y ACCION FEMENIL

C. GUADALUPE LUÑA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA, CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

C. LOURDES VILLALBA LAGUNEZ
SECRETARIA DE PRENSA, DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

ARTICULO 34°.- Los Comités Ejecutivos Regionales actuarán siempre de acuerdo con el Comité Ejecutivo Nacional, por lo tanto todos y cada uno de éstos son entidades dependientes de éste, para los efectos legales de las relaciones contractuales del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, con la empresa Banco BCH, S.A., siendo por consiguiente auxiliares en sus atribuciones del Comité Ejecutivo Nacional.

COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HONOR Y JUSTICIA

ARTICULO 35°.- Para formar parte de los Comités Ejecutivos Nacional o Regionales, y de las Comisiones Nacionales Autónomas de Honor y Justicia y Vigilancia se requiere:

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

- I.- Ser mexicano mayor de 16 años;
II.- Ser miembro activo de esta Organización;
III.- No haberse opuesto al pago de sus cuotas sindicales;

C. JAVIER BAUTISTA GURROZ
SECRETARIO



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.15

- C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL
- IV.- No haber realizado actividades de división entre los miembros de esta Organización que hayan atentado contra la buena marcha e imagen de la misma;
- C. ISHAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION
- V.- Ser de notoria solvencia moral;
- VI.- Tener como mínimo una antigüedad de cuatro años en actividades sindicales dentro de la Organización a excepción del Secretario General Nacional, que deberá acumular como mínimo 5 años;
- C. J. ANTONIO GARCIA NEGRETTE
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
- VII.- Haber cumplido satisfactoriamente las Comisiones Sindicales que se le hayan conferido;
- VIII.- Haber demostrado honestidad, responsabilidad y un sentido definido de lealtad al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, en su trayectoria como miembro activo de esta Organización; y
- C. M.A. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS
- IX.- Contar con una trayectoria laboral aceptable dentro del Banco BCH, S.A.

CAPITULO V

FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

C. LETICIA NIETO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES Y ACCION FEMENIL

C. GUADALUPE LUNA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA, CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COLABORACION MUTUAL

C. LOURDES VILLALBA LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA, DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO

ARTICULO 36°.- Las facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo Nacional son:

- I.- Ejercer por conducto del Secretario General Nacional la representación máxima del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, haciendo respetar sus Estatutos, Acuerdos, Reglamentos y Disposiciones que emanan de los Congresos, Asambleas y Plenos que se celebren;
- II.- Asumir la orientación y dirección del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;
- III.- Ostentar a través del Secretario General Nacional, la personalidad jurídica del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, ante las autoridades competentes;
- IV.- Celebrar Plenos Ordinarios y Extraordinarios como lo señalan estos Estatutos y al Reglamento respectivo;
- V.- Convocar por conducto del Secretario General Nacional y el Secretario de Organización, a Congresos Ordinarios cada tres años en el tiempo y forma señalados en estos Estatutos y Extraordinarios cuando el Pleno de éste lo determine;



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.16

C. JAVIER HERNÁNDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

VI.- Velar por la conservación de los intereses de la agrupación y por el progreso, superación y bienestar de los Socios;

C. RAFAEL SOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

VII.- Ejercer su acción en todos los centros de trabajo a nivel Nacional donde se ubiquen oficinas del Banco BCH, S.A. y que en ellas labore personal sindicalizado;

C. J. ANTONIO GARCÍA HERNÁNDEZ
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

VIII.- Pedir informes a los Comités Ejecutivos Regionales para estar organizados de manera simultánea en las actividades que realiza la Organización;

C. MA. ELENA RUIZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

IX.- Conocer y resolver sobre los casos de su competencia y que no estén expresamente señalados en estos Estatutos;

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA Y PLANEACION

X.- Conocer de las renunciaciones, licencias, ausencias o separaciones de los Comités Ejecutivos Nacional o Regionales y de las Comisiones Nacionales Autónomas, para que el Secretario General Nacional haga los nombramientos correspondientes de forma interina con la oportunidad debida a efecto de no entorpecer las actividades que éstos venían realizando y se deberá considerar en el Orden del Día del siguiente Congreso Nacional o Regional para la ratificación, en su caso;

C. LÉTICIA NIETO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES Y ACCION FEMENIL

XI.- Nombrar por conducto del Secretario General Nacional a quienes estén facultados, en Comisiones temporales o permanentes para asuntos que impliquen trato especial y que éstos lo ameriten;

C. GUADALUPE LUJANA PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA, CULTURAL Y RECREATIVA

XII.- Aprobar los Reglamentos Internos que se elaboren con el fin de buscar el perfeccionamiento y buen funcionamiento del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

XIII.- Observar estrictamente las políticas financieras;

C. LOURDES VILLARREAL LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA, DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

XIV.- Administrar por conducto del Secretario General Nacional el Patrimonio del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, que estará integrado por:

COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HONOR Y JUSTICIA

a) Todos los bienes muebles e inmuebles presentes o futuros que se adquieran;

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

b) El dinero en efectivo y valores que le pertenezcan;

c) Las aportaciones económicas ordinarias por parte de sus afiliados; y

C. JAVIER BALTIMISTA DURCIZ
SECRETARIO

d) Los donativos que se le otorguen.



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.17

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

- XV.- Para la adquisición de bienes muebles e inmuebles que acrecienten el patrimonio sindical, se creará una Comisión Interna representada por el Secretario General Nacional que se integrará además por el Secretario de Organización, el Secretario de Trabajo y Conflictos, el Secretario de Finanzas y el Secretario de Comisiones Mixtas que actuarán con facultades para ejercer actos de dominio, enajenación y compra de los bienes ya señalados.

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO GARCIA NEGRETTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

En cualquier negocio celebrado, bastaran por lo menos tres firmas de los titulares de las Carteras referidas sin omitir en ninguno de ellos la del Secretario General Nacional, para dar cumplimiento a lo expresamente señalado en los Artículos 57 y 58 de este Ordenamiento.

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

Cuando algún Comité Ejecutivo Regional a través de sus representantes vaya a realizar cualquiera de las operaciones enunciadas en esta Fracción, deberá existir petición expresa dirigida a esta Comisión y su autorización;

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

- XVI.- Conocer y aprobar los Reglamentos de Plenos, y de las Comisiones Nacionales Autónomas de Honor y Justicia y Vigilancia, respectivamente; y

- XVII.- Celebrar, revisar y analizar los Contratos Colectivos en el tiempo y forma que corresponda de acuerdo a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo, además de los Convenios que se celebren como consecuencia de su gestión.

C. GUADALUPE LUNA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

ARTICULO 37.- Son obligaciones y atribuciones del Secretario General Nacional.

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

- I.- Asumir la representación del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH; del Comité Ejecutivo Nacional y del Patrimonio Sindical, tomando en cuenta las sugerencias y propuestas de los demás integrantes de este Comité;

C. LUDWIG VILLAFRANCA LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

- II.- Asumir la representación del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH., ante las autoridades Federales y Locales;

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

- III.- Extender poderes generales y especiales para los asuntos del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco CH., a las personas que estime conveniente y asumir la representación de la Comisión Especial que señala la Fracción XV del Artículo 36 de estos Estatutos;

C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE

- IV.- Ejecutar con oportunidad los Acuerdos de las Asambleas Generales, de los Plenos del Comité Ejecutivo Nacional y de los Congresos Nacionales después de celebrados éstos.

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.18

- C. JAVIER HERNANDEZ CARRANCO
SECRETARIO GENERAL
- V.- Expedir por escrito los nombramientos de los integrantes responsables de Comisiones Especiales, firmando éstos y los demás documentos relacionados a los mismos;
- C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION
- VI.- Convocar oportunamente a Congresos Nacionales, Regionales y a las Asambleas en casos de expulsión conjuntamente con el Secretario de Organización;
- C. J. ANTONIO CARRAS MCORITE
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
- VII.- Concurrir a presidir puntualmente todos los Plenos que celebre el Comité Ejecutivo Nacional, legalizando con su firma las actas respectivas;
- C. MA. ELENA SUAREZ AZULAR
SECRETARIA DE FINANZAS
- VIII.- Turnar a los demás integrantes del Comité Ejecutivo Nacional, los asuntos que sean de su competencia, para el estudio y despacho de los mismos;
- C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA Y PLANEACION
- IX.- Acordar y resolver en su caso los asuntos que le den cuenta los demás integrantes del Comité Ejecutivo Nacional, considerando las opiniones de éstos;
- C. LETICIA NIETO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES Y ACCION FEMENIL
- X.- Vigilar que los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional y de los Comités Ejecutivos Regionales, cumplan oportunamente con su cometido haciendo los señalamientos de las irregularidades a quien incurra en ellas para que procure subsanar las mismas, en beneficio de la Organización Sindical y de los Trabajadores;
- C. GUADALUPE LUNA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA, CULTURAL Y RECREATIVA
- XI.- Autorizar con su firma, los gastos que realicen o vayan a realizar los demás integrantes del Comité Ejecutivo Nacional en el ejercicio de sus funciones y además autorizará de la misma forma, los gastos que realice la Secretaría de Finanzas, al atender ésta sus funciones, debiendo exhibir en ambos casos los documentos que demuestren y justifiquen dichos gastos;
- C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE OASIONES JUSTAS
- XII.- Declarar instaladas las Asambleas y los Congresos Nacionales, después de revisar las acreditaciones de los Delegados que concurrirán a los mismos y cerciorarse de que el quórum es legal;
- C. LOURDES VILA/RICAL LAGUNES
SECRETARIA DE PUNSA, DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS
- XIII.- Visitar con oportunidad todas las Regionales del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH., con el propósito de revisar el desarrollo de sus actividades y enterarse de las resoluciones que éstos promuevan en su jurisdicción;
- COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HONOR Y JUSTIA
- C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE
- XIV.- Dar audiencia a los integrantes de los Comités Ejecutivos Nacional y Regional y a los Trabajadores afiliados al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH., cuando éstos lo soliciten;
- C. JAVIER BAUTISTA DUROZ
SECRETARIO
- XV.- Atender con eficiencia, dedicación y responsabilidad todos los asuntos inherentes a su cargo;



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.19

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

XVI.- Rendir un informe de actividades del Comité Ejecutivo Nacional, con copia para los Comités Ejecutivos Regionales y Delegados asistentes a los Congresos Nacionales;

C. ISRAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

XVII.- Revisar y entregar por inventario los documentos, útiles, muebles e inmuebles y demás enseres puestos a su cuidado a la persona que lo sustituya;

C. J. ANTONIO GARCIA NEGRETTE
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

XVIII.- Vigilar la marcha del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH., promoviendo todo aquello que lo benefice e impidiendo a toda costa cualquier perjuicio;

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

XIX.- Designar al Oficial Mayor del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

XX.- Designar en cada caso, que personas deberán quedar comisionadas en las Oficinas Sindicales;

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA Y PLANEACION

XXI.- Hacer los nombramientos de manera interina de las personas que cubrirán los requisitos para su consideración cuando sean casos de renuncia, licencias, expulsión u otra circunstancia que impida cumplir su comisión al titular de la Secretaría de que se trate;

C. LETICIA MELO REYES
SECRETARIA DE PRESTACIONES Y ACCION FEMÉNIL

XXII.- El Secretario General tendrá facultades de representación y ejecución para lo cual, en forma enunciativa más no limitativa se le otorgan los siguientes poderes:

C. GUADALUPE LUNA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA, CULTURAL Y RECREATIVA

a) Poder general para pleitos y cobranzas, actos de administración y dominio con todas las facultades que requieran de cláusula especial conforme a la Ley incluyendo la facultad de suscribir y endosar títulos de crédito, comprometer en arbitros, transigir, absolver, y articular posiciones, comparecer a las audiencias de conciliación y otorgar perdón;

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COORDINACION MILITAR

b) Poder para establecer y cambiar la ubicación del domicilio legal del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. LOURDES VILLARREAL LAQUENA
SECRETARIA DE PRENSA, DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

c) Poder para firmar los Contratos Colectivos, cuando éstos se celebren o se revisen según sea el caso, asimismo todos los convenios que se celebren entre el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH y el Banco BCH, S.A.; y

COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

d) Poder para controlar, remover o rescindir la relación de trabajo a los empleados de la Organización señalándoles sus funciones y remuneración; y

C. JAVIER BAUTISTA QUIROS
SECRETARIO



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.20

XXIII.- Las demás que se requieran de acuerdo a la naturaleza de sus funciones.

ARTICULO 38º.- Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Organización:

C. JAVIER HERNANDEZ CARRANCO
SECRETARIO GENERAL

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO GARRINOS NICOLTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

C. LETICIA BAELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

C. OLIVALLIPE LUANA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

C. LOURDES VILLARREAL LAQUINES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PARRA
PRESIDENTE

C. JAVIER BAUTISTA OLIVERO
SECRETARIO

I.- Cuidar empeñosamente que se conserve la cohesión entre todos los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional, Comités Ejecutivos Regionales y de manera general entre los Empleados afiliados al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, evitando que se alteren las buenas relaciones entre unos y otros para procurar la buena marcha de esta Organización Sindical;

II.- Atender todo lo que se refiera a la Organización de los Comités Ejecutivos Nacional y Regionales, para orientar en dirección positiva su marcha.

III.- Vigilar la Organización de las demás Secretarías del Comité Ejecutivo Nacional para lograr el eficaz y debido funcionamiento de las mismas;

IV.- Llevar un registro minucioso de los socios de la Agrupación a nivel Nacional, con la finalidad de conocer de manera exacta su ubicación física, actividad laboral, sueldos que perciben, antigüedad y todos aquellos medios que permitan conocer más de ellos;

V.- Recabar oportunamente los informes de actividades de los demás integrantes de los Comités Ejecutivos Nacional y Regionales, cada vez que sea necesario para registrar y turnar a la Secretaría de Prensa, Actas y Acuerdos, la información que ésta requiera para su difusión;

VI.- Rendir de manera clara, los informes que solicite el Secretario General y el Comité Ejecutivo Nacional en los Plenos que se realicen.

VII.- Concurrir a los Congresos Nacionales, Asambleas y Plenos que se celebren, e informar sobre los asuntos que sean de su competencia y de aquellos que le soliciten en dichos eventos;

VIII.- Estar en comunicación permanente con los Secretarios Generales de los Comités Ejecutivos Regionales para que se perfeccione la unidad y la solidaridad en las actuaciones que éstos lleven a cabo, solicitándoles además, la información que sea necesaria de su jurisdicción territorial para que sea turnada a la Secretaría General y a la Secretaría de Prensa, Difusión, Actas y Acuerdos, cuando ésta lo solicite para su difusión;

IX.- Asistir puntualmente a las juntas del Comité Ejecutivo Nacional, con los Delegados Sindicales, con Autoridades del Banco BCH, S.A. o a las que deba asistir de acuerdo a sus funciones;



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.21

C. JAVIER HERNANDEZ CANVASCO
SECRETARIO GENERAL

C. ISHAEL SOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

C. J. ANTONIO GARCIA ROSARIO
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

C. MA. ELENA SUAREZ AGUIAR
SECRETARIA DE FINANZAS

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

C. LUCIA MELO PIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

C. GUADALUPE LLANA PENA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

C. MARTIN LEZAMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE EMPLEOS VACANTES

C. LOURDES VALLARREAL LAJUNES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PAÑA
PRESIDENTE

C. JAVIER BALUSTA GONZALEZ
SECRETARIO

X.- Dar las instrucciones necesarias a los integrantes - de los Comités Nacional y Regionales del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, acerca de los asuntos que les correspondan de acuerdo a sus funciones, para el mejor éxito de los Socios y de la Organización Sindical;

XI.- Elaborar oportunamente los proyectos de Convocatoria para la celebración de Congresos Nacionales, Regionales y Asambleas en caso de expulsión en unión con el Secretario General y firmarlos;

XII.- Suplir las ausencias del Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional; y

XIII.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.

ARTICULO 39º.- Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Trabajo y Conflictos:

I.- Conocer de todos los conflictos de trabajo que se presenten en la Relación Laboral entre los Trabajadores Sindicalizados del Banco BCH, S.A. o entre ellos mismos;

II.- Tramitar lo necesario para la solución pronta y expedita de los conflictos;

III.- Informar a los Trabajadores que lo soliciten del avance de su asunto y solución en su caso;

IV.- Solicitar a los Trabajadores que se presenten a exponer algún asunto para su tramitación, los elementos suficientes que sean necesarios para la solución del problema.

V.- Tener la representación del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, ante las Autoridades y Organismos Laborales competentes, para intervenir en la solución de conflictos;

VI.- Desarrollar con responsabilidad y honestidad sus tareas y procure demostrar interés para buscar la respuesta y solución más favorable en beneficio del Trabajador que lo solicite;

VII.- Llevar un registro pormenorizado de todos los Asuntos resueltos y pendientes de resolver, para en caso necesario, informar de los mismos cuando se le solicite;

VIII.- Procurar, no comprometer a la Organización Sindical ni a los Trabajadores que recurran ante él, con decisiones que sean contrarias a derecho y pongan en riesgo a ambos;



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.22

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

IX.- Rendir por escrito todos los informes que sean necesarios y se le soliciten por el Comité Ejecutivo Nacional;

C. ISMAEL SOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

X.- Cuando el conflicto sea entre Trabajadores, deberá procurarse la aveniencia entre ellos de manera que no haya perjuicio para las partes, en su defecto turnará el asunto a la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia para que ésta determine lo procedente; y

C. J. ANTONIO GARCÍAS NEGRETTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

XI.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

ARTICULO 40°.- Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Finanzas:

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

I.- Siguiendo las instrucciones del Secretario General, administrará los fondos correspondientes del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PREVISIONES
Y ACCION FEMENIL

II.- Recaudar oportunamente los fondos provenientes de las cuotas sindicales, manejándolas de acuerdo con el Comité Ejecutivo Nacional, presentando presupuestos;

C. GUADALUPE LLANA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

III.- Llevar la contabilidad general;

IV.- Efectuar puntualmente todos los pagos autorizados, exigiendo el comprobante respectivo;

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

V.- Dar toda clase de facilidades para que se verifiquen diariamente si es necesario, revisiones en la contabilidad;

VI.- Formular mensualmente un Corte de Caja;

C. LOURDES VILLARREAL LAGUNA
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

VII.- Responder ante el Comité Ejecutivo Nacional y ante el Sindicato, en sus Congresos, de todas las deficiencias e irregularidades en que incurra en el despacho de sus funciones;

VIII.- Retirar de las cuentas solo lo estrictamente indispensable, los fondos necesarios para cubrir los gastos del Sindicato, lo que podrá hacer con su firma y la del Secretario General;

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

IX.- Otorgar recibo oficial por todas las cantidades que ingresen en el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

X.- Hacer pagos al personal administrativo por medio de nóminas o recibos;

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO

XI.- Rendir los informes Ordinarios y Extraordinarios que le solicite el Comité Ejecutivo Nacional y en los Congresos;



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.23

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

- XII.- Solicitar periódicamente informes a las Regionales del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, para cerciorarse de la buena administración de los Fondos que les hayan sido suministrados, haciendo la consignación correspondiente al Comité Ejecutivo Nacional de las irregularidades que observe o de las que tenga conocimiento;

C. ISMAEL SOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

- XIII.- Llevar un control general de todos los Ingresos y Egresos del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. J. ANTONIO GARCIA ACOSTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

- XIV.- Informar asimismo, al entregar su cargo a la persona que lo sustituya del Estado de Fondos y hacer entrega del archivo a su cargo, por medio del inventario en el que conste debidamente la documentación relativa a fondos, útiles, muebles, etc., bajo la pena de responsabilidad;

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

- XV.- El Secretario de Finanzas tiene la obligación de elaborar con oportunidad la cuenta completa y detallada de la administración del Patrimonio Sindical a nivel Nacional para dar cumplimiento a lo expresamente señalado en el Artículo 21; y

C. QUERIVAN HUERTA ESCOBAR
SECRETARIA DE ACCION POLITICA
Y PLANIFICACION

- XVI.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

ARTICULO 41º.- Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Acción Política y Planificación:

C. GUADALUPE LUJAN PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

- I.- Promover, conocer e intervenir en todos los asuntos relacionados a la capacitación y educación política de los miembros del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. MARTHA LEDISMA HERNANDEZ
SECRETARIA DE ORGANIZACIONES MEXICAS

- II.- Fortalecer la relación con los Organismos de Capacitación Política afines, con los que el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, mantenga relaciones solidarias y/o amistosas;

C. LOURDES VILLALBA LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

- III.- Crear las condiciones necesarias para fomentar la participación de los Agremiados en la vida Sindical Bancaria;

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

- IV.- Presentar, canalizar y atender las propuestas de los Agremiados para las actividades Políticas que deba desarrollar el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE

- V.- Incorporar a los Trabajadores Sindicalizados a los programas generales del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH o de interés para el Sindicalismo Bancario;

C. JAVIER BALBUENA QUIROZ
SECRETARIO

- VI.- Mantenerse de manera permanente, informado del Sistema Bancario Mexicano, para analizar alternativas que garanticen su adecuado desarrollo y con ello el mantenimiento y ampliación de los niveles de empleo, productividad, rentabilidad y eficiencia;



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.24

- C. JAVIER HERNANDEZ CARRANCO
SECRETARIO GENERAL
- C. ISMAEL SOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION
- C. J. ANTONIO CARRASCO MCARDETE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS
- C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS
- C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION
- C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL
- C. GUADALUPE LUNA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA
- C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS
- C. LUPIDES VILLARREAL LAGUNES
SECRETARIO DE PLENARIA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS
- COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA
- C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE
- C. JAVIER BAUTISTA OLIVERA
SECRETARIO
- VII.- Formar grupos de análisis y asesoría sobre las distintas repercusiones estructurales, económicas, laborales y sociales derivadas de la implantación de innovaciones en el proceso de modernización dentro del Sistema Financiero;
- VIII.- Asesorar al Sindicato en general respecto al desarrollo del Sistema Bancario y sus Políticas;
- IX.- Estudiar de manera sistemática los procesos de trabajo en el Sistema Bancario Mexicano, para definir propuestas que mejoren la actividad de los Empleados Bancarios, elevando su nivel de desarrollo profesional y la productividad sectorial; y
- X.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.
- ARTICULO 42.- Son obligaciones y atribuciones de la Secretaría de Prestaciones y Acción Femenil:
- I.- Despachar con oportunidad todos los asuntos que le sean turnados y que se refieran al paquete de prestaciones que el Banco BCH, S.A., otorga a sus Trabajadores, cuando exista negación o limitación para que se otorgue en tiempo y forma, perjudicando con ello los derechos del Trabajador - afiliado a esta Organización Sindical;
- II.- Llevar un registro pormenorizado de todos los asuntos que se le turnen, a efecto de que cuando se le solicite, informe al Comité Ejecutivo Nacional y Congresos Nacionales oportunamente;
- III.- Procurar siempre buscar las mejores ventajas para el Trabajador afiliado a fin de salvaguardar sus ingresos promoviendo convenios con Instituciones de Seguridad Social, casas comerciales o autoridades que brinden apoyos a los Organizaciones Sindicales y Trabajadores en general;
- IV.- Formulará proyectos, para mejorar las Prestaciones que otorga el Banco BCH, S.A., a su personal, para que éstos sean realizados por el Comité Ejecutivo Nacional, a fin de determinar posibles propuestas que beneficien al Trabajador afiliado a esta Organización Sindical;
- V.- Promover la unidad en el Sector Femenil del Banco BCH, S.A., con programas de carácter político, social y cultural para hacer participar a la mujer en las actividades diversas en las que pueda destacar;
- VI.- Realizará un padrón pormenorizado de las Empleadas del Banco BCH, S.A., a fin de conocer más ampliamente sus necesidades mediatas e inmediatas;



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.24

- C. JAVIER HERNANDEZ CARRANCO
SECRETARIO GENERAL
- VII.- Formar grupos de análisis y asesoría sobre las distintas repercusiones estructurales, económicas, laborales y sociales derivadas de la implantación de innovaciones en el proceso de modernización dentro del Sistema Financiero;
- C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION
- VIII.- Asesorar al Sindicato en general respecto al desarrollo del Sistema Bancario y sus Políticas;
- C. J. ANTONIO GARCIA NEOPETE
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS
- IX.- Estudiar de manera sistemática los procesos de trabajo en el Sistema Bancario Mexicano, para definir propuestas que mejoren la actividad de los Empleados Bancarios, elevando su nivel de desarrollo profesional y la productividad sectorial; y
- C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS
- X.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.
- ARTICULO 42º.- Son obligaciones y atribuciones de la Secretaría de Prestaciones y Acción Femenil:
- C. QUETAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA Y PLANEACION
- I.- Despachar con oportunidad todos los asuntos que le sean turnados y que se refieran al paquete de prestaciones que el Banco BCH, S.A., otorga a sus Trabajadores, cuando exista negación o limitación para que se otorgue en tiempo y forma, perjudicando con ello los derechos del Trabajador - afiliado a esta Organización Sindical;
- C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES Y ACCION FEMENIL
- II.- Llevar un registro pormenorizado de todos los asuntos que se le turnen, a efecto de que cuando se le solicite, informe al Comité Ejecutivo Nacional y Congresos Nacionales oportunamente;
- C. GUADALUPE LUNA PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA, CULTURAL Y RECREATIVA
- III.- Procurar siempre buscar las mejores ventajas para el Trabajador afiliado a fin de salvaguardar sus ingresos promoviendo convenios con Instituciones de Seguridad Social, casas comerciales o autoridades que brinden apoyos a los Organismos Sindicales y Trabajadores en general;
- C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS
- IV.- Formularé proyectos, para mejorar el nivel de las Prestaciones que otorga el Banco BCH, S.A., a su personal, para que éstos sean analizados por el Comité Ejecutivo Nacional, a fin de determinar posibles propuestas que beneficien al Trabajador afiliado a esta Organización Sindical;
- C. LOURDES VILLARREAL LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA, DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS
- V.- Promover la unidad en el Sector Femenil del Banco BCH, S.A., con programas de carácter político, social y cultural para hacer participar a la mujer en las actividades diversas en las que pueda destacar;
- COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HONOR Y JUSTICIA
- C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE
- VI.- Realizaré un padrón pormenorizado de las Empleadas del Banco BCH, S.A., a fin de conocer más ampliamente sus necesidades mediatas e inmediatas;
- C. JAVIER BALBUENA QUIROZ
SECRETARIO



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.25

C. JAVIER HERNÁNDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

VII.- Atender de manera especial a las Emplendas Sindicalizadas que estén próximas a dar a luz, a fin de vigilar el cumplimiento de sus derechos pre y postnatales; y

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

VIII.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.

C. J. ANTONIO GARRIAS NEGRETTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

ARTICULO 43°.- Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Comisiones Mixtas:

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

I.- Desarrollar estudios respecto a Reglamentos y políticas en los campos de Escalafón, Seguridad e Higiene, Capacitación, Reparto de Utilidades, etc., con el objeto de proporcionar a los Empleados Sindicalizados, normas y líneas de acción que eleven la capacidad de integración, seguridad y desarrollo sobre su materia de trabajo;

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

II.- Atender todo lo relacionado a la instrumentación, organización y funcionamiento de las distintas Comisiones Mixtas que existán o puedan establecerse entre el Banco BCH, S.A., y el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

III.- Dar información y asesoría sobre los distintas Comisiones Mixtas cuando así lo requerán, el Comité Ejecutivo Nacional, los Comités Ejecutivos Regionales y los Trabajadores del Banco BCH, S.A., que sean sindicalizados;

C. GUADALUPE LUÑA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

IV.- Intervenir en la formalización, discusión, aprobación y modificación de los distintos Reglamentos de las Comisiones Mixtas;

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

V.- Promover en unión de los Sindicatos Federados reuniones de análisis y asesoría sobre los diversos aspectos que emanen de las Comisiones Mixtas;

C. LOURDES VILLARREAL LAQUINES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

VI.- Proporcionar a los Comités Ejecutivos Regionales toda la información relacionada con el mejoramiento de la reglamentación existente sobre las distintas Comisiones Mixtas;

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

VII.- Establecer un acervo documental de los Reglamentos formulados por el Banco BCH, S.A., y el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

VIII.- Solicitar a los Comités Ejecutivos Regionales la información correspondiente a las actividades desarrolladas en cada una de las Subcomisiones Mixtas a efecto de procurar mantener la información correspondiente de las situaciones que han llevado a cabo en la jurisdicción territorial de su competencia; y

C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO

IX.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.26

ARTICULO 44º.- Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Acción Deportiva, Cultural y Recreativa:

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

I.- Propiciar y alentar el desarrollo de todos los deportes, así como los eventos culturales y recreativos entre los asociados, poniendo especial atención en mantener y mejorar los equipos y grupos ya existentes en las actividades mencionadas atendiendo cualquier sugerencia que se le haga al respecto;

C. ENRIQUE BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

II.- Elaborar los planes y programas de los eventos deportivos a celebrarse;

C. J. ANTONIO GARCIA ESCOBAR
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

III.- Atender todo lo relativo a la preparación deportiva de los asociados

C. MA. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

IV.- Organizar encuentros deportivos entre clubes y equipos de trabajadores o de otras dependencias;

C. GUSTAVO MUOITA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

V.- De conformidad con los planes y programas de eventos deportivos, y de común acuerdo con el Banco BCH, S.A., procurará la autorización del uso de las canchas deportivas en las entidades deportivas con las que haya convenios;

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

VI.- Elaborar los planes de deporte, cultural y recreación para la aprobación del Comité Ejecutivo Nacional, del ejercicio anual que corresponda;

C. GUADALUPE LUNA PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

VII.- Procurar la participación de los elementos y equipos deportivos del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, o de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en competencia y juegos nacionales;

C. MARTIN LEDICSSA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

VIII.- Representar al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, en las actividades deportivas, culturales y recreativas, y tener la titularidad del Comité Mixto Deportivo, Cultural y Recreativo representando a esta Organización, ante el Banco BCH, S.A.;

C. LOURDES VILLARREAL LAGUNES
SECRETARIA DE COMUNICACION,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

IX.- Formar parte del Comité Mixto Deportivo, Cultural y Recreativo constituido por el Banco BCH, S.A., y el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, y representar y hacer respetar su Reglamento;

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

X.- Llevar un registro completo de los deportistas destacados del Banco BCH, S.A., a fin de procurar estimularlos por sus logros deportivos;

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

XI.- Realizar convenios con agencias turísticas y hoteles a fin de obtener las mejores opciones que brinden descuentos accesibles al presupuesto de los trabajadores; y

C. JAVIER BAUTISTA OROZCO
SECRETARIO

XII.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.27

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

ARTICULO 45°.- Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Prensa, Difusión, Actas y Acuerdos:

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

I.- Asistir puntualmente a las juntas del Comité Ejecutivo Nacional, así como de los Congresos para levantar el Acta respectiva;

C. J. ANTONIO GARRIAS HOGRETE
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

II.- Dar lectura a las Actas en la siguiente reunión y una vez que hayan sido aprobadas, autorizarlas con su firma y vigilar que asimismo, las autoricen los Funcionarios correspondientes;

C. MA. ELENA BLAZQUEZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

III.- Llevar por separado el control de las Actas de Sesiones del Comité Ejecutivo Nacional y de los Congresos;

C. OLIVIANO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA Y PLANEACION

IV.- Cuidar la redacción y claridad de las actas y responder de los cambios o alteraciones que se hagan en las mismas, una vez aprobadas;

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES Y ACCION FEMENIL

V.- Entregar a los Secretarios correspondientes, a más tardar al día siguiente en que se celebre la sesión del Comité Ejecutivo Nacional, un resumen de los Acuerdos que deban atender en virtud de lo resuelto en ellas;

C. GUADALUPE LUNA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA, CULTURAL Y RECREATIVA

VI.- Proporcionar todos los datos e informes de su área sobre los que sea requerido por los demás miembros del Comité Ejecutivo Nacional o por los Comités Ejecutivos Regionales;

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

VII.- Llevar a cabo todo lo necesario para la elaboración del Organó Informativo del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. LOURDES VILLARREAL LAQUINES
SECRETARIA DE PRENSA, DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

VIII.- Coordinar su distribución entre los Agremiados; y

IX.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.

ARTICULO 46°.- Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Estudios Económicos:

COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HONOR Y JUSTICIA

I.- Efectuar estudios permanentes de la Economía Nacional y sus efectos en el ámbito Bancario, para considerar las repercusiones favorables o desfavorables para los Trabajadores Bancarios;

C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE

II.- Informar oportunamente a la Secretaría de Prensa, Difusión, Actas y Acuerdos de los estudios que deberán difundirse entre los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional y Regionales y entre los Trabajadores afiliados a esta Organización Sindical;

C. JAVIER BAUTISTA DUJOS
SECRETARIO



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.28

- C. JAVIER HERNANDEZ CARRANZO
SECRETARIO GENERAL
- C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION
- C. J. ANTONIO GARRIAS ACOSTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS
- C. MA. ELENA SUAREZ AZULAR
SECRETARIA DE FINANZAS
- C. QUETIVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION
- C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL
- C. GUZALUPE LUÑA PENA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA
- C. MARTIN LEDISMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS
- C. LOURDES VILLARREAL LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS
- COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA
- C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE
- C. JAVIER BAUTISTA CARRIO
SECRETARIO
- III.- Llevar a cabo las investigaciones correspondientes de los tabuladores o niveles de sueldo que prevalecen en el mercado Bancario, para contar con elementos suficientes y hacer propuestas de nivelación y retabulación salarial;
- IV.- Revisar con quien corresponda las tablas de tabuladores del Banco BCH, S.A., que correspondan al Personal sindicalizado para determinar criterios de acción;
- V.- Elaborar un expediente de sus investigaciones con la finalidad de recabar antecedentes cuando se requiera;
- VI.- Formar grupos de trabajo para elaborar métodos y criterios técnicos en relación de evaluación de puestos, tabuladores salariales, perfiles de puestos, etc., que permitan al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, contar con un instrumento para el mejor desarrollo de los Trabajadores Sindicalizados; y
- VII.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.

CAPITULO VI

COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS DE

VIGILANCIA Y DE HONOR Y JUSTICIA

ARTICULO 47º.- La Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia, cumplirá con las siguientes funciones:

- I.- Elaborar el Reglamento de Honor y Justicia, mismo que someterá a la aprobación del Comité Ejecutivo Nacional, será de observancia general su cumplimiento, incluyendo a los integrantes de los Comités Ejecutivos Nacional y Regionales, Presidentes y Secretarios de las diversas Comisiones Nacionales Autónomas, Delegados Coordinadores, Delegados y Subdelegados Sindicales y para todos los Trabajadores Sindicalizados afiliados a esta Organización;
- II.- De acuerdo al Reglamento de Honor y Justicia, determinará lo conducente a efecto de subsanar o sancionar irregularidades cometidas por cualquiera de los Trabajadores Sindicalizados afiliados a esta Organización y aquellos que ostenten un cargo de representación sindical;
- III.- Establecer comunicación permanente con el Comité Ejecutivo Nacional para que éste registre los reportes que se atendieron y aquellos pendientes de atender a fin de procurar la uniformidad en la comunicación; y



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.29

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

IV.- La Comisión Nacional de Honor y Justicia solamente podrá intervenir a solicitud de los interesados después de que el Comité Ejecutivo Nacional haya pronunciado resolución en primera instancia;

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

V.- En caso necesario, cuando la Comisión Nacional de Honor y Justicia necesite mandar a practicar diligencias, podrá auxiliarse de terceros, cerciorándose previamente de que sean miembros del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH y no tengan ningún impedimento;

C. J. ANTONIO GARCIA NEGRETTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

VI.- En todos los casos escuchar a los acusados, dándoles facilidades para su defensa, teniendo los acusadores o demandantes los mismos derechos;

C. M. ELENA RUIZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

VII.- Por cada asunto se formará un expediente que consigne todas las actuaciones, incluyendo la resolución correspondiente;

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

VIII.- Los fallos o resoluciones de la Comisión Nacional de Honor y Justicia, serán recurribles ante el Congreso y/o Asambleas, si no se hace uso por los interesados de este derecho, el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH será el encargado de ejecutarlos tan pronto sea notificado por parte de la Comisión; y

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

IX.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.

C. GUADALUPE LUNA PESA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

ARTICULO 48.- Son obligaciones y atribuciones de la Comisión Nacional Autónoma de Vigilancia:

C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS

I.- Respetar y hacer respetar la aplicación de estos Estatutos;

C. LOURDES VILLAFREAL LAQUINES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

II.- Informar a la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia por escrito y con oportunidad de cualquier anomalía que implique la inobservancia a estos Estatutos y el Reglamento de Honor y Justicia;

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

III.- Llevar un registro de los asuntos turnando copia al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH;

C. JUAN MANUEL GARCIA PÉA
PRESIDENTE

IV.- Elaborar su propio Reglamento y someterlo a la aprobación del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH; y

C. JAVIER BALTIMA QUIROZ
SECRETARIO

V.- Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.



**SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL**

REF.

ASUNTO:

.30

**C. JAVIER HERNANDEZ CARRANCO
SECRETARIO GENERAL**

CAPITULO VII

CLAUSULA DE EXCLUSION.

**C. IBRAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION**

ARTICULO 49°.- Son causas para la aplicación de Cláusula de Exclusión las siguientes:

**C. J. ANTONIO DANFAS INCINETE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS**

I.- Renunciar a ser miembro del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH o ser expulsado del mismo;

**C. M.A. ELENA SUAREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS**

II.- Actuar reincidentemente en faltas graves que hayan sido sancionadas con anterioridad y que atenten contra los intereses del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH y pongan en riesgo su unidad y las señaladas en el Reglamento de Honor y Justicia;

**C. QUINTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION**

III.- Substituir la voluntad colectiva con abusos de autoridad que rompan las normas establecidas y alteren la Relación Laboral en perjuicio del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH y de sus miembros que impidan el funcionamiento normal de esta Organización; y

**C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL**

IV.- Realizar conductas que atenten contra el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH frente al Banco BCH, S.A., que realicen actos de espionaje y agresiones contra la Organización, también que promuevan la disolución, la indisciplina, el esquirolaje, el derrochismo y la traición.

**C. GUADALUPE LUÑA PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA**

ARTICULO 50°.- En los casos de expulsión se deberá cumplir con las siguientes normas:

**C. MARTIN LEDESMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COORDINACION MIXTA**

a.-) El procedimiento de expulsión se llevará a cabo en las Asambleas por secciones regionales y en el Area Metropolitana y Periférica indicándose el lugar al que pertenezca el Trabajador, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los Trabajadores de cada una de las Regionales y del Area Metropolitana y Periférica;

**C. LOURDES VILLAFRANCA LAQUINEZ
SECRETARIA DE PRENSA,
OPINION, ACTAS Y ACUERDOS**

b.-) Las Asambleas se celebrarán solo para conocer de los casos de expulsión y serán convocadas por el Secretario General Nacional y el Secretario de Organización del Comité Ejecutivo Nacional;

**C. JUAN MANUEL GARCIA PENA
PRESIDENTE**

c.-) El Trabajador afectado será oído en defensa verbalmente o por escrito, como él lo decida;

**C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO**

d.-) La Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado;



SINDICATO AUTÉNTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL

REF.

ASUNTO:

.31

C. JAVIER HERNÁNDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

e.-) Los Trabajadores no Podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

f.-) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato; y

C. J. ANTONIO GARCÍA HERNÁNDEZ
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

g.-) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en estos Estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

C. MA. ELENA SUÁREZ AGUILAR
SECRETARIA DE FINANZAS

CAPITULO VIII

CUOTAS SINDICALES

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA Y PLANEACION

ARTICULO 51.- Para cubrir todos los gastos del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, se establece la Cuota Sindical ordinaria equivalente al 3% de la percepción bruta mensual que reciban los Trabajadores Sindicalizados de su sueldo.

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES Y ACCION FEMENIL

ARTICULO 52.- El importe de las Cuotas Sindicales será verificado por los Secretarios de Finanzas de los Comités Ejecutivos Nacional y Regionales según corresponda.

C. GUADALUPE LUNA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA, CULTURAL Y RECREATIVA

CAPITULO IX

REFORMAS Y ADICIONES DE LOS ESTATUTOS.

C. MARTIN LEDEBIA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MORTAS

ARTICULO 53.- Es facultad exclusiva del Congreso Nacional del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH el reformar parcial o totalmente estos Estatutos una vez que éstos entrarán en vigor.

C. LOURDES VALARREAL LAQUINES
SECRETARIA DE PRENSA, DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

CAPITULO X

DISOLUCION DEL SINDICATO.

COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HONOR Y JUSTICIA

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

ARTICULO 54.- Disolución del Sindicato. El Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, será el Único Organismo que represente los derechos de los Trabajadores del Banco BCH, S.A., que sean Sindicalizados y solo se disolverá cuando las dos terceras partes de sus miembros a nivel Nacional y que estén en activo lo aprueben. Para tal efecto, los activos serán rematados y con ello se cubrirán las deudas a terceros y el remanente será distribuido en forma equitativa, de acuerdo a las aportaciones, realizadas considerando el nivel tabular que determina su aportación de Cuota Sindical.

C. JAVIER BAUTISTA GONZALEZ
SECRETARIO



SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B C H
COMITE EJECUTIVO NACIONAL
REF.

ASUNTO:

.32

C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL

CAPITULO XI

DE LA ADMINISTRACION DEL PATRIMONIO Y LA ADQUISICION
Y DISPOSICION DE LOS BIENES DEL SINDICATO.

C. ISMAEL BOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION

ARTICULO 55.- El Patrimonio del Sindicato estará integrado con lo siguiente:

C. J. ANTONIO GARCIA S MONTRE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

I.- Todos los bienes muebles e inmuebles presentes o futuros que se adquieran;

II.- El dinero en efectivo y valores que le pertenezcan;

III.- Los donativos que se le otorguen; y

IV.- Las aportaciones económicas ordinarias por parte de sus afiliados.

C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION

ARTICULO 56.- La Administración del Patrimonio Sindical estará a cargo del Secretario General; para el desarrollo de sus funciones contará con las más amplias facultades de representación y ejecución para lo cual en forma enunciativa más no limitativa se le otorgarán los siguientes poderes:

C. LETICIA MELO RIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL

I.- Poder general para pleitos y cobranzas, actos de administración y dominio con todas las facultades que requieren cláusula especial conforme a la Ley incluyendo la facultad de suscribir y endosar títulos de crédito, comprometer en árbitros, transigir, absolver y articular posiciones, comparecer a las audiencias de conciliación y otorgar el perdón;

C. GUADALUPE LUNA PEÑA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA

II.- Poder para establecer y cambiar la ubicación de las Oficinas del Sindicato;

III.- Poder para controlar, remover o rescindir la Relación de Trabajo a los Empleados de la Organización, señalándole sus funciones y remuneración;

C. LOURDES VALLAPPEL LADINES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS

IV.- Poder para otorgar y sustituir poderes generales o especiales en nombre del Sindicato, los cuales podrán ser revocados en cualquier tiempo;

COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA

V.- Poder para verificar y supervisar la existencia y mantenimiento de los sistemas de contabilidad, control, registro, archivo e información del Patrimonio, el cual deberá llevar a cabo el Secretario de Finanzas en los términos previstos en el Artículo de estos Estatutos;

C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE

VI.- Poder para autorizar los gastos que presente la Secretaría de Finanzas, exigiendo invariablemente comprobación de los mismos; y

C. JAVIER BALBUENA QUIROZ
SECRETARIO



**SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH
COMITE EJECUTIVO NACIONAL**

REF.

ASUNTO:

.33

**C. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO
SECRETARIO GENERAL**

VII.- Poder para llevar a cabo en general todas las operaciones que fueren necesarias, según la naturaleza y objeto del Sindicato.

**C. ISMAEL GOTO TORRES
SECRETARIO DE ORGANIZACION**

ARTICULO 57.- El Sindicato por conducto del Secretario General podrá también, enajenar o gravar los bienes muebles que sean necesarios para la operación, funcionamiento y objetivos del Sindicato. Y adquirir los necesarios siempre y cuando se cumpla con lo señalado en la Fracción XV del Artículo 36, de estos Estatutos.

**C. J. ANTONIO GARRIAS NICORTE
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS**

ARTICULO 58.- El Sindicato podrá asimismo, enajenar o gravar los bienes inmuebles que sean destinados inmediata y directamente para los objetivos del Sindicato por conducto del Secretario General, quien en estos supuestos deberá contar además con el consentimiento de por lo menos 3 de los otros Miembros del Comité Ejecutivo Nacional y expresamente enunciado en el Artículo 36, fracción XV, de estos Estatutos.

**C. MA. ELENA SUAREZ ADULAR
SECRETARIA DE FINANZAS**

ARTICULO 59.- En todo caso en el que el Secretario General tenga un interés opuesto al de la Organización Sindical en la Administración o en la adquisición o enajenación de bienes muebles o inmuebles deberá abstenerse de toda deliberación o resolución y ejecución.

**C. GUSTAVO HUERTA ESCOBAR
SECRETARIO DE ACCION POLITICA
Y PLANEACION**

**C. LETICIA MELO PIVERA
SECRETARIA DE PRESTACIONES
Y ACCION FEMENIL**

CAPITULO XII

LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS.

**C. OLGADELPIE LUÑA PERA
SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA,
CULTURAL Y RECREATIVA**

ARTICULO 60.- De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios: El Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, forma parte de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

**C. MARTIN LEDERAMA HERNANDEZ
SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS**

**C. LOURDES VILLALBA LAGUNES
SECRETARIA DE PRENSA,
DIFUSION, ACTAS Y ACUERDOS**

TRANSITORIOS

ARTICULO 1.- Estos Estatutos entrarán en vigor tan luego sean aprobados por el Congreso Nacional.

