

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"A C A T L A N"



" LAS ETAPAS DE LAS RELACIONES  
LABORALES BANCARIAS  
EN MEXICO "

T E S I S

Que para Obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

JAVIER HERNANDEZ CARRASCO



TESIS CON  
PALLA DE ORIGEN



## **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.

**A MIS PADRES:**

*Espero que este trabajo, sea lo  
esperado de la semilla que  
sembraron en mi persona,  
sé también, que en muy poco  
he recompensado el gran esfuerzo,  
apoyo y cariño que siempre me  
brindan.*

**A MI ESPOSA Y MIS HIJOS**

**- JAVIER Y GERARDO -**

*Ustedes, quienes son mi mayor tesoro, mi  
fuente de inspiración, superación y orgullo.  
Le doy gracias a Dios por permitirme tener  
unos hijos como ustedes, que guían mi paso  
por la vida, pidiéndole los haga hombres de  
bien y los colme de bendiciones.*

**A MIS HERMANOS:**

*Sabiendo que comparten  
conmigo esta satisfacción,  
deseo cumplan con éxito  
sus proyectos.*

**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 DE EMPLEADOS DE BANCO  
UNION:**

*Por las facilidades laborales, academicas,  
profesionales que incondicionalmente me  
brindaron, mi agradecimiento por siempre.*

**A MI ASESOR:**

**LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL**

*Maestro, con usted el aprendizaje nunca termina.  
Le agradezco su valiosa asesoría que para mí,  
es compromiso, deseando que continúe con el  
ánimo de seguir preparando alumnos que  
engrandezcan nuestra actividad frente a  
la sociedad.*

*Mi admiración para su esposa y sus hijos,  
quienes, sé son su orgullo.*

**A MI PROFESOR:**

**LIC. JUAN RAUL CHIN RODRIGUEZ:**

*Me considero muy afortunado por encontrarle  
en el paso de la vida.*

*Querido maestro, sus enseñanzas me forman  
y me forjan; sus cualidades profesionales  
y humanas son un ejemplo para mí, que espero,  
algún día, llegar a alcanzar.*

**A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:**

ISMAEL SOTO, DARIO UNDA, LETY  
MELO, FRANCISCO RODRIGUEZ,  
MARTIN LEDESMA, MANUEL RIVERA,  
LUPITA LUNA, MIGUEL A. LOPEZ, MARY  
SUAREZ, JULIAN ARGOTA, LULU  
VILLARREAL, MIRNA L. TREVIÑO, TOÑO  
GARFIAS, GABRIEL CARBAJAL, ABRAHAM  
MELNIK IDI, HUMBERTO CARRILLO  
RUIVALCABA, ROBERTO MONTALVO,  
PEDRO HERRERA, MIGUEL A. DELGADO,  
JOSE MA. HERRERA, GUSTAVO  
RUIVALCABA HIGARREDA, LEOBARDO  
FRAGOSO, LUPITA RIVERA Y ELVA  
HUITRON.

*Contando con ustedes, es fácil vencer  
cualquier reto, gracias por su amistad.*

**"LAS ETAPAS DE LAS RELACIONES**

**LABORALES BANCARIAS**

**EN MEXICO"**

## INDICE

Pág.

### *Introducción*

## CAPITULO I

### EL TRABAJADOR BANCARIO EN MEXICO

A)	<i>Antecedentes</i> .....	1
B)	<i>Legislación Aplicable a los Trabajadores Bancarios hasta 1982</i> .....	8
C)	<i>El Reglamento de Trabajo de los Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, como Regulador de las Relaciones de Trabajo</i> .....	10
D)	<i>Las Relaciones de Trabajo antes de la Nacionalización Bancaria</i> .....	14
E)	<i>Las Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales para los Trabajadores Bancarios antes de la Nacionalización Bancaria</i> .....	17