**COMISION NACIONAL AUTONOMA
DE HONOR Y JUSTICIA**

**C. JUAN MANUEL GARCIA PEÑA
PRESIDENTE**

**C. JAVIER BAUTISTA QUIROZ
SECRETARIO**

ANEXO 3.

ESTATUTO DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS (FENASIB).



fenasib

ESTATUTO



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

E S T A T U T O

CAPITULO 1

DEL ACUERDO DE VOLUNTADES DE LOS SINDICATOS DE LA CONSTITUCION, HOMBRE, LEMA, DOMICILIO Y RELACIONES DE LA FEDERACION.

ARTICULO 1º TODOS LOS SINDICATOS FEDERADOS EN EL SEÑO DE FENASIB, -- ACUERDAN PERMANECER UNIDOS EN UNA SOLA ENTIDAD, QUE LEGITIMAMENTE SERA LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS.

LOS SINDICATOS QUE EN EL FUTURO SOLICITEN SU ADHESION A LA FENASIB, DEBERAN UNIRSE A ESTE ACUERDO.

ARTICULO 2º LA FEDERACION ESTARA INTEGRADA POR LOS SINDICATOS QUE AGRUPE A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO MEXICANO.

ARTICULO 3º LA FEDERACION SE DENOMINARA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS "FENASIB"

ARTICULO 4º LA FEDERACION SE CREO CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 23 DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ARTICULO 5º EL LEMA OFICIAL DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS ES: "LOS TRABAJADORES BANCARIOS AL SERVICIO DE LA NACION"



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 3 -

- I. PUGNAR POR LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO Y ACTUALIZACION DE LAS LEYES LABORALES EMANADAS DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- II. A TRAVES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, GARANTIZAR Y DEFENDER LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES, ASI COMO LOS PROPIOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, BAJO EL PRINCIPIO DEL MAS ABSOLUTO RESPETO A SU AUTONOMIA.
- III. PUGNAR POR LAS REFORMAS NECESARIAS A LAS DISPOSICIONES JURIDICAS QUE MEJOR GARANTICEN LOS DERECHOS Y PRERROGATIVAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO.
- IV. LUCHAR PERMANENTEMENTE POR LA ELEVACION DEL NIVEL ECONOMICO, CULTURAL, SOCIAL Y POLITICO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO.
- V. LUCHAR POR LA EXPEDICION DE LEYES DE SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL, ASI COMO POR LA REFORMA DE LAS YA EXISTENTES; TENDIENTES A MEJORAR LAS PRESTACIONES DEL SECTOR FINANCIERO.
- VI. LUCHAR POR EL PERFECCIONAMIENTO CONSTANTE DEL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL Y POR EL SERVICIO EFICIENTE, BUSCANDO EN TODO MOMENTO EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION; PUGNANDO POR EL REPARTO EQUITATIVO DE LA RIQUEZA.
- VII. LUCHAR POR EL RESPETO A LAS CONQUISTAS Y LA OBTENCION DE LAS ASPIRACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 2 -

ARTICULO 6º EL DOMICILIO LEGAL DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS, ES LA CIUDAD DE MEXICO.

ARTICULO 7º LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS MANTENDRA RELACIONES CON FEDERACIONES AFINES A ESTA Y, CON LAS -- CENTRALES POPULARES, OBRERAS Y CAMPESINAS DEL PAIS, Y -- PODRA EJERCITAR UNA ACCION SOLIDARIA CON ELLAS EN LA REALIZACION DE PROGRAMAS O ACTIVIDADES DE BENEFICIO COLECTIVO. PERO EN NINGUN MOMENTO LA FENASIB PODRA SER DEPENDIENTE DE CUALQUIERA OTRA ORGANIZACION DE TIPO LABORAL O ANALOGA EN CARACTERISTICAS, ESTO A FIN DE OBSERVAR LA AUTONOMIA DE LA FEDERACION, Y ASI SER EL UNICO ORGANISMO - QUE PROTEJA Y AGRUPE A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO MEXICANO, DE ACUERDO AL ORDENAMIENTO LEGAL QUE LE DIO ORIGEN.

ARTICULO 8º LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS, PODRA, - PREVIO ACUERDO DE SU COMITE EJECUTIVO NACIONAL, ESTABLECER RELACIONES CON LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO. PARA FORMAR PARTE DE ESAS ORGANIZACIONES SE REQUERIRA EL PREVIO ACUERDO DE UN CONSEJO NACIONAL.

CAPITULO II

DEL OBJETO DE LA FEDERACION

ARTICULO 9º ADEMAS DE LOS POSTULADOS ESENCIALES QUE CONTIENE LA DECLARACION DE PRINCIPIOS Y SU PLATAFORMA POLITICA, LA FENASIB, TIENE COMO OBJETIVOS PRIMORDIALES, LOS SIGUIENTES:



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 3 -

- I. PUGNAR POR LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO Y ACTUALIZACION DE LAS LEYES LABORALES EMANADAS DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- II. A TRAVES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, GARANTIZAR Y DEFENDER LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES, ASI COMO LOS PROPIOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, BAJO EL PRINCIPIO DEL MAS ABSOLUTO RESPETO A SU AUTONOMIA.
- III. PUGNAR POR LAS REFORMAS NECESARIAS A LAS DISPOSICIONES JURIDICAS QUE MEJOR GARANTICEN LOS DERECHOS Y PRERROGATIVAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO.
- IV. LUCHAR PERMANENTEMENTE POR LA ELEVACION DEL NIVEL ECONOMICO, CULTURAL, SOCIAL Y POLITICO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO.
- V. LUCHAR POR LA EXPEDICION DE LEYES DE SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL, ASI COMO POR LA REFORMA DE LAS YA EXISTENTES; TENDIENTES A MEJORAR LAS PRESTACIONES DEL SECTOR FINANCIERO.
- VI. LUCHAR POR EL PERFECCIONAMIENTO CONSTANTE DEL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL Y, POR EL SERVICIO EFICIENTE, BUSCANDO EN TODO MOMENTO EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION; PUGNANDO POR EL REPARTO EQUITATIVO DE LA RIQUEZA.
- VII. LUCHAR POR EL RESPETO A LAS CONQUISTAS Y LA OBTENCION DE LAS ASPIRACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 4 -

- VIII. EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, RESPETAR LAS CONVICCIONES POLITICAS, QUE SUSTENTEN LOS TRABAJADORES, MIEMBROS DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.
- IX. CONTRIBUIR CON SU FUERZA ORGANIZADA, A LA DEFENSA DEL NACIONALISMO REVOLUCIONARIO, COADYUVANDO A LA CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA DEL PAIS.
- X. SOLIDARIZARSE AMPLIA Y DECIDIDAMENTE, RESPETANDO SIEMPRE LOS PRINCIPIOS DE NO INTERVENCION Y AUTODETERMINACION DE LOS PUEBLOS, QUE CONSTITUYEN LOS POSTULADOS FUNDAMENTALES DE LA POLITICA EXTERIOR DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, CON LAS ORGANIZACIONES Y LOS PUEBLOS QUE LUCHEN POR LA PAZ Y LA DEMOCRACIA.
- XI. TODO LO QUE CONVENGA A LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO MEXICANO.
- XII. LA FEDERACION COMO TAL MANTENDRA ESTRECHA RELACION CON LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO, LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y CON LA ASOCIACION MEXICANA DE BANCOS.
- XIII. LA FENASIB COMO TAL, PODRA MANTENER RELACIONES CON LOS SECTORES DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, PUDIENDO PARTICIPAR EN SUS SECTORES Y ORGANISMOS AFILIADOS, SIEMPRE QUE FUERE DETERMINACION DE UN CONGRESO O CONSEJO NACIONAL.



fenasib

FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 5 -

CAPITULO III

DE LOS INTEGRANTES DE LA FEDERACION

ARTICULO 10º LA FENASIB, ESTARA INTEGRADA POR TODOS AQUELLOS SINDICATOS QUE PARTICIPEN EN SU CONGRESO CONSTITUYENTE Y FIRMEN EL ACTA QUE EMANE DEL MISMO.

ARTICULO 11º ADEMAS DE LO QUE SEÑALA EL ARTICULO ANTERIOR:

- I. PODRAN SER MIEMBROS DE LA FEDERACION, AQUELLOS SINDICATOS DEL SECTOR FINANCIERO MEXICANO QUE SOLICITEN SU ADHESION EN LOS TERMINOS DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 DE LA -- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Y QUE CUBRAN LOS REQUISITOS LEGALES QUE SEÑALA EL PRESENTE ESTATUTO.
- II. ASI MISMO PODRAN FORMAR PARTE DE LA FEDERACION LOS SINDICATOS DEL SECTOR FINANCIERO MEXICANO QUE RIJAN SUS RELACIONES LABORALES DENTRO DEL APARTADO "A", DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y QUE CUBRAN LOS REQUISITOS LEGALES QUE SEÑALA EL PRESENTE ESTATUTO.
- III. EN NINGUN CASO LOS SINDICATOS PODRAN SER EXPULSADOS DEL-- SENO DE LA FEDERACION.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 6 -

ARTICULO 12º LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO ANTERIOR DE ESTE ESTATUTO, PODRAN INGRESAR A LA FENASIB, SIEMPRE QUE CUBRAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

- I. PRESENTAR SOLICITUD POR ESCRITO, ANTE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, DECLARANDO CUMPLIR Y HACER CUMPLIR EL PRESENTE ESTATUTO.
- II. ACOMPARAR A LA SOLICITUD UN EJEMPLAR DE SU ESTATUTO, OTRO DE SU ACTA CONSTITUTIVA Y, UNA LISTA COMPLETA DE SUS MIEMBROS.
- III. PRESENTAR COPIA CERTIFICADA DE LA RESOLUCION DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EN DONDE CONSTE EL REGISTRO DEL SINDICATO SOLICITANTE.

CAPITULO IV

DE LA SOBERANIA Y GOBIERNO DE LA FEDERACION

ARTICULO 13º LA SOBERANIA DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS, RESIDE ORIGINAL Y ESENCIALMENTE, EN SUS MIEMBROS.

ARTICULO 14º LA SOBERANIA Y GOBIERNO DE LA FENASIB, SE EJERCE A TRAVES DE LOS SIGUIENTES ORGANOS DE GOBIERNO.

- A) CONGRESO NACIONAL
- B) CONSEJO NACIONAL



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 7 -

- C) COMITE EJECUTIVO NACIONAL
- D) COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS
- E) COMITES EJECUTIVOS ESTATALES

ARTICULO 15º EL GOBIERNO DE LA FEDERACION SE EJERCE Y RADICA EN EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, QUEDANDO PROHIBIDO CUALQUIER ACTO DE REELECCION EN EL MISMO CARGO DENTRO DE LA FENASIB.

CAPITULO V

DE LOS CONGRESOS NACIONALES

ARTICULO 16º EL CONGRESO NACIONAL ORDINARIO, SE REUNIRA CADA TRES AÑOS, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE ELECCION DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL Y ESTARA INTEGRADO CON OCHO DELEGADOS DE CADA UNO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS. DICHS DELEGADOS SERAN DESIGNADOS Y PODRAN SER REMOVIDOS LIBREMENTE POR EL SINDICATO QUE REPRESENTEN.

DE LOS OCHO DELEGADOS UNO DE ELLOS SERA EL UNICO FACULTADO PARA EMITIR EL VOTO DEL SINDICATO CORRESPONDIENTE Y LOS OTROS SIETE CON DERECHO A VOZ UNICAMENTE.

ARTICULO 17º EL CONGRESO NACIONAL ORDINARIO, SERA CONVOCADO POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, CON UN MES DE ANTICIPACION A LA FECHA FIJADA, DEBIENDO INTEGRARSE EN LA FORMA PREVISTA EN EL ARTICULO ANTERIOR DE ESTE ESTATUTO.

ARTICULO 18º EL CONGRESO NACIONAL EXTRAORDINARIO, SERA CONVOCADO POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, O BIEN, POR EL 50% MAS UNO-



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

- 8 -

DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, EN AMBOS CASOS CUANDO SE ES
TIME NECESARIO E INTEGRANDOSE EN LA FORMA PREVISTA EN ES
TE ESTATUTO EN SUS ARTICULO 16º Y 17º.

ARTICULO 19º EL CONGRESO NACIONAL, ES LA MAXIMA AUTORIDAD DE LA FEDE-
RACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS Y TIENE LAS SI--
GUIENTES FACULTADES:

- I. NOMBRAR Y REMOVER LIBREMENTE A LOS MIEMBROS DEL COMITE -
EJECUTIVO NACIONAL Y A LAS COMISIONES NACIONALES DE LA -
FEDERACION.
- II. CONOCER Y APROBAR EN SU CASO DEL INFORME QUE RINDA EL CO
MITE EJECUTIVO NACIONAL Y LAS COMISIONES NACIONALES AUTO-
NOMAS, SOBRE LAS LABORES REALIZADAS DURANTE SU EJERCICIO.
- III. SENALAR LA LINEA POLITICA SINDICAL QUE DEBE SEGUIR EL CO
MITE EJECUTIVO NACIONAL.
- IV. REFORMAR EL ESTATUTO DE LA FEDERACION.
- V. FACULTAR AL CONSEJO NACIONAL, PARA PODER CONOCER Y RESOL-
VER SOBRE REFORMAS ESTATUTARIAS.
- VI. RESOLVER EN DEFINITIVA SOBRE LAS SANCIONES DISCIPLINA---
RIAS A QUE REFIERE ESTE ESTATUTO.
- VII. VERIFICAR QUE LA ENAJENACION O GRAVAMEN DE BIENES HECHOS
POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL A QUE SE REFIERE ESTE -
ESTATUTO HAYA CUMPLIDO CON LAS DISPOSICIONES DEL MISMO.
- VIII. LAS DEMAS QUE SEAN DE SU COMPETENCIA.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 9 -

ARTICULO 20º LOS ACUERDOS DEL CONGRESO NACIONAL, SERAN VALIDOS SI SE CUMPLEN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LOS ARTICULOS 15, 16 Y 17 Y DEMAS RELATIVOS A ESTE ESTATUTO Y ADEMÁS:

- I. QUE ESTEN PRESENTES, POR LO MENOS LA MITAD MAS UNO DE -- LOS SINDICATOS FEDERADOS, A TRAVES DE REPRESENTANTES DEBIDAMENTE ACREDITADOS.
- II. QUE LAS RESOLUCIONES SEAN TOMADAS POR LA MAYORIA DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, Y COMITE EJECUTIVO NACIONAL, CON-- TANDOSE UN VOTO POR CADA SINDICATO Y UN VOTO POR EL -- COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- III. QUE SE LEVANTE ACTA, QUE DEBERA SER FIRMADA POR LOS IN-- TEGRANTES DE LA MESA DE DEBATES, EN LA QUE SE ASIENTAN -- PORMENORIZADAMENTE LAS RESOLUCIONES TOMADAS Y SE ADJUNTE LA LISTA DE ASISTENCIA.

CAPITULO VI

DE LOS CONSEJO NACIONALES

ARTICULO 21º LOS CONSEJOS NACIONALES SERAN ORDINARIOS Y EXTRAORDINA-- RIOS LOS PRIMEROS SE CELEBRARAN CADA SEIS MESES Y LOS SE-- GUNDOS CUANDO EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL LO CONSIDERE-- NECESARIO.

ARTICULO 22º EL CONSEJO NACIONAL, SE INTEGRARA POR DOS DELEGADOS DE -- CADA UNO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS. Y SE REUNIRA DE -- ACUERDO CON LA CONVOCATORIA QUE AL RESPÉCTO LANCE EL CO-- MITE EJECUTIVO NACIONAL, EN LOS TERMINOS DE LOS ARTICU-- LOS 16 Y 17 DE ESTE ESTATUTO.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 10 -

ARTICULO 23º LOS DELEGADOS AL CONSEJO NACIONAL, SERAN DESIGNADOS Y PODRAN SER REMOVIDOS LIBREMENTE POR EL SINDICATO QUE REPRESENTEN.

ARTICULO 24º CADA SINDICATO TENDRA UN VOTO EN EL CONSEJO, ASI COMO EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, QUE CONTARA CON UN VOTO QUE SE EMITIRA POR CONDUCTO DEL SECRETARIO GENERAL.

ARTICULO 25º SON FACULTADES DEL CONSEJO NACIONAL LAS SIGUIENTES:

I. CONOCER DE LAS RENUNCIAS QUE CON CARACTER DEFINITIVO PRESENTEN LOS MIEMBROS DE LAS DIRECCIONES, COMISIONES NACIONALES Y MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

II. DAR POSESION DEFINITIVA A LOS SUPLENTE DE LOS SECRETARIOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, EN CASO DE RENUNCIA Y NOMBRAR A LOS SUSTITUTOS DE LOS MIEMBROS DE LAS DIRECCIONES Y COMISIONES NACIONALES, QUE SE SEPARAN DE SUS CARGOS.

III. RESOLVER SOBRE LOS ASUNTOS GENERALES DE LA FENASIB, CON APEGO AL PRESENTE ESTATUTO.

IV. EXPEDIR LOS REGLAMENTOS QUE SE DERIVEN DE ESTE ESTATUTO, A PROPUESTA DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL Y DE LAS COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS.

V. CONOCER Y RESOLVER EN APELACION, LOS FALLOS EMITIDOS POR LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA, EN LOS SIGUIENTES CASOS:



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 11 -

- A). CONSIGNACIONES EMANADAS DE LA COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA A LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA.
- B). SOLICITUD DE EXPULSION DEL MIEMBRO DEL SINDICATO FEDERADO.
- VI. REMOVER, PREVIA GARANTIA DE AUDIENCIA, A LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES QUE NO SEAN AUTONOMAS, CUANDO SE APARTENDE LA LINEA POLITICA SINDICAL, MARCADA POR LA MISMA FEDERACION Y NOMBRAR A LOS SUSTITUTOS.
- VII. ESTUDIAR, DISCUTIR Y APROBAR, EN SU CASO, LA SOLIDARIDAD DE LA FENASIB, CON LAS HUELGAS DECRETADAS POR LOS TRABAJADORES, DE UNA O VARIAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO DE MEXICO, PARA QUE ESTE ACUERDO SEA VALIDO, ES NECESARIO QUE SEA APROBADO POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.
- VIII. REFORMAR EL ESTATUTO DE LA FEDERACION, SIEMPRE Y CUANDO EL CONGRESO NACIONAL LO HUBIESE FACULTADO EXPRESAMENTE PARA ELLO.
- IX. RESOLVER LOS PROBLEMAS DE SU COMPETENCIA: QUE AFECTEN A LA ORGANIZACION Y QUE SEAN PRESENTADOS PARA SU CONOCIMIENTO Y DECISION POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL O SINDICATOS FEDERADOS.
- X. RESOLVER SOBRE LA ADMISION DE NUEVOS MIEMBROS DE LA FEDERACION SI EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, HUBIESE RECHAZADO LA SOLICITUD.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 12 -

ARTICULO 26º PARA QUE LOS ACUERDOS DEL CONSEJO NACIONAL SEAN VALIDOS - SE REQUIERE:

I. QUE ESTEN REPRESENTADOS, CUANDO MENOS LA MITAD MAS UNO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, POR DELEGADOS DEBIDAMENTE Acreditados, CON EXCEPCION DEL CASO A QUE SE REFIEREN LAS -- FRACCIONES V Y VII DEL ARTICULO 25, CASOS EN LOS CUALES - DEBERA SER APROBADO POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS -- SINDICATOS FEDERADOS.

II. QUE LAS RESOLUCIONES HAYAN SIDO TOMADAS POR MAYORIA DE -- LAS DELEGACIONES QUE CONCURRAN, EXCEPTO EN LOS CASOS DE - LAS FRACCIONES IV Y VI DEL ARTICULO 25º.

III. QUE SE AJUSTEN INVARIABLEMENTE A LAS BASES ESTABLECIDAS - EN LA CONVOCATORIA.

IV. QUE SE LEVANTE ACTA FIRMADA POR LA MESA DE DEBATES, EN LA QUE CONSTEN LAS RESOLUCIONES TOMADAS.

ARTICULO 27º EN LOS CONGRESOS Y CONSEJOS, LA MESA DE DEBATES SERA INSTALADA Y PRESIDIDA POR UN PRESIDENTE, UN VICEPRESIDENTE, - 1ER. SECRETARIO Y 2º SECRETARIO, 1ER. ESCRUTADOR Y 2º ESCRUTADOR.

CAPITULO VII

DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL

ARTICULO 28º EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL ES EL ORGANO DE GOBIERNO SINDICAL, REPRESENTATIVO DE LOS INTERESES GENERALES DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS, POR LO TANTO.-



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 13 -

ES EL EJECUTOR DE LOS ACUERDOS EMANADOS DE CONGRESOS Y -
CONSEJOS NACIONALES Y DEL ESTATUTO EN VIGOR.

ARTICULO 29º EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL SERA ELECTO EN CONGRESO NA-
CIONAL, DURARA 3 AOS EN SU EJERCICIO Y ESTARA INTEGRA-
DO POR LAS SIGUIENTES SECRETARIAS:

SECRETARIA GENERAL

SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS DE APARTADO "B"

SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS DE APARTADO "A"

SECRETARIA DE ORGANIZACION

SECRETARIA DE FINANZAS

SECRETARIA DE FOMENTO DE LA VIVIENDA

SECRETARIA DE COORDINACION DE COMITES ESTATALES

SECRETARIA DE PREVISION SOCIAL --

SECRETARIA DE ACCION POLITICA

SECRETARIA DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

SECRETARIA DE CONTRATO COLECTIVO

SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS

SECRETARIA DE FOMENTO DEPORTIVO

SECRETARIA DE ACCION SOCIAL Y RECREATIVA

SECRETARIA DE ACCION CULTURAL

SECRETARIA DE ASUNTOS JURIDICOS Y LEGISLATIVOS

SECRETARIA DE COMISIONES MIXTAS

SECRETARIA DE PRENSA Y COMUNICACION SOCIAL

SECRETARIA DE ANALISIS DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL
Y ASUNTOS ESCALAFONARIOS

SECRETARIA DE PLANEACION, PROGRAMACION Y ESTADISTICA

SECRETARIA PARA EL ESTUDIO DEL DESARROLLO DEL SISTEMA
FINANCIERO

SECRETARIA DE RELACIONES INTERNACIONALES

SECRETARIA DE RELACIONES NACIONALES

SECRETARIA DE CAPACITACION SINDICAL

SECRETARIA DE CAPACITACION PROFESIONAL



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 14 -

SECRETARIA DE ESTUDIOS ECONOMICOS
SECRETARIA DE CAPACITACION POLITICA
SECRETARIA DE ACCION COMUNITARIA
SECRETARIA DE ACCION JUVENIL
SECRETARIA DE ACCION FEMENIL
SECRETARIA DE PROYECTOS FINANCIEROS
SECRETARIA DE PRESUPUESTOS
SECRETARIA DE PENSIONES Y JUBILACIONES
SECRETARIA PARA ASUNTOS PROFESIONALES Y TECNICOS
SECRETARIA DE GESTORIA BANCARIA

ARTICULO 30º PARA SER MIEMBRO DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL Y DE LAS COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS, SE REQUIERE:

- I. SER TRABAJADOR DEL SECTOR FINANCIERO MEXICANO DE BASE, EN ACTIVO, DE PLANTA O CON NOMBRAMIENTO POR TIEMPO INDEFINIDO.
- II. SER AFILIADO A UN SINDICATO FEDERADO, CON ANTIGUEDAD MINIMA DE 3 AÑOS.
- III. SER ELECTO EN CONGRESO NACIONAL O ENTRAR EN FUNCIONES CONFORME AL ESTATUTO, EN CASO DE SUPLENCIA.

ARTICULO 31º SON FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL,

- I. EJERCER LA REPRESENTACION MAXIMA DE LA FEDERACION,
- II. CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LAS DISPOSICIONES DEL ESTATUTO Y REGLAMENTOS DE LA FEDERACION, ASI COMO LOS ACUERDOS DE CONGRESOS, CONSEJOS NACIONALES Y PLENOS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

- 15 -

- III. REPRESENTAR, DEFENDER, DIRIGIR Y ADMINISTRAR LOS INTERESES GENERALES DE LA FEDERACION.
- IV. NOMBRAR Y REMOVER A LOS REPRESENTANTES DE LA FENASIB ANTE CUALQUIER ORGANISMO, QUE REQUIERA LA PRESENCIA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, A JUICIO DEL PROPIO COMITE.
- V. REALIZAR ACTOS DE ADMINISTRACION Y DOMINIO RESPECTO A LOS BIENES QUE INTEGRAN EL PATRIMONIO DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS, EN LOS TERMINOS DE ESTE ESTATUTO.
- VI. DESIGNAR COMISIONES TRANSITORIAS, INTEGRADAS POR EL NUMERO DE MIEMBROS QUE SEAN NECESARIOS INVESTIDOS -- CON FACULTADES LIMITADAS Y CON LA DURACION QUE SE REQUIERA PARA LLENAR SU COMETIDO, ASI COMO LOS DELEGADOS ESPECIALES EN ACTIVIDADES POLITICAS Y DE ENLACE DE LA FENASIB CON LOS ESTADOS DE LA REPUBLICA, EN -- LOS TERMINOS DE ESTE ESTATUTO Y DEL REGLAMENTO DE -- LOS COMITES ESTATALES.
- VII. INTERVENIR EN LOS CONFLICTOS DE CARACTER COLECTIVO - LABORAL, ANTE LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES, QUE UNO O VARIOS SINDICATOS FEDERADOS TENGAN CON LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO, A SOLICITUD DEL O DE LOS SINDICATOS INVOLUCRADOS.
- VIII. INTERVENIR A SOLICITUD DE LOS SINDICATOS FEDERADOS,-



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 16 -

ANTE LAS DIVERSAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO, A EFECTO DE QUE SE EXPIDAN LOS REGLAMENTOS DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, ASI COMO LOS CONTRATOS COLECTIVOS, CORRESPONDIENTES PARA CADA REGIMEN JURIDICO LABORAL, QUE DEBERAN REGIR LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES.

- IX. INTERVENIR A PETICION DEL SINDICATO RESPECTIVO ANTE LAS DEPENDENCIAS CORRESPONDIENTES, A EFECTO DE QUE SE EXPIDA O ACTUALICE EL REGLAMENTO DE ESCALAFON EN CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO.
- X. ASESORAR Y COADYUJAR A PETICION DE LOS TRABAJADORES, EN LA FORMACION DE SINDICATOS DE NUEVA CREACION EN TODAS AQUELLAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO QUE ESTEN SUJETOS A LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS, DEL APARTADO "B", DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, ASI COMO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- XI. CUIDAR Y VIGILAR EMPEROSAMENTE QUE AL FORMULARSE O REFORMARSE LOS ESTATUTOS INTERNOS DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, SU DECLARACION DE PRINCIPIOS Y SUS DISPOSICIONES NO CONTRAVENGAN LAS NORMAS ESTATUTARIAS DE LA FEDERACION, Y SU DECLARACION DE PRINCIPIOS: ESTA FACULTAD NO IMPLICA QUE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FEDERACION, PUEDA INTERVENIR EN LA ELABORACION Y OBSERVANCIA DE LAS NORMAS QUE LOS SINDICATOS FEDERADOS DETERMINEN DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN SUS RESPECTIVOS ESTATUTOS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 17 -

- XII. REPRESENTAR A LOS SINDICATOS FEDERADOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, ASI COMO ANTE LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE CUANDO SEA SOLICITADO POR ELLOS.
- XIII. INTERVENIR A PETICION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS - EN LOS PROBLEMAS QUE SE SUSCITEN EN CADA UNO DE ESTOS CON MOTIVO DE LA APLICACION DEL PRESUPUESTO DE EGRESOS.
- XIV. CONVOCAR A LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES ORDINARIOS, DENTRO DE LOS PLAZOS SEÑALADOS EN EL ESTATUTO Y EXTRAORDINARIOS CUANDO LO CONSIDERE NECESARIO.
- XV. TENER A SU CUIDADO, A TRAVES DE LA SECRETARIA GENERAL Y LA SECRETARIA DE FINANZAS, EL MANEJO DE LOS FONDOS Y VALORES DE LA FEDERACION, ASI COMO RENDIR EL INFORME DE LA ADMINISTRACION DE LAS FINANZAS A LOS CONSEJOS NACIONALES.
- XVI. RENDIR ANTE LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES, -- LOS INFORMES DE LABORES CORRESPONDIENTES AL PERIODO DE QUE SE TRATE.
- XVII. EXPEDIR EL REGLAMENTO INTERIOR DE LAS SECRETARIAS Y DEPENDENCIAS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- XVIII. EXIGIR A SUS MIEMBROS EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DE ACORDAR LOS ASUNTOS DE SU COMPETENCIA CON EL SECRETARIO GENERAL.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 18 -

XIX. DESIGNAR Y REMOVER LIBREMENTE LOS AUXILIARES QUE REQUIERAN LAS NECESIDADES DEL TRABAJO DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

XX. ESTABLECER LAS CONDICIONES DE LAS SUPLENCIAS QUE HA GA EL SECRETARIO DE ORGANIZACION EN CASO DE AUSENCIA TEMPORAL DEL SECRETARIO GENERAL, SIEMPRE QUE ES TAS AUSENCIAS SEAN DE MAS DE 15 DIAS,

XXI. ASISTIR A LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES, ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS, CON DERECHO A VOZ PARA CA DA UNO DE LOS INTEGRANTES Y SOLO VOTO PARA EL COMITE EJECUTIVO QUE DEBERA EXPRESARSE A TRAVES DEL SECRETARIO GENERAL O PERSONA ESPECIALMENTE FACULTADA.

XXII. CON EXCEPCION DE LA SECRETARIA GENERAL, EN CASO DE AUSENCIAS TEMPORALES O DEFINITIVAS DE CUALQUIERA DE LOS SECRETARIOS QUE INTEGRAN EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, ESTE NOMBRARA PROVISIONALMENTE AL COMPAÑERO QUE DEBA SUPLIR LA RESPONSABILIDAD DE LA CARTERA, - DEBIENDO RATIFICARSE O RECHAZARSE EN EL PROXIMO CON SEJO NACIONAL.

XXIII. ACORDAR SOBRE LOS CASOS NO PREVISTOS EN ESTE ESTATU TO.

ARTICULO 32º

LOS SECRETARIOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, SE REUNIRAN EN PLENO CON DERECHO A VOZ Y VOTO, CUANDO SEAN CONVOCADOS POR LOS DIRIGENTES FACULTADOS PARA ELLO, A FIN DE TRATAR LOS ASUNTOS QUE CONTENGA EL ORDEN DEL DIA.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 19 -

A LOS PLENOS PODRAN ASISTIR CON DERECHO A VOZ UNICA MENTE LOS REPRESENTANTES DE LA FENASIB ANTE LAS SIGUIENTES INSTANCIAS:

- A) LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
- B) EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
- C) EL INFONAVIT
- D) EL CONGRESO DEL TRABAJO

ASI MISMO PODRAN ASISTIR A LOS PLENOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, CON DERECHO A VOZ UNICAMENTE, - LOS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS, LOS SECRETARIOS GENERALES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS Y DENTRO DE LAS POSIBILIDADES ECONOMICAS -- QUE SE TENGAN, LOS SECRETARIOS GENERALES DE LOS COMITES ESTATALES DE FENASIB.

ARTICULO 33º PARA QUE LOS ACUERDOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL SEAN VALIDOS SE REQUIERE:

I. QUE ESTEN PRESENTES CUANDO MENOS LA MITAD MAS UNO - DE LOS QUE TIENEN DERECHO DE VOTO, CONFORME AL PRESENTE ESTATUTO, EL SECRETARIO GENERAL TENDRA VOTO DE CALIDAD EN CASO DE EMPATE,

II. QUE SEAN APROBADOS POR MAYORIA DE VOTOS DE LOS PRESENTES,

ARTICULO 34º SON FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO GENERAL LAS SIGUIENTES:



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 20 -

- I. EJERCER LA REPRESENTACION JURIDICA, POLITICA Y SINDICAL DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS.
- II. OTORGAR PODERES GENERALES O ESPECIALES CON CLAUSULAS DE SUSTITUCION O SIN ELLA, PARA ASUNTOS DE LA FEDERACION.
- III. EXTENDER LOS NOMBRAMIENTOS A LAS COMISIONES O DELEGADOS ESPECIALES Y AUTORIZAR CON SU FIRMA LOS DOCUMENTOS QUE LO REQUIERAN.
- IV. FIRMAR CONTRATOS DEL PERSONAL QUE LABORA EN LAS OFICINAS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- V. FIRMAR CON EL SECRETARIO RESPECTIVO, LA CORRESPONDENCIA DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- VI. ACORDAR CON LOS DIFERENTES SECRETARIOS, LOS ASUNTOS-RELATIVOS A LAS SECRETARIAS CORRESPONDIENTES.
- VII. TURNAR A LA SECRETARIA RESPECTIVA, LOS ASUNTOS DE SU COMPETENCIA.
- VIII. CONVOCAR CONJUNTAMENTE CON EL SECRETARIO DE ORGANIZACION A LOS PLENOS DE COMITE EJECUTIVO NACIONAL, CONSEJOS Y CONGRESOS NACIONALES.
- IX. PRESIDIR LOS PLENOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 21 -

- X. INSTALAR LOS CONGRESOS Y CONSEJOS, PRESIDENDO LAS SESIONES PRELIMINARES.
- XI. DAR CUENTA AL PLENO DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LOS ASUNTOS EN CARTERA Y DEL ESTADO EN QUE SE ENCUENTREN LOS QUE ESTAN EN TRAMITE.
- XII. CONSIGNAR ANTE LAS COMISIONES DE HONOR Y JUSTICIA O DE YIGILANCIA, LOS ASUNTOS A QUE ESTAS COMPETEN, O A LOS MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO DE LA FENASIB QUE EN SU CONCEPTO OBSTRUCCIONEN LA MARCHA DE LA MISMA, LA CONSIGNACION SERA FIRMADA TAMBIEN POR LA MAYORIA DE LOS SECRETARIOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- XIII. ESTAR PENDIENTE DEL CUMPLIMIENTO DEL ENCARGO CONFERIDO A LOS MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, Y A LAS COMISIONES NACIONALES.
- XIV. AUTORIZAR CON SU FIRMA LOS GASTOS Y DOCUMENTOS DE CUBRO Y DE PAGO QUE DEBEN REALIZARSE POR LA SECRETARIA DE FINANZAS DE LA FEDERACION.
- XV. ADQUIRIR O ENAJENAR BIENES DE LA FENASIB POR ACUERDO DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- XVI. DESIGNAR AL OFICIAL MAYOR DE LA FEDERACION QUE TENDRA LAS SIGUIENTES FUNCIONES:
 - A) EL CONTROL DEL PERSONAL QUE LABOREN COMO TRABAJADORES DE LA FEDERACION.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 22 -

- B) EL CONTROL Y VIGILANCIA DE LA OFICIALIA DE PARTES Y DEL ARCHIVO CENTRAL DE LA FENASIB.
 - C) MANTENER ACTUALIZADA UNA COLECCION DE LAS DISPOSICIONES LEGALES, CIRCULARES Y DEMAS DOCUMENTOS RELATIVOS A LOS TRABAJADORES BANCARIOS, ESTABLECIENDO LOS MECANISMOS DE CONTROL PARA SU USO.
 - D) PARTICIPAR EN LA ADMINISTRACION DE LOS BIENES, MUEBLES E INMUEBLES DE LA FEDERACION, PREVIO INVENTARIO QUE DEBERA TENER ACTUALIZADO, DEBIENDO DARLES EL MANTENIMIENTO Y CUIDADO CORRESPONDIENTE.
 - E) CONTAR CON TODOS LOS MEDIOS PARA CUMPLIR CON SUS FUNCIONES.
 - F) LAS DEMAS QUE LE ASIGNE EL SECRETARIO GENERAL Y SE DERIVEN DE SUS FUNCIONES.
- XVII. DESIGNAR Y ACREDITAR AL DELEGADO PERMANENTE EN LA C. N. O. P., Y SEÑALAR LAS POLITICAS DE ACTUACION DE LOS REPRESENTANTES DE LA FENASIB EN ESTE SECTOR, CONGRESO DEL TRABAJO E INFONAVIT.
- XVIII. ACORDAR CON LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO, CON LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, ASI COMO CON LA ASOCIACION MEXICANA DE BANCOS, TODOS LOS ASUNTOS RELACIONADOS CON ESTA FEDERACION.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 23 -

- XIX. COORDINAR LAS ACTIVIDADES DE LOS COMITES ESTATALES - CONJUNTAMENTE CON EL SECRETARIO DE COMITES EJECUTIVOS ESTATALES, DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO RESPECTIVO, CONVOCANDO ASI MISMO, A LOS SECRETARIOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL CORRESPONDIENTE.
- XX. CONTRATAR LOS SERVICIOS DE ASESORIA QUE SEAN NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES.
- XI. CONJUNTAMENTE CON LA SECRETARIA DE FINANZAS COBRAR A INFONAVIT LAS COMISIONES QUE ESTE ORGANISMO OTORGA POR CONCEPTO DE PROMOTORIA DE OBRA.

ARTICULO 35º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE -- TRABAJO Y CONFLICTOS DE APARTADO "B"

- I. ACORDAR CON EL SECRETARIO GENERAL LOS ASUNTOS QUE -- SEAN DE SU COMPETENCIA.
- II. INTERVENIR A PETICION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS EN:
 - A) LOS CONFLICTOS DE CARACTER COLECTIVO QUE LOS SINDICATOS PRESENTEN ANTE LAS AUTORIDADES DE SUS RESPECTIVAS DEPENDENCIAS.
 - B) LA FORMULACION, DISCUSION Y APROBACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, REGLAMENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS Y CONVENIOS QUE CELEBREN LOS SINDICATOS FEDERADOS CON LAS INSTITUCIONES.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 24 -

- C) EL ASESORAMIENTO, PREVIO ACUERDO DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FEDERACION EN LOS CASOS DE HUELGA.
- III. DESPACHAR LA CORRESPONDENCIA PROPIA DE ESTA SECRETARIA Y FIRMARLA CONJUNTAMENTE CON EL SECRETARIO GENERAL.
- IV. TRAMITAR LO NECESARIO PARA EL CORRECTO PLANTEAMIENTO Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO DE SU COMPETENCIA, CON EL AUXILIO DE LA SECRETARIA DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA FEDERACION.
- V. INFORMAR AL SECRETARIO GENERAL Y EN SU CASO AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, DEL ESTADO QUE GUARDAN LOS ASUNTOS INHERENTES A SU CARGO.
- VI. REPRESENTAR A LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES DEL PAIS, QUE SEAN DE SU COMPETENCIA PARA INTERVENIR EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO QUE LOS SINDICATOS FEDERADOS O EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL LE SOLICITE, ASI MISMO EN FORMA CONJUNTA CON EL SECRETARIO GENERAL PODRA OTORGAR Y REVOCAR PODERES.
- VII. REPRESENTAR A LA FEDERACION CONJUNTAMENTE CON EL SECRETARIO GENERAL ANTE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO EN LOS ASUNTOS INHERENTES A SU CARGO.
- VIII. LOS DEMAS ASUNTOS QUE, DE ACUERDO CON EL ESTATUTO, SEAN DE SU COMPETENCIA;



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 25 -

ARTICULO 36^o SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS DE APARTADO "A":

- I. ACORDAR CON EL SECRETARIO GENERAL LOS ASUNTOS QUE SEAN DE SU COMPETENCIA,
- II. INTERVENIR A SOLICITUD DE LOS SINDICATOS FEDERADOS - EN:
 - A) LOS CONFLICTOS DE CARACTER COLECTIVO E INDIVIDUAL, QUE LOS SINDICATOS PRESENTEN ANTE LAS AUTORIDADES DE SUS RESPECTIVAS INSTITUCIONES,
 - B) LA FORMULACION, DISCUSION Y APROBACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES MIXTAS Y CONVENIOS QUE CELEBREN LOS SINDICATOS FEDERADOS -- CON SUS INSTITUCIONES,
 - C) EL ASESORAMIENTO PREVILO ACUERDO DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FEDERACION EN LOS CASOS DE HUELGA,
- III. DESPACHAR LA CORRESPONDENCIA PROPIA DE ESTA SECRETARIA Y FIRMARLA CONJUNTAMENTE CON EL SECRETARIO GENERAL,
- IV. TRAMITAR LO NECESARIO PARA EL CORRECTO PLANTEAMIENTO Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO DE SU COMPETENCIA, CON EL AUXILIO DE LA SECRETARIA DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA FEDERACION,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 26 -

V. INFORMAR AL SECRETARIO GENERAL, Y EN SU CASO AL COMI
TE EJECUTIVO NACIONAL DEL ESTADO QUE GUARDAN LOS --
ASUNTOS INHERENTES A SU CARGO.

VI. REPRESENTAR A LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS -
BANCARIOS ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES DEL PAIS, -
QUE SEAN DE SU COMPETENCIA, PARA INTERVENIR EN LOS -
CONFLICTOS DE TRABAJO QUE LOS SINDICATOS FEDERADOS O
EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL LE SOLICITE, ASI COMO -
OTORGAR Y REVOCAR PODERES CONJUNTAMENTE CON EL SECRE
TARIO GENERAL,

VII. REPRESENTAR A LA FEDERACION CONJUNTAMENTE CON EL SE--
CRETARIO GENERAL ANTE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PRE--
VISION SOCIAL Y ANTE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CRE--
DITO PUBLICO, EN LOS ASUNTOS INHERENTES A SU CARGO,

VIII. LOS DEMAS ASUNTOS, QUE DE ACUERDO CON EL ESTATUTO ---
SEAN DE SU COMPETANCIA,

ARTICULO 37. SON ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE OR-
GANIZACION:

I. ATENDER TODO LO RELATIVO A LA ORGANIZACION DE LOS SINDI
CATOS FEDERADOS EN LOS ASUNTOS INHERENTES A LA FENASIB,

II. COADYUJAR EN EL ESTUDIO Y ELABORACION DE LAS CONVOCA
TORIAS QUE LOS SINDICATOS FEDERADOS EXPIDAN CON MOTI
VO DE LAS ELECCIONES DE SU COMITE EJECUTIVO NACIONAL-



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 27 -

O GENERAL, PREVIA SOLICITUD DE ESTOS,

IGUAL SERVICIO Y EN LAS NISHMAS CONDICIONES PODRA -
PRESTAR EN RELACION CON LAS CONVOCATORIAS PARA OTROS
EVENTOS SINDICALES.

- III. FORMULAR EL ARCHIVO DE LA SECRETARIA DE ORGANIZACION
CON LOS DATOS Y ANTECEDENTES RELATIVOS A LA VIDA DE-
LA FEDERACION.
- IV. ORGANIZAR LA PARTICIPACION DE LOS SINDICATOS FEDERA-
DOS EN LOS ACTOS PUBLICOS EN QUE TENGA QUE INTERVE--
NIR LA FEDERACION.
- V. CONVOCAR CON EL SECRETARIO GENERAL, A LOS PLENOS DEL
COMITE EJECUTIVO NACIONAL, CONSEJOS Y CONGRESOS NA--
CIONALES.
- VI. FORMULAR LOS PROYECTOS DE CONVOCATORIAS DE LOS CON--
GRESOS Y CONSEJOS NACIONALES Y SOMETERLOS A LA CONSI-
DERACION DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- VII. EXPEDIR LAS CONSTANCIAS A LOS REPRESENTANTES QUE LOS
SINDICATOS ACREDITEN, PARA ASISTIR A LOS CONGRESOS -
O CONSEJOS NACIONALES.
- VIII. SUPLIR AL SECRETARIO GENERAL EN LAS AUSENCIAS TEMPO-
RALES DE ESTE, CUANDO ASI LO DETERMINE EL COMITE EJE-
CUTIVO NACIONAL.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 28 -

IX. LAS DEMAS ATRIBUCIONES QUE LE SEÑALE ESTE ESTATUTO.

ARTICULO 38º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE --
PREVISION SOCIAL:

- I. VIGILAR QUE LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO Y EL I.M.S.S. PROPORCIONEN A LOS TRABAJADORES Y A SUS FAMILIARES DERECHAHABIENTES, LOS SERVICIOS MEDICOS A QUE TIENEN DERECHO DE ACUERDO CON LA LEY.
- II. PUGNAR POR LA AMPLIACION DE LOS SERVICIOS MEDICOS -- EXISTENTES Y EL ESTABLECIMIENTO DE LOS MISMOS EN TODOS AQUELLOS LUGARES DE LA REPUBLICA, QUE EN RAZON -- DEL NUMERO DE TRABAJADORES SE REQUIERAN.
- III. PROCURAR EL MEJORAMIENTO Y SUPERACION DE LOS SERVICIOS MEDICOS, TANTO EN CONSULTA EXTERNA COMO EN ATENCION HOSPITALARIA.
- IV. PROMOVER Y COORDINAR CON TODOS LOS SINDICATOS FEDERADOS LA PARTICIPACION DE LA FEDERACION EN LAS CAMPAÑAS DE MEDICINA PREVENTIVA, PARA PRESERVAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES.
- V. PUGNAR POR EL ESTABLECIMIENTO DE FARMACIAS DE DESCUENTO PARA BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 29 -

VI. PREVIO ACUERDO DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL PROMOVER REUNIONES DE CONSULTA Y ESTUDIO CON LOS SINDICATOS FEDERADOS EN RELACION A LA PRESTACION DE SERVICIOS Y ATENCION MEDICA QUE IMPARTEN LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO Y EL I.M.S.S., A SUS TRABAJADORES,

VII. PROPUGNAR POR EL MEJORAMIENTO DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO MEXICANO, SUSCRIBIENDO LOS CONVENIOS NECESARIOS PARA ESTE FIN, CONJUNTAMENTE CON EL SECRETARIO GENERAL,

ARTICULO 39A SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE ACCION POLITICA,

I. ATENDER TODO LO RELATIVO A LA ACTIVIDAD POLITICA CON LOS SINDICATOS FEDERADOS,

II. ATENDER PREVIA SOLICITUD DE LOS SINDICATOS FEDERADOS LOS ASPECTOS POLITICOS RELATIVOS A SU PROCESO ELECTORAL,

III. COADYUJAR CON LOS SINDICATOS FEDERADOS, CUANDO ESTOS LO SOLICITEN, EN LA REALIZACION DE LOS ACTOS ELECTORALES,

IV. PLANEAR LA PARTICIPACION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS EN LOS ACTOS POLITICOS, EN QUE TENGA QUE CONCURRIR LA FEDERACION,



fenasib

FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 30 -

V. PLANEAR Y COORDINAR LAS ACTIVIDADES DE LA COMISION POLITICA NACIONAL Y DE LAS CAMPANAS DE AFILIACION AL -- PRI, RESPETANDO EN TODO MOMENTO LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 9, FRACCION XIII DE ESTE ESTATUTO.

VI. PROMOVER LA ORIENTACION POLITICA Y LA CAPACITACION -- ELECTORAL.

VII. LAS QUE SE DERIVEN DE SU CARGO Y LAS QUE SENALE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 40: SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE RELACIONES INTERNACIONALES:

I. MANTENER, ESTABLECER E INCREMENTAR LAS RELACIONES SOCIALES, CULTURALES Y FRATERNALES DE LA FEDERACION CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DE LOS SECTORES FINANCIEROS DE LOS PAISES DEL MUNDO COMO CONSECUENCIA DE LOS ACUERDOS TOMADOS EN LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES.

II. ESTABLECER RELACIONES FRATERNALES CON LAS ORGANIZACIONES OBRERAS, CAMPESINAS Y POPULARES DE OTROS PAISES, CUYOS PRINCIPIOS Y PROGRAMAS DE ACCION SEAN CONGRUENTES CON LA POLITICA GENERAL QUE POSTULA LA FENASIB.

III. INTEGRAR EL DIRECTORIO DE LAS ORGANIZACIONES EXTRANJERAS CON LAS CUALES LA FEDERACION MANTENGA RELACIONES CREANDO UN BANCO DE DATOS QUE CONTENGA ELEMENTOS RELEVANTES DE CARACTER POLITICO, ECONOMICO Y SOCIAL DE NIVELES INTERNACIONAL MEDIANTE EL CUAL SE ANALICE LA PARTICIPACION DE LA FENASIB, DENTRO DE ESTE MARCO.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

- 31 -

- IV. ASISTIR A LOS EVENTOS DE CARACTER INTERNACIONAL EN -
LOS QUE, POR ACUERDO DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, -
SE ESTIME CONVENIENTE LA PARTICIPACION DE LA FEDERA-
CION.
- V. LAS DEMAS ACTIVIDADES QUE SEAN DE SU COMPETENCIA.

ARTICULO 41º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE-
FINANZAS:

- I. TENER A SU CARGO LOS FONDOS Y VALORES QUE CORRESPON-
DEN A LA FENASIB.
- II. RECAUDAR OPORTUNAMENTE LOS FONDOS QUE CORRESPONDEN A
LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS Y DE-
POSITARLOS EN LA CUENTA MANCOMUNADA CON EL SECRETA-
RIO GENERAL EN LAS INSTITUCIONES BANCARIAS QUE ELI-
JAN.
- III. HACER EL INVENTARIO DE LOS BIENES MUEBLES E INMUE-
BLES, RESPONSABILIZANDOSE DE LA CUSTODIA Y ADMINIS-
TRACION DE LOS MISMOS EN COORDINACION CON EL OFICIAL
MAYOR DE LA FEDERACION.
- IV. CAUCIONAR SU MANEJO, CON FIANZA QUE DEBERA ABARCAR -
EL 100% DE LAS CANTIDADES QUE MANEJE, LA PRIMA SERA
CUBIERTA POR LA FEDERACION.
- V. NO EFECTUAR NINGUN PAGO FUERA DE LOS PRESUPUESTOS, A
MENOS QUE SEA ACORDADO POR EL SECRETARIO GENERAL.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 32 -

- VI. LLEVAR CUIDADOSAMENTE Y TENER AL CORRIENTE LA CONTABILIDAD GENERAL DE LAS CUENTAS DE LA FEDERACION,
- VII. OTORGAR RECIBO POR TODAS LAS CANTIDADES QUE INGRESAN A LA FENASIB,
- VIII. OTORGAR TODA CLASE DE FACILIDADES PARA QUE SE VERIFIQUE, CONFRONTE Y REVISE LA CONTABILIDAD, EN LOS TERMINOS DEL ESTATUTO EN VIGOR,
- IX. RENDIR CUENTAS ANUALMENTE DEL MANEJO DE FONDOS DE LA FENASIB AL CONSEJO NACIONAL O AL CONGRESO NACIONAL... AUDITADO POR LA COMISION NACIONAL DE HACIENDA,
- X. SERA RESPONSABLE JUNTO CON EL SECRETARIO GENERAL, DE LA APLICACION DE DICHOS FONDOS,
- XI. RESPONDERA ANTE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL Y LOS ORGANOS SUPERIORES DE GOBIERNO DE LA FEDERACION, DE TODAS LAS DEFICIENCIAS E IRREGULARIDADES EN EL DESERVICIO DE SUS FUNCIONES, INDEPENDIEMENTE DE LA RESPONSABILIDAD LEGAL EN QUE INCURRA,
- XII. RETIRAR DE LAS INSTITUCIONES BANCARIAS LOS FONDOS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE LA FENASIB, LO CUAL DEBERA HACER EN FORMA MANCOMUNADA CON EL SECRETARIO GENERAL,
- XIII. CUBRIR LOS SUELDOS, COMPENSACIONES Y GASTOS QUE EN GENERAL DEBE REALIZAR LA FEDERACION, MEDIANTE NOMINAS O RECIBOS ESPECIALES



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 33 -

- XIV. ESTABLECER LA OFICINA DE PROVEEDURIA DE LA FENASIB Y DESIGNAR AL PERSONAL DE ACUERDO CON EL SECRETARIO GENERAL Y VIGILAR SU FUNCIONAMIENTO.
- XV. AUTORIZAR CON SU FIRMA Y LA DEL SECRETARIO GENERAL, - LOS LIBROS DE MOVIMIENTO DE FONDOS DE LA FEDERACION.
- XVI. NO HACER PRESTAMOS A NINGUNA PERSONA CON CARGO A LOS FONDOS DE LA FENASIB, SALVO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO.
- XVII. DEBERA PRESENTAR TRIMESTRALMENTE AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL Y A LA COMISION DE HACIENDA UN INFORME DEL ESTADO DE CUENTA DE LA FEDERACION Y HACIENDO LA PUBLICACION RESPECTIVA.
- XVIII. DEBERA AUXILIAR A LOS COMITES EJECUTIVOS DE LOS -- SINDICATOS FEDERADOS QUE ASI LO SOLICITEN, EN LAS PETICIONES ECONOMICAS QUE HAGAN ESTOS A LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO.
- XIX. CONJUNTAMENTE CON LA SECRETARIA GENERAL COBRARA AL - INFONAVIT LAS COMISIONES QUE ESTE ORGANISMO OTORGA - POR CONCEPTO DE PROMOTORIA DE OBRA.
- XX. LAS DEMAS ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES EMANADAS DE -- LAS FUNCIONES A SU CARGO.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 34 -

ARTICULO 42º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA PARA EL ANALISIS DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL Y ASUNTOS ESCALAFONARIOS:

- I. ESTUDIAR DE MANERA SISTEMATICA LOS PROCESOS DE TRABAJO EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO, PARA DEFINIR - PROPUESTAS QUE MEJOREN LA ACTIVIDAD DE SUS TRABAJADORES, ELEVANDO SU NIVEL DE DESARROLLO PROFESIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD SECTORIAL,
- II. PREPARAR GRUPOS DE ANALISIS Y ASESORIA DE LOS DISTINTOS ASPECTOS DEL TRABAJO FINANCIERO,
- III. PROMOVER EN UNION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS EL ANALISIS DE LAS ESTRUCTURAS ORGANICAS DE LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO, SUS CATALOGOS DE PUESTOS, PERFILES Y EVALUACION DE LOS MISMOS,
- IV. ASESORAR A LOS SINDICATOS FEDERADOS SOBRE LOS DISTINTOS SISTEMAS QUE EXISTEN PARA EFECTUAR PROMOCIONES, PERMUTAS, CAMBIOS LATERALES Y TRANSFERENCIAS DEL PERSONAL SINDICALIZADO,
- V. INTERVENIR A PETICION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS EN LA FORMALIZACION, DISCUSION, APROBACION Y MODIFICACION DE LOS REGLAMENTOS DE ESCALAFON,
- VI. ASESORAR A LOS SINDICATOS FEDERADOS SOBRE LA DEBIDA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES Y SUBCOMISIONES MIXTAS DE ESCALAFON,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 35 -

- VII. PROMOVER EN UNION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS LA CONSTANTE ACTUALIZACION DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL Y -- ASUNTOS ESCALAFONARIOS.
- VIII. ELABORAR METODOS Y CRITERIOS TECNICOS EN RELACION DE EVALUACION DE PUESTOS, TABULADORES SALARIALES, PERFILES DE PUESTOS, ETC., QUE PERMITAN A LOS SINDICATOS - CONTAR CON INSTRUMENTOS PARA QUE EL MEJOR DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACION DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL SECTOR FINANCIERO.
- IX. CONTRIBUIR CON LOS SINDICATOS EN LA ELABORACION, DISCUSION, ACTUALIZACION Y MODIFICACION DE CATALOGOS GENERALES DE PUESTOS, SISTEMAS DE EVALUACION DE PUESTOS Y MERITOS, DEFINICION DE TABULADORES Y PERFILES DE -- PUESTOS, CATALOGOS DE RECURSOS HUMANOS Y DE ESCALAFON Y REGLAMENTO DE ESTE ULTIMO.
- X. LOS DEMAS ASUNTOS QUE SE ENCUENTRAN RELACIONADOS CON SU COMPETENCIA.

ARTICULO 43º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE CAPACITACION SINDICAL:

- I. CONTRIBUIR AL FORTALECIMIENTO DE LA CONCIENCIA SINDICAL, A TRAVES DE LA PROMOCION DE CURSOS, PLATICAS Y - MESAS REDONDAS DE CAPACITACION SINDICAL EN GENERAL, - PARA LOS SINDICATOS FEDERADOS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 36 -

- II. DISEÑAR CURSOS DE CAPACITACION SINDICAL PARA LOS SINDICATOS FEDERADOS, A FIN DE QUE TANTO LOS DIRIGENTES COMO LA BASE TRABAJADORA, CONOZCAN Y COLABOREN CON LOS PLANES Y PROGRAMAS DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS,
- III. INSTRUMENTAR LA CAPACITACION SINDICAL A NIVEL NACIONAL, EN COORDINACION CON LOS TECNICOS QUE DESIGNE LA SECRETARIA GENERAL, Y CON LA COLABORACION DE LOS COMITES EJECUTIVOS ESTATALES DE LA FENASIB,
- IV. LAS DEMAS QUE SE DESPRENDAN DE SUS FUNCIONES.

ARTICULO 44º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE PLANEACION, PROGRAMACION Y ESTADISTICA.

- I. DE CONFORMIDAD CON LA DECLARACION DE PRINCIPIOS Y PLAN DE ACCION, ELABORAR UN PROGRAMA GENERAL DE TRABAJO, EN COORDINACION CON LOS SECRETARIOS CUYAS FUNCIONES TENGAN ESTRECHA RELACION, Y BAJO LA DIRECCION DEL SECRETARIO GENERAL, PARA SER EJECUTADO DURANTE EL EJERCICIO QUE CORRESPONDA,
- II. ORGANIZAR FOROS DE CONSULTA SINDICAL, CON LA PERIODICIDAD QUE SEÑALE EL SECRETARIO GENERAL Y BAJO SUS INSTRUCCIONES A FIN DE ENRIQUECER LOS PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, CON LA PARTICIPACION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA FEDERACION.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 37 -

- III. RECOPIRAR Y MANTENER ACTUALIZADOS, LOS EJEMPLARES DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.
- IV. EN COORDINACION CON EL SECRETARIO DE ORGANIZACION, - MANTENER AL CORRIENTE LOS SIGUIENTES DATOS: NUMERO - DE MIEMBROS DE CADA SINDICATO FEDERADO, SU ORGANOS - DE GOBIERNO Y LAS FECHAS DE RENOVACION DE LOS RESPECTIVOS COMITES EJECUTIVOS NACIONALES.
- V. CONJUNTAMENTE CON LA SECRETARIA DE ORGANIZACION, FORMULAR LOS CUADROS ESTADISTICOS CON TODOS LOS DATOS - QUE SE CONSIDEREN CONVENIENTES PARA LA MARCHA Y OBJETIVOS DE LA FEDERACION.
- VI. LAS DEMAS QUE SERALE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 45º

SON OBLIGACIONES ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE COORDINACION DE COMITES ESTATALES,

- I. CUIDARA QUE EN CADA UNA DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS EXISTA UN COMITE EJECUTIVO ESTATAL.
- II. COORDINARA LAS ACTIVIDADES DE LOS COMITES ESTATALES - EN SU PARTICIPACION EN ACTOS PUBLICOS; EN LOS QUE - SE TRATEN TEMAS DE INTERES PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO.
- III. ESTARA PRESENTE EN LOS CAMBIOS QUE SE REALICEN EN -- LOS COMITES ESTATALES DEBIENDO LEVANTAR EL ACTA RESPECTIVA LA CUAL LEGALIZARA CON SU FIRMA.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 38 -

- IV. ACORDAR CON EL SECRETARIO GENERAL LAS POLITICAS A SEGUIR PARA LA BUENA MARCHA DE LOS COMITES ESTATALES.
- V. SE SUJETARA A LAS OBLIGACIONES QUE LE SEÑALE EL REGLAMENTO EXPEDIDO POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- VI. TODAS AQUELLAS QUE SEAN INHERENTES A SU CARGO.

ARTICULO 46º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE FOMENTO DE LA VIVIENDA:

- I. ACTUAR COMO REPRESENTANTE DE LA FEDERACION ANTE EL IN FONAVIT.
- II. FORMULAR PLANES HABITACIONALES PARA RESOLVER EL PROBLEMA DE LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO Y COADYUJAR CON LOS SINDICATOS FEDERADOS, A LA REALIZACION DE ESTOS PLANES.
- III. INTERVENIR, A PETICION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, EN LA TRAMITACION DE LOS PRESTAMOS HIPOTECARIOS PARA LAS PROPIAS ORGANIZACIONES O PARA LOS TRABAJADORES.
- IV. LAS DEMAS ACTIVIDADES QUE SEAN DE SU COMPETENCIA O QUE SE DERIVEN DE ESTE ESTATUTO.

ARTICULO 47º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE ESTUDIOS ECONOMICOS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 39 -

- I. REALIZAR ESTUDIOS PREVIOS A LAS DETERMINACIONES DE CARACTER ECONOMICO QUE TOMA EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- II. VIGILAR QUE NO SE REALICEN GASTOS INUTILES, PRESENTANDO UN ESTUDIO DE MERCADO DE LOS BIENES QUE SE PRETENDEN ADQUIRIR.
- III. AUXILIAR A LOS SINDICATOS FEDERADOS QUE LO SOLICITEN EN ESTUDIOS DE MATERIA ECONOMICA.
- IV. HACER LOS ESTUDIOS Y PROPOSICIONES NECESARIAS, CONJUNTAMENTE CON EL SECRETARIO GENERAL, AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, CON EL FIN DE SALVAGUARDAR EL PATRIMONIO DE LA FEDERACION.
- V. LAS DEMAS ACTIVIDADES QUE LE SEÑALE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 48^o SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE ACCION SOCIAL Y RECREATIVA:

- I. COORDINAR LA ACTIVIDAD SOCIAL, RECREATIVA Y TURISTICA DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, QUE TIENDAN A BENEFICIAR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO MEXICANO.
- II. PROMOVER LA REALIZACION DE ACTOS SINDICALES QUE TENGAN COMO FINALIDAD ACRECENTAR LOS VINCULOS ENTRE LOS SINDICATOS FEDERADOS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 40 -

- III. PROGRAMAR LA REALIZACION DE ACTOS CIVICOS EN LOS QUE DESTAQUEN LA SOLIDARIDA SOCIAL, LA CONVICCION CIUDADANA Y EL PATRIOTISMO DE LOS TRABAJADORES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS;
- IV. FORMULAR Y EJECUTAR EL PROGRAMA DE PROMOCION TURISTICA DE LA FENASIB, ORGANIZANDO EXCURSIONES CON LA APROBACION DEL SECRETARIO GENERAL.
- V. COORDINAR A TRAYES DE ORGANIZACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS LA ORGANIZACION DE VIAJES CON CUOTAS ECONOMICAS, PROPORCIONANDO INFORMACION A LOS SINDICATOS FEDERADOS DE DICHS VIAJES Y DESCUENTOS.
- VI. LAS DEMAS ACTIVIDADES QUE LE SEÑALE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 49º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE FOMENTO DEPORTIVO:

- I. PROMOVER LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS EN TODAS SUS RAMAS ENTRE LOS TRABAJADORES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.
- II. PLANEAR Y COORDINAR, LAS ACTIVIDADES DE LA COMISION NACIONAL DE PROMOCION DEPORTIVA.
- III. ATENDER TODO LO RELATIVO A LA PREPARACION DEPORTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 41 -

- IV. PARTICIPAR CONJUNTAMENTE CON TODOS LOS ORGANISMOS INVOLUCRADOS EN EL DEPORTE Y EN PARTICULAR CON LA ASOCIACION MEXICANA DE BANCOS, EN LA ELABORACION Y PROGRAMACION DE LOS EVENTOS DEPORTIVOS PARA TRABAJADORES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS; ASI COMO LA ORGANIZACION Y DESARROLLO DE LOS JUEGOS NACIONALES.
- V. ORGANIZAR COMPETENCIAS DEPORTIVAS ENTRE LOS EQUIPOS DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.
- VI. PROCURAR LA PARTICIPACION DE LOS DEPORTISTAS, TRABAJADORES O SUS FAMILIARES, EN COMPETENCIAS Y JUEGOS NACIONALES E INTERNACIONALES.
- VII. LAS DEMAS ACTIVIDADES QUE CORRESPONDAN A SUS FUNCIONES.

ARTICULO 50º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE ACCION CULTURAL,

- I. PROMOVER LA REALIZACION DE ACTIVIDADES QUE TENGAN COMO FINALIDAD EL ACRECENTAMIENTO DEL ACERYO CULTURAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, -- COORDINANDOSE CUANDO SEA CONVENIENTE CON LA ASOCIACION MEXICANA DE BANCOS,
- II. PROMOVER ACTIVIDADES PARA DESCANSO Y APROVECHAMIENTO RACIONAL DE LOS FINES DE SEMANA, DIAS FESTIVOS Y VACACIONES.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

42

- III. FOMENTAR EL ARTE EN TODAS SUS MANIFESTACIONES, ENTRE LOS TRABAJADORES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS Y SUS FAMILIAS.
- IV. PROMOVER LA CREACION DE BIBLIOTECAS, CINES CLUBES, GRUPOS ARTISTICOS, CENTROS CIVICOS DE CONVIVENCIA FAMILIAR, CULTURAL Y RECREATIVOS.
- V. ORGANIZAR CONFERENCIAS, EXPOSICIONES, CONCURSOS Y CIRCULOS LITERARIOS.
- VI. LAS DEMAS ACTIVIDADES QUE SEAN DE SU COMPETENCIA.

ARTICULO 51º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA PARA CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

- I. COORDINAR Y CANALIZAR LAS ACTIVIDADES DE FENASIB RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN LA BANCA DE DESARROLLO.
- II. RECOPIRAR PARA SU ESTUDIO Y CONSULTA LAS DIVERSAS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS O ADMINISTRATIVAS QUE TENGAN RELACION O APLICACION CON LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN LA BANCA DE DESARROLLO.
- III. INTEGRAR ACERVOS Y LOS EJEMPLARES ACTUALIZADOS DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO VIGENTES EN LA BANCA DE DESARROLLO.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

- 43 -

- IV. REALIZAR ESTUDIOS PERMANENTES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN LA BANCA DE DESARROLLO,
- V. MANTENER INFORMADOS A LOS SINDICATOS FEDERADOS SOBRE LAS DISTINTAS POSIBILIDADES DE MEJORAR CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN LA BANCA DE DESARROLLO,
- VI. A SOLICITUD DE LOS SINDICATOS FEDERADOS INTERVENIR EN COORDINACION CON LOS DEMAS SECRETARIOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL COMPETENTES EN EL ANALISIS, REVISION Y/O DISCUSION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN LA BANCA DE DESARROLLO HASTA SU REGISTRO EN EL H. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE,
- VII. LOS DEMAS ACORDES CON SUS FUNCIONES,

ARTICULO 52^a SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE --
CONTRATO COLECTIVO:

- I. COORDINAR Y CANALIZAR LAS ACTIVIDADES DE FENASIB RELACIONADAS CON LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS,
- II. RECOPIRAR PARA SUS ESTUDIOS Y CONSULTA LAS DIVERSAS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS O ADMINISTRATIVAS QUE EN ALGUNA FORMA TENGAN RELACION O APLICACION CON LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 44 -

- III. INTEGRAR COLECCIONES CON LOS EJEMPLARES ACTUALIZADOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO VIGENTES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.
- IV. REALIZAR ESTUDIOS PERMANENTES PARA MEJORAR LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.
- V. MANTENER INFORMADOS A LOS SINDICATOS FEDERADOS SOBRE LAS DISTINTAS POSIBILIDADES DE MEJORAR LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LOS MISMOS.
- VI. A SOLICITUD DE LOS SINDICATOS FEDERADOS INTERVENIR EN COORDINACION CON LOS DEMAS SECRETARIOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL COMPETENTES EN EL ANALISIS, REVISION Y LA DISCUSION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO HASTA SU REGISTRO EN LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
- VII. LAS DEMAS ACORDES CON SUS FUNCIONES.

ARTICULO 53º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE --
ASUNTOS JURIDICOS Y LEGISLATIVOS.

- I. AUXILIAR AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL Y A LA SECRETARIA GENERAL, EN LOS ASUNTOS JURIDICOS QUE LE SEAN ENCOMENDADOS, PARA LA CORRECTA MARCHA DE LA FEDERACION.
- II. RESOLVER LAS CONSULTAS DE CARACTER LEGAL, QUE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, LE HAGÁ EN LOS ASUNTOS INHERENTES A LA FEDERACION Y A LOS SINDICATOS FEDERADOS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 45 -

III. MANTENER ACTUALIZADA LA BIBLIOTECA JURIDICA DE LA FEDERACION.

IV. INTERVENIR EN LOS ACTOS JURIDICOS QUE LA FENASIB REALICE Y REQUERAN DE SU ANUENCIA LEGAL.

V. MANTENER RELACIONES CON LAS CAMARAS QUE INTEGRAN EL PODER LEGISLATIVO EN MEXICO A FIN DE QUE FENASIB Y SU ORGANIZACIONES AFILIADAS CUENTEN CON INFORMACION VERAZ Y OPORTUNA DE LOS PROYECTOS Y LEYES QUE TENGAN RELACION CON EL TRABAJO DE LOS AFILIADOS A LOS SINDICATOS FEDERADOS.

VI. SERVIR DE ENLACE PARA QUE LA FENASIB REFLEJE SUS INQUIETUDES Y NECESIDADES ANTE LOS ORGANOS COMPETENTES EN EL PROCESO DE FORMACION DE LAS LEYES, RELACIONADAS CON EL ASPECTO LABORAL DE LOS AFILIADOS A LOS SINDICATOS FEDERADOS.

VII. FORMAR GRUPOS DE ANALISIS Y ASESORIA PARA EL ESTUDIO DE LOS PROYECTOS Y MODIFICACIONES LEGISLATIVAS, REGLAMENTARIAS O ADMINISTRATIVAS QUE TENGAN RELACION CON EL TRABAJO DE LOS AFILIADOS A LOS SINDICATOS FEDERADOS.

VIII. LAS DEMAS ACORDES CON SUS FUNCIONES;

ARTICULO 54^o SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE PRENSA Y COMUNICACION SOCIAL:



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

46

- I. EDITAR LOS ORGANOS INFORMATIVOS Y DOCTRINALES DE LA FENASIB,
- II. ADMINISTRAR LAS PUBLICACIONES QUE ACUERDE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL,
- III. FORMULAR UN DIRECTORIO DE PUBLICACIONES SINDICALES - QUE SE EDITEN EN MEXICO Y EN EL EXTRANJERO,
- IV. ORGANIZAR Y MANTENER ACTUALIZADA LA HEMEROTECA DE LA FENASIB PARA SERVICIO DE CONSULTA A LOS PROPIOS ORGANOS DE LA FEDERACION, ORGANIZACIONES SINDICALES Y A QUIENES AUTORICE LA SECRETARIA GENERAL,
- V. DIFUNDIR LAS ACTIVIDADES DE LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES, Y PLENOS DE LA FENASIB, ASI COMO LA DE LOS COMITES ESTATALES Y DE LOS SINDICATOS FEDERADOS,
- VI. FORMULAR Y DIFUNDIR LOS BOLETINES DE PRENSA QUE DEBERAN SER APROBADOS POR EL SECRETARIO GENERAL,
- VII. MANTENER RELACIONES CON LOS ORGANOS DE PRENSA, INCLUYENDO LA DE LOS SINDICATOS FEDERADOS,
- VIII. LAS DEMAS QUE SERALE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL Y LAS QUE SEAN PROPIAS DE SUS FUNCIONES,

ARTICULO 55^o SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE CAPACITACION PROFESIONAL.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 47 -

- I. ESTUDIAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, CONJUNTAMENTE CON LOS SINDICATOS, CON EL FIN DE PROPONER LOS PROGRAMAS Y POLITICAS QUE CONTRIBUYAN AL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES,
- II. PROMOVER CURSOS, CONFERENCIAS Y MESAS REDONDAS DE CAPACITACION PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO A TRAVES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS,
- III. INSTRUMENTAR LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO A NIVEL NACIONAL EN COORDINACION CON LOS TECNICOS QUE DESIGNA LA SECRETARIA GENERAL Y CON LA COLABORACION DE LOS COMITES EJECUTIVOS ESTATALES DE FENASIB,
- IV. PROMOVER Y PARTICIPAR EN LA CREACION Y FUNCIONAMIENTO DE INSTITUTOS DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LOS SINDICATOS FEDERADOS,
- V. PROMOVER EN LOS SINDICATOS FEDERADOS, LA COLABORACION DE LA FENASIB EN LAS TAREAS PARA LA SUPERACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO,
- VI. AUXILIAR CONJUNTAMENTE CON EL SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS A LAS COMISIONES DE CAPACITACION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS,
- VII. LAS DEMAS QUE SE DESPRENDEN DE SUS FUNCIONES.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 48 -

ARTICULO 56^a SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE COMISIONES MIXTAS:

- I. DESARROLLAR ESTUDIOS RESPECTO A REGLAMENTOS Y POLITICAS EN LOS CAMPOS DE ESCALAPON, HIGIENE Y SEGURIDAD, CAPACITACION, REPARTO DE UTILIDADES, ESTIMULOS, RECOMPENSAS, BECAS, ETC., CON EL OBJETO DE PROPONER A LOS SINDICATOS, NORMAS Y LINEAS DE ACTUACION QUE ELEVEN LA CAPACIDAD DE INTERVENCION SOBRE SU MATERIA DE TRABAJO.
- II. ATENDER TODO LO RELACIONADO A LA INSTRUMENTACION, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS DISTINTAS COMISIONES MIXTAS QUE EXISTEN O PUEDAN ESTABLECERSE ENTRE LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MIEMBROS DE FENASIB,
- III. PROMOVER LA FORMACION DE GRUPOS DE ANALISIS Y ASESORIA SOBRE LAS DISTINTAS COMISIONES MIXTAS,
- IV. INTERVENIR A PETICION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS EN LA FORMALIZACION, DISCUSION, APROBACION Y MODIFICACION DE LOS DISTINTOS REGLAMENTOS DE COMISIONES MIXTAS,
- V. DIPUNDIR ENTRE LOS SINDICATOS MIEMBROS, LA INFORMACION EXISTENTE EN OTROS SINDICATOS SOBRE COMISIONES MIXTAS,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 49 -

- VI. ASESORAR A LOS SINDICATOS FEDERADOS, SOBRE LOS DISTINTOS ASPECTOS TECNICOS RELACIONADOS A LAS COMISIONES MIXTAS.
- VII. PROPORCIONAR A LOS SINDICATOS FEDERADOS TODA LA INFORMACION RELACIONADA CON EL MEJORAMIENTO DE LA REGLAMENTACION EXISTENTE SOBRE LAS DISTINTAS COMISIONES MIXTAS DE "SEGURIDAD E HIGIENE", CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, ESCALAFON, UTILIDADES, ESTIMULOS, RECOMPENSAS, INCENTIVOS, BONOS DE ACTUACION Y OTRAS QUE PUDIERAN ESTABLECERSE ENTRE LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.
- VIII. ORGANIZAR CURSOS DE FORMACION ESPECIALIZADA PARA LOS MIEMBROS Y NEGOCIADORES DE LAS DIVERSAS COMISIONES MIXTAS.
- IX. ESTABLECER UN ACERVO DOCUMENTAL DE LOS REGLAMENTOS FORMULADOS EN LOS SINDICATOS.
- X. ELABORAR INICIATIVAS DE REFORMAS DE LEY RESPECTO A LOS CAMPOS DE LAS COMISIONES MIXTAS.
- XI. JUNTO CON EL SECRETARIO DE CAPACITACION SINDICAL, DESARROLLAR LOS EVENTOS Y ELABORAR PUBLICACIONES RELATIVAS A LAS COMISIONES MIXTAS.



fenasib

FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 50 -

ARTICULO 57º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE RELACIONES NACIONALES,

I. ESTABLECER Y FORMENTAR RELACIONES CULTURALES, SOCIALES Y PRATERNALES DE LA FEDERACION CON LAS AGRUPOACIONES OBRERAS, POPULARES Y CAMPESINAS Y PROMOVER LA COLABORACION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS PARA EL LOGRO DE ESTOS FINES,

II. PROMOVER CAMPAÑAS NACIONALES TENDIENTES A FORTALECER LA OBRA DEL GOBIERNO DE LA REPUBLICA Y LA SOLUCION DE PROBLEMAS DE INTERES NACIONAL,

III. ASISTIR A LOS EVENTOS DE CARACTER NACIONAL EN LOS QUE, POR ACUERDO DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, SE ESTIME CONVENIENTE LA PARTICIPACION DE LA FEDERACION.

IV. MANTENER AL DIA Y ORDENADO EL DIRECTORIO DE LOS ORGANISMOS NACIONALES CON LOS CUALES SE MANTENGAN RELACIONES,

V. LAS DEMAS ACTIVIDADES QUE LE SERALE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL O EL SECRETARIO GENERAL DEL MISMO.

ARTICULO 58º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA PARA EL ESTUDIO DEL DESARROLLO DEL SISTEMA BANCARIO E INNOVACIONES TECNOLOGICAS,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

.. 51 ..

- I. ESTUDIAR DE MANERA SISTEMATICA EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO PARA PROPONER ALTERNATIVAS QUE GARANTICEN SU ADECUADO DESARROLLO Y CON EL MANTENIMIENTO Y AMPLIACION DE LOS NIVELES DE EMPLEO, PRODUCTIVIDAD, RENTABILIDAD Y EFICIENCIA.
- II. PROMOVER EN UNION DE LOS SINDICATOS FEDERADOS REUNIONES DE ANALISIS Y ASESORIA SOBRE LA EVALUACION DEL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL E INTERNACIONAL.
- III. CONFORMAR GRUPOS DE ANALISTAS Y ASESORIA SOBRE LAS DISTINTAS REPERCUSSIONES ESTRUCTURALES, ECONOMICAS, LABORALES Y SOCIALES DERIVADA DE LA IMPLANTACION DE INNOVACIONES, TELEPROCESO Y ROBOTICA.
- IV. COMPARAR SISTEMAS FINANCIEROS PARA ENCONTRAR SOLUCIONES ALTERNATIVAS QUE IMPULSEN LA EFICIENCIA DEL SISTEMA FINANCIERO DE MEXICO.
- V. ASESORAR A LOS SINDICATOS FEDERADOS SOBRE LAS DISTINTAS EXPERIENCIAS Y FORMAS DE ENPRENTAR Y CONTRIBUIR CON EL PROCESO MODERNIZADOR EN EL SISTEMA FINANCIERO.
- VI. ASESORAR AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL Y AL SECRETARIO GENERAL RESPECTO A LA EVOLUCION DEL SISTEMA FINANCIERO Y SUS POLITICAS.
- VII. LAS DEMAS ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES EMANADAS DE LAS FUNCIONES DE SU CARGO.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 52 -

ARTICULO 59ª SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE ACCION COMUNITARIA,

- I. CONOCER E INTERVENIR EN LOS PROBLEMAS QUE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS TENGAN EN LAS UNIDADES Y ASOCIACIONES FORMADAS A PROPOSITO DEL PROGRAMA DE VISITA DE LA FENASIB Y LOS SINDICATOS FEDERADOS,
- II. FOMENTAR LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR DEL SECTOR FINANCIERO DENTRO DE LOS PROBLEMAS DE LA COMUNIDAD EN QUE RESIDAN,
- III. ELABORAR UN PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PARA EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE VIDA DEL TRABAJADOR DEL SECTOR FINANCIERO EN LA COMUNIDAD EN QUE RESIDA INCLUYENDO EN SU CASO LA FORMACION DE COOPERATIVAS,
- IV. ESTABLECER UN PROGRAMA GENERAL DE ATENCION A LOS PROBLEMAS DE COLONOS, CONDOMINIOS E INQUILINOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO,
- V. MANTENER RELACION CON LAS ORGANIZACIONES DE COLONOS-CONDOMINIOS E INQUILINOS,
- VI. LAS DEMAS RELACIONADAS CON SUS FUNCIONES GENERALES,

ARTICULO 60ª SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE ACCION JUVENIL:

- I. CREAR LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA FOMENTAR LA PARTICIPACION DE LOS JOYENES EN LA VIDA SINDICAL,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 53 -

- II. COORDINAR LAS ACTIVIDADES DE PENASIB DESTINADAS A LOS JOYENES SINDICALIZADOS DE LAS AGRUPACIONES FEDERADAS,
- III. PRESENTAR, CANALIZAR Y ATENDER LAS PROPUESTAS DE LOS JOYENES PARA LAS ACTIVIDADES QUE DEBE DESARROLLAR FENASIB,
- IV. REALIZAR LAS ACCIONES DE COORDINACION Y ENLACE CON LAS AGRUPACIONES JUVENILES,
- V. EXAMINAR LOS ASUNTOS DE INTERES COMUN PARA LOS JOYENES TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO DE MEXICO,
- VI. INCORPORAR A LOS JOYENES A LOS PROGRAMAS GENERALES DE PENASIB O DE INTERES PARA LOS SINDICATOS FEDERADOS,
- VII. PROMOVER LA PARTICIPACION DE LOS JOYENES TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO EN LABORES COMUNITARIAS Y SOCIALES,
- VIII. LAS DEMAS ACORDES CON SUS FUNCIONES GENERALES,

ARTICULO 61

SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE ACCION FEMENIL

- I. CREAR LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA FOMENTAR LA PARTICIPACION DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR FINANCIERO EN LA VIDA SINDICAL,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 54 -

II. REALIZAR LAS ACCIONES DE COORDINACION DE LAS ACTIVIDADES FEMENILES DE FENASTIB,

III. ESCUCHAR, ATENDER Y CANALIZAR LAS INQUIETUDES DEL PERSONAL FEMENINO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS,

IV. PUGNAR PORQUE EN LAS DISPOSICIONES LEGALES REGLAMENTARIAS Y ADMINISTRATIVAS SE LES DE UN TRATO DIGNO A LA EMPLEADA Y SE GARANTICE LA SEGURIDAD Y DESARROLLO EN SU ACTIVIDAD SOCIAL Y PROFESIONAL,

V. FORMULAR GRUPOS DE ANALISIS Y ASESORIA PARA QUE LA MUJER TENGA UNA REALIZACION INTEGRAL EN SU FUNCION SOCIAL Y PRODUCTIVA,

VI. ASUMIR LA REPRESENTATIVIDAD DEL SECTOR FEMENIL DEL SISTEMA FINANCIERO, EN LOS FOROS POLITICOS, SOCIALES Y EN TODOS LOS AMBITOS POSIBLES,

VII. COORDINAR Y AUXILIAR A LA SECRETARIA DE PREVISION SOCIAL, EN EL OTORGAMIENTO DE GUARDERIAS PARA LOS HIJOS DE LAS TRABAJADORAS DE LOS SINDICATOS FEDERADOS,

VIII. ACORDAR CON EL SECRETARIO GENERAL LOS ASUNTOS DE SU COMPETENCIA,

ARTICULO 62^o SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE GESTORIA BANCARIA:

I. ESTABLECER UN PLAN GENERAL NACIONAL DE TRABAJO PARA FORTALECER LA PRESENCIA DE FENASTIB, GESTIONANDO LOS SERVICIOS QUE DEBA O PUEDA PRESTAR LA BANCA MEXICANA,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 55 -

- II. COORDINAR LAS ACTIVIDADES NACIONALES DE FENASIB A EFECTO DE OBTENER BENEFICIOS COLECTIVOS CON LAS ORGANIZACIONES CON LAS QUE FENASIB MANTENGA RELACIONES FRATERNALES Y SOLIDARIAS.
- III. CANALIZAR Y ASESORAR SOBRE LOS SERVICIOS DE LA BANCA A LOS DISTINTOS COMPAÑEROS SINDICALISTAS O MIEMBROS DE LAS ORGANIZACIONES CON LAS QUE FENASIB MANTENGA RELACIONES FRATERNALES Y SOLIDARIAS.
- IV. LAS DEMAS QUE SEAN INHERENTES A SU CARGO.

ARTICULO 63º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE PRESUPUESTOS:

- I. PLANEAR PRESUPUESTALMENTE LAS ACTIVIDADES DE FENASIB,
- II. REGISTRAR LAS ACTIVIDADES, MOVIMIENTOS Y OPERACIONES QUE TENGAN IMPACTO EN LOS PRESUPUESTOS DE FENASIB,
- III. MANTENER PERMANENTEMENTE INFORMADA A LA SECRETARIA GENERAL DE FENASIB SOBRE LA POLITICA PRESUPUESTARIA Y AJUSTES DE ESTOS A LAS ACTIVIDADES DE FENASIB,
- IV. VERIFICAR QUE LOS GASTOS GENERADOS POR LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS DE FENASIB SE AJUSTEN A LOS PRESUPUESTOS AUTORIZADOS,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

- 56 -

V. LAS DEMAS QUE SE RELACIONEN CON SUS ACTIVIDADES - -
GENERALES.

ARTICULO 64º SON ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO PARA
ASUNTOS PROFESIONALES Y TECNICOS.

I. COORDINAR, ATENDER Y CANALIZAR LAS ACTIVIDADES DE -
FENASIB EN LOS ASUNTOS PROFESIONALES Y TECNICOS - -
RELACIONADOS CON EL TRABAJO DEL SECTOR FINANCIERO -
MEXICANO,

II. INTEGRAR GRUPOS DE ANALISIS Y ASESORIA QUE SE OCUPE
DE LOS PROBLEMAS PROFESIONALES Y TECNICOS DEL TRABA
JADOR DEL SECTOR FINANCIERO,

III. PROGRAMAR CONJUNTAMENTE CON LAS SECRETARIAS RELACIO
NADAS CON LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, CURSOS-
DE ACTUALIZACION INFORMACION Y PROYECCION DE TEMAS-
RELACIONADOS CON SU SECRETARIA Y GESTIONAR BECAS --
PARA LOS PROFESIONALES,

IV. MANTENER Y ATENDER LAS RELACIONES QUE FENASIB - --
ESTABLEZCA CON LAS ORGANIZACIONES AFINES A PROFESIO
NALES Y TECNICOS,

V. LAS DEMAS ACORDES A SUS FUNCIONES,

ARTICULO 65º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE
CAPACITACION POLITICA:



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 57 -

- I. PROMOVER, CONOCER E INTERVENIR EN TODOS LOS ASUNTOS RELATIVOS A LA CAPACITACION Y EDUCACION POLITICA DE LOS MIEMBROS DE FENASIB,
- II. PROMOVER LA REALIZACION DE EVENTOS DE CAPACITACION POLITICA,
- III. MANTENER RELACION CON LOS ORGANISMOS DE CAPACITACION POLITICA AFINES CON LOS QUE FENASIB MANTENGA RELACIONES SOLIDARIAS Y/O AMISTOSAS,
- IV. LAS DEMAS QUE SE DERIVEN DE SU CARGO,

ARTICULO 66^º. SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE PENSIONES Y JUBILACIONES,

- I. ESTUDIAR Y PROPONER LAS NORMAS Y CRITERIOS CON EL OBJETO DE MEJORAR LAS CONDICIONES DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LOS SINDICATOS FEDERADOS,
- II. COORDINAR LAS LABORES DE FENASIB RELACIONADAS CON LOS TRABAJADORES QUE ADQUIERAN LA CONDICION DE PENSIONADOS Y JUBILADOS,
- III. FORMAR GRUPOS DE INVESTIGACION Y ASESORIA SOBRE LOS ASUNTOS DE JUBILADOS Y PENSIONADOS,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 58 -

- IV. ORIENTAR Y AUXILIAR A LOS SINDICATOS FEDERADOS, - -
SOBRE LOS TRAMITES Y CONDICIONES PARA QUE SUS TRABAJADORES ADQUIERAN LA SITUACION DE PENSIONADOS Y - -
JUBILADOS.

- V. PROMOVER LA FORMACION DE GRUPOS DE TRABAJO QUE BUSQUEN EL APROVECHAMIENTO O ESTABLECIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES PARA LOS - -
PENSIONADOS Y JUBILADOS.

- VI. MANTENER RELACIONES CON LOS ORGANISMOS O ENTIDADES QUE SE OCUPEN DE ATENDER, ESTUDIAR O RESOLVER ASUNTOS DE INTERES PARA PENSIONADOS Y JUBILADOS.

- VII. LAS DEMAS QUE SE DEDUZCAN DE LA NATURALEZA DE SUS -
FUNCIONES.

ARTICULO 67º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SECRETARIA DE PROYECTOS FINANCIEROS:

- I. REALIZAR LOS ESTUDIOS Y ANALISIS DE PROYECTOS FINANCIEROS QUE PUEDAN COADYUJAR A LA FORTALEZA ECONOMICA DE FENASIB.

- II. FORMULAR GRUPOS DE ASESORIA PARA PROPORCIONAR A LOS SINDICATOS PROYECTOS FINANCIEROS QUE PUEDAN COADYUJAR A SUS FUNCIONES.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 59 -

III. PARTICIPAR CON LAS SECRETARIAS PERTINENTES EN LOS PROYECTOS FINANCIEROS QUE APRUEBE FENASIB.

IV. LAS DEMAS QUE SE RELACIONEN CON SUS FUNCIONES.

ARTICULO 68º SON OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS:

I. LEVANTAR LAS ACTAS DE LOS PLENOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, EN EL LIBRO QUE SE AUTORIZADO PARA TAL FIN.

II. CUIDAR DE LA REDACCION Y CLARIDAD EN LAS ACTAS Y ACUERDOS QUE SE TOMEN POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, RESPONSABILIZANDOSE DE SU CUSTODIA A EFECTO DE QUE EN NINGUN CASO SUFRAN CAMBIOS O ALTERACIONES DICHOS DOCUMENTOS.

III. COMUNICAR A LOS SINDICATOS FEDERADOS, CUANDO SEA NECESARIO PARA SU CONOCIMIENTO Y EJECUCION DE LOS CONDUCTENTE, LOS ACUERDOS CORRESPONDIENTES, CON EL VISTO BUENO Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

IV. AUTORIZAR Y LEGALIZAR CON SU FIRMA Y LA DEL SECRETARIO GENERAL EL LIBRO DE ACTAS Y DE LOS PLENOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

V. RECOPILAR LOS ACUERDOS DE LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 60 -

VI. TENER BAJO SU CUIDADO EL ARCHIVO GENERAL DE LA FENASIB.

VII. LAS DEMAS ACTIVIDADES QUE LE SEAN SEÑALADAS POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

CAPITULO VIII.

DE LAS DIRECCIONES Y COMISIONES NACIONALES.