## CAPITULO II

### LA CONVIVENCIA LABORAL Y SINDICAL EN LA BANCA MEXICANA

A)	<i>Antecedentes jurídicos de la Nacionalización Bancaria</i> .....	30
B)	<i>El Nacimiento de las Organizaciones Sindicales Bancarias</i> .....	33
C)	<i>Las Nuevas Relaciones de Trabajo</i> .....	37
D)	<i>La Legislación Laboral Aplicable</i> .....	41
E)	<i>Las Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales de la Banca de Desarrollo</i> .....	43
F)	<i>Las Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales de la Banca Múltiple</i> .....	47

## CAPITULO III

### LA BANCA Y LOS SINDICATOS BANCARIOS

A)	<i>Las Relaciones Empresa/Sindicato .....</i>	53
B)	<i>Avances Sustanciales en las Prestaciones Económicas y Sociales .....</i>	62
C)	<i>Intervención de los Sindicatos en las Demandas de Mejoras Económicas y Sociales para los Trabajadores .....</i>	65
D)	<i>Las Comisiones Mixtas .....</i>	68

## CAPITULO IV

### PERSPECTIVAS FUTURAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS EN MEXICO

A)	<i>Legislación .....</i>	77
B)	<i>Autoridades Jurisdiccionales y Administrativas .....</i>	83
C)	<i>Dualidad de las Relaciones de Trabajo Bancarias en los Apartados "A" y "B" del Artículo 123 Constitucional.....</i>	88
D)	<i>Contrato Colectivo de Trabajo .....</i>	92

<i>Conclusiones .....</i>	99
---------------------------	----

<i>Bibliografía .....</i>	105
---------------------------	-----

<i>Leyes y Códigos Consultados .....</i>	109
--	-----

## INTRODUCCION

*Los trabajadores Bancarios en México, no tienen definida su aportación al movimiento Obrero Nacional en virtud de haber permanecido supeditados a las decisiones de los Banqueros, propietarios de estas importantes empresas hasta antes del año de 1982, año en el que se nacionaliza la Banca Comercial de nuestro país.*

*Conocemos antecedentes muy significativos donde se manifiesta la voluntad de exigir la reivindicación de mejores condiciones de trabajo, tales como los mineros en Cananea, Sonora en el año de 1906 y los trabajadores textiles en Río Blanco, Veracruz en 1907.*

*Podemos afirmar, que el acontecimiento político de ese Septiembre 1° de 1982, del cual el entonces presidente de la República Mexicana, Lic. José López Portillo, fue el actor principal al determinar la nacionalización Bancaria, en virtud de la suposición de una especulación desmedida, la fuga de capitales y la comisión de conductas consideradas como "traición a la patria" por parte de los banqueros en ese entonces.*

*Otro aspecto relevante con esta importante decisión fue la "Libertad" a los trabajadores bancarios para que constituyeran asociaciones sindicales que pugnarán por su seguridad en el trabajo y la defensa de sus intereses. Se reconoce que con la presencia de estas agrupaciones sindicales, en términos generales, se ha cumplido satisfactoriamente con el cometido de tutelar los derechos colectivos del gremio bancario nacional, sin embargo, deben romper a casi 12 años de existencia con "TABUS" que limitan la participación generalizada de los trabajadores, pues con frecuencia aparece el fenómeno ficticio de un "ESTATUS*

*IDEALIZADO", el cual impide avances sustanciales por un lado, y debilita la actividad en perjuicio de esta importante población de trabajadores de México, por el otro.*

*Con vaivenes dentro del marco legal, los trabajadores bancarios hoy han quedado divididos en cuanto a su normatividad laboral, mientras que los trabajadores de la Banca Comercial hoy reprivatizada quedan en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, los de Banca de Desarrollo, es decir, la Banca de Gobierno, se sujetan al apartado "B" del mismo artículo.*

*Los Primeros, con más fortuna diría yo, tienen hoy la ventaja de contar con la posibilidad de sujetarse al Derecho de la "Contratación Colectiva", en tanto los segundos, se siguen conformando con la fantasía jurídica de "Las Condiciones Generales de Trabajo".*