ARTICULO 69º SE ESTABLECEN COMO ORGANOS AUXILIARES DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL; DIRECCIONES Y COMISIONES NACIONALES, QUE SERAN DESIGNADAS DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA FEDERACION POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL A PROPUESTA DEL SECRETARIO GENERAL, INTEGRADOS POR LO MENOS POR TRES PERSONAS DE LAS CUALES UNA DE ELLAS SERA EL PRESIDENTE.

ARTICULO 70º LAS DIRECCIONES NACIONALES SON LAS SIGUIENTES:

I. DIRECCION NACIONAL DE ESTUDIOS SINDICALES,

II. DIRECCION NACIONAL DE CAPACITACION POLITICA, SINDICAL Y PROFESIONAL,

ARTICULO 71º LAS COMISIONES NACIONALES SON LAS SIGUIENTES:



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 61 -

- I. LA COMISION NACIONAL POLITICA
- II. LA COMISION NACIONAL DE CAPACITACION SINDICAL
- III. LA COMISION NACIONAL DE FOMENTO DEPORTIVO
- IV. LA COMISION NACIONAL DE ACCION SOCIAL Y FOMENTO - -
TURISTICO.

ARTICULO 72º LAS DIRECCIONES NACIONALES SE INTEGRARAN POR 5 - - -
MIEMBROS, DEBIENDO CONFORMARSE SU CUERPO DIRECTIVO, -
POR UN DIRECTOR, TENIENDO LOS DEMAS LA CALIDAD DE - -
SECRETARIOS.

ARTICULO 73º LAS COMISIONES NACIONALES A QUE SE REFIERE EL ARTICU
LO 70, FUNCIONARAN CON UN PRESIDENTE Y 2 SECRETARIOS.

ARTICULO 74º LAS DIRECCIONES NACIONALES SERAN ORGANOS ASESORES DE
LA FEDERACION Y DEPENDERAN DE LA SECRETARIA GENERAL,
SUS ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES ESTARAN DETERMINADAS
EN LOS REGLAMENTOS QUE PARA CADA UNA DE ELLAS SE - -
EXPIDAN POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 75º LA COMISION NACIONAL POLITICA, TENDRA COMO ATRIBUCIO
NES Y OBLIGACIONES LAS SIGUIENTES:

- I. COORDINAR SUS ACTIVIDADES CON EL SECRETARIO DE ACCION
POLITICA DEL QUE SERA ORGANO AUXILIAR.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 62 -

- II. ORIENTAR DE ACUERDO CON EL SECRETARIO DE ACCION - - POLITICA A LOS SINDICATOS FEDERADOS SOBRE LOS PROBLEMAS DE CARACTER POLITICO EN LOS QUE HAYA DE - - INTERVENIR LA FEDERACION.
- III. COORDINAR CON LOS SINDICATOS FEDERADOS; LA FORMA DE ORGANIZAR LA PROPAGANDA DE LOS ACTOS POLITICOS QUE ACUERDE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.
- IV. LAS DEMAS ACTIVIDADES QUE LE SEÑALE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 76*

LA COMISION NACIONAL DE CAPACITACION SINDICAL, PROYECTARA SU ACTIVIDAD TENDIENTE A CANALIZAR LA CAPACITACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR -- FINANCIERO Y DE LA DIRIGENCIA SINDICAL COORDINANDO PARA ELLO SUS ACTIVIDADES CON EL SECRETARIO DE CAPACITACION SINDICAL DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DEL QUE SERA ORGANO AUXILIAR Y REGULARA SUS ACTIVIDADES EN LOS TERMINOS QUE ESPECIFIQUE AL RESPECTO EL -- REGLAMENTO QUE EXPIDA EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 77*

LA COMISION NACIONAL DE FOMENTO DEPORTIVO, TIENE -- COMO OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES LAS SIGUIENTES:

- I. PROGRAMAR DE ACUERDO CON EL SECRETARIO DE FOMENTO - DEPORTIVO, EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS EN TODAS SUS RAMAS, ENTRE LOS TRABAJADORES DEL-



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

63 -

SECTOR FINANCIERO ACTUANDO PARA ELLO EN COORDINACION CON LOS COMITES EJECUTIVOS DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.

II. PROMOVER TORNEOS, ENCUENTROS Y CAMPEONATOS NACIONALES Y REGIONALES.

ARTICULO 78º LA COMISION NACIONAL DE ACCION SOCIAL Y FOMENTO - - TURISTICO SERA UN ORGANO AUXILIAR DE LA SECRETARIA DE ACCION SOCIAL Y RECREATIVA Y SUS ACTIVIDADES SE REGULARAN POR EL REGLAMENTO QUE AL RESPECTO EXPIDA EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

CAPITULO IX

DE LAS COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS Y DEL CONSEJO CONSULTIVO.

ARTICULO 79º LAS COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS, SON ORGANOS DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS, - - PARA VIGILAR Y SANCIONAR LOS ACTOS REALIZADOS POR - LOS MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, DIRECCIONES Y COMISIONES NACIONALES, EXPRESAMENTE SERALADOS EN ESTE ORDENAMIENTO.

ARTICULO 80º LAS COMISIONES A QUE HACE REFERENCIA EL ARTICULO - ANTERIOR SERAN DESIGNADAS POR EL CONGRESO NACIONAL EN EL MISMO EVENTO EN QUE SE ELIJA AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL Y DURARAN SUS FUNCIONES 3 AROS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 64 -

LOS PRESIDENTES DE LAS COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS PODRAN ASISTIR A LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS CON DERECHO A VOT.

ARTICULO 81º SON COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS,

- I. COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA
- II. COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA
- III. COMISION NACIONAL DE HACIENDA

ARTICULO 82º LA COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA, ESTARA INTEGRADA POR UN PRESIDENTE, UN SECRETARIO Y TRES VOCALES, NOMBRANDOSE POR CADA UNO DE ELLOS A LOS SUPLENTES CORRESPONDIENTE.

ARTICULO 83º LA COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA TENDRA LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES,

- I. VIGILAR QUE LOS MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, DE LAS DIRECCIONES Y COMISIONES NACIONALES, SE AJUSTEN AL EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES,
- II. VIGILAR QUE LOS SINDICATOS FEDERADOS, CUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES QUE LES SERALA EL PRESENTE ESTATUTO



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 65 -

- III. VIGILAR QUE SE CUMPLAN OPORTUNAMENTE LOS ACUERDOS - EMANADOS DE LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES.
- IV. ATENDER LAS QUEJAS QUE PRESENTEN LOS SINDICATOS - FEDERADOS, PRACTICANDO LAS AVERIGUACIONES QUE SEAN NECESARIAS Y SUGERIR AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL LAS MEDIDAS QUE DEBEN APLICARSE.
- V. HACER RECOMENDACIONES AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL - SOBRE LO QUE CONSIDERE BENEFICIO PARA LA BUENA MARCHA DE LA FEDERACION,
- VI. RESOLVER EN UNION DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, -- LOS PROBLEMAS QUE SEAN SOMETIDOS A SU CONSIDERACION POR MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL O COMISIONES NACIONALES SIEMPRE QUE SEAN DE SU COMPETENCIA,
- VII. CONOCER EN APELACION, LOS FALLOS DICTADOS POR LA -- COMISION DE HONOR Y JUSTICIA, EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 83, FRACCION II, INCISO G) SALVO EN LOS -- CASOS A QUE SE REFIERE EL ART, 25, FRACCION V, LOS CUALES SERAN INAPELABLES,
- VIII. PEDIR A LOS SINDICATOS FEDERADOS, Y COMISIONES - - NACIONALES LOS INFORMES QUE ESTIME CONVENIENTES - - PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 66 -

IX. INFORMAR A LOS ORGANOS SUPERIORES DE LA FEDERACION -
SOBRE LOS TRABAJOS REALIZADOS DURANTE SU GESTION.

ARTICULO 84º LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA, ESTARA --
INTEGRADA POR UN PRESIDENTE, UN SECRETARIO Y TRES -
VOCALES, CON SUS RESPECTIVOS SUPLENTEs, SIENDO SUS-
ATRIBUCIONES LAS SIGUIENTES:

I. LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA, SERA COM-
PETENTE PARA CONOCER Y RESOLVER LAS CONSIGNACIONES-
QUE HAGA EL CONSEJO NACIONAL, EL COMITE EJECUTIVO -
NACIONAL O LA COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA, - --
SOBRE LA INDISCIPLINA, FALTA DE LEALTAD, CONDUCTA -
ANTISINDICAL, ACTOS QUE ENTORPEZCAN LOS TRABAJOS O
IMPIDAN EL CUMPLIMIENTO CABAL DE LA FUNCION DE LA -
FEDERACION COMETIDOS POR LOS MIEMBROS DEL COMITE --
EJECUTIVO NACIONAL, DE LAS DIRECCIONES Y COMISIONES
NACIONALES, DIRIGENTES SINDICALES DE LOS SINDICATOS
FEDERADOS EN FUNCION DE SUS RELACIONES CON LA - - -
FENASIB.

II. LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA AJUSTARA --
SUS ACTOS AL PROCEDIMIENTO SIGUIENTE:

A) ESTUDIAR LOS CASOS QUE SE LE CONSIGNEN, PROCURANDO-
REUNIR EL MAYOR NUMERO DE ELEMENTOS DE JUICIO - --
QUE LE PERMITA, TENER UN AMPLIO CONOCIMIENTO DEL --
MOTIVO QUE DIO LUGAR A DICHA CONSIGNACION,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 67 -

- B) EMPLAZARA POR ESCRITO AL ACUSADO O ACUSADOS PARA --
QUE SE PRESENTEN A RESPONDER DE LOS CARGOS QUE SE --
LES IMPUTEN, FIJANDOLES UN PLAZO DE 10 DIAS HABILES.

- C) EN CASO DE QUE EL ACUSADO O ACUSADOS NO SE PRESEN--
TEN EN EL PLAZO SERALADO, LES FIJARA UNA HUEVA - --
FECHA, LA CUAL SERA IMPRORROGABLE SI NO SE PRESEN--
TAN, DECLARARA LA REBELDIA CORRESPONDIENTE Y CON --
LOS ELEMENTOS QUE TENGA, PROCEDERA, A EMITIR SU - -
FALLO.

- D) EL ACUSADO O ACUSADOS TENDRAN DERECHO A DEFENDERSE -
POR SI MISMOS O POR LOS DEFENSORES QUE NOMBREN DE -
ENTRE LOS MIEMBROS DE CUALQUIERA DE LOS SINDICATOS -
FEDERADOS, APORTANDO TODAS LAS PRUEBAS QUE ESTIMEN -
CONVENIENTES.

- E) LA PARTE ACUSADORA DEBERA ESTAR PRESENTE, PREVIA --
CITA, EN LOS ACTOS DEL PROCEDIMIENTO, CON EL PROPO-
SITO DE HACER DECLARACIONES QUE ESTIMEN PERTINENTES.

- F) PARA QUE TENGAN VALIDEZ LOS FALLOS DE LA COMISION -
NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA, DEBERAN EMITIRSE POR-
LA MAYORIA DE SUS INTEGRANTES.

- G) LOS FALLOS SERAN APELABLES ANTE LA COMISION NACIONAL
DE VIGILANCIA, QUIEN REVISARA EL PROCEDIMIENTO Y SI
LO CONSIDERA AJUSTADO A LAS NORMAS ESTATUTARIAS, LO
TURNARA AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FEDERACION



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 68 -

PARA QUE ESTE APLIQUE LAS SANCIONES A QUE SE REFIERE ESTE ESTATUTO.

- H) CUANDO A JUICIO DE LA COMISION HAYAN SIDO PROBADOS LOS HECHOS O FALTAS, IMPUTADOS Y SE SOLICITEN EN EL FALLO EMITIDO, LA SUSPENSION DEL O DE LOS FUNCIONARIOS CONSIGNADOS, EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL PODRA DECRETAR LA SUSPENSION, DICTADA EN FORMA PROVISIONAL HASTA EN TANTO RESUELVA EN DEFINITIVA EL CONSEJO O CONGRESO NACIONAL, EN SU CASO.
- I) CUANDO LA CONSIGNACION EMANE DE LA COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA, EL FALLO DE LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA SERA APELABLE ANTE EL CONSEJO NACIONAL.
- J) EL DERECHO DE APELACION PODRA EJERCERSE DENTRO DE UN PLAZO DE 15 DIAS HABILES A PARTIR DE LA NOTIFICACION DEL FALLO; YENCIDO ESTE PLAZO, NO HABRA APELACION.
- K) LOS ORGANOS SINDICALES CORRESPONDIENTES, ESTAN OBLIGADOS A DAR TODA CLASE DE FACILIDADES A LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA EN SU LABOR DE INVESTIGACION.
- L) LOS GASTOS QUE ORIGINEN LAS INVESTIGACIONES Y EL PROCEDIMIENTO DE LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA ESTAN CUBIERTOS POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

- 69 -

- LL) CUANDO UN MIEMBRO DE LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA TENGA IMPEDIMIENTO JUSTIFICADO PARA NO INTERVENIR O SEA NEGLIGENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE SU DEBER, SERA SUSTITUIDO POR EL SUPLENTE CORRESPONDIENTE,
- M) UNA VEZ HECHA LA CONSIGNACION A LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA, ESTA TENDRA UN PLAZO DE 60 DIAS NATURALES PARA QUE DENTRO DE EL, PRONUNCIE RESOLUCION,
- N) LA COMISION NACIONAL DE HONOR Y JUSTICIA DARA A CONOCER SUS FALLOS POR ESCRITO A LA COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA, AL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL. ASÍ COMO A LOS ACUSADOS Y A LA PARTE ACUSADORA,
- O) LOS FALLOS QUE SE DICTEN Y TENGAN EL CARÁCTER DEFINITIVOS, SERAN BOLETINADOS POR EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL,
- ARTICULO 85: LOS CASOS NO PREVISTOS EN EL ARTICULO ANTERIOR SERAN RESUELTOS POR LA PROPIA COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HONOR Y JUSTICIA.
- ARTICULO 86: LA COMISION NACIONAL DE HACIENDA SE INTEGRARA POR UN PRESIDENTE, UN SECRETARIO Y TRES VOCALES, CON SUS RESPECTIVOS, SUPLENTE Y TENDRA COMO ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES LAS SIGUIENTES:



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 70 -

- I. VIGILAR QUE LA CONTABILIDAD GENERAL DE LA FENASIB, SE ENCUENTRE AL CORRIENTE Y PARA TAL EFECTO, DEBERA HACER UNA REVISION ANUAL, A FIN DE COMPROBAR QUE EL MOVIMIENTO DE FONDOS SE AJUSTE AL PRESUPUESTO CORRESPONDIENTE.
- II. DAR CUENTA DE SUS OBSERVACIONES AL SECRETARIO GENERAL DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 87º EL CONSEJO CONSULTIVO TENDRA LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES.

- I. ATENDER Y RESOLVER LAS CONSULTAS QUE SOBRE PROBLEMAS CONCRETOS DE CARACTER POLITICO SINDICAL, HECHICIERAN EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL O EL SECRETARIO GENERAL.
- II. AUXILIAR Y ASESORAR AL SECRETARIO GENERAL, CUALQUIERA DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO O FUNCIONARIOS DE LA FEDERACION QUE LO SOLICITEN, EN EL DESEMPEÑO Y TRAMITES DE LOS ASUNTOS DE SU COMPETENCIA, ANTE AUTORIDADES DEL GOBIERNO FEDERAL Y ORGANISMOS RELACIONADOS CON LAS ACTIVIDADES DEL SECTOR FINANCIERO.
- III. ASISTIR A LAS SESIONES PRELIMINARES DE LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES QUE SE CELEBREN, CON EL CARACTER DE INVITADO ESPECIAL.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 71 -

CAPITULO X

DE LOS DELEGADOS ESPECIALES DEL C.E.N.

- ARTICULO 88º EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL PODRA DESIGNAR REPRESENTANTES EN CALIDAD DE DELEGADOS ESPECIALES DEL PROPIO COMITE, EN LOS ESTADOS DE LA REPUBLICA.
- ARTICULO 89º LOS DELEGADOS ESPECIALES DESARROLLARAN FUNCIONES Estrictamente POLITICAS SIGUIENDO LOS LINEAMIENTOS Y ORIENTACIONES DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL. SIN INTERFERIR EN LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LOS COMITES ESTATALES.
- ARTICULO 90º SOLO PODRAN SER DELEGADOS ESPECIALES, SINDICATISTAS DE RECONOCIDA HONORABILIDAD Y EXPERIENCIA PROFESIONAL.
- ARTICULO 91º LOS DELEGADOS ESPECIALES SERAN NOMBRADOS DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN ESTE ESTATUTO, TOMANDO EN CUENTA LA OPINION DEL COMITE ESTATAL CORRESPONDIENTE.
- ARTICULO 92º LOS DELEGADOS ESPECIALES DURARAN EN SU CARGO EL TIEMPO NECESARIO PARA CUMPLIR CON SU COMETIDO O EN SU CASO, CUANDO LO DECIDA EL C.E.N., DE LA FENASIB.

CAPITULO XI

DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 72 -

ARTICULO 93^o SON OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, LAS SIGUIENTES:

- I. ACATAR Y EJECUTAR EN SU CARGO LAS RESOLUCIONES DE CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES, ASI COMO LAS QUE EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DICTE PARA SUIRAR LA MARCHA DE LA FEDERACION,
- II. MANTENER LAS MEJORES RELACIONES CON LOS SINDICATOS-FEDERADOS RESPETANDO SU AUTONOMIA Y REGIMEN INTERNO.
- III. MANTENER INFORMADO AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FEDERACION, DE SUS ASUNTOS DE CARACTER GENERAL,
- IV. ESTAR AL CORRIENTE EN EL PAGO DE SUS APORTACIONES ECONOMICAS A LA FEDERACION,
- V. CELEBRAR PACTOS O CONVENIOS CON OTRAS ORGANIZACIONES O CON EL ESTADO, SUJETANDOSE INVARIABLEMENTE A LAS NORMAS ESTATUTARIAS QUE LO RIJAN Y ESCUCHANDO PREVIAMENTE A LA OPINION DE LA FENASIB.
- VI. PRESTAR DENTRO DE SUS POSIBILIDADES A LAS ORGANIZACIONES FILIALES, LA AYUDA MORAL Y ECONOMICA QUE LE SEA SOLICITADA,
- VII. DAR A CONOCER AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FENASIB, LAS CONVOCATORIAS PARA SUS EVENTOS SINDICALES Y DEL RESULTADO DE LOS MISMOS A FIN DE QUE TOMA DEBIDA NOTA,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 73 -

ARTICULO 94º SON DERECHOS DE LOS SINDICATOS FEDERADOS:

- I. MANTENER SU PLENA AUTONOMIA SINDICAL EN TODOS SUS ASUNTOS INTERNOS,
- II. ESTAR REPRESENTADOS EN LOS CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES,
- III. TENER VOZ Y VOTO EN LOS CONGRESOS NACIONALES,
- IV. OBTENER LA INTERVENCION DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FEDERACION EN TODOS SUS CONFLICTOS, CUANDO LO SOLICITEN,
- V. EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE CONGRESOS Y CONSEJOS NACIONALES, DE LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE ESTATUTO Y DE LOS REGLAMENTOS DEL MISMO,
- VI. CONOCER DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FENASIB LAS CONVOCATORIAS PARA SUS EVENTOS SINDICALES Y DEL RESULTADO DE LOS MISMOS A FIN DE QUE SE TOME DEBIDA NOTA.

CAPITULO XII.

FORMALIDAD Y SOLEMNIDAD DE LOS ACTOS DE TRANSMISION DE PODERES SINDICALES.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 74 -

ARTICULO 95: EN TODO ACTO DE RENOVACION DE ORGANOS DE GOBIERNO - SINDICAL DE LA FENASIB, LOS NUEVOS DIRIGENTES DEBERAN OTORGAR LA PROTESTA CORRESPONDIENTE A PARTIR DE CUYO MOMENTO ENTRARAN EN FUNCIONES DE SU CARGO.

ARTICULO 96: EL PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA CORRESPONDIENTE TOMARA LA PROTESTA EN LOS SIGUIENTES TERMINOS.

¿ PROTESTAIS CUMPLIR Y HACER CUMPLIR FIEL Y PATRIOTICAMENTE LOS ORDENAMIENTOS EMANADOS DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES EN MATERIA LABORAL, LA DECLARACION DE PRINCIPIOS Y ESTATUTO DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS Y DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, ACUERDOS DE LOS CONGRESOS, CONSEJOS, PLENOS Y ASAMBLEAS DE NUESTRA ORGANIZACION: -- ASI COMO DESEMPEÑAR CON TODA LEALTAD, LOS CARGOS -- SINDICALES PARA LOS CUALES HABIEIS SIDO ELEGIDOS, -- VELANDO SIEMPRE POR LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES Y POR LA GRANDEZA Y PROSPERIDAD DE LA PATRIA ?

DIRIGENTES ELECTOS:

SI, PROTESTAMOS,

PRESIDENTE:

SI ASI LO HICIERES QUE LOS TRABAJADORES OS LO RECONOZCAN, SINO QUE OS LO DEMANDEN,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 75 -

ARTICULO 97º INMEDIATAMENTE DEL ACTO DE PROTESTA, EL PRESIDENTE-
DE LA ASAMBLEA EXHORTARA A LOS NUEVOS DIRIGENTES A-
DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES AL AMPARO DE LA CONSTI-
TUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y -
DEL ESTATUTO DE LA PENASIB,

ARTICULO 98º PARA LA VIGILANCIA DEL PROCESO DE RENOVACION DEL --
COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FEDERACION NACIONAL
DE SINDICATOS BANCARIOS, ASI COMO DE LAS COMISIONES
NACIONALES AUTONOMAS, SE INTEGRARA UNA COMISION DE-
PROCESO ELECTORAL LA QUE ESTARA EN FUNCIONES POR EL
TIEMPO NECESARIO PARA CUMPLIR CON SU OBJETIVO Y - -
AJUSTAR SU ACTIVIDAD A REGLAMENTO QUE PARA ESTE --
EFECTO SE EXPIDA,

EN CASO DE QUE EXISTIERAN ANOMALIAS EN EL PROFFSO -
SE CONSIGNARA EL CASO A LA COMISION NACIONAL DE HO-
NOR Y JUSTICIA, QUIEN DECIDIRA LO QUE PROCEDA.

ARTICULO 99º EL PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA RECIBIRA DEL COMITE --
EJECUTIVO SALIENTE EL ESTANDARTE DE LA FENASIB E --
INMEDIATAMENTE LO ENTREGARAN AL NUEVO SECRETARIO --
GENERAL, EXHORTANDOLO A LLEVARLOS SIEMPRE COMO - --
SIMBOLO DE UNIDAD Y DE LUCHA, ENFATIZANDO QUE TODO-
DEBERA HACERLO AL AMPARO SUBLIME DEL LABARO HACIO--
NAL CUYA ENTREGA DA MARCO DE SOLEMNIDAD AL ACTO,

CAPITULO XIII

DE LAS NORMAS DISCIPLINARIAS,



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 76 -

ARTICULO 100º LOS SECRETARIOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL DE LA FEDERACION Y LOS MIEMBROS DE LAS DIRECCIONES Y COMISIONES NACIONALES, PODRAN SER SANCIONADOS POR LAS SIGUIENTES CAUSAS,

- A) POR FALTA DE CUMPLIMIENTO A SUS OBLIGACIONES,
- B) POR EXTRALIMITACION O USURPACION DE FUNCIONES,
- C) POR MALVERSACION DE FONDOS,
- D) POR VIOLACION A ESTE ESTATUTO,

ARTICULO 101º LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS DIRIGENTES SINDICALES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO ANTERIOR, DARAN LUGAR A LA APLICACION DE LAS SIGUIENTES SANCIONES DISCIPLINARIAS,

- I. AMONESTACION,
- II. SUSPENSTON DE DERECHOS,
- III. SUSPENSTON DEL CARGO,
- IV. DESTITUCION DEL CARGO,
- V. SOLICITAR DEL SINDICATO FEDERADO A QUE PERTENEZCA- SE IMPONGA LA SANCCION CORRESPONDIENTE DENTRO DE -- SUS DISPOSICIONES ESTATUTARIAS INTERNAS, INCLUSIVE LA EXPULSION.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

77

ARTICULO 102º

EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL ESTA FACULTAD PARA APLICAR LA SANCION DE AMONESTACION QUE CORRESPONDA A FALTAS LEYES; TRATANDOSE DE LA APLICACION DE LAS DEMAS SANCIONES DISCIPLINARIAS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO ANTERIOR, DEBERAN INTERVENIR LOS ORGANOS DE GOBIERNO COMPETENTES, CONFORME AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN ESTE ESTATUTO.

CAPITULO XIV.

DE LAS CUOTAS,

ARTICULO 103º

SE ESTABLECE COMO APORTACION ORDINARIA PARA LA FENASIB UN 10% SOBRE LAS CUOTAS ORDINARIAS QUE APORTEN CADA UNO DE LOS MIEMBROS DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.

ARTICULO 104º

SERA OBLIGACION DE LOS SECRETARIOS GENERALES Y DE FINANZAS DE CADA UNO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, EL ENTERAR OPORTUNA Y PUNTUALMENTE EL IMPORTE DE LA CUOTA SEÑALADA, LA QUE SERA RECIBIDA POR EL SECRETARIO DE FINANZAS, CON INTERVENCION DEL SECRETARIO GENERAL DE LA FENASIB.

CAPITULO XV.

DEL PATRIMONIO DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 78 -

ARTICULO 105º

LOS SINDICATOS QUE POR CIRCUNSTANCIAS DIVERSAS - AFRONTEN PROBLEMAS ECONOMICOS DE TAL GRAVIDAD QUE HICIERAN DIFICIL O IMPOSIBLE EL PAGO DE SUS CUOTAS PODRAN SOLICITAR A LA SECRETARIA GENERAL, QUE SE DIPIERA O EXIMA EL PAGO DE CUOTAS DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES REGLAS:

- I. EL PAGO DIFERIDO SOLO PODRA SER HASTA EL IMPORTE DE UN AÑO DE LAS APORTACIONES MENSUALES; EL PLAZO PARA CUBRIR EL ADEUDO NO DEBERA EXCEDER DE UN AÑO A PARTIR DE LA TERMINACION DEL PERIODO DE GRACIA Y EL PAGO PODRA EFECTUARSE EN UNA SOLA EXHIBICION O MEDIANTE AMORTIZACIONES POR CANTIDADES IGUALES MENSUALES Y SUCESIVAS.
- II. LA EXENCION DE PAGO PODRA SER HASTA POR EL IMPORTE DE SEIS MESES DE CUOTAS, Y ESTARA SUJETA AL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:
 - A) EL SECRETARIO GENERAL TURNARA LAS SOLICITUDES A LA COMISION NACIONAL AUTONOMA DE HACIENDA, PARA SU ESTUDIO Y DICTAMEN.
 - B) LOS DICTAMENES, APROBADOS POR EL SECRETARIO GENERAL, SERAN SOMETIDOS AL CONOCIMIENTO Y RESOLUCION DEFINITIVA DEL CONSEJO NACIONAL, PARA CUYO EFECTO LOS CASOS DE EXENCION QUE SE PRESENTEN, VERRAN INCLUIDOS EN EL RESPECTIVO ORDEN DEL DIA.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 79 -

C) LAS EXENCIONES COMENZARAN A TENER EFICACIA A PARTIR DE LA FECHA DE SU RESOLUCION DEFINITIVA.

ARTICULO 106^a EL PATRIMONIO DE LA FENASIB SE CONSTITUYE CON LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES QUE ACTUALMENTE TIENEN BAJO SU DOMINIO, ASI COMO LOS QUE EN EL FUTURO -- ADQUIERA PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES -- PARA EL OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS DE CARACTER -- SOCIAL Y RECREATIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO.

ARTICULO 107^a ASIMISMO FORMARAN PARTE DEL PATRIMONIO DE LA FENASIB LO RECAUDADO POR CONCEPTO DE CUOTAS APORTADAS POR -- LOS SINDICATOS FEDERADOS, LOS PROVENIENTES DE DONACIONES O LEGADOS HECHOS A SU FAVOR Y LAS SUMAS ENTREGADAS POR INFONAVAT, POR CONCEPTO DE PROMOTORIA DE OBRA EN LOS PROGRAMAS DE VIVIENDA DE LA FEDERACION,

ARTICULO 108^a QUEDA FACULTADO EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL PARA -- ADQUIRIR, GRAVAR O ENAJENAR BIENES DE ACUERDO CON -- LOS PROPOSITOS ESPECIFICOS EN ESTE ESTATUTO Y EN LAS DISPOSICIONES LEGALES CORRESPONDIENTES.

ARTICULO 109^a LOS ACTOS DE DOMINIO EJECUTADOS POR EL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, QUE IMPLIQUEN ENAJENACION O GRAYAMEN DE LAS INSTALACIONES, INMUEBLES PROPIEDAD DE LA FEDERACION REQUERIRAN SER CONFIRMADOS POSTERIORMENTE POR UN CONSEJO O CONGRESO NACIONAL.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 80 -

CAPITULO XVI.

DEL TERMINO, DESOLUCION Y LIQUIDACION DE LA FENASIB?

ARTICULO 110º LA FENASIB SE CONSTITUYE POR TIEMPO INDEFINIDO Y -- SOLAMENTE PODRA DISOLVERSE CUANDO ASI LO ACUERDEN -- LAS CUATRO QUINTAS PARTES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS.

ARTICULO 111º PARA QUE LA DISOLUCION DE LA FENASIB SIA VALIDAD SE-REQUIERE:

- I. QUE SEA ACORDADA POR UN CONGRESO NACIONAL EXTRAORDINARIO, CONVOCADO CON ANTICIPACION DE TRES MESES CUANDO MENOS Y CON EL EXCLUSIVO OBJETO DE TRATAR ESTE ASUNTO.
- II. QUE ADEMAS DE SER ACORDADA POR LAS CUATRO QUINTAS -- PARTES DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, LO HAYA SIDO SIN NINGUNA COACCION FISICA O MORAL.

ARTICULO 112º LOS BIENES DE LA FENASIB EN CASO DE LIQUIDACION SERAN APLICADOS A CUBRIR SU PASIVO, EN CASO DE QUE RESULTE UN REMANENTE, ESTE DEBERA SER ENTREGADO A CADA UNO DE LOS SINDICATOS FEDERADOS, EN PARTES IGUALES, EL ULTIMO COMITE EJECUTIVO DE LA FENASIB SERA ENCARGADO DE LA LIQUIDACION CON LA INTERVENCION DE LA COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA.



FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- 81 -

TRANSITORIOS

- PRIMERO. - LAS MODIFICACIONES AL ESTATUTO APROBADAS EN EL 11 - - CONGRESO NACIONAL ORDINARIO DEL 23, 24 y 25 DE JULIO - - DE 1990, ENTRARAN EN VIGOR A PARTIR DE LA FECHA DE SU APROBACION.
- SEGUNDO. - EN EL TEXTO DE LOS ARTICULOS DEL PRESENTE ESTATUTO, SE CONTEMPLA LA PARTICIPACION DE TODOS LOS SINDICATOS DEL SECTOR FINANCIERO MEXICANO, POR LO QUE LA RELACION - - LABORAL DE LA FENASIB, SE SOSTENDRA CON LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y CON EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, POR LO TANTO EL SEGUNDO CONGRESO NACIONAL ORDINARIO FACULTA AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL PARA QUE A TRAVES DE LA SECRETARIA - - GENERAL, LA SECRETARIA DE ORGANIZACION Y LA SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS, SOLICITE LA INSCRIPCION DE LA - - FENASIB, EN EL REGISTRO DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, ADJUNTANDO LA DOCUMENTACION NECESARIA.
- TERCERO. - SE FACULTA AL COMITE EJECUTIVO NACIONAL, A FIN DE QUE ESTABLEZCA O ADECUÉ LOS DISTINTOS REGLAMENTOS, QUE - - PREVEEN LAS MODIFICACIONES ESTATUTARIAS.

ANEXO 4.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL BANCO
BCH, S.N.C.**



**CONDICIONES GENERALES
DE TRABAJO
PARA LOS TRABAJADORES DEL
BANCO BCH, S.N.C.**

P R E S E N T A C I O N

Las presentes **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH, S.N.C.**, contienen el marco normativo laboral aplicable a las relaciones entre la Institución y su Personal.

El 17 de noviembre de 1982 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto mediante el cual se agregó al Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la Fracción XIII Bis, misma que establece que las relaciones laborales de las Instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito se regirán por lo establecido en el propio Apartado "B".

Posteriormente, con fecha 30 de diciembre de 1983, se publicó en el citado Diario Oficial, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual entró en vigor el 1º de enero de 1984.

Con fundamento en la Ley Reglamentaria, se han expedido las presentes **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**, que sustituyen al **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO** de la Institución.

El contenido de las **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO** recoge y especifica las principales disposiciones de la Ley Reglamentaria, el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, y el Reglamento Interior de Trabajo de Banco BCH.

Muy importante resulta destacar, que el adecuado cumplimiento de estas disposiciones contribuirá a la conservación del buen clima laboral del Banco a través de una sana administración y del estricto apego a los derechos y obligaciones tanto de la Institución como de su Personal.

INDICE .

PAG.

CAPITULO I

Disposiciones Generales.

1

CAPITULO II

De los Requisitos para el Ingreso y de los Nombramientos.

3

CAPITULO III

De los Derechos y Obligaciones de la Institución y de los Trabajadores.

5

CAPITULO IV

De los Salarios y de las Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales.

11

CAPITULO V

De la Jornada de Trabajo, Horarios y Control de Asistencia.

32

CAPITULO VI

De los Descansos, Vacaciones y Permisos.

35

CAPITULO VII

De las Comisiones Mixtas y del Escalafón.

38

CAPITULO VIII

Sanciones.

46

CAPITULO IX

De la Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los Nombramientos.

49

CAPITULO X

Sistema de Estímulos y Recompensas para el Personal

56

TRANSITORIOS.

57

CAPITULO I.

Disposiciones Generales.

ARTICULO 1 . De conformidad con lo dispuesto por los artículos 5o., 6o., 18o., y Tercero Transitorio de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se fijan las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales de los Trabajadores del Banco BCH, S.N.C., mismas que son de observancia obligatoria para la Institución y sus Trabajadores.

ARTICULO 2 . En las presentes Condiciones Generales de Trabajo, serán designados:

I. La Secretaría, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

II. La Institución, al Banco BCH, S.N.C.

III. La Ley, a la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV. Las Condiciones a estas Condiciones Generales de Trabajo, y

V. El Sindicato, al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, S.N.C..

ARTICULO 3 . Las relaciones laborales entre los Trabajadores y la Institución, se regirán por lo dispuesto en el Apartado "B" del Artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley y en las presentes Condiciones: en lo que no se opongan a ella, por los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en lo no previsto, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del

Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

ARTICULO 4 . La relación de trabajo se entiende establecida entre la Institución y los Trabajadores, comprendiéndose como tales a las personas físicas de cualquier raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, que tengan establecida relación de trabajo con la Institución, en virtud de nombramiento.

ARTICULO 5 . Son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, y por el Catálogo de Puestos Institucional, no sean de confianza.

Los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo, después de cumplir doce meses de servicios, y en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados.

Los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación en el empleo.

El personal por tiempo fijo u obra determinada se registrará en cuanto a sus obligaciones y derechos, por lo establecido en los nombramientos respectivos, las Condiciones y la Ley.

ARTICULO 6 . En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos Institucional, participarán conjuntamente la Institución y el Sindicato.

El Sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación, de base, que se presenten en la Institución; dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de selección establecido por la propia Institución, y previa solicitud. ésta le informará los resultados del citado proceso, para que el Sindicato formule los comentarios que estime pertinentes. mismos que serán tomados en cuenta por la Institución para los efectos de este artículo.

ARTICULO 7 . La intervención que la Ley y las Condiciones otorgan al Sindicato en los asuntos individuales o colectivos, se circunscribirá exclusivamente a los trabajadores de base que formen parte del propio Sindicato.

ARTICULO 8 . La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, como órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el desarrollo de la atribución que le otorga el artículo 24 de la Ley, conocerá en el orden administrativo de las controversias que origine su incumplimiento. Por tratarse de una instancia exclusivamente conciliatoria, no tendrá carácter jurisdiccional ni definitividad procesal.

De lograrse la conciliación, las partes quedarán obligadas a dar cumplimiento al compromiso conciliatorio, de conformidad con los términos que se establezcan en el acta respectiva.

De no lograrse la conciliación, la propia Comisión analizará los informes y/o pruebas que las partes hayan aportado al efecto, con lo cual el organismo proveyendo lo necesario y aún supliendo la deficiencia de la queja, en beneficio del trabajador, dictará su resolución.

En caso de que alguna de las partes se inconforme con la resolución dictada, quedarán a salvo sus derechos para que los ejercite ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos de las disposiciones aplicables.

Para los fines de lo dispuesto en este artículo y de conformidad con lo ordenado por el artículo 5o. de la Ley, la presentación que haga el trabajador de su queja ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, surtirá los efectos de lo señalado en la Fracción II del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO II.

De los Requisitos para el Ingreso y de los Nombramientos.

ARTICULO 9 . Para ingresar a la Institución, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos comunes:

I. Tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos en los que se manejen fondos y valores de la propia Institución, en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años;

II. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las leyes aplicables en la materia;

III. Tener la escolaridad requerida para el puesto que se solicita;

IV. Gozar de buena salud, y no tener algún impedimento físico o mental para el desarrollo del trabajo;

V. Presentar y obtener calificaciones aprobatorias en los exámenes establecidos por la Institución;

VI. Presentar solicitud en la forma que autorice la Institución;

VII. No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales, en los términos de la legislación penal;

VIII. Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites administrativos correspondientes;

IX. Presentar, en su caso, la Cartilla liberada del Servicio Militar Nacional, o acreditar que se está cumpliendo con el mismo, y

X. Otorgar la fianza que en su caso se requiera, por cuenta de la Institución.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes o con los medios idóneos que la Institución estime pertinente.

Durante el proceso de selección, la Institución informará a los aspirantes a puestos de base sobre el derecho a formar parte del Sindicato, una vez que haya sido admitido como trabajador.

ARTICULO 10. El nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la Institución y el trabajador, y deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador; el número del Registro Federal de Contribuyentes y de la Cédula Profesional, cuando proceda;

II. Los servicios que deban prestarse, de acuerdo con el Catálogo de Puestos Institucional;

III. El carácter del nombramiento, pudiendo ser definitivo, por tiempo fijo o por obra determinada;

IV. La duración de la jornada de trabajo;

V. El lugar en que se prestarán los servicios;

VI. El salario y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador;

VII. La fecha de la expedición del nombramiento, y

VIII. La categoría y el puesto.

El nombramiento se expedirá por el Director General o por el funcionario que por acuerdo de éste se encargue de su tramitación, debiendo recabarse la firma del interesado, y extenderse copia al mismo.

Cuando se trate de los dos niveles inmediatos inferiores al del Director General, los nombramientos deberán ser expedidos por éste, previa aprobación del Consejo Directivo.

ARTICULO 11. El personal prestará sus servicios en las oficinas de la Institución, en el lugar especificado en los nombramientos y sólo podrá ser removido de dicho lugar, previo su consentimiento manifestado por escrito.

Los cambios del centro de trabajo sólo serán obligatorios para los trabajadores si se les respeta lugar, puesto y salario, pudiendo el trabajador inconformarse ante la Institución.

Esta disposición no tendrá efecto alguno para trabajadores cuyo nombramiento se refiera a puestos que requieran movilización continua.

CAPITULO III.

De los Derechos y Obligaciones de la Institución y de los Trabajadores.

ARTICULO 12. Son obligaciones de la Institución:

I. Expedir y dar a conocer entre los trabajadores, normas que permitan el cumplimiento de las Condiciones, Políticas, Criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento de los centros de trabajo;

II. Expedir los nombramientos y entregar copia de ellos al trabajador;

III. Cubrir el salario a los trabajadores y las demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tenga derecho;

IV. Respetar en todo caso la personalidad y la dignidad del trabajador, dictando las órdenes en forma cortés y clara;

V. Inducir, motivar, adiestrar y capacitar a los trabajadores para la adecuada prestación del servicio;

VI. Dar tratamiento igual a los trabajadores, tanto en lo humano como en el trabajo, de suerte que nadie pueda suponer actitudes de discriminación o favoritismo;

VII. Escuchar a los trabajadores, atender sus quejas y ponderar con ellos sus iniciativas y sugerencias, por sí o a través del Sindicato;

VIII. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, los que deberán ser de buena calidad, estar en buen estado y ser repuestos cuando dejen de ser útiles;

IX. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la Institución, y dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios, que consigne cuando menos el dato del tiempo de servicios y en su caso, la causa de terminación de las relaciones de trabajo;

X. Hacer del conocimiento del Sindicato los puestos de base de nueva creación, de última categoría y de la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes definitivas o temporales de puestos que deban cubrirse;

XI. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportunamente los primeros auxilios;

XII. Hacer las deducciones que solicite el Sindicato, de las cuotas a cargo de los trabajadores sindicalizados y entregarlas al propio Sindicato a través de la persona o personas por él designadas, de conformidad con sus estatutos así como las demás que establezca la Ley y las Condiciones;

XIII. Proporcionar a los trabajadores los gastos de viaje y viáticos en base al manual que la Institución tenga establecido, cuando por instrucciones de la misma, y de acuerdo a la naturaleza de las funciones del puesto, éstos requieran de viajar;

XIV. Efectuar el pago de los salarios caídos y reinstalar a los trabajadores de base en los puestos de los cuales los hubieren separado injustamente, cuando exista laudo ejecutoriado a su favor;

XV. Defender al trabajador con la mayor diligencia, en el caso de que éste sea arrestado administrativamente o procesado penalmente por actos no intencionales realizados en cumplimiento de sus labores. Asimismo, si actuó en defensa de los intereses de la Institución durante el desempeño de su trabajo, debiendo cubrir en este caso los gastos judiciales que se eroguen; si media sentencia absolutoria, independientemente de lo que corresponda a sus salarios;

XVI. Atender los acuerdos tomados por las Comisiones Mixtas en el ejercicio de sus funciones;

XVII. Permitir a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros la realización de las funciones de supervisión que le otorga el Artículo 24 de la Ley;

XVIII. Abstenerse de hacer o autorizar colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores;

XIX. Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen del Sindicato;

XX. Abstenerse de emplear cualquier procedimiento para que no se vuelva a dar ocupación a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo;

XXI. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores;

XXII. Tratar con el debido respeto a los representantes sindicales y otorgarles las facilidades necesarias para el cumplimiento de sus tareas, y

XXIII. Las demás que le sean impuestas por la Ley y las Condiciones.

ARTICULO 13. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir con lo establecido en la Ley, las Condiciones y en el nombramiento respectivo;

II. Cumplir con todas las normas de orden técnico y

administrativo que dicte la Institución a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial;

III. Acatar las órdenes e instrucciones lícitas que reciban de sus superiores, en atención al servicio que prestan;

IV. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y la Institución, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo;

V. Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el nombramiento respectivo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos;

VI. Asistir al trabajo y presentarse puntualmente, así como desempeñar sus labores dentro de su jornada de trabajo;

VII. Hacer del conocimiento de la Institución, de las causas justificadas que les impidan concurrir a sus labores;

VIII. Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo;

IX. Dirigirse hacia los superiores y demás compañeros con respeto y consideración;

X. Tratar con respeto y consideración a los usuarios del servicio, absteniéndose de dar un mal trato de palabra o de obra, para que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagen adoptando la mayor diligencia en la prestación de los servicios;

XI. Conservar en buen estado y presentación los instrumentos de trabajo, mobiliario, equipo y útiles que les haya dado la Institución para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación;

XII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente pelgaren las personas o los intereses de la Institución, siempre y cuando no pongan en

peligro su integridad física;

XIII. Someterse a los reconocimientos médicos para verificar que no padece incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, y en este último caso, comunicarlo a la Institución;

XIV. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales y el secreto bancario, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda deteriorar la imagen de la Institución o causar daño o perjuicio a la propia Institución o a los usuarios del servicio;

XV. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado en los casos de suspensión, cese o terminación de los efectos del nombramiento;

XVI. Dar aviso de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal, y

XVII. Las demás que impongan la Ley y las Condiciones.

ARTICULO 14. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Permanecer en el centro de trabajo o introducirse a él fuera de las horas de trabajo, sin autorización superior;

II. Usar el mobiliario y equipo para fines distintos al trabajo;

III. Hacer cualquier clase de propaganda dentro del establecimiento, salvo en los lugares que para tal efecto provea y autorice la Institución;

IV. Organizar o participar en colectas, rifas, y las llamadas tandas entre el personal;

V. Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación de la Institución;

VI. Alterar el orden y disciplina formando indebidamente corrillos o grupos en los sanitarios, pasillos, oficinas, locales o dependencias de la Institución;

VII. Realizar actividades indebidas y ajenas al trabajo que obstaculicen o entorpezcan las labores dentro de las horas

destinadas a las mismas;

VIII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en la Institución, salvo el caso en que dentro de las funciones del trabajador se contemple el hecho de prestar un servicio a aquéllas, o bien se trate de usuarios del servicio;

IX. Aprovechar los servicios de los trabajadores de la Institución para asuntos personales o ajenos a los oficiales de la propia Institución;

X. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo permiso de sus superiores;

XI. Prestar dinero con interés, así como realizar operaciones de compra-venta con los compañeros o usuarios del servicio que no correspondan a las funciones propias de la Institución;

XII. Permitir que otra persona maneje indebidamente la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente;

XIII. Permitir que otro trabajador marque o firme sus horas de entrada y salida del trabajo o marcarlas o firmarlas por otro trabajador según el sistema establecido;

XIV. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin autorización de la Institución o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo, para desempeñar sus labores;

XV. Incurrir en cualquier acto u omisión intencional y doloso que sin entrañar paralización de las actividades, se traduzca en disminución de las mismas o en descenso de la productividad;

XVI. Sustraer del centro de trabajo útiles de trabajo o documentos sin autorización superior;

XVII. Presentarse en estado de ebriedad;

XVIII. Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la Institución, y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

XIX. Portar armas de cualquier clase durante el trabajo, a menos que la naturaleza de éste lo exija, y medle autorización de la Institución y de la autoridad competente;

XX. Suspende o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefe inmediato;

XXI. Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizada secretos o informes sobre asuntos o negocios, tanto de la Institución como de su Clientela;

XXII. Alterar, modificar o destruir indebidamente, así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes, y controles de la Institución o de los usuarios del servicio, cualesquiera que sea su objeto, y

XXIII. Ser procurador, gestor, agente particular o tomar a su cuidado a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con la Institución, aún fuera de sus labores.

CAPITULO IV.

De los Salarios y de las Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales.

ARTICULO 15. El salario es la retribución que debe pagar la Institución al trabajador por su trabajo.

En los preceptos de las Condiciones en los que se haga referencia al salario del trabajador y no se señale lo que por tal deba considerarse para los efectos de los mismos, se entenderá que se trata de la remuneración fija mensual que perciba, de acuerdo con el tabulador de salarios de la Institución aprobado por la autoridad correspondiente.

ARTICULO 16. De conformidad con lo dispuesto en la

Ley, el salario mínimo bancario en la Institución, será el fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50%.

ARTICULO 17. El pago de los salarios se efectuará los días quince y último de cada mes en las oficinas de la Institución, y se hará en moneda de curso legal o en cheques, debiéndose entregar personalmente al trabajador, o en casos excepcionales, a la persona que éste designe, mediante carta poder.

También podrá realizarse dicho pago, mediante abono a la cuenta que previo acuerdo con el trabajador le establezca la Institución y éste pueda disponer libremente de las percepciones a que tenga derecho.

Cuando el día de pago coincida con uno no laborable, éste se hará el día laborable anterior. Los recibos correspondientes que deberá firmar el trabajador, contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones correspondientes.

ARTICULO 18. El trabajador que en virtud de su nombramiento labore una jornada menor a la señalada por las Condiciones, tendrá derecho a recibir su salario de manera proporcional a dicha jornada y conforme a la retribución que corresponda al trabajo que desempeñe.

Se considerará como jornada completa aquellos casos en que por la índole de las condiciones físicas del trabajo a desarrollar, sea necesario que el trabajador labore una jornada menor a la establecida en las Condiciones, y sin perjuicio de la retribución que le corresponda como jornada completa.

El tiempo que exceda a la jornada pactada en los términos de este artículo, se considerará como tiempo extraordinario.

ARTICULO 19. Los trabajadores tendrán derecho a recibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a cuarenta días del último salario percibido en el año, por lo menos.

El aguinaldo deberá ser cubierto antes del día 10 de Diciembre de cada año.

En los casos en que el trabajador no haya laborado el año completo a que se refiere este artículo, tendrá derecho a recibir por concepto de aguinaldo la parte proporcional que le

corresponda por el tiempo trabajado.

ARTICULO 20. La Institución otorgará a los trabajadores una retribución adicional a los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos, para compensar su antigüedad.

Tendrán derecho al pago de la compensación de antigüedad, los trabajadores que hayan cumplido cinco años al servicio de la Institución, y de acuerdo a las siguientes reglas:

I. Para efectos del cómputo de la antigüedad de los trabajadores se tomarán como base meses completos, independientemente del día en que hayan ingresado;

II. Por cada cinco años cumplidos tendrán derecho a un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, el cual se irá incrementando en tal porcentaje cada cinco años hasta los cuarenta, y

III. El pago se cubrirá proporcionalmente, en forma quincenal, mediante el sistema de nómina utilizado, y formará parte del salario del trabajador, debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le corresponden.

ARTICULO 21. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente;

II. Pago de deudas contraídas con la Institución por anticipos de salarios, pagos hechos por error o con exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su negligencia. La cantidad exigible por éstos conceptos en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes del salario del trabajador y el descuento será el que convengan éste y la Institución, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo general, que rija en la zona respectiva;

III. Pago de deudas contraídas por el trabajador que deriven de las prestaciones a que tenga derecho conforme a las Condiciones y a la Ley. Los descuentos a los salarios mensuales por prestaciones económicas no podrán ser superiores en conjunto al 30%, o al 40% de los mismos, cuando se incluyan los créditos hipotecarios o pagos a terceros por créditos derivados conforme al Capítulo Tercero de la Ley;

IV. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de las entidades u organismos públicos o de las sociedades nacionales de crédito, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a los trabajadores a quienes se haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicada en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por entidades u organismos públicos o por las sociedades nacionales de crédito, se les descontará el monto que se determine en las disposiciones legales aplicables, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

V. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas o de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad, que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva, y

VI. Pago de cuotas sindicales previstas en los estatutos de los sindicatos.

Las deudas a que se refiere la Fracción II de este artículo en ningún caso devengarán intereses.

ARTICULO 22. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener, en caso de necesidad extraordinaria, préstamos a corto plazo, ya sea directamente, o a través de organismos destinados a este fin, de acuerdo a las disposiciones siguientes:

I. Los préstamos a corto plazo que se otorguen podrán ser hasta por el equivalente de tres meses del salario del trabajador, mismos que no causarán intereses ni comisión alguna cuando se concedan directamente; ni la tasa podrá ser superior al 6% anual en los demás casos;

II. El plazo para el pago de los préstamos a corto plazo no excederá de doce meses y serán pagaderos mediante abonos mensuales o quincenales iguales.

A efecto de garantizar el pago de préstamos a que se refiere este artículo, los trabajadores deberán suscribir un pagaré en donde se consignan las condiciones de los mismos;

III. En las solicitudes de préstamos hasta por un mes de salario, el trabajador no estará obligado a demostrar la necesidad extraordinaria para lo cual solicita el mismo, sin embargo, respecto de las solicitudes mayores a un mes de salario, y hasta por los tres meses, el trabajador deberá justificar a satisfacción de la Institución la necesidad extraordinaria para la que requiere el crédito, mediante la exhibición de los documentos que acrediten fehacientemente la realización de los supuestos señalados a continuación:

Se considerarán causas de necesidad extraordinaria las siguientes:

1. Muerte del cónyuge, concubina, hijos, padres, abuelos, o nietos del trabajador, así como los familiares en el mismo grado de la esposa o concubina, que dependan económicamente de éste:

2. Pago de tratamientos o estudios médicos especializados en caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, cuando no se haga uso de los servicios médicos establecidos por así convenir a los intereses del trabajador;

3. Casos de accidente, en donde el trabajador deba responder económicamente ante autoridades o terceras personas;

4. Reparación de la casa habitación del trabajador que amerite atención inmediata o urgente y cuando la casa sea propiedad del trabajador, o de sus progenitores si habita en ella;

5. Cualquier otra causa que como criterio general de la Institución se considere como extraordinaria.

IV. No serán autorizados préstamos o anticipos a cuenta de aguinaldo, prima de vacaciones, ni cualquier otro concepto diferente al salario del trabajador.

ARTICULO 23. Los trabajadores que cuenten con más de dos años de servicios y que no tengan adeudo alguno con la Institución, o que teniéndolo vayan al corriente en el pago de sus obligaciones derivadas de otros créditos que les hayan sido otorgados, tendrán derecho a obtener préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio económico, de acuerdo con las reglas siguientes:

I. El monto máximo del préstamo será igual al importe de seis meses de salario, y cuando tal préstamo se destine a la compra de automóviles, se estará a lo previsto por el artículo 24 de las Condiciones;

II.- El plazo para el pago será de treinta y seis meses pudiendo optar el trabajador por un plazo menor, a su conveniencia; tratándose de préstamos para la compra de automóvil, el plazo para el pago podrá ser hasta de cuarenta y ocho meses; y

III. Causarán interés del 6% anual sobre saldos insolutos mensuales, sin gastos adicionales.

A fin de asegurar el pago de los préstamos a que se refiere este artículo, la Institución y el trabajador celebrarán el contrato respectivo, debiendo quedar constituida la garantía correspondiente.

ARTICULO 24.- Cuando los préstamos a que se refiere el artículo anterior se otorguen para la adquisición de automóviles el límite máximo del crédito quedará determinado a través del promedio que se obtenga de comparar precios de los automóviles más baratos de fabricación nacional, de los modelos del año existentes en el mercado, sin exceder en ningún caso dicho límite ni el equivalente a diez meses del salario del trabajador.

ARTICULO 25. Para ayudar a resolver el problema de casa-habitación, los trabajadores que cuenten con una antigüedad de cinco o más años de servicios ininterrumpidos en la Institución tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, con independencia de lo establecido por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Estos préstamos deberán destinarse a los siguientes fines:

I. Construcción de la casa-habitación del trabajador, incluyendo, en su caso, la compra de terreno;

II. Adquisición de casa-habitación o departamento en condominio;

III. Ampliación, reparación o mejoras de la casa o departamento en condominio propiedad del trabajador y habitada por él, y

IV. Liberación del gravamen que soporten tales inmuebles, o bien el mejoramiento de las condiciones financieras del crédito.

ARTICULO 26. Los préstamos a los que se refiere el artículo anterior, se sujetarán a las condiciones siguientes:

I. Monto, plazo e intereses de los préstamos:

IMPORTE HASTA	% DEL PRESTAMO SOBRE IMPORTE DEL AVALUO HASTA.	PLAZO HASTA	INTERES ANUAL SOBRE SALDOS INSOLUTOS MENSUALES.
50 veces el salario mínimo bancario men- sual de la zona.	100%	20 años.	6%
150 veces el salario mínimo bancario men- sual de la zona.	90%	15 años.	8%
300 veces el salario mínimo bancario men- sual de la zona.	80%	15 años.	10%

II.- El pago del crédito se hará mediante cuotas mensuales uniformes que comprendan capital e intereses, que no serán mayores del 40% del salario mensual del trabajador;

III. Cuando el trabajador deje de habitar la casa o deje de prestar sus servicios a la Institución por virtud de un cese justificado o de renuncia, se ajustarán las tasas de interés a que se refiere la fracción I, al Costo Porcentual Promedio de Captación que fije el Banco de México mensualmente, si éste tiene más de 10 años de antigüedad en el servicio, y para el caso de que tenga menor antigüedad a la señalada, se aplicarán las prevalecientes en el mercado para las operaciones hipotecarias normales.

Si al otorgar el préstamo, las características de la vivienda corresponden a las clasificadas dentro del renglón de interés social, en los supuestos previstos en el párrafo anterior, respecto a dejar de prestar los servicios a la Institución, el trabajador podrá optar por que se aplique el régimen correspondiente al tipo de vivienda de que se trate.

No procede el aumento en la tasa de interés de los créditos hipotecarios cuando el trabajador adquiera la condición de pensionado, en los términos de las Condiciones;

IV. El inmueble deberá reunir las características

exigidas por la Institución para el otorgamiento de préstamos a los usuarios del servicio;

V. El trabajador deberá contar con recursos para pagar la diferencia entre el precio de compra del inmueble y la cantidad obtenida por medio del crédito hipotecario, los honorarios notariales para el otorgamiento de las escrituras, pólizas de seguros, avalúos y otros que se originen, en la diligencia de que en ningún caso se cobrará al trabajador comisión por apertura de crédito o por otro concepto semejante;

VI.- Los préstamos hipotecarios deberán estar garantizados con un seguro de vida del trabajador y seguro de incendio, explosión y terremoto; estos últimos por el valor destructible del inmueble; y

VII. El seguro de vida se establecerá por el monto del saldo insoluto anual.

El beneficiario de dicho seguro será la Institución a fin de que en caso de muerte del trabajador, su importe se aplique al pago del saldo insoluto, y en su caso, se haga entrega del remanente al beneficiario en segundo término, o a falta de éste a los herederos del trabajador, que conforme a derecho corresponda.

ARTICULO 27. Los préstamos a que se refiere el artículo 26, podrán ser otorgados por la Institución sin exceder su capacidad, con cargo a la reserva de pensiones del personal y a su capital y reservas, de acuerdo con las normas que fije la Secretaría. En todo caso, el monto global de los préstamos que por sus importes causen interés del 10% no excederá del 20% del total de los recursos invertidos o destinados a los créditos de este tipo.

ARTICULO 28. La Institución celebrará convenio con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a efecto de que sus trabajadores sindicalizados tengan acceso a los sistemas de tiendas y centros comerciales que establece la Ley del propio Instituto, debiendo en todo caso realizar los trámites conducentes para tal efecto.

(La Institución podrá convenir con el Sindicato en otorgar esta prestación de una manera distinta a la señalada en el párrafo anterior, siempre y cuando implique beneficio equivalente y no se desvirtúen los fines que se pretenden con la misma).

ARTICULO 29. La Institución celebrará convenios para que sus trabajadores puedan adquirir, con un descuento no menor del 10% sobre los precios al menudeo en la plaza respectiva, artículos de primera necesidad, en la medida proporcional de sus necesidades y las de su cónyuge, descendientes y ascendientes, que dependan económicamente de ellos.

La Institución dará facilidades de crédito a sus trabajadores para adquirir los artículos mencionados, hasta por una cantidad no mayor del 50% de su salario quincenal, sin exceder de un mes el plazo para su pago.

ARTICULO 30. La Institución dará facilidades a sus trabajadores para adquirir a crédito con el descuento que se logre obtener de las casas comerciales, artículos de vestir y calzado. Estas adquisiciones se limitarán a la capacidad económica del trabajador y en ningún caso el saldo a su cargo excederá del 15% de su salario durante un semestre, ni los descuentos que del mismo salario haga la Institución para cubrirlo, de igual porcentaje.

ARTICULO 31. La Institución cubrirá un subsidio mensual por concepto de renta para habitación familiar, a sus trabajadores que demuestren ser jefes de familia y que perciban salario mínimo bancario o cuyos sueldos no excedan en un 5% del monto de dicho salario mínimo, casos en los cuales tendrán derecho por la parte que complementa el citado porcentaje.

Esta disposición no será aplicable a los trabajadores que estén cubriendo abonos por concepto de créditos hipotecarios o fiduciarios otorgados por la Institución o por otros organismos.

ARTICULO 32. Los pagos mensuales que deba hacer el trabajador para cubrir los préstamos que le haya concedido la Institución, no podrán ser superiores en conjunto al 30% del salario, ni al 40% cuando incluyan los préstamos a que se refiere el artículo 26 de las Condiciones, o incluya pagos a terceros por créditos derivados de las prestaciones de carácter económico a que se refieren las Condiciones.

No se computarán, para los efectos de esta disposición, los créditos a que se refiere el artículo 29 de las Condiciones.

ARTICULO 33. Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la Institución en los términos y condiciones que señala la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 34. La Institución está obligada a proporcionar a sus trabajadores en servicio y pensionados, en atención al Convenio de Subrogación vigente con el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como a los derechohabientes de unos y otros las prestaciones siguientes:

I. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador:

a) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;

b) Si el accidente o la enfermedad incapacitan al trabajador para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, su salario íntegro hasta que se declare su incapacidad permanente, parcial o total o fallezca;

c) Rehabilitación.

No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales, los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, a menos que obedeciera a prescripción médica y se hubiera comunicado el hecho a la Institución o cuando se ocasiona deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o por medio de otra persona, o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuera responsable el trabajador, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte.

La Institución quedará en todo caso obligada a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado de los trabajadores a su domicilio o a un centro médico, así como a proporcionarles las prestaciones que a continuación se señalan, ya que tales riesgos tendrán el carácter de enfermedades o accidentes no profesionales.

II. En caso de enfermedad no profesional o de accidente que no sea de trabajo:

a) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad.

En estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientos de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con

obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, quedando excluido otro tipo de trabajo de prótesis o tratamiento dental.

b) Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo, incapacitan al trabajador para laborar, éste recibirá durante su incapacidad su salario íntegro durante un plazo máximo de cincuenta y dos semanas, salvo que en este período se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial, o acontezca su fallecimiento.

c) Concluido el período máximo de cincuenta y dos semanas previsto en los incisos anteriores, si el trabajador continúa enfermo, la Institución prolongará su tratamiento y el pago de salario íntegro, hasta por otras cincuenta y dos semanas, siempre que el diagnóstico médico que se rinda determine que el trabajador puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo, o que el abandono del tratamiento pueda agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez.

d) Internación en casas de reposo al trabajador convaleciente de una enfermedad por la cual se le hubiera otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la Institución sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo.

III. A sus trabajadoras que vayan a dar a luz:

a) Asistencia obstétrica.

b) Treinta días de descanso anteriores a la fecha esperada y sesenta días inmediatamente después.

Los treinta días previos al alumbramiento y los sesenta días posteriores al mismo deben computarse como días naturales.

No procede acumular al descanso post-natal, los días que hubieren faltado del descanso pre-natal, en virtud de que ambos períodos de descanso están condicionados a la fecha de alumbramiento, la cual delimita el momento en que termina el período prenatal y se inicia el post-natal.

c) Salario íntegro durante los dos períodos mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén recibiendo otro ingreso por enfermedad, o ejecutando algún otro trabajo remunerado.

d) Un mes de salario íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento.

e) Al nacer el hijo, una canastilla cuyo valor será el equivalente al 10% del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal, siempre y cuando no resulte inferior al que tengan las que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, caso en el cual el porcentaje mencionado se incrementará en la cuantía necesaria para igualarlos.

f) Ayuda en especie o en efectivo para lactancia durante seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se dá en dinero, su importe total no excederá del 25% del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal.

La esposa o la concubina del trabajador, a que se refiere el inciso a) de la fracción siguiente, recibirá las prestaciones consignadas en los incisos a), e) y f) de esta fracción.

Los derechos a favor de la concubina de un trabajador, están sujetos a que el concubinato tenga cinco años o a que haya hijos.

IV. A los beneficiarios que se indican, asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos de la fracción II, inciso a), de este artículo, farmacéutica y hospitalaria por un plazo máximo obligatorio de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad.

a) La esposa del trabajador, o en su defecto a la concubina.

b) Los hijos del trabajador o jubilado, solteros y que no trabajen, menores de veintidós años, y hasta la edad de veinticinco años, cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padezcan.

c) El padre y la madre del trabajador.

d) Los jubilados, así como los pensionados por incapacidad permanente, total o parcial, no menor del 50% por invalidez, por cesantía en edad avanzada, o por vejez, y a los

derechohabientes de los trabajadores pensionados que se mencionan en los tres incisos anteriores.

e) Los derechohabientes pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de beneficiarios de trabajadores que fallezcan en servicio o estando pensionados.

Las personas a que se refieren los incisos a), b), y c), deberán depender económicamente del trabajador y no tener por sí mismos derecho a similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere este artículo, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán establecidas por los médicos de la Institución. En caso de inconformidad, el trabajador o beneficiario, directamente o a través del Sindicato, podrá pedir otro dictamen por su cuenta, y si la Institución no se allanare a éste, de común acuerdo los dos médicos discrepantes designarán a un tercero, cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del trabajador o beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido razón.

V. En caso de emergencia comprobada en la que haya sido indispensable utilizar servicios médicos al margen del sistema establecido, la Institución pagará los gastos que por este concepto hubiere cubierto el trabajador.

VI. La Institución diseñará los mecanismos necesarios para que en los casos de complicaciones médico-quirúrgicas originadas en las atenciones recibidas por los servicios médicos, se evite que el trabajador sufra por esta causa cualquier perjuicio económico.

VII. Los trabajadores por tiempo fijo u obra determinada, así como sus derechohabientes, recibirán de la Institución los beneficios a que tengan derecho en los términos de la Ley del Seguro Social y del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

La Institución llevará archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorguen en los términos de este artículo, y trimestralmente proporcionará al Instituto Mexicano del Seguro Social los datos necesarios para tales fines.

Una vez terminada la relación laboral, siempre y cuando ésta haya sido de un mínimo de ocho semanas, el trabajador y

sus derechohabientes podrán disfrutar del servicio médico hasta por un período máximo de ocho semanas posteriores, salvo que durante este lapso se coloque dentro de una nueva relación de trabajo.

ARTICULO 35. Con objeto de facilitar a la Institución el cumplimiento de lo dispuesto por la fracción IV del artículo anterior, en lo relativo a considerar como beneficiarios de las prestaciones de seguridad social a las personas que en el mismo se mencionan, el trabajador tendrá la obligación de proporcionar-le una información completa y veraz relativa a las prestaciones de que disfruten en esta materia de seguridad social dichos beneficiarios, ya sea que éstas se deriven de derechos propios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado u otros organismos de seguridad social públicos o privados, o en virtud de que gocen de las mismas prestaciones por ser beneficiarios de algún otro familiar.

Una vez que el trabajador haya proporcionado la información a que se refiere el párrafo anterior, la Institución realizará un estudio socioeconómico, a fin de corroborar los datos aportados y determinar si la condición de los beneficiarios se ajusta a los supuestos que para tal efecto existen de acuerdo a los preceptos legales establecidos.

ARTICULO 36. Los servicios médicos que correspondan a los jubilados y a sus familiares derechohabientes, se les otorgarán en el lugar donde establezcan su domicilio, siempre y cuando en la plaza respectiva, la Institución tenga dichos servicios para sus trabajadores.

En su defecto, los servicios se otorgarán en la plaza más cercana en donde la Institución preste servicios médicos a sus trabajadores.

En caso de urgencia que impida al trabajador o a sus derechohabientes trasladarse a los servicios médicos contratados por la Institución, porque estén en peligro sus vidas, la Institución una vez comprobado y a su juicio, absorberá el costo de acuerdo con el procedimiento y lineamientos establecidos en el Reglamento de Servicios Médicos.

Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior así como en las fracciones V y VI del artículo 34, la Institución cubrirá dichos conceptos, siempre que sean equivalentes en calidad y monto, a los proporcionados por la misma.

Para los efectos de este artículo, el pensionado deberá informar a la Institución el lugar en donde establezca su domicilio y le notificará cualquier cambio posterior.

ARTICULO 37. La Institución deberá expedir un Reglamento de Servicios Médicos que permita a los trabajadores conocer con la mayor precisión la forma de satisfacer sus necesidades al respecto y ceñirse a ella.

La Institución, en cualquier tiempo tomará en cuenta las observaciones que realice el Sindicato para el debido cumplimiento de este servicio.

ARTICULO 38. La Institución deberá mantener en el mismo lugar de trabajo los medicamentos y materiales de curación necesarios para primeros auxilios y el personal adiestrado para que los preste.

Para seguridad del propio personal y del público que asiste a la Institución, todos los trabajadores están obligados a observar las medidas de seguridad que la Institución establezca.

En caso de accidente de trabajo, quienes tengan conocimiento del mismo, deberán dar aviso al jefe de la oficina para que adopten las medidas pertinentes.

ARTICULO 39. La Institución está obligada a pagar por su cuenta las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, con excepción de las que son a cargo del Gobierno Federal.

Para los efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, sólo se considerará el salario fijo diario que perciban los trabajadores y cuarenta días de aguinaldo anual que como mínimo se señalan en la Ley y en las Condiciones.

ARTICULO 40.- Todo trabajador en servicio, al llegar a los cincuenta y cinco años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicios, o sesenta años de edad con un mínimo de cinco años de servicios, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro, que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, le conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de la Ley respectiva.

El monto de esta pensión mensual se determinará considerando un 2.5% por cada año de servicios que el trabajador haya prestado a la Institución, aplicando el porcentaje que resulte al promedio del salario mensual obtenido por el trabaja-

durante el último bienio, incluyendo en este cálculo el aguinaldo anual completo y la compensación de antigüedad, que, en su caso haya percibido, conforme a lo que establezcan las condiciones.

Para la determinación de las pensiones de jubilación se debe entender como sueldo neto pensionable al compuesto por el sueldo base mensual, al aguinaldo anual y la compensación por antigüedad, sustrayendo la parte correspondiente a los impuestos retenidos.

ARTICULO 41. Para los efectos de otorgamiento de las pensiones a que se refiere el artículo anterior, el salario mínimo bancario que servirá de base para la pensión, será el que rija en la plaza en donde se conceda la misma.

Para los efectos del ajuste de la pensión vitalicia a los salarios mínimos bancarios, deberá prevalecer el que corresponda a la zona económica del lugar en que la pensión se haya otorgado, con la salvedad de que en los casos en que el trabajador haya prestado servicios en oficinas de la propia Institución ubicadas en distintas plazas, deberá ajustarse al que resulte mayor entre el que corresponda a la plaza donde el trabajador haya prestado más tiempo sus servicios o el lugar en que se le haya otorgado la pensión.

ARTICULO 42. La pensión mensual a cargo de la Institución al fijarse, no deberá exceder del promedio del salario mensual percibido por el trabajador durante el último año de servicios, acumulando para tal efecto el aguinaldo completo y la compensación de antigüedad. En caso de que exceda aquélla, deberá ajustarse la pensión que es a su cargo.

La cantidad que mensualmente perciba el pensionado no será en ningún caso inferior al salario mínimo bancario que rija en la zona respectiva. La Institución efectuará los ajustes necesarios en el momento del otorgamiento y cada vez que dicho salario se modifique. En caso de que el trabajador disfrute la pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Institución, será la suma de ambas la que no podrá ser inferior al salario mínimo bancario.

Si la suma de las pensiones netas de la Institución y del Instituto Mexicano del Seguro Social, sin considerar en la de este último la ayuda asistencial y/o las asignaciones familiares, no rebasa lo que representa el último sueldo pen-

sionable neto recibido, el trabajador jubilado tendrá derecho a percibir íntegramente las dos pensiones sin que se haga ningún ajuste, asimismo tampoco podrá ser menor al 75% de dicho sueldo pensionable neto, ya que de ser así se ajustará a esa cantidad, siempre y cuando se cuente con una antigüedad mínima de 25 años al momento de la jubilación.

Dicho ajuste sólo es aplicable en el momento de determinar el monto de la pensión inicial a cargo de la Institución, y no en el momento en que el Instituto Mexicano del Seguro Social incremente la pensión que a él le corresponde, a menos que la suma de las dos pensiones correspondan al salario mínimo bancario, pues en este caso, la Institución sí puede, al incrementar las pensiones en el equivalente a este último, deducir los incrementos otorgados por el citado Instituto.

ARTICULO 42a.- La pensión que sea a cargo de la Institución, cuando resulte superior al salario mínimo Bancario, deberá incrementarse cada vez que se modifique el salario mínimo general conforme a lo siguiente:

I. La tasa de incremento a la pensión a cargo de la Institución, se calculará tomando como base el 50% de la tasa de incremento del salario mínimo general, adicionándole la cantidad que resulte de aplicar el 50% al producto de dicha tasa de incremento en el salario mínimo multiplicada por sí misma:

$$d = 50 (.D) + 50 (.D)^2$$

d = Tasa de incremento a la pensión.

D = Tasa de incremento del salario mínimo general en un período de 12 meses.

La tasa de incremento al salario mínimo general a que se refiere esta fracción, será la que resulte al comparar el nuevo salario mínimo general con el vigente doce meses antes;

II. La tasa de incremento a la pensión se aplicará al monto de la existente doce meses antes de la fecha a que corresponda el incremento.

Cuando la pensión tenga una antigüedad menor a un año la tasa de incremento se aplicará al monto inicial de la pensión.

Quando la tasa de incremento a la pensión resulte superior a la tasa de incremento al salario mínimo general, a que se refiere la fracción I de este artículo, se ajustará a esta última. En su caso, también se limitará al aumento porcentual que hubieren tenido, en el lapso correspondiente, los salarios de igual rango de los trabajadores activos;

III.- La pensión también se incrementará en la cantidad necesaria para que su monto no llegue a ser inferior al 75% de la cantidad resultante de aplicar al salario mínimo Bancario vigente, el múltiplo que resulte de la relación entre la pensión inicial con el salario mínimo vigente en la fecha de su otorgamiento; y

IV.- Para los efectos de este artículo, se considerará la suma de la pensión a cargo de la Institución y la que sea a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTICULO 42b.- La Institución efectuará los estudios actuariales necesarios para determinar la parte de la reserva para pensiones que corresponda al personal jubilado, misma que deberá invertirse, en los términos legales, en valores autorizados por la Comisión Nacional de Valores que garanticen seguridad, liquidez y rendimiento a fin de asegurar la revaluación de las pensiones.

ARTICULO 42c.- La Institución podrá reconocer la antigüedad de los trabajadores que ingresen a prestar sus servicios, por el tiempo laborado que hubieren acumulado en otras Instituciones del sistema Bancario con apego a las siguientes bases:

I. Solo se reconocerán los servicios efectivamente prestados en forma ininterrumpida, de manera que el trabajador que pase a prestar sus servicios fuera del sistema Bancario, pierde el derecho a que le sean reconocidos los acumulados dentro del mismo, en el supuesto de que pretendiera reincorporarse;

II. Los trabajadores deberán acreditar la prestación de los servicios, sin necesidad de obtener de las Instituciones a las cuales los prestaron, la transferencia de los montos individuales de la reserva para pensiones, ni constituiría por su cuenta;

III. El reconocimiento de antigüedad que se conceda, surtirá sus efectos en los términos fijados por el nombramiento respectivo. Sin embargo, para que opere el reconocimiento en el caso de jubilación será indispensable además:

a). Que el trabajador haya generado una antigüedad mínima de diez años y tenga igual tiempo de servicios en la Institución que otorga el reconocimiento.

b). Para el trabajador con antigüedad de más de diez y hasta veinticinco años igualmente operará el reconocimiento, si alcanza por lo menos diez años de servicios ininterrumpidos en la Institución.

c). Tratándose de antigüedades de veintiseis años en adelante, el reconocimiento procederá si el trabajador cubre el requisito indispensable de acumular cinco años de servicios ininterrumpidos en la Institución que se hará cargo de otorgar la pensión jubilatoria;

IV. Sólo serán computables los servicios prestados a una Institución cuando la relación laboral establecida con ésta no se hubiese terminado por despido o cese justificado, salvo que el trabajador habiéndolo considerado injustificado, haya seguido el juicio en contra de la Institución y obtenido resolución a su favor;

V. El consejo directivo de la Institución, podrá aprobar el reconocimiento de antigüedad, el que en su caso se hará constar en el correspondiente nombramiento. El trabajador que haya obtenido indemnización al término de la relación laboral anterior, deberá entregarla a la Institución que le este reconociendo los servicios, como una forma complementaria de integración de la reserva. En el caso de renuncia del trabajador, la Institución que reconoció la antigüedad reintegrará a este el monto de la indemnización que haya recibido del mismo, más los rendimientos que por ese concepto contribuyeron para incrementar el fondo de reserva para pensiones del personal, a que se refiere el artículo 42b de las Condiciones.

La facultad que otorga esta fracción al Consejo Directivo será indelegable;

VI. Respecto a la integración de la reserva total correspondiente, esta se determinará al momento del reconocimiento y deberá constituirse en un plazo máximo de cinco años, de acuerdo al plan que hubiese sido autorizado para la Institución. Estos casos se presentarán en una relación independiente a la del resto del personal que haya generado su antigüedad dentro de la Institución de que se trate;

VII. Para los efectos de lo previsto en estas bases el hecho de reconocer los servicios prestados en otra Institución, no entraña para la anterior ninguna responsabilidad frente a la que los reconoce y a quien fue su trabajador; y

VIII. Las pensiones que reciba el interesado a cargo de cualesquiera Instituciones de Seguridad Social y de las Instituciones en las que se haya generado la antigüedad reconocida, se sumarán a la del Instituto Mexicano del Seguro Social, para determinar la pensión complementaria y sus ajustes a cargo de la Institución, conforme a las bases establecidas en estas Condiciones.

ARTICULO 43. Para cubrir las prestaciones en exceso a las que establece la Ley del Seguro Social, la Institución deberá constituir las reservas correspondientes o bien establecer los sistemas o procedimientos necesarios a fin de cumplir con lo establecido en el presente artículo.

En las prestaciones que otorgue la Institución en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, se gozarán de los mismos derechos que al Instituto concede la Ley de la materia.

ARTICULO 44. Los trabajadores de la Institución, así como sus familiares a que se refiere la Ley del Seguro Social, en su caso, gozarán en los términos de dicha Ley, de los beneficios correspondientes a los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, incluyendo el relativo a la dote matrimonial, así como de los correspondientes al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que no cubra directamente la propia Institución, los cuales serán otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo e invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de la Institución, gozará de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en las condiciones y términos fijados por ésta.

Para el otorgamiento de la pensión complementaria por invalidez o incapacidad, basta que el Instituto Mexicano del Seguro Social establezca la pensión correspondiente para que surja la obligación a cargo de la Institución.

La Institución podrá otorgar pensiones vitalicias de retiro en lugar de las pensiones complementarias a las de incapacidad e invalidez que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, si además de acreditarse ésta, el monto de la pensión no excede de la cantidad a la que tendría derecho el trabajador a los cincuenta y cinco años de edad y no resulta superior a tres veces el salario mínimo bancario.

ARTICULO 45. Las pensiones complementarias a las que por invalidez o por incapacidad superior al 50% otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, sumadas con estas últimas, no serán nunca inferiores al salario mínimo bancario. En consecuencia, la Institución incrementará su pensión en la cantidad que sumada con la del Instituto Mexicano del Seguro Social totalice el salario mínimo bancario.

ARTICULO 46. En caso de fallecimiento de un trabajador en servicio o pensionado por jubilación, por incapacidad permanente total o por invalidez, la persona o personas que haya designado entre sus parientes que dependan económicamente de él, tendrán derecho a recibir por parte de la Institución:

I. Seis meses del salario o de la pensión que disfrutaba el trabajador o pensionado al ocurrir el fallecimiento, por concepto de pago de defunción.

II. El importe de los gastos de funeral, hasta por un límite de dos meses de dicho salario o pensión, y

III. La mitad del salario o pensión que disfrutaba al morir el trabajador o pensionado, cuyo importe será pagadero en mensualidades vencidas, durante los dieciocho meses siguientes a la defunción.

Estos beneficios, sumados, no deberán exceder de cuarenta veces el salario mínimo bancario mensual de la zona económica respectiva.

ARTICULO 47. Los beneficios mencionados en el artículo anterior no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción, no será necesario tramitar juicio sucesorio, ni pagar impuesto alguno.

A falta de designación, o en caso de dificultad, la Institución deberá consignar la cantidad respectiva al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éste la adjudique a quien legalmente corresponda.

ARTICULO 48. La Institución está obligada a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:

I. Becas para cursos orales o por correspondencia.

sobre materias relacionadas con las actividades de la Institución, de acuerdo con las siguientes bases:

1. Tendrán derecho a esta prestación los trabajadores de base que al efecto seleccione la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, de entre los solicitantes, de acuerdo con la aptitud de los mismos, conforme a los criterios que al efecto se establezcan;

2. Se otorgará una beca por cada cien trabajadores de base o fracción mayor de cincuenta;

3. Si el número de trabajadores fuere menor de cincuenta, la Institución estará obligada a otorgar una beca;

4. Estas becas comprenderán cuando menos el pago de las colegiaturas.

II. Becas para seguir cursos en el extranjero, de acuerdo a las siguientes bases:

1. Se otorgará cuando menos una de estas becas por cada mil trabajadores de base;

2. Se darán por oposición de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento;

3. Comprenderán el costo del pasaje, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para gastos de hospedaje y alimentos.

Las becas a que se refiere el presente artículo se cancelarán si los trabajadores hacen uso indebido de ellas o no se dedican adecuadamente al estudio, en cuyo caso la Institución estará obligada a otorgarla en su oportunidad a otro trabajador.

III. La Institución, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, dará a sus trabajadores, sin perjuicio de las labores, facilidades para el desarrollo de su cultura física, a través de clubes deportivos que creará conjuntamente con las demás Instituciones, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, en todas aquellas plazas en donde laboren mil o más trabajadores. Asimismo, otorgará a sus trabajadores facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes.

Además promoverá, conjuntamente con el Sindicato, eventos para el desarrollo de su cultura general y de sus facultades artísticas.

La Institución estará obligada a cubrir por lo menos el 50% de las cuotas de inscripción y de las periódicas, que, para solventar los gastos necesarios, corresponda pagar a los clubes en donde inscriba a sus trabajadores.

ARTICULO 49. Todos los trabajadores tienen derecho a que la Institución les proporcione capacitación y adiestramiento de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo, conforme a los programas que la misma formule y que sean aprobados por la Secretaría a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, para cuyo efecto los presentarán a ésta dentro de los primeros sesenta días correspondientes a los años noves.

ARTICULO 50. La Institución formulará los planes y programas para proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta. Dichos programas podrán abarcar períodos de dos, hasta cuatro años, de acuerdo con lo siguiente:

I. La capacitación y el adiestramiento tendrán por objeto:

a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores.

b) Informarlos sobre la aplicación de las nuevas tecnologías, referidas a la actividad financiera.

c) Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

d) Prevenir contra los riesgos del trabajo a los trabajadores, y contra aquéllos que puedan dañar la estabilidad y la actividad de los trabajadores y de la Institución.

e) Incrementar la productividad de los trabajadores.

f) Buscar la superación y el desarrollo personal de los trabajadores y su orientación y formación para el trabajo.

g) Crear en los trabajadores, junto con el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y su cultura en general, conciencia de la importancia de la prestación del servicio público de banca y crédito.

h) Prepararlos para que, a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social de la Institución y del medio en que se desenvuelve, se mejore dinámicamente la organización y el

funcionamiento de ésta, se realice de manera eficaz y eficiente su objeto social y se ejecuten satisfactoriamente sus planes y programas de trabajo.

i) Preparar a los trabajadores para mejorar las relaciones internas en la Institución y las externas en aquellos puestos que así lo requieran, y consecuentemente, la imagen de la misma y de sus componentes, y

j) Prepararlos para que estén en condiciones de influir, con sentido positivo y en una actitud que se signifique por activa, en el desarrollo del servicio público de banca y crédito.

II. El derecho del trabajador a que la Institución le proporcione capacitación y adiestramiento, implica la obligación de asistir puntualmente a los cursos, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación, excepto que acredite su competencia, a satisfacción de la Institución, documentalmente o mediante examen de suficiencia.

III. La Institución podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro o fuera de sus oficinas.

IV. El trabajador de nuevo ingreso que requiera y reciba capacitación o adiestramiento al prestar sus servicios, estará sujeto a las Condiciones Generales de Trabajo que rijan para los demás trabajadores y

V. La Institución deberá, además:

a) Ejercer una acción coordinadora y de supervisión para que los planes y programas de capacitación se ejecuten de manera descentralizada por parte de sus establecimientos.

b) Procurar que la capacitación que se imparta en los establecimientos sea preferentemente abierta, para que los trabajadores queden sujetos a la autocapacitación supervisada; sin perjuicio de la que se imparta personal y directamente por los instructores.

c) Enriquecer la capacitación y el adiestramiento con actividades complementarias de apoyo y de estímulo, en lo artístico y en lo cultural.

d) Procurar que la capacitación y el adiestramiento sean tomados en cuenta en la aplicación del escalafón, a fin de que el esfuerzo que realicen los trabajadores encuentre debida compensación.

e) Revisar dinámicamente las necesidades de capacitación y adiestramiento y considerar también con sentido renovador y creativo, los cursos y técnicas didácticas.

f) Evaluar con sentido de proyección en base a las cifras estadísticas, los resultados de la capacitación y el adiestramiento, para partir de éstos hacia una mejor orientación y aprovechamiento de los recursos humanos.

g) Llevar un padrón de instructores, y

h) Instrumentar una labor editorial, de manera permanente, de material didáctico para cursos de todo tipo, incluyendo los abiertos y los que se impartan por correspondencia y que podrán desarrollarse individualmente, o de manera asociada, con otras instituciones del sector financiero.

CAPITULO V.

De la Jornada de Trabajo, Horarios y Control de Asistencia.

ARTICULO 51. Los trabajadores estarán sujetos a laborar, como máximo, cuarenta horas a la semana, distribuyéndose éstas conforme a su horario. En caso de modificación al horario, se requerirá del consentimiento del trabajador, quien podrá pedir la participación del Sindicato.

ARTICULO 52. La duración máxima de la jornada diaria de trabajo en la Institución será: ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

La jornada mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se considera como jornada nocturna.

ARTICULO 53. La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua, en atención a las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos que se desempeñen.

ARTICULO 54. El trabajador que labore con horario continuo dispondrá de media hora de descanso durante la jornada, a las horas que previamente señale la Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones.

Cuando por la índole del trabajo a desarrollar, se conceda al trabajador más de un descanso o un descanso mayor al señalado en el párrafo que antecede, los mismos serán computados como tiempo trabajado, siempre que se disfrute dentro de las instalaciones de la Institución.

ARTICULO 55. En el horario discontinuo el trabajador dispondrá del tiempo suficiente para tomar sus alimentos a las horas que señale razonablemente la Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones. Este tiempo no será considerado dentro de la jornada de trabajo, en virtud de que el trabajador tiene la libertad de disfrutarlo fuera de la Institución.

ARTICULO 56. La Institución deberá establecer sistemas de control efectivo para determinar la jornada de trabajo y el tiempo extraordinario.

ARTICULO 57. Para la comprobación de la exactitud de las entradas y salidas del trabajador, la Institución podrá pedirle que firme relaciones, marque tarjetas en relojes, o siga cualquier otro procedimiento que reúna los requisitos necesarios de control.

Quedarán eximidos de esta obligación los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones presten sus servicios fuera de los locales de la Institución, durante el tiempo en que dure esa circunstancia.

ARTICULO 58 La Institución señalará las horas oficiales

de entrada y salida para el trabajador, según las necesidades de las oficinas y de los diversos puestos, las cuales serán comunicadas oportunamente a los trabajadores.

ARTICULO 59.- El trabajador debe presentarse puntualmente a sus labores. De llegar con retraso, se hará acreedor a las sanciones correspondientes. Cuando dicho retraso sea mayor de 10 minutos, la Institución podrá rehusarse a admitirlo en su trabajo y su falta será considerada como injustificada, para todos los efectos legales, salvo prueba en contrario. En este supuesto el trabajador será formalmente escuchado cuando pretenda justificar su retraso.

ARTICULO 60. El trabajador que falte injustificadamente a sus labores no tendrá el derecho a recibir la retribución correspondiente a los días de ausencia, sin perjuicio de que se le apliquen las demás sanciones legalmente procedentes.

ARTICULO 61. Los trabajadores no están obligados a laborar tiempo extraordinario, sino por circunstancias excepcionales que a juicio de la Institución lo amerite, previa autorización escrita de la persona facultada para hacerlo y sin perjuicio del salario.

ARTICULO 62. Las horas extraordinarias trabajadas deberán ser pagadas a más tardar en la quincena siguiente.

El tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo ser cubierto con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

El exceso en los supuestos consignados en el párrafo anterior deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

ARTICULO 63. La negativa del trabajador para realizar trabajo extraordinario, no constituye desobediencia de aquél para los efectos del cese en caso de que no se den las circunstancias que lo justifiquen, o dándose estas, se exija el trabajo extraordinario en exceso a lo previsto en este Capítulo.

ARTICULO 64. La jornada extraordinaria bajo ninguna circunstancia se pagará mediante compensaciones, por un monto alzado, o de cualquier otra forma diferente a la prevista en las Condiciones.

ARTICULO 65. Cuando las labores lo permitan, la Institución podrá, de manera temporal, reducir parcialmente el número de horas de trabajo obligatorias, pero sin que esas

reducciones sienten precedentes de obligación y sin perjuicio del salario.

CAPITULO VI.

De los Descansos, Vacaciones y Permisos.

ARTICULO 66. Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana que ordinariamente serán Sábado y Domingo, con goce de salario íntegro. Aquéllos que normalmente en esos días deban realizar labores de mantenimiento y vigilancia o los que en forma rotativa deban hacer guardias para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por su trabajo en Sábado o Domingo una prima equivalente al 25% sobre el salario diario que corresponda en los días ordinarios de trabajo. Si se hubiere trabajado los días de descanso en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.

ARTICULO 67. Los trabajadores que presten servicios en los días de descanso, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, con independencia del tiempo que comprenda dicho servicio dentro de los límites de la jornada obligatoria.

Los trabajadores que sí disfruten de su descanso previo, tendrán derecho a percibir la prima del 25% a que se refiere el artículo anterior.

ARTICULO 68. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7o. de la Ley, se considerarán días de descanso obligatorio para los trabajadores de la Institución:

- I. 1o. de Enero;

- II. 5 de Febrero;
- III. 21 de Marzo;
- IV. 1o. de Mayo;
- V. 16 de Septiembre;
- VI. 20 de Noviembre;
- VII. 1o. de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y
- VIII. El 25 de Diciembre.

Además de los días mencionados, se considerarán con igual carácter, aquéllos que determine la Secretaría, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.

ARTICULO 69. Los trabajadores tendrán derecho a un período anual de vacaciones de acuerdo con lo siguiente: durante los primeros diez años de servicios: 20 días laborables; durante los siguientes cinco años de servicios: 25 días laborables y en los años posteriores de servicios: 30 días laborables y con apego a las siguientes reglas:

I. Los trabajadores harán uso de su período anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración;

II. El derecho de los trabajadores a las vacaciones prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios;

III. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en uno o dos períodos, de acuerdo a las necesidades de la Institución y escuchando la opinión del trabajador;

IV. La Institución fijará las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas, para tal efecto deberá elaborar un programa anual, previamente al inicio del ejercicio correspondiente, mismo que dará a conocer a los trabajadores; y

V. La fecha de inicio del período de vacaciones para cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por la Institución y el trabajador.