*Este trabajo, muestra un panorama objetivo del entorno jurídico/Administrativo en el que la Banca Mexicana y sus Trabajadores se desenvuelven, procura además, establecer con claridad los elementos sustanciales de las relaciones laborales, sindicales y patronales, que surgen como consecuencia de la existencia jurídica de las partes que intervienen.*

**CAPITULO I**

**EL TRABAJADOR BANCARIO**

**EN MEXICO**

## CAPITULO I

### EL TRABAJADOR BANCARIO EN MEXICO

#### A) "ANTECEDENTES".

*La actividad bancaria representa hoy en día, un factor de extrema importancia para todas las naciones del mundo, ello da lugar a que en esta exposición, sea necesario hacer una reseña sencilla de la aparición de esta importante esfera de actividades, que dan lugar no sólo a la creación de los Bancos, sino que por razones del tema, es válido ubicar al trabajador bancario en el tiempo y el espacio para conocer la verdadera importancia del trabajo que éste realiza.*

*Através del tiempo, el hombre ha procurado el cambio social que en consecuencia, ha determinado los avances que le han permitido modificar sus modos de vida, procurando siempre encontrar los mecanismos que le simplifiquen de manera general su vida personal y su convivencia con los demás.*

*La historia nos relata los cambios que las sociedades del mundo han experimentado, así, se ha llegado hasta nuestros días en donde lamentablemente a veces se retrocede por las divergencias naturales, ya que no se ha llegado a la perfección, la armonía y la convivencia social, y no se alcanzan porque el factor económico ha formado un dique que hace depender del mismo, no sólo al hombre aislado sino a todas las sociedades del mundo.*

*La riqueza de los bienes que un hombre poseía, provocaron que éstos fuesen susceptibles de intercambio. Un comerciante por ejemplo corría el riesgo de sufrir pérdidas considerables al tratar de negociar sus bienes, por otros, con mayor razón aquellos perecederos. Esto obligó a que*

*en un inicio y relacionado con lo expuesto, se creara una figura de intercambio que procurara ser justa y equitativa con lo que se daba y se recibía.*

*Este intercambio se denominó "TRUEQUE", que se perfeccionaba solamente al cambio de mercancías por otras, en forma convencional.*

*Como ya lo señale, ello implicaba riesgos, y en consecuencia provocó la creación del "DINERO", apareciendo las primeras monedas con valores intrínsecos y extrínsecos determinados. Induciendo un crecimiento en las demandas comerciales.*

*A medida que se desarrolla el comercio entre los hombres, además del "DINERO", se hace necesario contar con otros recursos e instrumentos para facilitar el intercambio de sus productos y es entonces cuando del ingenio creativo, surgen ideas que introducen una serie de mecanismos y modalidades en las transacciones, muchas de las cuales se asemejan o son casi iguales a las operaciones bancarias que en la actualidad se realizan.*

*Existieron Culturas que no dejaron vestigios de dichos adelantos y que son consideradas como sociedades altamente avanzadas como los Mayas, los Aztecas o los Incas. Se relata que en los pueblos Babilonios fue donde se desarrollaron las primeras civilizaciones comerciales y sus prácticas o modalidades se extendieron hacia los demás pueblos con los que llevaban a cabo transacciones e intercambios mercantiles.*

*En Egipto, hay antecedentes en documentos que demuestran la existencia de una especie de Banco y del Estado, que se encargaba de otorgar concesiones para el ejercicio de la Banca, ocupándose además de la recaudación de impuestos, pagos a terceros por cuenta de sus clientes, utilizando una especie de Letras de Cambio y Ordenes de Pago.*

*" En Grecia, fue en los Templos donde se desarrolló la actividad bancaria. Este tipo de banqueros actuaban como intermediarios del Estado. Algunos recibían dinero del público para prestarlo a sus clientes; otros se dedicaban al intercambio de moneda".<sup>1</sup>*