La Institución y el Sindicato vigilarán el cumplimiento del programa de vacaciones.

ARTICULO 70. La Institución pagará a sus trabajadores el salario correspondiente al período de vacaciones, antes del inicio de las mismas y les cubrirá además, por concepto de prima, un 55% del salario correspondiente al número de días laborables comprendidos en dicho período.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en el período especificado en el programa, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso.

Si la relación de trabajo termina antes de que cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho, por concepto de vacaciones no disfrutadas y prima de vacaciones, a una remuneración proporcional al período trabajado.

ARTICULO 71. Será requisito indispensable que el trabajador, antes de comenzar a disfrutar de sus vacaciones, cuente con la autorización por escrito que especifique el lapso que comprenda el período vacacional correspondiente.

ARTICULO 72. Los trabajadores de la Institución contarán con permisos para faltar a sus labores con goce de salario, los días y por los motivos siguientes, debiendo en todo caso dar aviso oportuno a sus jefes inmediatos:

- a) Los hombres, un día por el nacimiento de sus hijos,
y
- b) Cualquier trabajador, dos días en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge, concubina, concubinario e hijos.

Los trabajadores deberán justificar posteriormente, los casos a los que aluden los incisos anteriores.

ARTICULO 73. Los trabajadores con más de tres años de servicios tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin goce de sueldo, hasta por quince días, para la preparación de su examen profesional.

ARTICULO 74. La Institución concederá permisos para el desempeño de comisiones sindicales, previa comprobación de éstas, cuando a juicio de la Institución no se perjudique la prestación de los servicios.

ARTICULO 75. Los permisos a los que se refiere el artículo anterior, surtirán sus efectos a partir de la fecha en que lo autorice la Institución, y terminarán en la precisada en el propio permiso.

ARTICULO 76. La duración de los permisos concedidos por la Institución, se considerarán como servicios efectivos para efectos del escalafón.

ARTICULO 77. Para los casos distintos a los señalados en los artículos anteriores, no basta la simple solicitud de permiso ni el previo aviso del trabajador para faltar a sus labores; será necesario que la Institución otorgue o autorice la falta, previa valoración de sus causas, siendo siempre discrecionales sus resoluciones en este sentido.

CAPITULO VII.

De las Comisiones Mixtas y del Escalafón.

ARTICULO 78. Para el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en la materia y para la observancia de las Condiciones, se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- I.** De Escalafón;
- II.** De Seguridad e Higiene;
- III.** De Capacitación y Adiestramiento;
- IV.** Para el Reparto de Utilidades, y

V. Las demás a que se refieran las disposiciones legales aplicables.

✓ **ARTICULO 79.** Las Comisiones Mixtas expedirán el Reglamento que norme sus acciones, las que en todo caso, se apegarán a los principios establecidos en las disposiciones legales. *+ Comités revisación y*

✓ **ARTICULO 80.** Las Comisiones Mixtas se integrarán con igual número de representantes de la Institución y del Sindicato, ~~no excediendo de tres el número de componentes de cada parte, salvo en el caso de la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades, la cual se integrará de acuerdo con lo que señala la Ley Federal del Trabajo.~~ *+ Comités*

✓ Por cada representante propietario habrá un suplente el cual sustituirá al propietario en sus ausencias temporales. En caso de ser definitivas, la Institución o el Sindicato, según corresponda, hará el nuevo nombramiento.

✓ Las partes en cualquier tiempo podrán, sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes, propietarios o suplentes.

ARTICULO 81. La Institución sujetará el ejercicio de los derechos escalafonarios de sus trabajadores de base, a lo establecido en este Capítulo y en el Reglamento respectivo.

ARTICULO 82. El escalafón es el sistema organizado en la Institución para efectuar las promociones y permutas de los trabajadores con base al reglamento de la materia.

ARTICULO 83. En la Institución registrará un Escalafón Nacional que comprenderá los escalafones de puestos de base de los centros de trabajo de México, D.F., y área metropolitana y los escalafones de los centros regionales en el interior del país, en donde quedarán relacionadas las plazas existentes por puesto en cada rama y grupo de actividad, así como los nombres de los trabajadores de base en orden descendente de antigüedad en cada categoría.

En el Reglamento que formule la Comisión Mixta de Escalafón se determinarán los trámites que de acuerdo con las Condiciones, se deben satisfacer para el ejercicio de derechos escalafonarios.

ARTICULO 84. Los movimientos escalafonarios sólo

podrán realizarse entre trabajadores de base. Los trabajadores que hayan desempeñado un puesto de confianza y regresen a su puesto de base, no podrán concursar para promociones escalafonarias hasta que no hayan computado un mínimo de seis meses en la reanudación de labores como trabajadores de base.

ARTICULO 85. Los diversos conceptos técnicos que se utilicen en las presentes Condiciones y en el Sistema Escalafonario tendrán las siguientes acepciones y connotaciones:

I. Conocimientos: el grado o medida que posee el trabajador del acervo de principios teóricos y prácticos que se requieran para el desempeño de un puesto;

II. Aptitud: la disposición natural o adquirida que comprende la suma de facultades físicas y mentales que se traducen en iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada;

III. Disciplina: el grado de apego y respeto a las normas de carácter administrativo;

IV. Puntualidad: el grado de exactitud en el cumplimiento a los días y horas que constituyen la jornada de trabajo;

V. Antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la Institución, dentro de la relación de trabajo computable para efectos escalafonarios;

VI. Ascenso: la promoción para ocupar un puesto de mayor responsabilidad y remuneración;

VII. Transferencia: el cambio del trabajador a otra área de responsabilidad, conservando su categoría y remuneración dentro de su lugar o localidad de trabajo o fuera de él, si existe su consentimiento por escrito del propio trabajador;

VIII. Catálogo de Puestos Institucional: documento donde se contempla el universo de puestos de la Institución, el cual está integrado por grupos, ramas y puestos;

IX. Profesiograma: descripción de las funciones a desarrollar por la persona que ocupe el puesto, así como los requisitos indispensables para su desempeño;

X. Puesto: unidad laboral impersonal constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos

de ocupación;

X'. Plaza: número de veces en que se repite un puesto;

XII. Lugar: circunscripción geográfica en que se prestan los servicios;

XIII. Centro de Trabajo: área en que físicamente se prestan los servicios;

XIV. Área de Trabajo: ubicación estructural dentro de la Institución;

XV. Vacante: la plaza del puesto sin titular por cualquiera de las causas que se contemplan en las Condiciones o porque sea un puesto de nueva creación, y

XVI. Permuta: el canje de puestos entre trabajadores de igual plaza y sueldo.

ARTICULO 86. Se considerarán vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y determinen la necesidad de su ocupación:

I. Permiso en los términos de las Condiciones;

II. Cese de los efectos del nombramiento, cuando el trabajador titular del puesto haya ejercitado acción de reinstalación por considerarlo injustificado durante el tiempo en que la acción sea ejercitable, o se encuentre subyúdice;

III. Incapacidad física o mental, y

IV. Suspensión jurídica de la relación laboral.

ARTICULO 87. La ocupación de las vacantes temporales dará lugar a que las personas que lleven a cabo las funciones de sus titulares reciban, en un plazo no mayor de un mes, la diferencia de sueldos, si se trata de puestos superiores, de acuerdo a lo que establece el tabulador de sueldos, a menos que tenga el puesto de comodín o volante y esté dentro de sus funciones desarrollar dichas actividades.

ARTICULO 88. Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de tres meses, no se moverá el escalafón; la Institución nombrará y removerá libremente al trabajador que deba cubrirla, siendo necesario, en los casos de vacantes

mayores de un mes otorgar el sueldo que corresponda a la plaza vacante de que se trate.

ARTICULO 89. Se consideran vacantes definitivas las que resulten por cualquiera de los siguientes movimientos:

- I. Creación de un nuevo puesto o ampliación del número de plazas que lo componen;
- II. Ascenso;
- III. Renuncia;
- IV. Jubilación;
- V. Fallecimiento;
- VI. Terminación de la relación laboral debido a incapacidad física o mental, y
- VII. Cese de los efectos del nombramiento o separación del empleo por cualquiera de las causas señaladas en los artículos 111 y 117 de las Condiciones.

ARTICULO 90. La Institución pondrá a disposición de la Comisión Mixta de Escalafón, dentro del término de los 10 días hábiles siguientes, las listas de las plazas en los puestos vacantes que ocurran en su jurisdicción, a efecto de que dicha Comisión realice las convocatorias necesarias para que se lleven a cabo los concursos, en los que intervendrán los trabajadores que de acuerdo a los requisitos escalafonarios puedan hacerlo, a fin de cubrir las vacantes que se presenten.

ARTICULO 91. La Comisión Mixta deberá boletinar las vacantes a través del sistema de publicidad que determine; dicho sistema deberá ser susceptible de constatarse por los trabajadores y por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Los boletines se expedirán a más tardar tres días hábiles después de que sea recibida la notificación de vacante. En ellos se convocará a concurso y se consignarán además los siguientes datos:

- I. Fecha y número del comunicado;
- II. El puesto, especificando si la vacante es temporal o definitiva;
- III. Sueldo del puesto según tabulador;
- IV. Adscripción, centro de trabajo y área de trabajo;
- V. Jornada de trabajo;
- VI. Requerimientos del puesto según profesiograma;
- VII. Puestos que podrán concursar;
- VIII. Bases del concurso y plazo para inscribirse al mismo, y
- IX. Fecha del concurso.

ARTICULO 92. Para participar en los concursos que se efectúen para cubrir las vacantes definitivas y las plazas de nueva creación en los puestos de base, sólo se tomarán en cuenta a los trabajadores que cuenten con un mínimo de seis meses en el puesto de la categoría inmediata inferior y reúnan las condiciones especificadas en el artículo 94 de las Condiciones, de acuerdo con lo siguiente:

I. Al que cuente con una constancia de habilidades que acredite su capacidad para cubrir el puesto vacante, conforme a los planes de capacitación de la Institución;

II. Si hubiere más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación e igualdad de puesto, a quien tenga mayor antigüedad;

III. Si hubiere más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación, puesto y antigüedad a quien esté sindicalizado del que no lo esté y, en su caso, al trabajado que acredite ser la única fuente de sostenimiento de su familia, y

IV. En igualdad de condiciones, se preferirá a quien tenga mejor disciplina y puntualidad.

ARTICULO 93. No se computará para efectos de antigüedad como factor escalafonario, el tiempo que no se haya trabajado, por:

I. Faltas de asistencia injustificadas, y

II. Suspensión legal de la relación laboral.

ARTICULO 94. Una vez tomado en cuenta el factor de la antigüedad de los trabajadores, para la selección de los candidatos, se tomarán en cuenta las siguientes condiciones, sin que exista entre ellas orden de prelación o de prioridad, sino considerándolas en conjunto y sin que ninguna tenga mayor rango o jerarquía que otra, debiéndose, en cada caso particular, considerar el aspecto que más importe en orden a la naturaleza del trabajo a desempeñar:

I. Evaluación técnica del desempeño del puesto actual conjuntamente con el trabajador, examinando los siguientes factores:

a) Los conocimientos teóricos y prácticos que tiene el trabajador para el desempeño de las funciones y responsabilidades del puesto;

b) Grado de eficiencia con que ha desempeñado el puesto en orden a los requerimientos del mismo;

c) Determinación de los logros obtenidos por el trabajador y de los que no fueron alcanzados;

d) Determinación del grado de progreso o evolución del trabajador desde la última evaluación.

II. Evaluación técnica de la capacidad para el desempeño del nuevo puesto, que comprende el examen de los siguientes factores:

a) Conocimientos académicos;

b) Conocimientos prácticos;

c) Aptitud;

d) Experiencia, y

e) Análisis de los rasgos de personalidad que requiere el nuevo puesto.

III. Disciplina, y

IV. Puntualidad y asistencia al trabajo.

ARTICULO 95. Los factores de calificación se acreditarán con:

I. Los conocimientos:

a) A través de títulos, certificados o documentos oficiales que den fe de haber concluido una profesión, subprofesión u oficio, o cursos de capacitación, con apego a los requerimientos académicos correspondientes;

b) Comprobación del aprovechamiento y asistencia a los cursos de capacitación impartidos por la Institución;

c) Mediante constancias de habilidades, y

d) A través de resultados de los exámenes.

II. La aptitud, la eficiencia, los resultados del desempeño, el grado de evolución del trabajador y sus rasgos de personalidad, por medio de calificación que sobre el particular rinda el superior, al mismo trabajador, y

III. La disciplina, puntualidad y asistencia al trabajo, a través de los registros que consigne el expediente particular del trabajador.

ARTICULO 96. Las pruebas teóricas serán por escrito; las prácticas consistirán en el desarrollo ante sinodales de las actividades específicas de la plaza de que se trate.

ARTICULO 97. Los temarios de las pruebas que se impondrán a los aspirantes deberán ser elaborados por las Comisiones Mixtas y versar sobre cuestiones teórico-prácticas de los puestos que se pretendan cubrir. Los exámenes de capacidad y pruebas de aptitudes serán públicos y en horas hábiles.

ARTICULO 98. Las Comisiones Mixtas de Escalafón designarán sinodales para la aplicación de exámenes de capacidad, pruebas teóricas, pruebas prácticas o teórico-prácticas, a efecto de seleccionar al trabajador que ocupará la vacante.

ARTICULO 99. La Comisión Mixta de Escalafón podrá integrar en las localidades y términos que determine el reglamento respectivo, comisiones mixtas regionales, las que se establecerán en los lugares que al efecto se disponga.

ARTICULO 100. El trabajador o los trabajadores que por así convenir a sus intereses deseen permutar sus puestos, lo

solicitarán por escrito a la Comisión Mixta de Escalafón que corresponda, la que lo comunicará a la Institución, indicando su puesto, registro, jornada, turno, horario, adscripción, así como el lugar o lugares a donde pretendan cambiarse.

ARTICULO 101. La permuta requerirá la aceptación por escrito de la Institución y de la expresa conformidad de los trabajadores interesados y sólo operará entre trabajadores de igual puesto.

ARTICULO 102. Los interesados no podrán renunciar individualmente a la permuta autorizada. Para que la renuncia proceda, deberán solicitarla por escrito conjuntamente, ante la Comisión Mixta de Escalafón.

ARTICULO 103. El trabajador o trabajadores que se consideren lesionados con motivo de las promociones acordadas por la Comisión Mixta de Escalafón, tendrán derecho a impugnar los dictámenes dentro del término de diez días hábiles a partir del día siguiente en que tomara posesión el promovido. La objeción deberá hacerse por escrito exponiéndose las razones que se tengan para ello, allegándose además la documentación y elementos de prueba que estimaren conducentes o señalando el lugar donde se encuentren cuando exista imposibilidad para aportarlos. La Comisión Mixta de Escalafón resolverá la impugnación dentro del término de quince días y mientras tanto, los dictámenes emitidos tendrán carácter de provisionales. En el caso de que se declare procedente una impugnación, se convocará a un nuevo concurso en los términos establecidos en las Condiciones.

CAPITULO VIII.

SANCIONES.

ARTICULO 104. El incumplimiento de las Condiciones,

por parte de los trabajadores, será sancionado por la Institución de acuerdo a la gravedad de la falta y sin perjuicio de lo que establece la Ley, de la siguiente forma:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Suspensión temporal en sus labores de uno a tres días sin goce de sueldo;
- d) Suspensión temporal de cuatro a seis días sin goce de sueldo, y
- e) Suspensión temporal de siete a ocho días sin goce de sueldo.

ARTICULO 105. En caso de que el trabajador no observe lo establecido en el artículo 59 de las Condiciones, relacionado con la puntualidad, se le aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal al trabajador que llegue después del horario establecido;
- b) Amonestación por escrito al trabajador que en el término de treinta días tenga cuatro retardos;
- c) Suspensión de un día sin goce de sueldo al trabajador que en el término de treinta días compute más de cuatro y hasta ocho retardos;
- d) En caso de que se acumulen tres amonestaciones por escrito en el término de tres meses, el trabajador se hará acreedor a suspensión de uno a tres días sin goce de sueldo.

ARTICULO 106. Se amonestará por escrito al trabajador que falte a las obligaciones consignadas en el artículo 13 de las Condiciones sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones previstas en las mismas.

Con relación a las prohibiciones consignadas en el Artículo 14, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Se amonestará verbalmente a quien incurra en las prohibiciones consignadas en las Fracciones I y II;
- b) Se amonestará por escrito a quien incurra en las

prohibiciones consignadas en las Fracciones III, IV, V, VI, VII, y VIII;

c) Se suspenderá de uno a tres días al trabajador que incurra en las prohibiciones consignadas en las Fracciones IX, X, XI, y XII;

d) Se suspenderá de cuatro a seis días al trabajador que incurra, en las prohibiciones marcadas en las Fracciones XIII y XIV;

e) Se suspenderá de siete a ocho días al trabajador que incurra en las demás prohibiciones del citado artículo, y

f) En caso de reincidencia o por gravedad de la falta, el trabajador podrá hacerse acreedor al cese.

ARTICULO 107. La Institución, para imponer a sus trabajadores las suspensiones a que se refieren los incisos c), d), e), del artículo anterior, deberá escuchar previamente al trabajador involucrado, por sí o a través del Sindicato, si fuese de base, admitiéndole las pruebas que le ofrezca en defensa de sus intereses, después de lo cual determinará la procedencia o improcedencia de la sanción. En el caso de lo dispuesto por el inciso f), deberá contarse con la presencia del representante sindical, si fuese sindicalizado.

CAPITULO IX.

Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los Nombramientos.

ARTICULO 108. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y la Institución, las contenidas en este artículo. En los casos de las fracciones I y II la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio;

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

IV. El arresto del trabajador;

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

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

ARTICULO 109. La suspensión surtirá efectos:

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

b) Tratándose de las fracciones III y IV del artículo anterior, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

c) En los casos de la fracción V, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y

d) En los casos de la fracción VI, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento del hecho.

ARTICULO 110. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

a) En los casos de las fracciones I, II y VI del artículo 108, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión, y

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

ARTICULO 111. Cesan los efectos de los nombramientos, por las siguientes causas:

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

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

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

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

V. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

ARTICULO 112. En caso de cese injustificado, el trabajador de base podrá demandar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe

de tres meses de su salario y veinte días por cada año de servicios.

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

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

ARTICULO 113. En caso de cese injustificado, el trabajador de confianza tendrá derecho a demandar la indemnización que corresponda.

ARTICULO 114. La Institución quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 112, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a doce meses;

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

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

ARTICULO 115. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, la Institución sólo podrá determinar el cese de los efectos del nombramiento, por alguna de las causas señaladas en el artículo 111 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, por lo que respetando los derechos que deriven de su antigüedad, se le impondrá en su caso al trabajador cualquiera de las demás sanciones disciplinarias que se señalan en el artículo 104, de las Condiciones.

La reincidencia en la falta cometida, o la comisión de otra

u otras, que constituyan una causa legal de cese, deja sin efecto la disposición anterior.

ARTICULO 116. Las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 112 consistirán:

I. Si el nombramiento fuere por tiempo fijo menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si el nombramiento fuere de carácter definitivo, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y

III. Además de las indemnizaciones a las que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios caídos desde la fecha del cese, hasta que se paguen las indemnizaciones.

ARTICULO 117. Son causas de separación del empleo sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo la Institución al ofrecerle condiciones de trabajo que no correspondan a las reales. Esta causa de separación dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador:

II. Incurrir el personal directivo o administrativo de la Institución, o los familiares de éstos, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos:

III. Incurrir el personal directivo o administrativo de la Institución, o los familiares de éstos fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Incurrir la Institución con relación al salario, en los siguientes hechos:

a) Pagar al trabajador un salario menor al que le corresponda.

b) Reducir el salario del trabajador;

c) No entregar el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, y

d) Hacer descuentos al salario por conceptos no permitidos por la Ley.

V. Ocasionar el personal directivo o administrativo intencionalmente, daños a las herramientas o útiles de trabajo y responsabilizar de ello al trabajador;

VI. Ocasionar o permitir la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan;

VII. Comprometer la Institución con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y

VIII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves o de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren.

ARTICULO 118. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que la Institución lo indemnice en los términos del artículo 112 de las Condiciones.

ARTICULO 119. La Institución deberá reinstalar al trabajador de base cuyo nombramiento sea definitivo, salvo lo dispuesto en la Fracción I del Artículo 114, sin embargo, el propio trabajador podrá en cualquier momento optar por la indemnización, sin perjuicio de exigirle a la Institución la satisfacción de otros derechos a su favor.

ARTICULO 120. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La renuncia del trabajador presentada por escrito;

II. La terminación del tiempo o de la obra, en los casos en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo fijo u obra determinada;

III. Que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad

permanente o total;

IV. La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y

V. La muerte del trabajador.

ARTICULO 121. En los casos de la Fracción IV, del artículo anterior, se observará lo que señala el Artículo 54, de la Ley Federal del Trabajo, y la Fracción II del Artículo 34 de las Condiciones.

ARTICULO 122. Si en el juicio correspondiente no comprueba la Institución las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el Artículo 112.

ARTICULO 123. Los trabajadores gozarán de una prima de antigüedad, de acuerdo con las siguientes disposiciones especiales:

I. La prima por antigüedad consistirá en doce días de salario del trabajador por cada año de servicio, y un día por cada mes durante el período que no integre una anualidad. En caso de que el salario del trabajador rebase el doble del salario mínimo bancario, será esta cantidad la que represente la base máxima computable, y

II. Tienen derecho a la prima por antigüedad los trabajadores cuyo nombramiento sea definitivo, en los siguientes casos:

a) La prima por antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos;

b) Los que se separen por causa justificada y a los que sean cesados, independientemente de que haya habido o no causa justificada para ello;

c) A los que pasen de la categoría de activo a jubilados y que hayan cumplido quince años de servicio;

d) En caso de incapacidad o invalidez, y

e) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, en cuyo caso la prima por antigüedad se pagará a las personas que tengan derecho a recibirla.

CAPITULO X

Sistema de Estímulos y Recompensas para el Personal.

ARTICULO 124.- La Institución, oyendo al Sindicato, establecerá un sistema de estímulos y recompensas para el personal de base con nombramiento definitivo que destaque por su actitud de servicio, desempeño excelente y aportación a la administración u operación de la Institución, tomando en cuenta las bases y principios de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO. Las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha en que sean depositadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO SEGUNDO. El personal jubilado con anterioridad a la fecha en que entra en vigor el artículo 42a. que se adiciona a las Condiciones recibirá el incremento a su pensión conforme a lo previsto en dicho artículo, a partir de la fecha en que resulte aplicable el próximo incremento al salario mínimo general.

ARTICULO TERCERO. El sistema de estímulos y recompensas a que se hace referencia en el artículo 124, se presentará para la opinión del Sindicato en un plazo que no exceda de tres meses, contados a partir del depósito de las Condiciones en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO CUARTO. Los préstamos a que se refiere el artículo 22 de estas Condiciones, podrá otorgarlos la Institución a través de un Plan de Fondo de Ahorros, el cual funcionará conforme al Reglamento que al efecto se fije sujetándose estrictamente a las siguientes bases.

Los trabajadores con más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener préstamos a corto plazo cuyo monto podrá ser de uno a tres meses del salario base del trabajador, a través del Fondo de Ahorros de la misma.

Podrán participar en el Fondo de Ahorros los trabajadores cuyo nombramiento tenga el carácter de definitivo.

Cada trabajador participante tendrá derecho a contribuir al plan en los términos que fije el Reglamento respectivo.

En ningún caso el monto de la aportación podrá rebasar el límite establecido en la Fracción I del Artículo 22 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La Institución aportará al Fondo una cantidad igual a las aportaciones de los trabajadores. El manejo del Fondo estará a cargo de un Comité Técnico de Administración, el cual se integrará como mínimo por cuatro representantes de los Trabajadores, dos de ellos designados por la Institución por conducto del Director General y otros dos por conducto del Sindicato.

El Reglamento del Fondo de Ahorros se someterá a la aprobación del Consejo Directivo a propuesta del Director General, previa opinión del Sindicato.

Dentro del plazo que no excederá de seis meses contados a partir de la fecha en que estas Condiciones sean depositadas en el Tribunal, el Director General previa opinión favorable del Sindicato, presentará los estudios relativos a esta prestación, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para los efectos legales correspondientes.

A partir de la fecha en que la Institución otorgue dichos préstamos conforme al Reglamento del Fondo de Ahorros, el artículo 22 de estas Condiciones queda derogado.

Se expiden las presentes Condiciones, en la Ciudad de México, a las 13:30 hrs., del día 25 de marzo de 1988.

El Director General de Banco BCH, S.N.C.; Rúbrica.

El Secretario General del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH; Rúbrica.

El Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en reunión que celebró en la Ciudad de México, Distrito Federal, el 8 de Noviembre de 1988, resolvió por unanimidad de votos tener por efectuado el depósito de las Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores del Banco BCH, S.N.C., para todos los efectos legales a que haya lugar.

SECRETARÍA DE HACIENDA

OFICIO No. 1. 5822

PALACIO NACIONAL,



SECRETARÍA DE PROGRAMACION
Y PRESUPUESTO

LIC. GUSTAVO PETRICIOLI ITURBIDE
SECRETARIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.
P R E S E N T E

RECEBIDO
SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO
17 - FEB 17
1950

ME REFIERO A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE HABRÁN DE REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE BANCO B.C.H., S.N.C. Y SUS TRABAJADORES, QUE SE SIRVIERA REMITIR A ESTA SECRETARÍA PARA LOS EFECTOS A QUE ALUDE EL ARTÍCULO 18 DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII-^B DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

AL RESPECTO, ME PERMITO COMUNICAR A USTED QUE CON FUNDAMENTO EN LA CITA-
DA DISPOSICIÓN SE AUTORIZAN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE
REFERENCIA, LO QUE HAGO DE SU CONDOMINIO PARA LOS EFECTOS LEGALES
CONDUCTENTES.

DETERO A USTED LAS SEGURIDADES DE MI ATENTA Y DISTINGUIDA CONSIDERA-
CIÓN.

COPIAS EFECTIVAS NO REELECCION.

SECRETARIO

PEDRO ASPE A.

- C.C.P. LIC. FRANCISCO SUÁREZ DÁVILA.- SUBSECRETARIO DE HACIENDA Y --
CRÉDITO PÚBLICO.- PRESENTE.
- C.C.P. DR. ERNESTO ZEDILLO PORCE DE LEÓN.- SUBSECRETARIO DE PLANEACI-
ÓN Y CONTROL PRESUPUESTAL.- PRESENTE.
- C.C.P. LIC. LUIS ANTONIO CHICO PARDO.- DIRECTOR GENERAL DEL BANCO --
B.C.H., S.N.C.- PRESENTE.
- C.C.P. LIC. VÍCTOR M. GONZÁLEZ GUZMÁN.- DIRECTOR GENERAL DE BANCA --
MÚLTIPLE, SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.- PRESENTE.
- C.C.P. DRA. OLGA HERNÁNDEZ ESPINDOLA.- DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS-
JURÍDICOS.- PRESENTE.
- C.C.P. LIC. LUIS VÁZQUEZ CANO.- DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO CIVIL.-
PRESENTE.



SECRETARÍA
DE
AGRICULTURA Y CREDITO PÚBLICO

DIRECCIÓN GENERAL DE BANCA MÚLTIPLE.
Dirección de Regulación de Banca Múltiple.
Subdirección de Legislación y Estudios Jurídicos.
Departamento de Estudios y Proyectos.
102-E-367-DCRM-III-A-b-2405.

ASUNTO: Se aprueban Condiciones Generales de Trabajo.

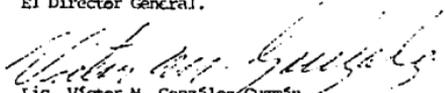
México, D.F., 10 de octubre de 1988.

LIC. LUIS ANTONIO CHICO PAPDO
Director General de
Banco BCH, S.N.C.
Pasaje de la Reforma No. 364
Piso 2, Col. Juárez.
C i u d a d .

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis, del Apartado "B", del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y tomando en consideración que la Secretaría de Programación y Presupuesto, mediante oficio 1.5822 del 6 del presente mes, hizo del conocimiento de esta Dependencia la autorización de las Condiciones Generales de Trabajo de BCH, S.N.C., por este conducto comunico a usted la aprobación de las citadas Condiciones, mismas que se adjuntan al presente.

En tal virtud y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esa Institución a su merced cargo, deberá proceder a depositar el citado instrumento jurídico en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para el consiguiente inicio de su vigencia.

Atentamente,
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN.
El Director General.


Lic. Víctor M. González Guzmán,

 
AMD/mc.
386/88.

ANEXO 5.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL BANCO BCH, S.A.

CONTRATO COLECTIVO

DE

TRABAJO

BANCO BCH, S. A.

P R E S E N T A C I O N

Como consecuencia del proceso de privatización de Banco BCH, S.A., el Día 8 de Mayo de 1992, se llevó a cabo la firma del Contrato Colectivo y su Reglamento Interior de Trabajo, entre esta Institución y su Sindicato.

En este documento, que por vez primera se suscribe en nuestra Institución, se incluyen los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, la cual debe continuar como hasta ahora, armoniosa y con miras a alcanzar la excelencia deseada.

En consecuencia, todos los derechos y obligaciones derivados de una relación laboral, han sido plasmados en el presente Contrato Colectivo y Reglamento Interior de Trabajo y por tal, las anteriores Condiciones Generales de Trabajo que han venido rigiendo dejan de tener vigor.

Banco BCH, S.A., inicia así una nueva etapa, la cual sin duda, será de mayores exigencias y retos a vencer, que serán superados satisfactoriamente, con la labor de todos sus recursos, enfocando como principal al humano, que es el que contribuye día a día al desarrollo y consolidación a nivel Institucional.

El Contrato Colectivo y el Reglamento Interior de Trabajo, documentos que se presentan en esta edición, son ordenamientos cuya observancia y cumplimiento de las disposiciones contenidas en ellos regirán el marco laboral, además, contribuirán a refrendar las relaciones cordiales, francas, honestas e inteligentes prevalecientes en la Institución, lo cual coadyuvará a la prestación de un servicio eficiente de banca y crédito, en beneficio de todos.

I N D I C E

D E C L A R A C I O N E S

CAPITULO I.-	DISPOSICIONES GENERALES	6
CAPITULO II.-	DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO, VIGENCIA Y LEGISLACION APLICABLE	10
CAPITULO III.-	DEL INGRESO	12
CAPITULO IV.-	DE LA ADSCRIPCION DE LOS TRABAJADORES	16
CAPITULO V.-	DE LOS SALARIOS	17
CAPITULO VI.-	DE LA JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	21
CAPITULO VII.-	DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS	29
CAPITULO VIII.-	DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	37
CAPITULO IX.-	DE LAS COMISIONES MIXTAS	51
CAPITULO X.-	DE LOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS	62
	CLAUSULAS TRANSITORIAS	63

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

SEÑOR LICENCIADO CARLOS CABAL

SEÑOR JAVIER HERNANDEZ CARRASCO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE BANCO BCH, S.A., REPRESENTADO POR EL SEÑOR LICENCIADO CARLOS CABAL PENICHE, EN SU CARACTER DE PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE BANCO BCH, S.A. Y POR LA OTRA EL SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO B.C.H. REPRESENTADO POR EL SEÑOR JAVIER HERNANDEZ CARRASCO, SECRETARIO GENERAL, DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES Y CLAUSULAS

4

D E C L A R A C I O N E S

LAS PARTES DECLARAN :

- I. QUE EL BANCO BCH, S.A., ES UNA INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE, AUTORIZADA POR EL GOBIERNO FEDERAL PARA PRESTAR EL SERVICIO DE BANCA Y CREDITO; ASI COMO QUE EL SEÑOR LICENCIADO CARLOS CABAL PENICHE, TIENE FACULTADES PARA CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO, DEBIDAMENTE LEGALIZADAS MEDIANTE PODER NOTARIAL No. 25923 ANTE EL NOTARIO PUBLICO No. 153 DEL DISTRITO FEDERAL, SEÑOR LICENCIADO JORGE SANCHEZ CORDERO, DE FECHA 10 DE ABRIL DE 1992.
- II. QUE EL SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH, ESTA DEBIDAMENTE CONSTITUIDO DE ACUERDO CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGISTRADO ANTE LA DIRECCION GENERAL DEL REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, BAJO EL EXPEDIENTE NUMERO 10/10699 Y REGISTRO NUMERO 6437, CUYO COMITE EJECUTIVO NACIONAL TIENE LAS FACULTADES NECESARIAS PARA CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO; ASIMISMO, QUE EL SINDICATO AUTENTICO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH, ES UNA ORGANIZACION QUE DESDE SU FUNDACION HA FOMENTADO ENTRE SUS DIRIGENTES Y AGREMIADOS, A TRAVES DE SUS ESTATUTOS, EL TRABAJO HONESTO, LA RESPONSABILIDAD, EL ESFUERZO, EL PROFESIONALISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE UNA INSTITUCION SOLIDA Y DE TRADICION COMO ES EL BANCO BCH, S.A., POR LO QUE A TRAVES DE ESTE DOCUMENTO, EL MENCIONADO ORGANISMO SINDICAL RATIFICA SU COMPROMISO ANTE LOS TRABAJADORES Y ANTE EL BANCO BCH, S.A., DE COADYUVAR CON ESTOS PROPOSITOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCION Y DE LA SEGURIDAD DE LA FUENTE DE TRABAJO DEL PERSONAL QUE EN ELLA LABORA.

- III. SU AMPLIO RECONOCIMIENTO RECIPROCO EN BASE A LA PERSONALIDAD JURIDICA QUE AMBAS OSTENTAN, HISMA QUE HA SIDO OTORGADA EN TIEMPO Y FORMA POR AUTORIDAD COMPETENTE, POR LO TANTO, NO EXISTE PARA LAS PARTES INPEDIMENTO LEGAL PARA CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REGIRA LAS RELACIONES DE TRABAJO, LOS BENEFICIOS DE CARACTER ECONOMICO, SOCIAL Y CULTURAL Y LAS OBLIGACIONES DEL BANCO BCH, S. A., PARA CUMPLIR CON SUS TRABAJADORES LO CONSIGNADO EN EL PRESENTE CONTRATO, HISMO QUE SE CELEBRA DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 390 AL 395 Y DEMAS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**
- IV. QUE PARA EL MEJOR CUMPLIMIENTO DEL OBJETO SOCIAL DEL BANCO, BCH, S.A., ES REQUISITO FUNDAMENTAL FOMENTAR LA RELACION ARMONICA ENTRE LAS PARTES CON UNA ACTITUD DE COOPERACION RECIPROCA, FRANCA, JUSTA Y CORDIAL A FIN DE PRESTAR UN OPTIMO SERVICIO A SU CLIENTELA Y LOGRAR UNA MAYOR EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD EN BENEFICIO DE LA CLIENTELA, LOS ACCIONISTAS Y EL PERSONAL QUE LO INTEGRA.**

EN BASE A LO ANTERIOR LAS PARTES OTORGAN LAS SIGUIENTES:

C L A U S U L A S

CAPITULO IDISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 1.- Las partes convienen en celebrar el presente Contrato, el cual tiene por objeto fijar las Condiciones de Trabajo, y establecer los Derechos y Obligaciones de las partes; su contenido regirá en el lugar que ocupa actualmente la Institución, en sus Oficinas, Sucursales y Locales establecidos dentro del Territorio Nacional, así como los que se establezcan en lo futuro.

Por consiguiente, la intervención que la Ley Federal del Trabajo y este Contrato otorgan al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, en los asuntos individuales o colectivos se circunscribirá exclusivamente a los trabajadores sindicalizados.

CLAUSULA 2.- Las partes se reconocen recíprocamente su capacidad legal para contratar y establecer las Condiciones Laborales según las cuales deba prestarse el trabajo en la Institución, tal y como lo señala el artículo 386 de la Ley.

CLAUSULA 3 - Para los efectos de este Contrato, se establecen las siguientes denominaciones y definición de términos:

- | | |
|----------------------------------|---|
| I. - La Institución o Banco: | Se refiere a la Empresa y/o Banco BCH, S.A. ; |
| II - El Sindicato: | Se refiere al Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH; |
| III. - La Ley: | Ley Federal del Trabajo; |
| IV. - Comité Ejecutivo Nacional: | Organo de representación del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH; |
| V. - Las partes: | El Banco y el Sindicato en forma conjunta; |
| VI. - F. Contrato: | El presente Contrato Colectivo de Trabajo; |

VII. - *Trabajador:*

Persona que en su carácter de sindicalizado presta a la Institución un trabajo personal y subordinado, en los términos de este Contrato;

VIII. - *Convenio:*

Acuerdo que celebran las partes en base a la Ley Federal del Trabajo y/o a la Jurisprudencia, cuyo objeto es el de resolver asuntos específicos relacionados con este Contrato;

IX. - *IMSS:*

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social;

X. - *INFONAVIT:*

Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los trabajadores, y

XI. - *SAR:*

Sistema de Ahorro para el Retiro.

CLAUSULA 4. - *Para efectos del presente Contrato, se consideran puestos de confianza, los siguientes: El de director general, director general adjunto, director corporativo, director divisional, director ejecutivo, director asesor, subdirector ejecutivo, coordinador ejecutivo, subdirector, coordinador "A", gerente ejecutivo, gerente de area, gerente, subgerente de sucursal, ejecutivo de cuenta, ejecutivo especialista, secretarias de todos los puestos anteriores, cajero general, contralores, líder de proyectos, programador, todo el personal de las areas de Recursos Humanos, Sistemas, Jurídico, Seguridad e Investigaciones, Difusión y Relaciones Públicas, Control Interno, Planeación Estratégica, Organización y Apoderados Legales y Representantes con facultades otorgadas en escritura pública.*

Así como aquellos que conforme al Catálogo General de Puestos de la Institución, 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, cuando éstas tengan carácter general.

CLAUSULA 5.- Serán trabajadores sindicalizados, los que no tengan el carácter de trabajadores de confianza de acuerdo a la Cláusula anterior, mismos que se consignan en el Catálogo de Puestos.

En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos Institucional, así como en la determinación de la calidad laboral de los puestos de nueva creación, participarán conjuntamente Institución y Sindicato, a través de la Comisión Mixta de Catálogo de Puestos.

CLAUSULA 6.- La Institución mantendrá y seguirá proporcionando a sus trabajadores todos los derechos, beneficios y prestaciones que por prácticas y usos ha venido otorgando de manera regular aun cuando no estén consignadas en el presente Contrato.

En caso de duda o controversia, se atenderá lo que la ley, la costumbre, la doctrina y los principios generales de derecho manifiesten y que sean de beneficio para el trabajador.

CLAUSULA 7.- Son Representantes de la Institución, toda persona que por designación expresa de la misma, ejerza funciones de Dirección o Administración, con facultades para comprometerse y obligarse en sus relaciones con los trabajadores

De acuerdo a lo especificado en el párrafo anterior, la Institución dará a conocer por escrito y con oportunidad al Sindicato, los nombres de los representantes y el tipo de facultades que les sean conferidas, para los efectos de los acuerdos que deban tomar con el Sindicato en relación a los trabajadores.

CLAUSULA 8.- La representación del Sindicato se ejercerá por su Secretario General y por los demás integrantes de los Comités Ejecutivo Nacional y Regionales, de conformidad con lo establecido en sus estatutos.

En caso de remoción de integrantes o atribuciones, el Sindicato notificará a la Institución con oportunidad.

CLAUSULA 9.- La Institución se obliga a tratar con los representantes sindicales legalmente acreditados, los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre ésta y los trabajadores, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o incumplimiento de este Contrato o la Ley.

La Institución se obliga a no concertar convenio alguno con los trabajadores sin aprobación del Sindicato. Los convenios o acuerdos individuales o colectivos que no cuenten con la aprobación del Sindicato serán nulos.

CLAUSULA 10.- Las partes acuerdan que cualquier convenio que se celebre entre los representantes de la Institución y los representantes del Sindicato o los trabajadores sindicalizados, no tendrán validez alguna, a menos que sea celebrado por los representantes autorizados de acuerdo a lo estipulado en las Cláusulas 7 y 8 del presente Contrato.

CAPITULO IIDE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO, VIGENCIAY LEGISLACION APLICABLE

CLAUSULA 11.- El Banco BCH, S.A., reconoce expresamente que el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, es el único titular y administrador del presente Contrato y que representa el mayor y único interés profesional de todo el personal sindicalizado que el Banco tiene a su servicio y en virtud de este reconocimiento celebra este Contrato, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 367 y 368 de la Ley.

CLAUSULA 12.- En virtud de la Cláusula anterior, la Institución se obliga a tratar con el Sindicato los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación e interpretación del mismo.

CLAUSULA 13.- El Sindicato reconoce expresamente que la Dirección y Administración de la Institución y del personal que en ella labora, corresponde exclusivamente a la propia Institución sin más limitación que las que le imponga la Ley o el Contrato.

CLAUSULA 14.- El presente Contrato se celebra por tiempo indeterminado y entrará en vigor para todos sus efectos legales a partir del día ocho del mes de Mayo del año de mil novecientos noventa y dos.

Será revisable cada año a solicitud de cualquiera de las partes en lo que se refiere a salarios por cuota diaria y cada dos años en lo que se refiere a prestaciones, sin perjuicio de la aplicación de los salarios de emergencia que determine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o cualquier otra Autoridad competente.

CLAUSULA 15.- Las partes convienen en que todo lo no estipulado en el Contrato, que se encuentre establecido en la Ley, se tendrá por pactado.

CLAUSULA 16.- Cualquier cambio en la Administración, título o denominación de la Institución, no afectará de manera alguna la vigencia y disposiciones de este Contrato y los derechos de los trabajadores sindicalizados en los términos de los artículos 18 y 41 de la Ley.

CAPITULO IIIDEL INGRESO

CLAUSULA 17.- Para ingresar a la Institución, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos comunes:

- I.- Tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos en los que se manejen fondos y valores de la Institución, en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años;
- II.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las leyes aplicables en la materia;
- III.- Tener la escolaridad requerida para el puesto de que se trate;
- IV.- Gozar de buena salud y no tener algún impedimento físico o mental para el desarrollo del trabajo, lo cual deberá de ser constatado con el exámen médico que determine la Institución;
- V.- Presentar solicitud en la forma que establezca la Institución, manifestando verazmente la información que se les requiera;
- VI.- Presentar y obtener calificaciones aprobatorias en los exámenes establecidos por la Institución;
- VII.- No haber sido inhabilitado para ejercer el comercio o para desempeñar un empleo en el sistema financiero Nacional, o haber sido condenado por delitos patrimoniales en los términos de la legislación aplicable;
- VIII.- Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites administrativos correspondientes;
- IX.- Presentar, en su caso, la cartilla liberada del Servicio Militar Nacional, o acreditar que se está cumpliendo con el mismo, y

- X.- Otorgar la fianza que en su caso se requiera, por cuenta de la Institución.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes o con los medios idóneos que la Institución estime pertinentes.

Durante el proceso de selección, la Institución informará a los aspirantes a puestos sindicalizados sobre la obligación de formar parte del Sindicato para ser admitidos como trabajadores.

CLAUSULA 18.- Para la ejecución y desarrollo de los trabajos definitivos y temporales que corresponden a los puestos sindicalizados, la Institución se obliga a contratar exclusivamente a trabajadores afiliados al Sindicato.

CLAUSULA 19.- Las partes convienen en proponer candidatos para cubrir los puestos vacantes sindicalizados que la Institución requiera, mismos que deberán aprobar el correspondiente proceso de selección que la Institución establezca.

CLAUSULA 20.- La Institución formalizará la relación laboral a través de Contratos Individuales de Trabajo con sus trabajadores, a los cuales les expedirá su copia correspondiente.

CLAUSULA 21.- El Contrato Individual de Trabajo es el documento que formaliza la relación de trabajo entre el Banco y el trabajador, el cual deberá contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II.- Tipo de Contrato, pudiendo ser: por obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado;
- III.- El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV.- El lugar o los lugares en donde deberá desarrollarse el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario, y

VII.-El día y el lugar del pago del salario

CLAUSULA 22.- Las vacantes definitivas, las temporales y los puestos de nueva creación, serán cubiertos de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón.

CLAUSULA 23.- La Institución deberá notificar por escrito al Sindicato y a la Comisión o Subcomisiones Mixtas de Escalafón sobre las vacantes que se generen.

CLAUSULA 24.- La Institución podrá contratar trabajadores temporales o transitorios, para obra determinada o por tiempo determinado, en los casos que sea necesario esta temporalidad, conforme a los artículos 35, 36, 37 y demás relativos de la Ley. Estos contratos y las relaciones de trabajo correspondientes quedarán terminados automáticamente, sin responsabilidad para el Banco, al concluir el objeto y el término de los mismos, sin necesidad de aviso o notificación alguna.

La calidad laboral de estos trabajadores, será determinada de acuerdo a lo establecido en el Artículo 9 de la Ley.