*Sobre Roma, los Griegos, ejercieron una gran influencia, hasta que su progresivo desarrollo la llevó a convertirse en la Capital del Mundo en el Mediterráneo.*

---

<sup>1</sup>ACOSTA ROMERO, MIGUEL. La Banca Múltiple. México, 1981. Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., P.P. 21

*Las actividades de naturaleza bancaria que se efectuaban con más frecuencia, consistían en cambio de monedas, recibir depósitos, transporte de dinero y préstamos de capital propio y ajeno.*

*Como no existían leyes aplicables al ejercicio de la Banca, se regían por el Derecho Civil y Mercantil, hacía el Siglo VI antes de Cristo, se empezó a considerar a la Banca como de interés público, interviniendo directamente el Estado, en su control.*

*"Cuando el Imperio Romano vino en decadencia, su economía cayó en una situación sombría que no pudo recuperar jamás".<sup>2</sup>*

*Otra de las culturas importantes que practicaron con actividades bancarias, fueron los Fenicios y éstas no entrañaban muchas diferencias con las que realizaban otras culturas de la época.*

*En la Edad Media, se sintió un fuerte retroceso para la Ciencia y las Artes, ello repercutió también de manera simultánea en el Comercio y las Finanzas, aún cuando ciertas actividades bancarias siguieran ejecutándose, provocando que los Judíos hicieran su aparición en éstas y empezaran a ejercer su influencia en todas las actividades económicas.*

---

<sup>2</sup> ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Idem.

*En el Renacimiento, nos encontramos ya en los albores de lo que es la banca moderna y con el fin de determinar el origen de la palabra BANCO, es interesante mencionar que algunos autores aseguran que proviene de la palabra alemana "BANK" que quiere decir literalmente "AMONTONAMIENTO", "ACUMULACIÓN", y la usaban para denominar un fondo de acciones de capital, y los italianos cuando la formación del "Banco de Venecia", la adoptaron para designar la acumulación o fondo de valores o dinero que conduce a la interpretación de la Empresa Bancaria.*

*Otros tratadistas ubican la palabra "Banco", en épocas anteriores, relacionando su origen en el mueble o mesa que los cambistas utilizaban para amontonar monedas de diferentes lugares de origen, para celebrar sus operaciones.*

*Es precisamente en la época renacentista cuando dentro de un marco de renovado interés en el saber y en las artes, se da nuevamente el auge comercial, originando que los mercaderes y comerciantes se dieran cuenta de la imperiosa necesidad de contar con empresas o casas bancarias especializadas, para auxiliarlos en sus transacciones y poder contar con apoyo financiero suficiente.*

*Ante tales circunstancias, se tiene conocimiento que por el año 1401; surge la primera Institución Bancaria que se puede considerar como líder en la era de la banca moderna: "El Banco de Barcelona", a quien algunos historiadores atribuyen la introducción del Cheque Bancario.*

*En la Nueva España, en el año de 1774; aparece una Institución que más que Banco, era un patronato con fines filantrópicos, fundada por Don Pedro Romero de Terreros, bajo la denominación de "Monte de Piedad de Animas", teniendo como base el "Monte de Madrid". Sus funciones específicas eran otorgar créditos con garantía prendaria; pero especialmente a las*

*clases necesitadas, custodia de valores, depósitos confidenciales y venta de almoneda de las prendas no desempeñadas ni refrendadas.*

*Para 1784; se creó el "Banco de Avío de Minas", que como su nombre lo indica, se dedicaba especialmente a refaccionar la minería. Se tiene conocimiento que este Banco fue de origen mexicano, pero por su mala administración y las crisis financieras de la corona Española, originadas por la guerra contra Francia e Inglaterra dieron lugar a su desaparición, a principios del Siglo XIX.*

*La manifestación de las primeras Instituciones de Crédito como tales, se da en el siglo pasado.*

*Una de éstas fue "Banco de Londres, México y Sudamérica" el cual se crea en 1864 con capital extranjero. A la fecha este Banco se denomina BANCA SERFIN, S.A.<sup>3</sup> Para 1881; se establece otro Banco denominado "Banco Nacional Mexicano", el cual en 1884; se fusiona con el "Banco Mercantil Agrícola e Hipotecario", creado en 1883; de dicha fusión, nace "Banco Nacional de México", conocido en la actualidad como "BANAMEX", S.A. <sup>4</sup>*

---

<sup>3</sup>TIRADO, MANLIO. La nacionalización de la Banca Privada en México. Editorial Editores Quinto Sol. S.A., Primera Edición. (S.F.P.)

<sup>4</sup>TIRADO, MANLIO. Idem.

*De estos años en adelante, da comienzo un crecimiento realmente importante de la actividad bancaria en México y ello da lugar a la creación de otras instituciones diversas.*

*Todo este antecedente, nos muestra la importancia que la Banca tiene, pues es un factor determinante en apoyo a la economía de un País.*

*Sin embargo, esta actividad hace necesaria la presencia de personas diestras en el manejo del dinero y documentos, instrumentos de las funciones de los Bancos. Luego entonces, ésto determina que tales tareas las lleven a cabo trabajadores, a los cuales, desde la aparición del primer banco se les denomina "TRABAJADORES BANCARIOS".*

*Como ocurre con otros trabajadores de las diversas actividades económicas del país, los Trabajadores Bancarios tienen en la actualidad y desde antes, la esfera jurídica que regula sus relaciones de trabajo con las Instituciones de Crédito, que es precisamente el factor fundamental de este trabajo.*

B) "LEGISLACIÓN APLICABLE A LOS TRABAJADORES BANCARIOS HASTA 1982".

*Con la inclusión del Artículo 123 Constitucional en el texto de la Carta Magna en 1917; no es posible crear algo que sustituya y deje sin efecto los derechos consagrados en el texto del Artículo citado. Sin embargo, ésto ocurrió. Tal vicio se perfecciona en el año de 1931; con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo y encontrando la imperfección en la indefinición en que quedaron los trabajadores bancarios al incrustarlos a un Reglamento específico por tratarse de un " Trabajo Especial ".*

*Ello obedeció principalmente a intereses creados que representaban ventajas tanto para el Estado, así como para los detentadores del beneficio de las concesiones bancarias.*

*Lo anterior, se complementa con la poca o nula participación de lucha de este sector de trabajadores, ya que un poco de beneficio que éstos recibían en relación con los demás trabajadores, implicaba al acallamiento de voces en demanda de mejores condiciones en su trabajo.*

*El Artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, excluyó a los trabajadores bancarios y los introduce a una figura inconstitucional que por varias décadas estuvo vigente y se denominó "Reglamento de Trabajo de los Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares", cuyo fin principal fue el de evitar la aplicación del artículo 123 Constitucional y la propia Ley Federal del Trabajo.*

*Con ello, se motivo un equilibrio entre este grupo de trabajadores en beneficio de sus patrones y el Capital - Financiero.*

*Nestor de Buen, dice que: "Obviamente ésto implicó la negación de los beneficios consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los que se incrustaron en la Ley Federal del Trabajo como fueron la Huelga, la Asociación Sindical y la Contratación Colectiva." <sup>5</sup>*

*En consecuencia, la legislación que reguló las relaciones de trabajo de los trabajadores bancarios fue un "REGLAMENTO" que prevaleció hasta en tanto no fueron autorizadas las "Condiciones Generales de Trabajo" que lo sustituyeran.*

---

<sup>5</sup>DE BUEN, NESTOR. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1974 P.P. 340.

C) "EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, COMO REGULADOR DE LAS RELACIONES DE TRABAJO".