CLAUSULA 25.- Cuando se trate de trabajos eventuales, de naturaleza distinta a los desempeñados normalmente en la Institución, y que no correspondan a las actividades y objeto social de la misma, la Institución podrá contratar los servicios correspondientes con empresas legalmente constituidas, o bien contratar directa y libremente a los trabajadores necesarios para ese efecto, sin que en estas situaciones se requiera su afiliación al Sindicato, informando en su caso a éste de las contrataciones que se hayan llevado a cabo.

Las relaciones de trabajo de estos trabajadores eventuales se regirán por las normas y condiciones convenidas con ellos en el Contrato de prestación de servicios pactado con la empresa correspondiente, o bien en el contrato que se hubiere celebrado directamente.

CLAUSULA 26.- Las partes convienen que cuando algún trabajador renuncie a seguir siendo miembro del Sindicato o cuando le sea aplicada la Cláusula de exclusión, conforme lo dispone el artículo 395 de la Ley y los estatutos del propio Sindicato, el Banco lo separará sin responsabilidad alguna para el mismo, previa solicitud escrita del Sindicato, sin que la aplicación de la sanción ponga en riesgo la seguridad, productividad y operación del Banco, considerando el número de trabajadores afectados.

CAPITULO IVDE LA ADSCRIPCION DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 27.- El personal prestará sus servicios en las oficinas de la Institución, en el lugar especificado en los Contratos Individuales de Trabajo y sólo podrá ser removido de dicho lugar previo su consentimiento manifestado por escrito.

Los cambios del centro de trabajo sólo serán obligatorios para los trabajadores si se les respeta lugar, puestos y salario, pudiendo el trabajador inconformarse ante la Institución.

Esta disposición no tendrá efecto alguno para trabajadores cuyo Contrato Individual de Trabajo se refiera a puestos que requieran movilización continua.

CAPITULO VDE LOS SALARIOS

CLAUSULA 28.- El salario es la retribución que debe pagar la Institución al trabajador por su trabajo.

Quando en el Contrato se haga referencia al salario del trabajador y no se señale lo que por tal deba considerarse, se entenderá que se trata de la remuneración fija mensual que perciba, de acuerdo con los tabuladores de salarios de la Institución.

CLAUSULA 29.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

CLAUSULA 30.- El salario mínimo bancario en la Institución, será el salario mínimo general establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o autoridad competente, que rija en la localidad, aumentado en un 50%.

CLAUSULA 31.- El pago de los salarios se efectuará los días quince y último de cada mes en las oficinas de la Institución, en moneda de curso legal, debiéndose entregar al trabajador o, en casos excepcionales, a la persona que éste designe mediante carta poder.

También podrá realizarse dicho pago mediante abono a la cuenta que, previo acuerdo con el trabajador, le establezca la Institución en alguna de sus Sucursales y de la que éste pueda disponer libremente.

En el caso anterior, la forma que acredite el abono de la cantidad a su cuenta hará las veces de recibo, como si hubiera sido otorgado por el trabajador para todos los efectos legales consiguientes e independientemente de cualquier recibo que este firme u otorgue.

Quando el día de pago no sea laborable, la remuneración se hará el día laborable anterior.

Los recibos correspondientes que en su caso deberá firmar el trabajador, contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones correspondientes.

CLAUSULA 32.- El trabajador que en virtud de su Contrato Individual de Trabajo labore una jornada menor a la señalada en el Contrato, tendrá derecho a recibir su salario de manera proporcional a dicha jornada y conforme a la retribución que corresponda al trabajo que desempeñe.

Se considerará como jornada completa aquellos casos en que por la índole de las condiciones físicas del trabajo a desarrollar, sea necesario que el trabajador labore una jornada menor a la establecida en el Contrato, y sin perjuicio de la retribución que le corresponda como jornada completa.

El tiempo que exceda a la jornada pactada en los términos de esta Cláusula, se considerará como tiempo extraordinario.

CLAUSULA 33.- La Institución otorgará a los trabajadores una retribución adicional a los salarios que se fijan en los tabuladores respectivos como reconocimiento por su antigüedad.

Tendrán derecho al pago de la compensación de antigüedad los trabajadores que hayan cumplido cinco años al servicio de la Institución, y de acuerdo a las siguientes reglas:

- I.- Para efectos del cómputo de la antigüedad se tomarán como base meses completos independientemente del día en que se haya ingresado;
- II.- Por cada cinco años cumplidos tendrán derecho a un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, el cual se irá incrementando en el mismo porcentaje cada cinco años, hasta llegar a los cuarenta años, y
- III.- El pago se cubrirá proporcionalmente en forma quincenal mediante el sistema de nómina utilizado, y formará parte del salario del trabajador debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan.

CLAUSULA 34.- Los trabajadores tendrán derecho a recibir, por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a cuarenta días de salario que se perciba a la fecha de su pago, incluyendo la compensación por antigüedad a que se refiere la Cláusula 33.

El aguinaldo deberá ser cubierto antes del día 10 de diciembre de cada año.

En los casos en que el trabajador no haya laborado el año completo a que se refiere esta Cláusula, tendrá derecho a recibir por concepto de aguinaldo, la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

CLAUSULA 35.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de pensiones alimenticias decretadas por la Autoridad competente;

II.- Pago de deudas contraídas con la Institución por anticipos de salarios, pagos hechos por error o con exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su negligencia. La cantidad exigible por estos conceptos en ningún caso podrá ser mayor al importe de un mes del salario del trabajador y el descuento será el que convengan éste y la Institución, sin que pueda ser mayor de 30 % del excedente del salario mínimo general, que rija en la zona respectiva;

III.- Pago de deudas contraídas por el trabajador que deriven de las prestaciones a que tenga derecho conforme a la Ley y al Contrato. Los descuentos a los salarios mensuales por prestaciones económicas no podrán ser superiores en conjunto al 30%, o al 40% de los mismos, cuando se incluyan los créditos hipotecarios o pagos a terceros por créditos derivados conforme al Capítulo III de la Ley;

IV.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de las Entidades u Organismos Públicos o de las Instituciones de Crédito, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a los trabajadores a quienes

se haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicada en conjuntos habitacionales financiados para los trabajadores, por entidades u organismos públicos o por las Instituciones de Crédito, se les descontará el monto que se determine en las disposiciones legales aplicables, mismo que destinará a cubrir los gastos que eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

- V.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas o de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente

su conformidad, que no sean superiores al 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva, y

- VI.- Pago de cuotas sindicales previstas en los estatutos del Sindicato.

Las deudas a que se refiere la fracción II de esta Cláusula en ningún caso devengarán intereses.

CAPITULO VIJORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, VACACIONESPERMISOS Y LICENCIAS

CLAUSULA 36.- Se entiende como jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del Banco para prestar su trabajo.

Los trabajadores están sujetos a laborar, como máximo, cuarenta horas a la semana, distribuyéndose estas de lunes a viernes conforme a su horario; en caso de modificación al horario se requerirá del consentimiento del trabajador, quien podrá pedir la participación del Sindicato.

CLAUSULA 37.- La duración máxima de la jornada diaria de trabajo en la Institución será: ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

La jornada mixta es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se considera como jornada nocturna.

CLAUSULA 38.- La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua, en atención a las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos que se desempeñen.

CLAUSULA 39.- El trabajador que labore con horario continuo dispondrá de media hora de descanso durante la jornada, a las horas que previamente señale la Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones.

Quando por la índole del trabajo a desarrollar, se conceda al trabajador más de un descanso o un descanso mayor al señalado en el párrafo que antecede, los mismos serán computados como tiempo trabajado, si el trabajador no puede salir de las instalaciones de la Institución.

CLAUSULA 40.- En el horario discontinuo el trabajador dispondrá del tiempo suficiente para tomar sus alimentos a las horas que señale razonablemente la Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones. Este tiempo no será considerado dentro de la jornada de trabajo, en virtud de que el trabajador tiene la libertad de disfrutarlo fuera de la Institución.

CLAUSULA 41.- La Institución señalará las horas oficiales de entrada y salida para el trabajador, según las necesidades de las oficinas y de los diversos puestos, las cuales serán comunicadas oportunamente a los trabajadores.

CLAUSULA 42.- La Institución deberá establecer sistemas de control efectivo para determinar la jornada de trabajo y el tiempo extraordinario.

CLAUSULA 43.- Para la comprobación de la exactitud de las entradas y salidas del trabajador, la Institución podrá pedirle que firme relaciones, marque tarjetas en relojes, o siga cualquier otro procedimiento que reúna los requisitos necesarios de control.

Quedarán eximidos de esta obligación los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones presten sus servicios fuera de los locales de la Institución. durante el tiempo en que dure esa circunstancia.

Cada trabajador deberá registrar su entrada y salida personalmente, así como firmar su tarjeta o lista al inicio de cada periodo de registro, autenticándola. El incumplimiento de estos requisitos, podrá ser sancionado por la Institución de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA 44.- El trabajador debe presentarse puntualmente a sus labores. De llegar con retraso, se hará acreedor a las sanciones que establezca el Reglamento Interior de Trabajo correspondiente. Cuando dicho retraso sea mayor de diez minutos, la Institución podrá rehusarse a admitirlo en su trabajo y su falta será considerada como injustificada para todos los efectos legales. En este supuesto el trabajador será formalmente escuchado cuando pretenda justificar su retraso.

CLAUSULA 45.- Los trabajadores no están obligados a laborar tiempo extraordinario, sino por circunstancias excepcionales que a juicio de la Institución lo amerite, previa autorización escrita de la persona facultada para hacerlo y sin perjuicio del salario

CLAUSULA 46.- Las horas extraordinarias trabajadas deberán ser pagadas a más tardar en la quincena siguiente.

El tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo ser cubierto con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

El exceso en los supuestos consignados en el párrafo anterior deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

CLAUSULA 47.- La negativa del trabajador para realizar trabajo extraordinario, no constituye desobediencia de éste para los efectos de la rescisión de trabajo, si no se reúnen las circunstancias que lo justifiquen, o dándose éstas, cuando se exija el trabajo extraordinario en exceso a lo previsto en este Capítulo.

CLAUSULA 48.- La jornada extraordinaria, bajo ninguna circunstancia se pagará mediante compensaciones, por un monto alzado, o de cualquier otra forma diferente a la prevista en el Contrato.

CLAUSULA 49.- Cuando las labores lo permitan, la Institución, sin perjuicio del salario, podrá, de manera temporal, reducir parcialmente el número de horas de trabajo obligatorias, sin que esas reducciones sienten precedente de modificación de la jornada pactada en el Contrato, pues se podrá regresar a la situación anterior sin limitación alguna.

CLAUSULA 50.- Los trabajadores disfrutaran de dos días de descanso a la semana, los que preferentemente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro. Aquellos que por la naturaleza de sus funciones laboren en esos días, o los que en forma rotativa deban hacer guardias para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por su trabajo en sábado o domingo una prima equivalente al 25% sobre el salario diario que corresponda en los días ordinarios de trabajo. Si se hubiere trabajado los días de descanso en forma continua, los días con que se sustituyan se disfrutarán también en forma continua.

CLAUSULA 51.- Los trabajadores que presten servicios en los días de descanso, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble, con independencia del tiempo que comprenda dicho servicio dentro de los límites de la jornada obligatoria.

Los trabajadores que si disfruten de su descanso previo, tendrán derecho a percibir la prima del 25% a que se refiere la Cláusula anterior.

CLAUSULA 52.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley Federal de Trabajo, se consideran días de descanso obligatorio para los trabajadores de la Institución:

- I.- El 1ro. de Enero
- II.- El 5 de Febrero
- III.- El 21 de Marzo
- IV.- El 1ro. de Mayo
- V.- El 16 de Septiembre

VI.- El 20 de Noviembre

VII.- El 1ro. de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII.- El 25 de Diciembre

Así como los que determine la Comisión Nacional Bancaria, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.

CLAUSULA 53.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones de acuerdo a lo siguiente. Durante los primeros diez años de servicio 30 días laborables; durante los siguientes cinco años de servicio 25 días laborables y en los años posteriores de servicio 30 días laborables y con apego a las siguientes reglas:

I.- Los trabajadores harán uso de su periodo anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración;

II.- El derecho de los trabajadores a las vacaciones prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicio;

III.- Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en uno o dos periodos de acuerdo a las necesidades de la Institución y escuchando la opinión del trabajador;

IV.- La Institución elaborará conjuntamente con los trabajadores, un programa anual de vacaciones, previamente al inicio de cada ejercicio, de manera que las labores no se vean perjudicadas; mismo que se dará a conocer a los trabajadores, y

V.- La fecha de inicio del periodo de vacaciones para cada trabajador, sólo podrá ser modificada de común acuerdo por la Institución y el trabajador y previa manifestación hecha por escrito, en la que también conste la nueva fecha convenida.

La Institución y el Sindicato vigilarán el cumplimiento del programa de vacaciones.

CLAUSULA 54.- La Institución pagará a sus trabajadores el salario correspondiente al periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas y les cubrirá, además por concepto de prima, un 55% del salario correspondiente al número de días laborables comprendidos en dicho periodo.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones dentro del periodo especificado en el programa por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso.

Si la relación de trabajo termina antes de que cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho, por concepto de vacaciones no disfrutadas y prima vacacional a una remuneración proporcional al periodo trabajado.

CLAUSULA 55.- Será requisito indispensable que el trabajador, antes de comenzar a disfrutar de sus vacaciones, cuente con la autorización por escrito, que especifique el lapso que comprenda el periodo vacacional correspondiente.

CLAUSULA 56.- En casos excepcionales, el trabajador podrá solicitar hasta tres meses antes de su aniversario vacaciones anticipadas.

En estos casos, deberá justificar a satisfacción plena de la Institución la necesidad extraordinaria.

Cuando los trabajadoras de un mismo departamento o sucursal que desempeñan puestos similares soliciten el mismo periodo para disfrutar sus vacaciones y por necesidad del servicio no sea posible concederlas, se dará preferencia a quien tenga mayor retraso de acuerdo al calendario de vacaciones.

CLAUSULA 57.- Los trabajadores de la Institución contarán con permisos para faltar a sus labores con goce de salario, los días y por los motivos siguientes, debiendo en todo caso, dar aviso oportuno a sus jefes inmediatos:

- a) Los hombres, un día por el nacimiento de sus hijos;
- b) Cualquier trabajador, dos días en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge, concubina, concubinario o hijos;
- c) Cualquier trabajador, un día en caso de fallecimiento de hermanos y nietos, y
- d) Cualquier trabajador, un día por contraer matrimonio civil

Los trabajadores deberán justificar posteriormente con la documentación adecuada los casos a los que aluden los incisos anteriores.

CLAUSULA 58.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso para la preparación de su examen profesional, de acuerdo a lo siguiente:

ANTIGÜEDAD	DIAS OTORGADOS	SUELDO
1 AÑO	15	SIN GOCE
2 AÑOS	15	50%
3 AÑOS, EN ADELANTE	15	100%

Asimismo, la Institución cubrirá el 75% del salario mínimo bancario de la zona económica que corresponda, por concepto de impresión de la Tesis Profesional respectiva.

CLAUSULA 59.- La Institución concederá al Sindicato licencias de tiempo completo con goce de sueldo, para ocupar puestos dentro de sus órganos de gobierno, mismas que se especifican en el Convenio respectivo.

También deberá conceder permisos para el desempeño de actividades sindicales previa solicitud y justificación de éstas, sin que a juicio de la Institución se perjudique la prestación de los servicios.

Las licencias y permisos deberán solicitarse por escrito al Banco por el Secretario General del Sindicato y surtirán sus efectos a partir de la fecha en que los autorice la Institución y concluirán en la fecha expresada en el propio permiso o licencia o cuando cese la causa por la que se otorgaron o a petición escrita del propio Secretario General.

CLAUSULA 60.- *El tiempo de duración de las licencias y permisos concedidos por la Institución, se considerará como tiempo efectivo de servicios para los efectos legales procedentes.*

CLAUSULA 61.- *Las madres trabajadoras sindicalizadas desempeñarán sus labores conforme a lo dispuesto por la Fracción I del Artículo 170 de la Ley.*

En caso de que la madre trabajadora haga uso de las guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social para la custodia de su hijo, previa comprobación, el Banco concederá con goce de sueldo los tres días del periodo de adaptación que requiere el mismo Instituto.

CAPITULO VIIDE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS

CLAUSULA 62.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener, en caso de necesidad extraordinaria, préstamos a corto plazo ya sea directamente de la Institución o a través de organismos destinados a este fin, de acuerdo a las disposiciones siguientes.

- I.- Los préstamos a corto plazo que se otorguen podrán ser hasta por el equivalente de tres meses del salario del trabajador, sin causa de intereses ni comisión alguna, cuando se concedan directamente por la Institución, ni la tasa podrá ser superior al 6% anual en los demás casos;
- II.- El plazo para el pago de los préstamos a corto plazo no excederá de doce meses y será pagadero mediante abonos quincenales iguales.

A efecto de garantizar el pago de préstamos, a que se refiere esta Cláusula, los trabajadores deberán suscribir un pagaré en donde se consignen las condiciones de los mismos;

- III.- En las solicitudes de préstamos hasta por dos meses de salario, el trabajador no estará obligado a demostrar la necesidad extraordinaria para la cual solicita el mismo; sin embargo, respecto de las solicitudes mayores a dos meses de salario, y hasta por tres meses, el trabajador deberá justificar a satisfacción de la Institución la necesidad extraordinaria para la que requiere el crédito, mediante la exhibición de los documentos que acrediten fehacientemente la realización de los supuestos señalados a continuación;

Se considerarán causas de necesidad extraordinaria las siguientes:

- 1.- Muerte del cónyuge, concubina, hijos, padres, abuelos o nietos del trabajador, así como los familiares que en el mismo grado de la esposa o concubina, dependan económicamente de éste;
 - 2.- Pago de tratamientos o estudios médicos especializados en caso de enfermedad del cónyuge, hijos, o padres del trabajador, cuando no se haga uso de los servicios médicos establecidos por así convenir a los intereses del trabajador;
 - 3.- Casos de accidente en donde el trabajador debe responder económicamente ante autoridades o terceras personas;
 - 4.- Reparación de la casa habitación del trabajador, que amerite atención inmediata o urgente, siempre y cuando la casa sea propiedad del trabajador o de sus progenitores si habita en ella; y
 - 5.- Cualquier otra causa que como criterio general de la Institución se considere como extraordinaria.
- IV.- No serán autorizados préstamos o anticipos a cuenta de aguinaldo, prima de vacaciones, ni cualquier otro concepto diferente al salario del trabajador.

CLAUSULA 63.- Los trabajadores que cuenten con más de dos años de servicio tendrán derecho a obtener préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo motor de automóvil y automóviles de precio económico, de acuerdo con las reglas siguientes:

- 1.- El monto máximo del préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero, y motor de automóvil será igual al importe de seis meses de salario;

II.- Cuando este préstamo se destine a la adquisición de automóviles, el importe será como máximo el equivalente a diez meses de salario;

III.- El plazo para el pago será de treinta y seis meses, en los casos de préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero; tratándose de préstamos para la compra de motor de automóvil, el plazo para el pago podrá ser hasta de diez y ocho meses, y para el caso de automóvil el plazo podrá ser hasta de cuarenta y ocho meses, pudiendo optar el trabajador en los tres casos por un plazo menor, a su conveniencia;

La antigüedad máxima del automóvil será de 10 años.

IV.- Causarán intereses del 6% anual sobre saldos insolutos mensuales, sin gastos adicionales;

V.- El importe de los préstamos estará sujeto a la capacidad de pago del trabajador de acuerdo a lo establecido en la Cláusula número 35 del Contrato, y

VI.- Cuando el trabajador deje de prestar sus servicios a la Institución por virtud de despido justificado, se ajustarán las tasas de interés, a que se refiere la fracción IV, al Costo Porcentual Promedio de Captación que rija el Banco de México mensualmente, o su equivalente que la sustituya.

No procede el aumento en la tasa de interés de los créditos mencionados, cuando el trabajador adquiera la condición de pensionado o jubilado en los términos del Contrato.

A fin de documentar los préstamos a que se refiere esta Cláusula, la Institución y el trabajador suscribirán siempre la documentación y el pagará respectivos, debiendo quedar constituida la garantía correspondiente.

CLAUSULA 64.- Para ayudar a resolver el problema de casa habitación, los trabajadores que cuenten con una antigüedad de cinco o más años de servicios ininterumpidos en la Institución, tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, con independencia de lo establecido por el INFONAVIT.

Estos préstamos deberán destinarse a los siguientes fines:

- I.- Construcción de la casa-habitación del trabajador incluyendo, en su caso, la compra del terreno;
- II.- Adquisición de casa-habitación o departamento en condominio;
- III.- Ampliación, reparación o mejoras de la casa o departamento en condominio propiedad del trabajador y habitada por él, y
- IV.- Liberación del gravamen que soporten tales inmuebles, o bien el mejoramiento de las condiciones financieras del crédito.

CLAUSULA 65.- Los préstamos a que se refiere la Cláusula anterior se sujetarán a las condiciones siguientes:

I.- Monto, Plazo e intereses de los préstamos.

IMPORTE HASTA	% DEL PRESTAMO SOBRE IMPORTE DEL AVALUO HASTA	PLAZO HASTA	INTERESES ANUAL SOBRE SALDOS INSOLUTOS MENSUALES
--------------------------	--	------------------------	---

50 VECES EL SALARIO MINIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA	100%	20 AÑOS	6%
---	-------------	----------------	-----------

150 VECES EL SALARIO MINIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA	90%	15 AÑOS	8%
--	------------	----------------	-----------

HAS DE 150 VECES EL SALARIO MINIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA DE ACUERDO CON LA CAPACIDAD DE PAGO DEL TRABAJADOR	80%	15 AÑOS	10%
--	------------	----------------	------------

II.- El pago del crédito se hará mediante amortizaciones quincenales uniformes que comprenderán capital e intereses, que no serán mayores del 40% del salario quincenal del trabajador.

III.- Cuando el trabajador deje de habitar la casa o deje de prestar sus servicios a la Institución por virtud de despido justificado o de renuncia, se ajustarán las tasas de interés a que se refiere la fracción I, a)

Costo Porcentual Promedio de Captación que fije el Banco de México mensualmente, si este tiene más de diez años de antigüedad en el servicio; y para el caso de que tenga menos antigüedad a la señalada se aplicarán las prevaletientes en el mercado para las operaciones hipotecarias normales.

Si al otorgar el préstamo las características de la vivienda corresponden a las clasificadas dentro del renglón de interés social, en los supuestos previstos en el párrafo anterior respecto a dejar de prestar los servicios a la Institución, el trabajador podrá optar por que se aplique el régimen correspondiente al tipo de vivienda de que se trate.

No procede el aumento en la tasa de interés, de los créditos hipotecarios cuando el trabajador adquiera la condición de pensionado o jubilado en los términos del Contrato.

IV.- El inmueble deberá reunir las características exigidas por la Institución para el otorgamiento de préstamos a los usuarios del servicio;

V.- El trabajador deberá contar con recursos para pagar la diferencia entre el precio de compra del inmueble y la cantidad obtenida por medio del crédito hipotecario, incluyendo los gastos y los honorarios notariales para el otorgamiento de las escrituras, primas de seguros, avalúos y otros que se originen, en la inteligencia de que en ningún caso se cobrará al trabajador comisión por apertura de crédito o por otro concepto semejante;

En los casos en que el crédito se otorgue con cargo a la reserva de pensiones y jubilaciones, el trabajador cubrirá únicamente el 50% del avalúo, absorbiendo la Institución el otro 50%.

VI.- Los préstamos hipotecarios deberán estar cubiertos por un seguro de vida a favor de la Institución que para tal efecto se establezca, por el monto del saldo insoluto y por un seguro de incendio, explosión y terremoto. Estos últimos por el valor destructible del inmueble, y

VII.- En caso de muerte del trabajador, el importe del seguro se aplicará al pago del saldo insoluto del préstamo, y el remanente en su caso, se entregará al beneficiario en segundo término o a falta de éste a sus herederos.

CLAUSULA 66.- Los préstamos a que se refiere la Cláusula anterior, podrán ser otorgados por la Institución, sin exceder su capacidad, con cargo a la reserva de pensiones del personal y a su capital y reservas. En todo caso, el monto global de los préstamos que por sus importes causen interés del 10% no excederá del 20% del total de los recursos invertidos o destinados a los créditos de este tipo.

CLAUSULA 67.- La Institución celebrará convenios con terceros para que sus trabajadores puedan adquirir, con un descuento no menor del 10% sobre los precios al menudeo en la plaza respectiva, artículos de primera necesidad en la medida proporcional de sus necesidades y las de su cónyuge, así como descendientes y ascendientes que dependan económicamente de ellos.

La Institución dará facilidades de crédito a sus trabajadores para adquirir los artículos mencionados hasta por una cantidad no mayor del 50% de su salario quincenal sin exceder de un mes de plazo para su pago.

CLAUSULA 68.- La Institución dará facilidades a sus trabajadores para adquirir a crédito con el descuento que se logre obtener de las casas comerciales, artículos de vestir y calzado. Estas adquisiciones se limitarán a la capacidad económica del trabajador y en ningún caso el saldo a su cargo excederá del 15% de su salario durante un semestre, ni los descuentos que del mismo salario haga la Institución para cubrirlo, de igual porcentaje.

El plazo para el pago de este crédito será de 6 meses.

CLAUSULA 69.- La Institución cubrirá un subsidio mensual, por concepto de renta para habitación familiar, a sus trabajadores que demuestren ser jefes de familia y que perciban salario mínimo bancario o cuyos sueldos no excedan de un 5% del monto de dicho salario mínimo, en los cuales tendrán derecho por la parte que complementa el citado porcentaje.

Esta disposición no será aplicable a los trabajadores que estén cubriendo abonos por conceptos de créditos hipotecarios o fiduciarios otorgados por la Institución o por otros organismos.

CLAUSULA 70.- No se computarán para los efectos de lo señalado en la Cláusula 35 fracción III, los créditos a que se refiere la Cláusula 67 del presente Contrato.

CAPITULO VIIIDE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

CLAUSULA 71.- En atención al Convenio de Subrogación vigente con el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Institución está obligada a proporcionar a sus trabajadores en servicio, jubilados y pensionados, así como a los derechohabientes de unos y otros, las prestaciones siguientes:

I.- Al trabajador, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- a) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- b) Si el accidente o la enfermedad incapacitan al trabajador para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, su salario íntegro hasta que se declare su incapacidad permanente, parcial o total, ó fallezca.
- c) Rehabilitación.

No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales, los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, a menos que obedeciera a prescripción médica y se hubiera comunicado el hecho a la Institución, o cuando se ocasiona deliberadamente alguna incapacidad por sí sólo, o por medio de otra persona, o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuera responsable el trabajador, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte.

La Institución quedará en todo caso obligada a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado de los trabajadores a su domicilio o a un centro médico, así como a proporcionarles las prestaciones que a continuación se señalan, ya que tales riesgos tendrán el carácter de enfermedades o accidentes no profesionales;

II.- Al trabajador, en caso de enfermedad no profesional o de accidente que no sea de trabajo.

- a) *Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de un año para la misma enfermedad.*

En estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientos de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, así como los servicios de ortodoncia pediátrica preventiva e interceptiva, quedando excluido cualquier otro tipo de trabajo de prótesis o tratamiento dental.

- b) *Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo incapacitan al trabajador para laborar, éste recibirá durante su incapacidad su salario íntegro durante un plazo máximo de un año, salvo que en este período se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial, o acontezca su fallecimiento.*
- c) *Concluido el período máximo de un año previsto en los incisos anteriores, si el trabajador continúa enfermo, la Institución prolongará su tratamiento y el pago del salario íntegro, hasta por otro año,*

siempre que el diagnóstico médico que se rinda determine que el trabajador puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo, o que el abandono del tratamiento pueda agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez.

- d) Internación en casas de reposo al trabajador convalciente de una enfermedad por la cual se le hubieren otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la Institución sea necesario para reestablecer la capacidad en el trabajo;

III.- A la trabajadora, en caso de dar a luz.

- a) Asistencia obstétrica.
- b) Treinta días de descanso o inasistencia anteriores a la fecha esperada y sesenta días inmediatamente después.

Los treinta días previos al alumbramiento y los sesenta días posteriores al mismo deben computarse como días naturales.

No procede acumular al descanso post-natal, los días que hubieren faltado del descanso pre-natal, en virtud de que ambos periodos de descanso están condicionados a la fecha del alumbramiento, la cual delimita el momento en que termina el periodo pre-natal y se inicia el post-natal.

- c) Su salario íntegro durante los dos periodos mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén recibiendo otro subsidio por enfermedad, o ejecutando algún otro trabajo remunerado.
- d) Un mes de salario íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento.

- e) Al nacer el hijo, una ayuda o canastilla, cuyo valor será el equivalente al 25% del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal, siempre y cuando no resulte inferior al que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, caso en el cual el porcentaje mencionado se incrementará en la cuantía necesaria para igualarlos.
- f) Ayuda en especie o en efectivo para lactancia durante los seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento; en caso necesario, dicha ayuda podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe total no excederá del 25% del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal, o del costo promedio de las ayudas que se estuvieren otorgando en especie.
- g) Una hora diaria durante los primeros 6 meses de vida de los hijos de la trabajadora, contados a partir de la fecha del alumbramiento.

En coordinación con el jefe inmediato, sera definido el horario en que la trabajadora disfrutará de dicho beneficio.

El trabajador tendrá derecho a que su esposa o concubina reciba las prestaciones consignadas en los incisos a), e), y f) de esta fracción.

Los derechos a favor de la concubina de un trabajador están sujetas a que el concubinato tenga cinco años o a que haya hijos.

IV.- A los beneficiarios que a continuación se indican, asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos de la fracción II inciso a), de esta Cláusula, farmacéutica y hospitalaria, por un plazo máximo obligatorio de un año para la misma enfermedad:

- a) *La esposa del trabajador, o en su defecto la concubina.*
- b) *Los hijos del trabajador solteros y que no trabajen, menores de veintiún años, y hasta la edad de veinticinco años, cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padezcan.*
- c) *El padre y la madre del trabajador.*
- d) *Los jubilados así como los pensionados, por incapacidad permanente, total o parcial no menor del 50%, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, y los derechohabientes de los trabajadores pensionados que se mencionan en los tres incisos anteriores.*
- e) *Los derechohabientes pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en su carácter de beneficiarios de trabajadores que fallezcan en servicio o estando pensionados.*

Las personas a que se refieren los incisos anteriores deberán depender económicamente del trabajador y no tener por sí mismos derecho a similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere esta Cláusula, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán determinadas por los médicos del sistema establecido por la Institución. En caso de inconformidad, el trabajador o beneficiario, directamente o a través del Sindicato, podrán pedir otro dictamen por su cuenta, y si la Institución no se allanare a éste, de común

acuerdo los dos médicos discrepantes designarán a un tercero cuyo dictamen será el definitivo.

Los honorarios y gastos derivados del dictámen del médico del trabajador o beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido la razón;

- V.- En caso de emergencia comprobada, en la que haya sido indispensable utilizar servicios médicos al margen del sistema establecido, la Institución pagará los gastos que por este concepto hubiere cubierto al trabajador;
- VI.- La Institución diseñará los mecanismos necesarios para que en los casos de complicaciones médico-quirúrgicas originadas en las atenciones recibidas por los servicios médicos que otorga el Banco, se evite que el trabajador sufra por esta causa cualquier perjuicio económico, y
- VII.- Los trabajadores contratados por tiempo fijo u obra determinada, así como sus derechohabientes, recibirán de la Institución los beneficios a que tengan derecho en los términos de la Ley del Seguro Social y del Reglamento del Seguro obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

La Institución llevará archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorguen en los términos de esta Cláusula, y trimestralmente proporcionará al Instituto Mexicano del Seguro Social los datos necesarios para tales fines.

Una vez terminada la relación laboral, siempre y cuando ésta haya sido de un mínimo de ocho semanas, el trabajador y sus derechohabientes podrán disfrutar del servicio médico hasta por un periodo máximo de ocho semanas posteriores, salvo que durante este lapso inicien una nueva relación de trabajo.

Con objeto de facilitar a la Institución el cumplimiento de lo dispuesto por la fracción IV, en lo relativo a considerar como beneficiarios de las prestaciones de seguridad social a las personas que en la misma se mencionan, el trabajador tendrá la obligación de proporcionarle una información completa y veraz relativa a las prestaciones de que disfruten en esta materia de seguridad social dichos beneficiarios, ya sea que éstas se deriven de derechos propios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado u otros organismos de seguridad social públicos privados, o en virtud de que gocen de las mismas prestaciones por ser beneficiarios de algún otro familiar.

Una vez que el trabajador haya proporcionado la información a que se refiere el párrafo anterior, la Institución realizará un estudio socioeconómico, a fin de corroborar los datos aportados y determinar si la condición de los beneficiarios se ajusta a los supuestos que para tal efecto existen de acuerdo a los preceptos legales establecidos.

CLÁUSULA 72.- Los servicios médicos que correspondan a los jubilados o pensionados y a sus familiares derechohabientes, se otorgarán en el lugar donde establezcan su domicilio, siempre y cuando en la plaza respectiva la Institución tenga dichos servicios para sus trabajadores. En su defecto, los servicios se otorgarán en la plaza más cercana en donde la Institución preste servicios médicos a sus trabajadores.

En caso de urgencia que impida al trabajador o a sus derechohabientes trasladarse a los servicios médicos contratados por la Institución, porque estén en peligro sus vidas, la Institución, una vez comprobado lo anterior, cubrirá el costo de acuerdo con el procedimiento y lineamientos establecidos en el Reglamento de Servicios Médicos.

Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, así como en las fracciones V y VI de la Cláusula 71, la Institución cubrirá dichos conceptos hasta por el equivalente al monto y calidad de los proporcionados por la misma.

Para los efectos de esta Cláusula, el jubilado o el pensionado deberá informar a la Institución el lugar en donde establezca su domicilio y le notificará cualquier cambio posterior.

CLAUSULA 73.- La Institución deberá expedir un Reglamento de Servicios Médicos que permita a los trabajadores conocer con la mayor precisión la forma de satisfacer sus necesidades al respecto y ceñirse a ella.

En cualquier tiempo la Institución tomará en cuenta las observaciones que realice el Sindicato para el debido cumplimiento de este servicio.

CLAUSULA 74.- La Institución deberá mantener en el mismo lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar al personal para que los preste.

Para seguridad del propio personal y del público que asiste a la Institución, todos los trabajadores están obligados a observar las medidas de seguridad que la Institución establezca por sí y/o a través de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, así como las consignadas en el Reglamento de Protección Civil del Distrito Federal y sus equivalentes en el interior de la República.

En caso de accidente de trabajo, quienes tengan conocimiento del mismo deberán dar aviso al jefe de la oficina para que se adopten las medidas pertinentes.

CLAUSULA 75.- La Institución está obligada a pagar por su cuenta las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; sólo se considerará el salario fijo diario que perciban los trabajadores y cuarenta días de aguinaldo anual que, como mínimo, se señalan en el Contrato.

CLAUSULA 76.- Todo trabajador en servicio, al llegar a los cincuenta y cinco años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicio, o sesenta años de edad con un mínimo de cinco años de servicio, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro, que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, le conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de la Ley respectiva, e independientemente del SAR.

El monto de esta pensión mensual se determinará considerando un 2.5% por cada año de servicios que el trabajador haya prestado a la Institución, aplicando el porcentaje que resulte al promedio del salario mensual obtenido por el trabajador durante el último año, incluyendo en este cálculo el aguinaldo anual completo y la compensación de antigüedad que, en su caso, haya percibido conforme a lo que establece el presente Contrato.

Para la determinación de las pensiones de jubilación se debe entender como sueldo pensionable neto al compuesto por el sueldo base mensual, el aguinaldo anual y la compensación por antigüedad, sustrayendo la parte correspondiente a los impuestos retenidos.

CLAUSULA 77.- Para los efectos de otorgamiento de las pensiones a que se refiere la Cláusula anterior, el salario mínimo bancario que servirá de base para la pensión será el que rija en la plaza en donde se conceda la misma.

Para los efectos del ajuste de la pensión vitalicia a los salarios mínimos bancarios, deberá prevalecer el que corresponda a la zona económica del lugar en que la pensión se haya otorgado, con la salvedad de que en los casos en que el trabajador haya prestado servicios en oficinas de la propia Institución, ubicadas en distintas plazas, deberá ajustarse al que resulte mayor entre el que corresponda a la plaza donde el trabajador haya prestado más tiempo sus servicios o el lugar en que se le haya otorgado la pensión.

CLAUSULA 78.- La cantidad que mensualmente perciba el pensionado no será en ningún caso inferior al salario mínimo bancario que rija en la zona respectiva. La Institución efectuará los ajustes necesarios en el momento del otorgamiento y cada vez que dicho salario se modifique. En caso de que el trabajador disfrute la pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Institución, será la suma de ambas, la que no podrá ser inferior al salario mínimo bancario.

La pensión mensual a cargo de la Institución, al fijarse, no deberá exceder del promedio del salario mensual percibido por el trabajador durante el último año de servicios, acumulando para tal efecto el aguinaldo completo y la compensación de antigüedad. En caso de que exceda aquélla deberá ajustarse la pensión que es a su cargo.

Si la suma de las pensiones netas de la Institución y del Instituto Mexicano del Seguro Social, sin considerar en la de este último la ayuda asistencial y/o las asignaciones familiares, no rebasa lo que representa el último sueldo pensionable neto recibido, el trabajador jubilado tendrá derecho a percibir íntegramente las dos pensiones sin que se haga ningún ajuste, asimismo, tampoco podrá ser menor al 75% de dicho sueldo pensionable neto ya que, de ser así, se ajustará a esa cantidad, siempre y cuando se cuente con una antigüedad mínima de 25 años al momento de su jubilación.

Dicho ajuste sólo es aplicable en el momento de determinar el monto de la pensión inicial a cargo de la Institución y no en el momento en que Instituto Mexicano del Seguro Social incrementa la pensión que a él le corresponde, a menos que la suma de las dos pensiones correspondan al salario mínimo bancario, pues en este caso la Institución sí puede, al incrementar las pensiones en el equivalente a este último, deducir los incrementos otorgados por el citado Instituto.

CLAUSULA 79.- La pensión que sea a cargo de la Institución cuando resulte superior al salario mínimo bancario, deberá incrementarse cada vez que se modifique el salario mínimo general, conforme a lo siguiente:

I.- La tasa de incremento a la pensión a cargo de la Institución se calculará tomando como base el 50% de la tasa de incremento del salario mínimo general, adicionándole la cantidad que resulte de aplicar el 50% al producto de dicha tasa de incremento en el salario mínimo, multiplicado por sí misma.

$$d = 50 (.D) + 50 (.D)^2$$

d = TASA DE INCREMENTO A LA PENSION

D = TASA DE INCREMENTO DEL SALARIO MINIMO GENERAL EN UN PERIODO DE 12 MESES.

La tasa de incremento al salario mínimo general a que se refiere esta fracción, será la que resulte al comparar el nuevo salario mínimo general con el vigente doce meses antes;

II.- La tasa de incremento a la pensión se aplicará al monto de la existente doce meses antes de la fecha a que corresponda el incremento.

Cuando la pensión tenga una antigüedad menor a un año, la tasa de incremento se aplicará al monto inicial de la pensión.

Cuando la tasa de incremento a la pensión resulte superior a la tasa de incremento al salario mínimo general, a que se refiere la fracción I de esta Cláusula, se ajustará a esta última. En su caso, también se limitará al aumento porcentual que hubieren tenido, en el lapso correspondiente, los salarios de igual rango de los trabajadores activos;

III.- La pensión también se incrementará en la cantidad necesaria para que su monto no llegue a ser inferior al 75% de la cantidad resultante de aplicar al salario mínimo bancario vigente, el múltiplo que resulte de la relación entre la pensión inicial con el salario mínimo vigente en la fecha de su otorgamiento, y

IV.- Para los efectos de esta Cláusula, se considerará la suma de la pensión a cargo de la Institución y la que sea a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

CLAUSULA 80.- La Institución efectuará los estudios actuariales necesarios para determinar la parte de la reserva para pensiones que corresponda al personal jubilado, misma que deberá invertirse, en los términos legales, en valores autorizados por la Comisión Nacional de Valores que garantizan seguridad, liquidez y rendimiento a fin de asegurar la revaluación de las pensiones.

CLAUSULA 81.- Para cubrir las prestaciones en exceso a las que establece el IMSS, la Institución deberá constituir las reservas correspondientes o bien establecer los sistemas o procedimientos necesarios a fin de cumplir con lo establecido en el presente Capítulo.

En las prestaciones que otorgue la Institución en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, se gozarán de los mismos derechos que al Instituto concede la Ley de la materia.

CLAUSULA 82.- Los trabajadores de la Institución, así como sus beneficiarios a que se refiere el IMSS, en su caso, gozarán en los términos de dicha Ley, de los beneficios correspondientes a los Seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y

muerte, incluyendo el relativo a la dote matrimonial, así como de los correspondientes al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que no cubra directamente la propia Institución, los cuales serán otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo e invalidez, si algún siniestro ocurre estando el trabajador al servicio de la Institución, gozará de un 50% más de los beneficios que en dinero establece el INSS en las condiciones y términos fijados por ésta.

Para el otorgamiento de la pensión complementaria por invalidez o incapacidad, basta que el Instituto Mexicano del Seguro Social establezca la pensión correspondiente para que surja la obligación a cargo de la Institución.

La Institución podrá otorgar pensiones vitalicias de retiro en lugar de las pensiones complementarias a la de incapacidad e invalidez que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, si además de acreditarse ésta, el monto de la pensión no excede de la cantidad a la que tendría derecho el trabajador a los 55 años de edad y si no resulta superior a tres veces el salario mínimo bancario.

CLAUSULA 83.- Las pensiones complementarias a las que por invalidez o por incapacidad, superior al 50%, otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social sumadas con estas últimas no serán nunca inferiores al salario mínimo bancario. En consecuencia, la Institución incrementará su pensión en la cantidad que sumada con la del Instituto Mexicano del Seguro Social totalice el salario mínimo bancario.

CLAUSULA 84.- En caso de fallecimiento de un trabajador en servicio o pensionado por jubilación, por incapacidad permanente total o por invalidez, la persona o personas que haya designado como sus beneficiarios entre sus parientes que dependan económicamente de él, tendrán derecho a recibir por parte de la Institución:

- I.- Seis meses del salario o de la pensión que disfrutaba el trabajador o pensionado al ocurrir el fallecimiento, por concepto de pago de defunción;
- II.- El importe de los gastos de funeral, hasta por un límite de dos meses de dicho salario o pensión, y
- III.- La mitad del salario o pensión que disfrutaba al morir el trabajador o pensionado, pagadera por mensualidades vencidas, durante los diez y ocho meses siguientes a la defunción.

Estos beneficios, sumados, no deberán exceder de cuarenta veces el salario mínimo bancario mensual de la zona económica respectiva.

La Institución podrá cumplir con la prestación contenida en esta Cláusula, contratando para ello los seguros que considere convenientes.

CLAUSULA 85.- Los beneficios mencionados en la Cláusula anterior no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio, ni pagar impuesto alguno, sino únicamente acreditar su identidad a satisfacción del Banco y suscribir los recibos correspondientes.

A falta de designación, o en caso de dificultad, la Institución deberá consignar la cantidad respectiva a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que ésta la entregue a quien legalmente corresponda.

CAPITULO IX**DE LAS COMISIONES MIXTAS**

CLAUSULA 86.- Para el cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables en la materia y para la observancia del Contrato, las partes convienen en mantener las siguientes Comisiones Mixtas:

- I.- De Escalafón;
- II.- De Capacitación y Adiestramiento;
- III.- De Seguridad e Higiene;
- IV.- De Reparto de Utilidades;

Asimismo, convienen en integrar la Comisión Mixta:

- V.- De Catálogo de Puestos, y

Las demás a que se refieran las disposiciones legales aplicables.

CLAUSULA 87.- Las Comisiones se integrarán con igual número de representantes de la Institución y del Sindicato; la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades se integrará de acuerdo con lo que señala la Ley.

Por cada representante propietario habrá un suplente, el cual sustituirá al propietario en sus ausencias temporales. En caso de ser definitivas, la Institución o el Sindicato, según corresponda, hará el nuevo nombramiento.

Las partes, en cualquier tiempo podrán, sin expresión de causa, remover libremente a sus respectivos representantes, propietarios o suplentes.

CLAUSULA 88.- Las Comisiones revisarán y expedirán los Reglamentos que normen sus acciones, las que, en todo caso, se apegarán a los principios establecidos en las disposiciones legales.

CLAUSULA 89.- En cada una de las regionales de la Institución, se mantendrán e integrarán, en su caso, Subcomisiones Mixtas y Subcomités, de acuerdo a las bases establecidas en el presente Contrato y los Reglamentos respectivos.

CLAUSULA 90.- La Institución y el Sindicato atenderán el ejercicio de los derechos escalafonarios de los trabajadores sindicalizados, de acuerdo a lo establecido en este Capítulo y en el Reglamento respectivo.

El Escalafón es el sistema organizado en la Institución para efectuar las promociones, permutas y cambios de los trabajadores sindicalizados con base al Reglamento en la materia.

En la Institución regirá un Escalafón Nacional que comprenderá los escalafones de puestos sindicalizados de los Centros de Trabajo de México, Distrito Federal, y Area Metropolitana, periférica y escalafones de los centros regionales en el interior del país, en donde quedarán relacionadas las plazas existentes por puesto en cada rama y grupo de actividad, así como los nombres de los trabajadores sindicalizados en orden descendente de antigüedad en cada categoría.