*Vista ya la inconstitucionalidad del Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de Crédito, en relación al tema, aclaro que por naturaleza del presente trabajo, no haré mención de los trabajadores de las Aseguradoras, las Financieras y otras.*

*Como ya lo referí en el inciso anterior, el Artículo 237 de la Ley Federal de 1931, da lugar al Reglamento citado y corresponde al entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, proponer este primer ordenamiento para que regulara las relaciones de trabajo entre los Trabajadores Bancarios y las Instituciones de Crédito.*

*Con este ordenamiento coartaron una serie de beneficios que fueron incluidos en el Artículo 123 Constitucional y la propia Ley Federal del Trabajo, a saber:*

- *La Asociación Sindical;*
- *El Derecho de Huelga; y*
- *La Contratación Colectiva*

*Estos derechos, son un avance sustancial dentro del sector laboral del país y demuestran a la comunidad Internacional que la Legislación Laboral Mexicana, es digna y alcanza niveles de superación social en beneficio de los Trabajadores de México.*

*Indudablemente ello es el resultado de las luchas que a principios de este Siglo se dieron y fueron la punta de lanza que buscaron su dirección en pro de un mejor nivel de vida y una seguridad en el trabajo, y con ello refiero nuevamente a los movimientos de Cananea en 1906 y Río Blanco 1907.*

*Pero lo anterior, queda desvanecido con el citado Reglamento del 15 de noviembre de 1937; expedido por el Presidente, General Lázaro Cárdenas, bajo las siguientes disposiciones:*

- a) Se sujeta al Reglamento a los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. (Art. 1°);*
- b) Las Instituciones escogerán y contratarán libremente a su personal, debiendo celebrar Contrato Individual con cada uno de sus empleados. (Art. 4°);*
- c) Las Instituciones deberán formar y hacer del conocimiento de su personal un escalafón en que éste quede clasificado por categorías y antigüedad. (Art. 6°);*
- d) Los sueldos de los empleados se fijarán y regularán por medio de tabuladores que formarán las Instituciones de acuerdo con sus necesidades particulares y que serán sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (Art. 7°);*
- e) Se define el salario mínimo, la jornada de trabajo, las vacaciones, servicio médico, maternidad y pensión vitalicia de retiro. (Arts. 8°, 9°, 12°, 15° y 17°);*
- f) Se reglamenta la participación de utilidades en mínimo un mes de salario y se define como gratificación (Art. 20°);*

- g) *En caso de despido, las Instituciones estarán obligadas a pagar al empleado separado, tres meses de sueldo y 20 días por cada año de servicios. (Art. 20°);*
- h) *Define a la autoridad competente en los conflictos entre las Instituciones y sus Empleados, y señala como tal a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, y establece, que en caso de inconformidad podrán llevar la cuestión a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para ventilarse en forma ordinaria. (Art. 21°).*

*Este Reglamento, como se ha mencionado, fue suscrito por el Presidente, General Lázaro Cárdenas y refrendado por el Secretario de Estado del despacho de Hacienda y Crédito Público.*

*En el año de 1953, el entonces Presidente de la República, Lic. Adolfo Rutz Cortínez, expidió un nuevo Reglamento que entró en vigor el 30 de diciembre del mismo año.*

*Este Reglamento es casi el mismo, comparándolo con el primero, sólo que como señala Arely Gómez González, "Este tiene una mejor estructura jurídica y posee una técnica legislativa más avanzada".<sup>6</sup>*

*Refiere este Reglamento un incremento en las prestaciones económicas, culturales y sociales.*

---

<sup>6</sup>GÓMEZ GONZÁLEZ, ARELY. Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Editorial Porrúa. S.A., Primera Edición. México 1977. P.P. 107

*Se incluye sin embargo algo importante y obviamente con ello, se ratificó la violación al Derecho de Huelga, y dice:*

*"Las labores nunca podrán suspenderse en las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores, causará la terminación de los Contratos de Trabajo, de quienes las realicen".*

*El capítulo VI que marca las prestaciones de carácter social, las refiere el Artículo 23 del reglamento, que dice:*

*"Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en substitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, cubrirán a los empleados de las mismas, los siguientes beneficios que debería cubrir dicha Institución, distribuidos y ampliados en la proporción siguiente".*

*Las señaladas las refiere en el inciso E. Lo anoto sólo por referencia de adición al Reglamento de 1953.*

D) "LAS RELACIONES DE TRABAJO ANTES DE LA NACIONALIZACIÓN  
BANCARIA".