En el Reglamento que revise la Comisión Mixta de Escalafón se determinarán los trámites que de acuerdo con el Contrato se deben satisfacer para el ejercicio de los derechos escalafonarios.

Los movimientos escalafonarios sólo podrán realizarse entre trabajadores sindicalizados. Los trabajadores que hayan desempeñado un puesto de confianza y regresen a su puesto sindicalizado, no podrán concursar para promociones escalafonarias hasta que no hayan computado un mínimo de seis meses en la reanudación de labores como trabajadores sindicalizados.

Se consideran vacantes definitivas las que resulten por cualquiera de los siguientes movimientos:

- I.- Creación de un nuevo puesto o ampliación de número de plazas que lo componen;
- II.- Ascenso;
- III.- Renuncia;
- IV.- Jubilación;
- V.- Fallecimiento;
- VI.- Terminación de la relación laboral debido a incapacidad física o mental;
- VII.- Rescisión del Contrato Individual o separación del empleo por cualquiera de las causas señaladas en el Reglamento Interior y los artículos 47 y 51 de la Ley, y
- VIII.- Por la aplicación de la Cláusula de exclusión.

Se considerarán vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y determinen la necesidad de su ocupación:

- I.- Permisos en los términos de este Contrato;
- II.- Rescisión del Contrato Individual, cuando el trabajador titular del puesto haya ejercitado acción de reinstalación por considerarla injustificada durante el tiempo que la acción sea ejercible, o se encuentre subjúdica;
- III.- Incapacidad física o mental, y
- IV.- Suspensión jurídica de la relación laboral.

La ocupación de las vacantes temporales dará lugar a que las personas que lleven a cabo las funciones de sus titulares, reciban en un plazo no mayor de un mes, la diferencia de sueldos.

Quando se trate de vacantes temporales que no excedan de tres meses, no se moverá el escalafón: La Institución nombrará y removerá de acuerdo al Reglamento respectivo, al trabajador que deba cubrirlos, siendo obligatorio para la Institución en los casos de vacantes mayores de quince días otorgar el sueldo que corresponda a la plaza vacante de que se trate.

La Institución pondrá a disposición de la Comisión y Subcomisiones Mixtas de Escalafón, dentro del término de los siete días hábiles siguientes, las listas de las plazas en los puestos vacantes que ocurran en su jurisdicción, a efecto de que dicha Comisión realice las convocatorias necesarias para que se lleven a cabo los concursos, en los que intervendrán los trabajadores que de acuerdo a los requisitos escalafonarios puedan hacerlo a fin de cubrir las vacantes que se presenten.

CLAUSULA 91.- El Banco se obliga a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en los términos de los artículos 153 A al 153 X de la Ley y además, deberá sujetarse a lo previsto en el presente Contrato.

La Institución convendrá con el Sindicato, de conformidad con el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley, los planes y programas para proporcionar capacitación y adiestramiento, ejecutando los acuerdos de la Comisión Mixta; dichos programas podrán abarcar periodos de dos a cuatro años de acuerdo a lo siguiente:

I.- La capacitación y el adiestramiento tendrán como objetivo:

- a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores;
- b) Informarlos sobre la aplicación de las nuevas tecnologías, referidas a la actividad financiera;
- c) Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación;

- d) Prevenir contra los riesgos de trabajo a los trabajadores y contra aquellos que puedan dañar la estabilidad y la actividad de los trabajadores y de la Institución;
- e) Incrementar la productividad de los trabajadores;
- f) Buscar la superación y el desarrollo personal de los trabajadores y su orientación y formación para el trabajo;
- g) Crear en los trabajadores, junto con el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y su cultura en general, conciencia de la importancia de la prestación del Servicio de Banca y Crédito;
- h) Prepararlos para que, a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social de la Institución y del medio en el que se desenvuelve, se mejore dinámicamente la organización y el funcionamiento de ésta, se realice de manera eficaz y eficiente y se ejecuten satisfactoriamente sus planes y programas de trabajo;
- i) Preparar a los trabajadores para mejorar las relaciones internas en la Institución y las externas en aquellos puestos que así lo requieran, y consecuentemente, la imagen de la misma y de sus componentes, y
- j) Prepararlos para que estén en condiciones de influir, con sentido positivo y una actitud que se signifique por activa, en el desarrollo del Servicio de Banca y Crédito.

II.- El derecho del trabajador a que la Institución le proporcione capacitación y adiestramiento, implica la obligación de asistir puntualmente a los cursos, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación, excepto que acredite su competencia, a satisfacción de la Comisión Mixta, documentalmente o mediante examen de suficiencia

III.- La Institución podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro o fuera de sus oficinas;

IV.- El trabajador de nuevo ingreso que requiera y reciba capacitación o adiestramiento al prestar sus servicios, estará sujeto a las Cláusulas de este Contrato que rijan para los demás trabajadores, y

V.- La Comisión deberá, además:

- a) Ejercer una acción coordinadora y de supervisión para que los planes y programas de capacitación se ejecuten de manera descentralizada por parte de los establecimientos de la Institución;
- b) Procurar que la capacitación que se imparta en los establecimientos sea preferentemente abierta, para que los trabajadores queden sujetos a la autocapacitación supervisada, sin perjuicio de la que se imparta personal y directamente por los instructores;
- c) Enriquecer la capacitación y el adiestramiento con actividades complementarias de apoyo y de estímulo, en lo artístico y en lo cultural;
- d) Procurar que la capacitación y el adiestramiento sean tomados en cuenta en la aplicación del escalafón, a fin de que el esfuerzo que realicen los trabajadores encuentre debida compensación;
- e) Revisar dinámicamente las necesidades de capacitación y adiestramiento y considerar también con sentido renovador y creativo, los cursos y técnicas didácticas;
- f) Evaluar con sentido de proyección en base a las cifras estadísticas, los resultados de la capacitación y el adiestramiento para partir de estos hacia una mejor orientación y aprovechamiento de los recursos humanos;

- g) Llevar un padrón de instructores, y
- h) Instrumentar una labor editorial, de manera permanente de material didáctico para cursos de todo tipo, incluyendo los abiertos y que podrán desarrollarse individualmente o de manera asociada con otras instituciones del sector financiero.

La capacitación y adiestramiento deberá, además:

- a) Comprender todos los puestos y niveles administrativos existentes en el Banco;
- b) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores sindicalizados, y
- c) Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores sindicalizados de un mismo puesto y categoría.

Para la capacitación y adiestramiento fuera de horas de trabajo, se estará a lo establecido en el artículo 153 E de la Ley.

Terminadas satisfactoriamente la capacitación y adiestramiento, la Comisión Mixta otorgará la Constancia de Habilidades correspondiente.

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 153 M de la Ley, las partes convienen y aceptan que cuando alguna persona para ingresar al Banco a un puesto sindicalizado, que pretenda tomar cursos de capacitación y adiestramiento impartidos o pagados por la Institución, deberá contar previamente con la aprobación por escrito del Sindicato.

CLAUSULA 92.- La Institución está obligada a proporcionar a los trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia a través de los siguientes beneficios:

I.- Becas sobre materias relacionadas con las actividades de la Institución, de acuerdo a las siguientes bases:

1. Tendrán derecho a ellas los trabajadores sindicalizados que al efecto seleccione la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de entre los solicitantes, de acuerdo con la aptitud de los mismos y conforme a los criterios que al efecto se establezcan;
2. Se otorgará cuando menos una beca por cada ochenta trabajadores sindicalizados o fracción que exceda de cuarenta;
3. Si el número de trabajadores fuera menor de cuarenta, la Institución está obligada a otorgar una beca, y
4. Estas becas comprenderán cuando menos el pago de las colegiaturas.

II.- Becas para seguir cursos en el Extranjero de acuerdo a las siguientes bases:

1. Se otorgará cuando menos una de estas becas por cada mil trabajadores sindicalizados;
2. Se darán por oposición, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Comisión respectiva, y
3. Comprenderán el costo de pasaje, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para gastos de hospedaje y alimentos.

Las becas a las que se refiere la presente Cláusula, se cancelarán si los trabajadores hacen uso indebido de ellas o no se dedican adecuadamente al estudio, en cuyo caso la Institución estará obligada a otorgarla en su oportunidad a otro trabajador.

CLAUSULA 93.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene seguirá normando sus acciones de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia.

Los edificios, oficinas y sucursales que integran la Institución, deberán contener las condiciones de seguridad e higiene necesarias para asegurar la salud e integridad física de los trabajadores.

Las funciones de esta Comisión están contenidas en el Reglamento respectivo.

CLAUSULA 94.- Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la Institución, en los términos y condiciones que señala la Ley.

La Institución y el Sindicato atenderán el ejercicio de los derechos para el Reparto de Utilidades de los trabajadores, de acuerdo a lo estipulado en este Capítulo y en el Reglamento respectivo.

CLAUSULA 95.- La Institución y el Sindicato acuerdan la creación de la Comisión Mixta de Catálogo de Puestos que tendrá como objetivo analizar conjuntamente los sistemas y técnicas utilizadas para la estructuración de dicho Catálogo.

El Catálogo de Puestos deberá contar con descripciones claras y precisas de cada uno de los puestos de la Institución, con sus correspondientes valores relativos y así establecer las bases técnicas necesarias para la formulación de los proyectos de Catálogo de Puestos.

CLAUSULA 96.- Las partes acuerdan dar continuidad a las actividades del Comité Deportivo, Cultural y Recreativo; asimismo, la creación del Comité de Productividad; lo anterior sin menoscabo de aquellos comités que se puedan crear en lo futuro, previo acuerdo de las mismas.

CLAUSULA 97.- La Institución está obligada a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal.

Por lo anterior, la Institución, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, dará a sus trabajadores, sin perjuicio de las labores, facilidades para el desarrollo de su cultura física a través de clubes deportivos que creará conjuntamente con las demás Instituciones, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, en todas aquellas plazas en donde laboren mil o más trabajadores.

La Institución estará obligada a cubrir por lo menos el 50% de las cuotas de inscripción y de las periódicas, que, para solventar los gastos necesarios, corresponda pagar a los clubes en donde inscriba a sus trabajadores.

Asimismo, otorgará a estos facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes.

Además promoverá, conjuntamente con el Sindicato, eventos para el desarrollo de su cultura general y de sus facultades artísticas.

El objetivo del Comité Deportivo, Cultural y Recreativo, es el de coadyuvar en la promoción y difusión de las actividades deportivas, culturales, recreativas y artísticas, de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento.

CLAUSULA 98.- Institución y Sindicato, atentos a los principios rectores de la modernidad en el Banco y conscientes de la necesidad de incrementar los actuales niveles de productividad, se comprometen a promover acciones y medidas que coadyuven a tal fin; las partes acuerdan en concordancia con los preceptos legales aplicables y los antecedentes contractuales sobre la materia, en que se establezca el Comité de Productividad de acuerdo al Reglamento respectivo.

Sus objetivos principales serán:

- a) Promover el desarrollo de programas específicos que incrementen la productividad en cada centro de trabajo;

- b) Alentar la capacidad creadora de los trabajadores;
- c) Promover y fomentar el desarrollo de métodos y técnicas que conduzcan al incremento de la productividad;
- d) Vigilar que los programas de productividad aprobados por el Comité se practiquen eficientemente, y
- e) Cumplir con los ordenamientos legales en materia de productividad.

CAPITULO X**DE LOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS PARA LOS****TRABAJADORES**

CLAUSULA 99.- Las partes establecerán sistemas de estímulos y recompensas para los trabajadores cuyas aportaciones impacten en forma significativa la calidad en el servicio y el mejor uso y aprovechamiento de los recursos.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA. - *A fin de resolver las controversias que surjan del incumplimiento del presente Contrato, el Banco y el Sindicato acuerdan desde este momento, que será potestativo de los trabajadores, en lo individual, el sujetar sus diferencias e intereses ante la Comisión Nacional Bancaria, como una instancia de conciliación administrativa.*

En caso de que alguna de las partes se inconforme con la resolución dictada, quedarán a salvo sus derechos para que los ejerciten ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos de las disposiciones aplicables.

SEGUNDA. - *Las partes se comprometen a difundir los términos del presente Contrato y del Reglamento Interior de Trabajo, a los Trabajadores sindicalizados, asimismo la Institución entregará a cada trabajador un ejemplar de los mismos.*

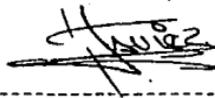
EL PRESENTE CONTRATO SE CELEBRA Y FIRMA POR TRIPLICADO EN LA CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL A LOS OCHO DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS, Y SERA DEPOSITADO ANTE LA H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, PARA LOS EFECTOS DEL ARTICULO 390 DE LA LEY.

POR EL BANCO BCH, S.A.



LID. CARLOS CABAL PENICHE

POR EL SINDICATO AUTENTICO
DE LOS TRABAJADORES DEL
BANCO, BCH.



SR. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO



BANCO BCH S. A.



12 MAY 1959 PM

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

ASUNTO: DEPOSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH S.A.



Lic. Jaime I. Collarntes Ortega, en representación de Banco BCH, S. A., personalidad que acredito en términos del - instrumento notarial No. 25940 pasado ante la fé del Notario Público No. 153 del Distrito Federal, Lic. Jorge Sánchez Cordero, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el - ubicado en Av. Reforma 364, Col. Juárez en esta Ciudad de México, D. F., y por la otra parte el Sr. Javier Hernández Carrasco, en su carácter de Secretario General del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, debidamente constituido de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, registrado ante la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el expediente número 10/10659 y registro número 6437, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de documentos y notificaciones el ubicado en la Calle de Bolivar No. 18-60. Piso Colonia Centro en esta Ciudad de México, D. F., respetuosamente comparecemos para exponer:

Que con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, venimos a depositarle el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado el día 8 de Mayo del presente año, entre el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, y Banco BCH, S. A., y que registrá las relaciones laborales en dicha Institución.

Por lo anteriormente expuesto y fundado,

A ESTA H. JUNTA, atentamente pedimos, se sirva:

UNICO: Tener por presentado en tiempo y forma - legales el Contrato Colectivo de Trabajo, que registrá las relaciones laborales en Banco BCH, S. A.

...



BANCO BCH S. A.

3852



- 2 -

12 MAY 92' PM

PROTESTAMOS LO NECESARIO



INSTITUCION

SINDICATO AUTENTICO DE LOS
TRABAJADORES DEL BANCO BCH


LIC. JAIME L. COLLANTES ORTEGA


SR. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO

ANEXO 6.

REGLAMENTO INTERIOR DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO BCH, S.A.

REGLAMENTO INTERIOR

DE

TRABAJO

BANCO BCH, S. A.

CAPITULO IDISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- El presente Reglamento Interior es de observancia obligatoria para la Institución y sus trabajadores, siendo su finalidad la de salvaguardar la fuente de trabajo, la integridad de los trabajadores y el respeto de sus derechos, así como hacer mas claras las normas que regulan sus relaciones laborales.

ARTICULO 2.- El presente Reglamento se emite atendiendo a lo dispuesto por los artículos 422, 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se tomara en cuenta ninguna disposición contraria a dicha Ley o al Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 3.- Para la interpretación del presente Reglamento Interior, se utilizarán los siguientes términos:

Institución.-	La Empresa y/o Banco BCH, S.A.
Sindicato.-	Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.
Ley.-	Ley Federal del Trabajo
Contrato Colectivo.-	Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Banco BCH, S.A. y el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH.
Reglamento.-	Reglamento Interior de Trabajo.
Trabajadores.-	Personal que presta sus servicios a Banco BCH, S.A.

ARTICULO 4.- Los funcionarios y trabajadores de la Institución, vigilarán la debida observancia del presente Reglamento.

CAPITULO II**DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA****INSTITUCION Y DE LOS TRABAJADORES****ARTICULO 5.- Son obligaciones de la Institución:**

- I.- Expedir y dar a conocer entre los trabajadores, normas que permitan el cumplimiento del Contrato, políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento de los centros de trabajo;**
- II.- Expedir los Contratos Individuales de trabajo y entregar copia de ellos al trabajador;**
- III.- Cubrir el salario a los trabajadores, así como prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tengan derecho;**
- IV.- Respetar en todo caso la personalidad y la dignidad del trabajador, dictando las órdenes en forma cortés y clara;**
- V.- Inducir, motivar, adiestrar y capacitar a los trabajadores para la adecuada prestación del servicio;**
- VI.- Dar un tratamiento de igualdad a los trabajadores, tanto en lo humano como en el trabajo, de tal suerte que nadie pueda suponer actitudes de discriminación o favoritismo;**
- VII.- Escuchar a los trabajadores, atender sus quejas y ponderar con ellos sus iniciativas y sugerencias, ya sea directamente con ellos o a través del Sindicato;**
- VIII.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, los que deberán ser de buena calidad, estar en buen estado y ser repuestos cuando dejen de ser útiles;**

- IX.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la Institución, y dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios, misma que consigne cuando menos el dato del tiempo de servicios y, en su caso, la causa por la que terminó la relación de trabajo;
- X.- Hacer del conocimiento del Sindicato los puestos sindicalizados de nueva creación, de última categoría y de la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes definitivas o temporales de puestos que deban cubrirse;
- XI.- Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y reglamentos respectivos para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportunamente los primeros auxilios;
- XII.- Hacer las deducciones que solicite el Sindicato, de las cuotas a cargo de los trabajadores sindicalizados y entregarlas al propio Sindicato a través de la persona o personas por él designadas, de conformidad con sus Estatutos, así como las demás que establezcan la Ley y el Contrato;
- XIII.- Proporcionar a los trabajadores los gastos de viaje y viáticos en base al manual que la Institución tenga establecido, cuando por instrucciones de la misma, y de acuerdo a la naturaleza de las funciones del puesto, estos requieran de viajar;
- XIV.- Efectuar el pago de los salarios caídos y reinstalar a los trabajadores sindicalizados en los puestos de los cuales los hubieren separado injustificadamente, cuando exista laudo ejecutoriado a su favor;
- XV.- Defender al trabajador con la mayor diligencia, en el caso de que éste sea arrestado administrativamente o procesado penalmente por actos no intencionales realizados en cumplimiento de sus labores. Asimismo, si actuó en defensa de los intereses de la Institución durante el desempeño de su trabajo, la misma Institución se hará cargo de los gastos judiciales que se eroguen, si media sentencia absolutoria, independientemente de lo que corresponda a sus salarios;

- XVI.- *Atender los acuerdos tomados por las Comisiones Mixtas, así como de los Comités, en el ejercicio de sus funciones;*
- XVII.- *Abstenerse de hacer o autorizar colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores;*
- XVIII.- *Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen y administración del Sindicato;*
- XIX.- *Abstenerse de emplear cualquier procedimiento para que no se vuelva a dar ocupación a los trabajadores que se separan o sean separados del trabajo;*
- XX.- *Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores;*
- XXI.- *Tratar con el debido respeto a los representantes sindicales y otorgarles las facilidades necesarias para el cumplimiento de sus actividades, y*
- XXII.- *Las demás que le sean impuestas por la Ley y el Contrato.*

ARTICULO 6.- *Son obligaciones de los trabajadores:*

- I.- *Cumplir con lo establecido en la Ley, el Contrato y el Contrato Individual de Trabajo;*
- II.- *Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte la Institución a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial;*
- III.- *Acatar las órdenes o instrucciones lícitas que reciban de sus superiores en atención al servicio que prestan;*
- IV.- *Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las Autoridades competentes y la Institución, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo;*

- V.- *Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el Contrato Individual de Trabajo respectivo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos;*
- VI.- *Asistir al trabajo y presentarse puntualmente, así como desempeñar sus labores dentro de su jornada de trabajo;*
- VII.- *Hacer del conocimiento de la Institución las causas justificadas que impidan concurrir a sus labores;*
- VIII.- *Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo;*
- IX.- *Dirigirse hacia los superiores y demás compañeros con respeto y consideración;*
- X.- *Tratar con respeto y consideración a los usuarios del servicio, absteniéndose de darles un mal trato de palabra o de obra, de modo que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagen y muestre la mayor diligencia en la prestación de los servicios;*
- XI.- *Conservar en buen estado y presentación los instrumentos de trabajo, mobiliario, equipo y útiles que les haya dado la Institución para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o fabricación defectuosa;*
- XII.- *Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Institución, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física;*
- XIII.- *Someterse a los reconocimientos médicos que sean necesarios para verificar que no padece incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, en cuyo caso deberá comunicarlo a la Institución;*

- XIV.-** Guardar escrupulosamente los secretos profesionales y el secreto bancario, así como los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación se pueda deteriorar la imagen de la Institución o causar daños o perjuicios a la propia Institución o a los usuarios del servicio;
- XV.-** Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o custodia, estén a su cuidado en los casos de: disfrute de vacaciones, permisos, o por la aplicación de suspensiones administrativas, rescisión o terminación de la relación laboral, y
- XVI.-** Las demás que señalen la Ley y el Contrato.

ARTICULO 7.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I.-** Permanecer en el centro de trabajo o introducirse a él fuera de las horas de trabajo, sin autorización superior;
- II.-** Usar el mobiliario y equipo para fines distintos a los del trabajo;
- III.-** Hacer cualquier clase de propaganda dentro del establecimiento, salvo en los lugares que para tal fin provea y autorice la Institución;
- IV.-** Organizar o participar en colectas, rifas y las llamadas tandas entre el personal;
- V.-** Hacer uso indebido de los medios de comunicación de la Institución;
- VI.-** Alterar el orden y la disciplina formando indebidamente corrillos o grupos en los sanitarios, pasillos, oficinas, locales o dependencias de la Institución;
- VII.-** Realizar actividades indebidas y ajenas al trabajo que obstruyan o entorpezcan las labores dentro del horario de trabajo;

- VIII.- *Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo, de personas ajenas a la Institución, salvo el caso en que dentro de las funciones del trabajador se contemple el hecho de prestarles un servicio, o bien cuando se trate de usuarios del mismo;*
- IX.- *Aprovechar los servicios de trabajadores de la Institución para asuntos personales o ajenos a los oficiales de la de la propia Institución;*
- X.- *Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo permiso de sus superiores;*
- XI.- *Prestar dinero con interés, así como realizar operaciones de compra-venta entre los compañeros o usuarios del servicio, cuando éstas no correspondan a las funciones propias de la Institución;*
- XII.- *Permitir que otra persona maneje indebidamente la maquinaria, los aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente;*
- XIII.- *Permitir que un trabajador marque o firme, por otro las horas de entrada y salida del trabajo o marcarlas o firmarlas por otro trabajador según el sistema establecido;*
- XIV.- *Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin autorización de la Institución o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar labores propias;*
- XV.- *Incurrir en cualquier acto u omisión intencional y doloso que, aun sin entrañar paralización de las actividades, se traduzca en disminución de las mismas o en descenso de la productividad;*
- XVI.- *Sustraer del centro de trabajo, útiles de trabajo o documentos sin autorización superior;*
- XVII.- *Presentarse en estado de ebriedad;*

- XVIII.** - Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de algún narcótico ó droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la Institución y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- XIX.** - Portar armas de cualquier clase durante el trabajo, a menos que la naturaleza de este lo exija y medie autorización de la Institución y de la autoridad competente;
- XX.** - Suspender o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores sin autorización expresa de su jefe inmediato;
- XXI.** - Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizada secretos o informes sobre asuntos o negocios, tanto de la Institución como de su clientela;
- XXII.** - Alterar, modificar, destruir indebidamente, o falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Institución o de los usuarios del servicio, cualesquiera que sea su objeto, y
- XXIII.** - Ser procurador, gestor, agente particular o tomar a su cuidado y a título personal, el tramite de asuntos directamente relacionados con la Institución, aún fuera del horario de labores.

CAPITULO III**DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y****CONTROL DE ASISTENCIA**

ARTICULO 8.- El presente Capítulo se establece de conformidad con las fracciones I y II del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 9.- La jornada de trabajo inicia y concluye en el centro de trabajo, donde se deben realizar las funciones, salvo que la naturaleza de sus funciones exijan iniciar o terminar en un lugar distinto del establecido.

ARTICULO 10.- El trabajador que labore con horario continuo, dispondrá de media hora de descanso durante la jornada, a las horas que previamente señale la Institución a fin de no entorpecer las actividades.

ARTICULO 11.- Los trabajadores no están obligados a laborar tiempo extraordinario, sino por circunstancias excepcionales que a juicio de la Institución y del Sínicoato lo ameriten, previa notificación por escrito de la persona facultada para ello.

ARTICULO 12.- La solicitud de la Institución para que se recurra al tiempo extraordinario, deberá expresarse mediante comunicación escrita que se dé al trabajador, y en la que se manifiesten las razones por las que se requiere de su servicio. La Institución quedará eximida de emitir la comunicación escrita a que se refiere éste artículo en los casos señalados por el artículo 65 de la Ley.

ARTICULO 13.- La negativa del trabajador para realizar trabajo extraordinario no constituye desobediencia ni tendrá efectos de rescisión; en dado caso, deberán reunirse las circunstancias que lo justifiquen, sin exceder lo previsto en la Ley y el Contrato.

ARTICULO 14.- Las horas extraordinarias trabajadas deberán ser pagadas a más tardar en la quincena siguiente; el tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo ser cubierto con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

El exceso en los supuestos consignados en el párrafo anterior, deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

ARTICULO 15.- La jornada extraordinaria, bajo ninguna circunstancia se pagará mediante compensaciones por un monto alzado o de cualquier otra forma diferente a la prevista en el Contrato.

ARTICULO 16.- El horario de trabajo será el que se estipule en el respectivo Contrato Individual de trabajo.

Los trabajadores estarán sujetos a laborar, como máximo, cuarenta horas a la semana, distribuyéndose estas conforme a su horario. En caso de modificación al horario, se requerirá del consentimiento del trabajador por escrito, quien podrá pedir la intervención del sindicato.

ARTICULO 17.- El trabajador debe presentarse puntualmente a sus labores, de llegar con retraso, se hará acreedor a las sanciones correspondientes.

Cuando dicho retraso sea mayor a diez minutos, la Institución podrá rehusarse a admitirlo en su trabajo y su falta será considerada como injustificada para todos los efectos legales, salvo prueba en contrario.

En este supuesto, el trabajador será formalmente escuchado cuando pretenda justificar su retraso por sí mismo o a través del Sindicato.

ARTICULO 18.- Para la comprobación de la exactitud de las entradas y salidas del trabajador, la Institución pedirá que firme relaciones, marque tarjetas en relojes o siga cualquier otro procedimiento que reúna los requisitos necesarios de control y que prueben su asistencia.

ARTICULO 19.- La Institución señalará las horas oficiales de entrada y salida para el trabajador, según las necesidades de las oficinas y de los diversos puestos, las cuales serán establecidas en el Contrato Individual de trabajo.

ARTICULO 20.- La duración máxima de la jornada diaria de trabajo en la Institución será:

8 horas la diurna
7 horas la nocturna
7 1/2 horas la mixta

ARTICULO 21.- La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua en atención a las necesidades y modalidades de cada uno de los puestos que se desempeñen.

ARTICULO 22.- En el horario discontinuo, el trabajador dispondrá del tiempo suficiente para tomar sus alimentos a las horas que señale razonablemente la Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones. Este tiempo no será considerado dentro de la jornada de trabajo, en virtud de que el trabajador tiene la libertad de disfrutarlo fuera de la Institución.

ARTICULO 23.- La Institución deberá establecer sistemas de control efectivo para determinar la jornada de trabajo y el tiempo extraordinario.

ARTICULO 24.- El trabajador que falte injustificadamente a sus labores, no generará el salario correspondiente a los días de ausencia, ni a la parte proporcional de los días de descanso que le correspondan, sin perjuicio de que se le apliquen las demás sanciones o consecuencias legalmente procedentes.

CAPITULO IV**DE LOS LUGARES Y DIAS DE PAGO**

ARTICULO 25.- El presente capítulo se establece de conformidad con la fracción IV, del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 26.- El pago de los salarios se efectuará los días quince y último de cada mes, en las oficinas de la Institución y se hará en moneda de curso legal o en cheques, debiéndose entregar personalmente al trabajador, o en casos excepcionales a la persona que éste designe mediante carta poder.

También podrá realizarse dicho pago mediante abono a la cuenta que, previo acuerdo con el trabajador, le establezca la Institución y éste pueda disponer libremente de las percepciones a que tenga derecho.

Cuando el día de pago coincida con uno no laborable, la remuneración se hará el día laborable anterior. Los recibos correspondientes que deberá firmar el trabajador, contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones correspondientes.

CAPITULO V**DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

ARTICULO 27.- El presente Capitulo se establece de conformidad con la fracción VI del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 28.- Para prevenir y reducir las posibilidades de riesgos de trabajo se adoptarán, sin menoscabo de las que dicte la Comisión Mixta respectiva, las siguientes medidas:

- a) Se establecerán programas de difusión dirigidos al personal sobre técnicas para la prevención de riesgos de trabajo;
- b) Se dotará a los trabajadores de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuada a sus funciones;
- c) Se emitirán y distribuirán los instructivos correspondientes, y
- d) Se impartirán cursos de primeros auxilios, técnicas de emergencias para casos de siniestros o de incidentes de carácter delictivo, para el personal cuyas funciones se consideren con mayores riesgos.

ARTICULO 29.- En los lugares donde se desempeñen labores que se consideren de peligro, deberán usarse equipos de protección adecuados y adoptarse las medidas suficientes para la debida seguridad del personal que las ejecute. Asimismo, se fijarán en lugar visible las disposiciones de seguridad conducentes, a fin de evitar o reducir el riesgo; a la vez, se instalarán en todos los centros de trabajo, botiquines de emergencia que contengan los medicamentos necesarios.

ARTICULO 30.- Los jefes, encargados o personas responsables de todas las áreas, tienen la obligación de vigilar que el personal a sus órdenes, adopte las medidas de seguridad necesarias para evitar que sufran algún daño; asimismo, están obligados a hacer que se respeten las medidas preventivas conducentes.

ARTICULO 31.- Todos los trabajadores de la Institución, están obligados a informar oportunamente a su jefe inmediato superior y a la Comisión o Subcomisión Mixta respectiva, acerca de las condiciones defectuosas de instalaciones físicas, maquinaria, equipo o en los dispositivos de seguridad que puedan motivar algún riesgo, a fin de que se corrija inmediatamente cualquier anomalía.

ARTICULO 32.- Queda prohibido a los trabajadores:

- a) Efectuar labores peligrosas sin utilizar equipo preventivo indispensable para ejecutar el trabajo, y
- b) Emplear maquinaria, herramienta, vehículos y utensilios de trabajo en condiciones inapropiadas y cuyo manejo pueda originar riesgos para sus vidas o las de terceros.

ARTICULO 33.- El trabajador está obligado a someterse a reconocimientos médicos para verificar que no padece incapacidad alguna o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable; dado este último caso deberá comunicarlo a la Institución.

ARTICULO 34.- La Institución deberá mantener limpias las áreas de trabajo, de tal manera que exista un ambiente salubre e higiénico para los trabajadores; así mismo, dotará de los medios suficientes como: agua purificada, vasos desechables y todos los artículos sanitarios.

ARTICULO 35.- Los trabajadores de la Institución que, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, atiendan a cuentahabientes y usuarios, no deberán consumir alimentos o bebidas en su área de trabajo, de igual manera, queda estrictamente prohibido fumar en las áreas de atención al público en horario de servicio.

ARTICULO 36.- Los trabajadores de la Institución, no deberán introducir a su centro de trabajo aparatos electrónicos (radios, televisores, etc.), en razón a que estos son elementos distractores del ambiente laboral.

CAPITULO VIDE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 37.- El presente Capítulo se establece de conformidad con la fracción IX del artículo 423 de la Ley.

ARTICULO 38.- Los trabajadores de la Institución contarán con permisos para faltar a sus labores con goce de salario, los días y por los motivos siguientes:

- a) Los hombres, un día por el nacimiento de sus hijos;
- b) Cualquier trabajador, dos días en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge, concubina, concubinario e hijos;
- c) Cualquier trabajador, un día en caso de fallecimiento de hermanos y nietos, y
- d) Un día por contraer matrimonio civil.

Los trabajadores deberán avisar oportunamente a su jefe inmediato y justificar, posteriormente, los casos a los que aluden los incisos anteriores.

ARTICULO 39.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso para la preparación de su examen profesional, de acuerdo a lo siguiente:

ANTIGÜEDAD	DIAS OTORGADOS	SUELDO
1 AÑO	15	SIN GOCE
2 AÑOS	15	50 %
3 AÑOS EN ADELANTE	15	100 %

ARTICULO 40.- La Institución concederá permisos al personal sindicalizado para el desempeño de comisiones sindicales, previa comprobación de éstas, cuando a juicio de la Institución no se perjudica la prestación de los servicios.

ARTICULO 41.- La duración de los permisos concedidos por la Institución, se considerará como servicios efectivos para todos los efectos legales que benefician al trabajador.

ARTICULO 42.- Para los casos distintos a los señalados en los artículos anteriores no basta la simple solicitud de permiso, ni el previo aviso del trabajador para faltar a sus labores; para ello será necesario que la Institución autorice la falta, previa valoración de sus causas.

CAPITULO VII**SANCIONES**

ARTICULO 43.- El presente Capítulo se establece de conformidad con la fracción X del artículo 423 de la Ley.

ARTICULO 44.- El incumplimiento a la Ley, el Contrato y el presente Reglamento, por parte de los trabajadores será sancionado por la Institución de acuerdo a la gravedad de la falta, en la siguiente forma:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito, con copia al expediente del trabajador;
- c) Suspensión temporal de sus labores de 1 a 3 días, sin goce de sueldo;
- d) Suspensión temporal de sus labores de 4 a 6 días, sin goce de sueldo, y
- e) Suspensión temporal de sus labores de 7 a 8 días, sin goce de sueldo.

ARTICULO 45.- En caso de que el trabajador no observe lo establecido en la Cláusula 44 del Contrato, relacionado con la puntualidad, se le aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal al trabajador que llegue después del horario establecido;
- b) Amonestación por escrito al trabajador que en el término de 30 días tenga 4 retardos;
- c) Suspensión de 1 día sin goce de sueldo, al trabajador que en el término de 30 días compute más de 4 y hasta 8 retardos. y

- d) En caso de que se acumulen 3 amonestaciones por escrito en el término de 3 meses, el trabajador se hará acreedor a una suspensión de 1 a 3 días sin goce de sueldo.

ARTICULO 46.- Se aplicarán las sanciones comprendidas en este Reglamento a los jefes inmediatos, superiores o encargados de áreas, cuando incurran en conductas de comisión u omisión que lesionen la integridad física y moral de los trabajadores.

De igual manera, se atenderá a lo que señala el párrafo primero de este artículo, cuando los trabajadores no afiliados al Sindicato, atenten contra la integridad moral de este organismo y de sus representantes.

ARTICULO 47.- Se amonestará por escrito al trabajador que falte a sus obligaciones consignadas en el artículo 6 del presente Reglamento, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en este ordenamiento.

En relación a las prohibiciones consignadas en el artículo 7, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Se amonestará verbalmente a quién incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones I y II;
- b) Se amonestará por escrito a quién incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones III, IV, V, VI, VII y VIII;
- c) Se suspenderá de 1 a 3 días al trabajador que incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones IX, X, XI y XII;
- d) Se suspenderá de 4 a 6 días al trabajador que incurra en las prohibiciones marcadas en las fracciones XIII y XIV;
- e) Se suspenderá de 7 a 8 días al trabajador que incurra en las demás prohibiciones del citado artículo, y

- f) En caso de reincidencia o por la gravedad de la falta, el trabajador podrá hacerse acreedor a que se rescinda la relación de trabajo sin responsabilidad para la Institución.

ARTICULO 48.- Para imponer a sus trabajadores la suspensión a que se refieren los incisos c), d) y e) del artículo anterior, la Institución deberá escuchar previamente al trabajador involucrado, por sí mismo o a través del Sindicato, permitiéndole las pruebas que le ofrezca en defensa de sus intereses, después de lo cual determinará la procedencia o improcedencia de la sanción. En caso de lo dispuesto en el inciso f), deberá contarse invariablemente con la presencia del representante sindical.

ARTICULO 49.- En el caso de sanciones, actas administrativas, cargos por faltantes y cualquier otra comunicación sobre la materia de este capítulo, se le deberá entregar, invariablemente copia al trabajador y al Sindicato.

CAPITULO VIIISUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LARELACION DE TRABAJO

ARTICULO 50.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para los trabajadores y la Institución, las contenidas en éste artículo. En los casos de las fracciones I y II, la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obró en defensa de los intereses de la Institución, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que éste hubiese dejado de percibir;
- IV.- El arresto del trabajador;
- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III del mismo ordenamiento, y
- VI.- La falta de los requisitos o documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador

ARTICULO 51.- La suspensión surtirá efectos:

- a) En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo hasta que termine el periodo fijado por los médicos de la Institución o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que

la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

- b) Tratándose de las fracciones III y IV del artículo anterior, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de las autoridades competentes,* hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o concluya el arresto;
- c) En los casos de la fracción V, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y
- d) En los casos de la fracción VI, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento del hecho.

ARTICULO 52. - Son causas de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Institución, las que establece el artículo 47 de la Ley.

Para los efectos de este artículo se considerará adicionalmente como falta de probidad por parte del trabajador, el incurrir en ofensas, injurias o malos tratos en contra de los usuarios del servicio de la Institución, o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos.

ARTICULO 53. - Son causas de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, las establecidas en el artículo 51 de la Ley.

ARTICULO 54. - Se rescindirán los efectos del Contrato Individual del trabajo cuando el trabajador incurra en alguna de las causas siguientes:

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

- II.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- III.- Cometer el trabajador contra los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo, aún fuera del servicio, alguno de los actos a que se refiere la fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;
- V.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ésta sea la causa única del perjuicio;
- VI.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- VIII.- Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la Institución;
- IX.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso de la Institución o sin causa justificada;
- X.- Desobedecer el trabajador a los representantes de la Institución sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo;
- XI.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XII.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo;

- XIII.-** *Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la Institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos;*
- XIV.-** *Concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la Institución y presentar la prescripción suscrita por el médico, y*
- XV.-** *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*

ARTICULO 55.- *En caso de que exista rescisión injustificada de la relación de trabajo, el trabajador sindicalizado podrá demandar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de su salario y 20 días por cada año de servicios.*

La indemnización se pagará con base en el salario integrado, de conformidad con lo establecido por la Ley.

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

ARTICULO 56.- *En caso de rescisión injustificada, el trabajador de confianza tendrá derecho a demandar la indemnización que corresponda.*

ARTICULO 57.- *La Institución quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 55 del presente Reglamento, en los siguientes casos:*

- I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a doce meses;
- II.- Si se comprueba ante las autoridades que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñó o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con los representantes de la Institución, y la propia autoridad estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, y
- III.- Cuando se trate de trabajadores por tiempo fijo u obra determinada.

ARTICULO 58.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, la Institución solo podrá determinar la rescisión de los efectos del Contrato Individual de Trabajo, por alguna de las causas señaladas en el artículo 54, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, por lo que respetando los derechos que derivan de su antigüedad, se le impondrá en su caso, cualquiera de las demás sanciones disciplinarias que se señalan en el artículo 44 del presente ordenamiento.

La reincidencia en la falta cometida, o la comisión de otra que constituya una causa legal para los efectos de rescisión de la relación laboral, deja sin efecto la disposición anterior.

ARTICULO 59.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 55 consistirán en lo siguiente:

- I.- Si el Contrato Individual de Trabajo fuere por tiempo fijo menor de un año, el trabajador recibirá una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

- II.- Si el Contrato Individual de Trabajo fuere de carácter definitivo, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y
- III.- Además de las indemnizaciones a las que se refieren las fracciones anteriores, con el importe de tres meses de salario y en el caso de los salarios caídos desde la fecha de la rescisión, hasta que se paguen las indemnizaciones.

ARTICULO 60.- Son causas de separación del empleo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I.- Engañarlo la Institución al ofrecerle condiciones de trabajo que no correspondan a las reales. Esta causa de separación dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II.- Incurrir el personal directivo o administrativo de la Institución, o los familiares de éstos, dentro del servicio, en faltas de probidad u honrradez, actos de violencia, amagos, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hermanos o hijos;
- III.- Incurrir el personal directivo o administrativo de la Institución, o los familiares de éstos, fuera del servicio, en los actos a los que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV.- Incurrir la Institución con relación al salario, en los siguientes hechos:
- a) Pagar al trabajador un salario menor al que le corresponda;
 - b) Reducir el salario del trabajador;
 - c) No entregar el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, y
 - d) Hacer descuentos al salario por conceptos no permitidos por la Ley.

- V.- *Ocasionar el personal directivo o administrativo intencionalmente, daños a las herramientas o útiles de trabajo y responsabilizar de ello al trabajador;*
- VI.- *Ocasionar o permitir la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan;*
- VII.- *Comprometer la Institución con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, y*
- VIII.- *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves o de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren.*

ARTICULO 61.- *El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que la Institución lo indemnice en los términos del artículo 55 del presente Reglamento.*

ARTICULO 62.- *La Institución deberá reinstalar al trabajador sindicalizado cuyo Contrato Individual sea por tiempo indeterminado, salvo lo dispuesto en la fracción I del artículo 57, sin embargo, el propio trabajador podrá en cualquier momento optar por la indemnización, sin perjuicio de exigirle a la Institución la satisfacción de otros derechos a su favor.*

ARTICULO 63.- *Son causas de terminación de la relación de trabajo:*

- I.- *La renuncia del trabajador presentada por escrito;*
- II.- *La terminación del tiempo o de la obra, en los casos en que el trabajador haya sido contratado por tiempo fijo u obra determinada;*
- III.- *Que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total;*

IV.- La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y

V.- La muerte del trabajador.

ARTICULO 64.- En los casos de la fracción IV, del artículo anterior, se observará lo que señala el artículo 54 de la Ley, y la fracción II de la Cláusula 71 del Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 65.- Si en el juicio correspondiente no comprueba la Institución las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 55 del presente Reglamento.

ARTICULO 66.- Además de las establecidas en el artículo 53 de la Ley, será también causa de terminación de la relación de trabajo; que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total.

ARTICULO 67.- Los trabajadores gozarán de una prima de antigüedad, de acuerdo con las siguientes disposiciones especiales:

I.- La prima por antigüedad consistirá en doce días del salario del trabajador por cada año de servicios y parte proporcional por el periodo que no integre una anualidad. En caso de que el salario del trabajador rebase el doble del salario mínimo bancario, será esta cantidad la que represente la base máxima computable;

II.- Tienen derecho a la prima por antigüedad, los trabajadores cuyo Contrato Individual sea por tiempo indeterminado, en los siguientes casos:

a) En caso de que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos.

- b) *En caso de que se separen por causa justificada o que se le rescinda su contrato, independientemente de que haya habido o no causa justificada para ello.*
- c) *En caso de que los trabajadores adquieran la calidad de jubilados o pensionados y hayan cumplido 15 años de servicio.*
- d) *En caso de incapacidad o invalidez, y*
- e) *En caso de muerte, cualquiera que sea su antigüedad, en cuyo caso la prima por antigüedad se pagará a las personas que tengan derecho a recibirla, conforme a lo dispuesto en el artículo 162 fracción V de la Ley.*

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO.- La Institución se compromete a cubrir el costo de impresión de este Reglamento, del cual se entregará un ejemplar a cada uno de los trabajadores.

LEIDO QUE FUE Y APROBADO POR LOS REPRESENTANTES DE LAS PARTES, LO FIRMAN POR CUADRUPLICADO EN MEXICO, DISTRITO FEDERAL, A LOS OCHO DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS.

POR LA INSTITUCION



LTC. CARLOS CABAL PENICHE

POR EL SINDICATO AUTENTICO DE
LOS TRABAJADORES DEL BANCO
BCH.



SR. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO



BANCO BCH S. A.



3856

- 2 -

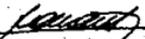
12 JUN 1978

PROTESTAMOS LO NECESARIO



INSTITUCION

SINDICATO AUTENTICO DE LOS
TRABAJADORES DEL BANCO BCH


LIC. JAIME L. COLLANTES ORTEGA


SR. JAVIER HERNANDEZ CARRASCO



BANCO BCH S. A.



C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE



ASUNTO: DEPOSITO REGlamentario INTERIOR
DE TRABAJO, DE BANCO BCH, S.A.

Lic. Jaime L. Collantes Ortega, en representación de Banco BCH, S. A., personalidad que acredito en términos del - instrumento notarial No. 25940 pasado ante la fé del Notario Público No. 153 del Distrito Federal, Lic. Jorge Sánchez Cordero , señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el - ubicado en Av. Reforma 364, Col. Juárez en esta Ciudad de México, D. F., y por la otra parte el Sr. Javier Hernández Carraso, en su carácter de Secretario General del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, debidamente constituido de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, registrado ante la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el expediente número 10/10699 y registro número 6437, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de documentos y notificaciones el ubicado en la Calle de Bolívar No. 18-00, Piso Colonia Centro en esta Ciudad de México, D.F., respetuosamente comparecemos para exponer:

Que con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, venimos a depositarle el Reglamento Interior de Trabajo celebrado el día 8 de Mayo del presente año, entre el Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco BCH, y Banco BCH, S. A., y que regirá las relaciones laborales en dicha Institución.

Por lo anteriormente expuesto y fundado,

A ESTA H. JUNTA, atentamente pedimos, se sirva:

UNICO: Tener por presentado en tiempo y forma - legales el Reglamento Interior de Trabajo, que regirá las relaciones laborales en Banco BCH, S. A.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

...