*En el caso particular de los Trabajadores Bancarios, existen situaciones muy especiales que inclusive llegan a prevalecer hoy en día.*

*Es obvio decir, que las relaciones de trabajo se dieron y siguen dándose, pues se cumplieron los requisitos de subordinación y el pago que corresponde a cada una de las partes.*

*Sin embargo se ha discutido mucho, no sólo en lo que se refiere a la legislación laboral aplicable a estos trabajadores, sino a la situación supuesta para muchos, de una condición y estatus social y laboral especiales para ellos.*

*Las relaciones de trabajo entre Instituciones de Crédito y Trabajadores necesariamente tenían una validez jurídica.*

*Antes de la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y después, con la promulgación del Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, era de confusión su situación Jurídico / Normativa y tal complejidad se daba principalmente por la naturaleza de las funciones que el trabajador bancario desempeña.*

*En las luchas que se dieron a principio de éste siglo con los acontecimientos de Cananea y Río Blanco, sólo relata la historia que participaron mineros en la primera y obreros de la Industria Textil en la segunda.*

*Luego entonces, el trabajador bancario no tiene un antecedente que lo identifique como activista para obtener un mejor nivel de vida, para poder incluso formar una organización que le permita mejorar y defender sus derechos adquiridos.*

*Vamos, al trabajador bancario no lo mencionan los historiadores ni siquiera en el movimiento Revolucionario de nuestro país. Sin embargo las relaciones de trabajo obviamente se daban.*

*Estas relaciones eran posibles porque si volvemos a ubicarnos en la época de 1860 a 1917; la población en su mayoría estaba inmersa en la pobreza.*

*Los Bancos en general, eran poseídos por inversionistas extranjeros o por miembros de la alta burguesía nacional.*

*En las contrataciones que hacían de su personal, buscaban trabajadores con un nivel social y cultural más o menos confiable que no les implicarían riesgos ni codicias, a la fecha esto no ha cambiado mucho que digamos.*

*Luego entonces la presencia del trabajador bancario ante los usuarios debía ser pulcra en el vestir y de buenos modales en el hablar.*

*Esto, de alguna manera llegó a impactar psicológicamente tanto al trabajador como a los usuarios y cuentahabientes, ya que estos últimos suponían que el trato era casi directo con el propietario del Banco.*

*En cuanto a los beneficios como trabajadores, por parte de los dueños de los Bancos o patrones al mantenerlos en una situación más favorable en respecto a salarios en comparación*

*con los demás trabajadores, ello necesariamente justificaba la lealtad y la honestidad, elementos indispensables para la seguridad de los banqueros.*

*Las anteriores, son las principales características de los Trabajadores Bancarios, desde la fundación del primer Banco en nuestro país, hasta la creación del primer Reglamento que reguló en forma definitiva las relaciones de trabajo entre ellos y las Instituciones de Crédito, en 1937. Mismas que comentaré enseguida.*

E) "LAS PRESTACIONES ECONOMICAS, SOCIALES Y CULTURALES PARA LOS  
TRABAJADORES BANCARIOS ANTES DE LA NACIONALIZACION  
BANCARIA"

*No es justificable de ninguna manera dentro de la esfera del derecho laboral, el otorgamiento de beneficios adicionales a los que la Ley señala, cuando media en ello una suposición de sumisión y entreguismo a los deseos del poderoso.*

*Lo anterior lo relaciono con los criterios y las componendas que se aplicaron y se dieron desde la expedición del Primer Reglamento para los empleados bancarios en 1937.*

*Esta no es una suposición, por el contrario encontramos la justificación en los intereses creados entre el Estado y el Grupo Financiero de aquellos años.*

*La actividad económica del país dependía y sigue dependiendo en gran medida de las actividades financieras desarrolladas por la Banca.*

*Ello implica una subordinación recíproca de intereses.*

*El Estado tiene la facultad de crear la Ley de acuerdo a nuestro Sistema Político y los Grupos Económicos fuertes, en este caso los banqueros, representan el soporte sólido y seguro de financiamiento para el primero. Luego entonces, esta unión explica los motivos que dieron lugar a la creación del multitudinario reglamento, mismo que fue el instrumento de poder y de control que apartó de derechos diversos, ya señalados, a los trabajadores bancarios.*

A continuación menciono algunas de las prestaciones que se incluyeron en el Reglamento de Trabajo de los empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, basándome esencialmente en el de 1953.

Refiero una característica salarial especial de dicho Reglamento y el Artículo 11, señala:

"El salario mínimo en las Instituciones y Organizaciones será fijado de acuerdo con el que rija en la localidad, aumentado en un cincuenta por ciento".

En cuanto a las prestaciones de carácter cultural, el Artículo 22; del Reglamento de 1953; dice:

"Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares ayudarán a sus empleados a mejorar su preparación y eficiencia para el desempeño de sus labores, mediante:

- a) El establecimiento en cada Institución u Organización, de una biblioteca especializada, que estará al servicio de todos los empleados;
- b) La organización anual de cursos y conferencias para los empleados, sobre temas y materias que tengan conexión directa con sus actividades en la Institución;
- c) Concesión de becas a sus empleados permanentes, que lo soliciten, a razón de una beca por cada cien empleados de la Institución u Organización, o fracción mayor de cincuenta, para cursos orales o por correspondencia, sobre materias netamente bancarias, en el concepto de que las Instituciones u Organizaciones con menos de cincuenta empleados, concederán como mínimo una de dichas becas. Estas becas comprenderán el pago de las colegiaturas y facilidades, sin perjuicio de las labores, para

*asistir a los cursos, y se cancelarán, si en cada ciclo de estudios el beneficiario obtiene un promedio de calificación inferior a ocho.*

*En caso de que una Institución u Organización esté obligada a conceder un mínimo de diez becas, el diez por ciento de las mismas serán otorgadas para atender cursos en el extranjero. Estas becas darán alimentos, igual a la que acostumbran conceder en estos casos las Instituciones Científicas, sin cubrirse el sueldo al empleado, durante el tiempo que disfrute la beca.*

*Los beneficiarios de estas becas, una vez terminados sus estudios, estarán obligados a prestar sus servicios a la Institución u Organizaciones, por un período tres veces mayor al de duración de la beca.*

*Las becas se cancelarán sin responsabilidad para la Institución u Organización, si los beneficiarios hacen uso indebido de ellas y no dedican su tiempo íntegramente al estudio.*

*La concesión de becas en exceso de las fijadas anteriormente, no sentará precedente de obligatoriedad;*

*d) Facilidades para el desarrollo de su cultura física, sin perjuicio de las horas de labor".*

*A su vez las prestaciones de carácter social se encuentran en los Artículos 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30, a saber:*

*Artículo 23.- "Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares en Substitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, cubrirán a los empleados de las mismas,*

los siguientes beneficios que debería cubrir dicho Instituto, distribuidos en la proporción siguiente:

- a) *En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, las Instituciones y Organizaciones citadas les proporcionarán la asistencia médico - quirúrgica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y si el accidente o la enfermedad los incapacita para trabajar, recibirán de las mismas, mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro, durante un plazo máximo de doce meses, siempre que antes de esperar ese período no se declare la incapacidad total o permanente del empleado, o fallezca éste. Los empleados tendrán ante el patrón, en sus casos respectivos, las mismas obligaciones que tendrían ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo con la Ley de la materia;*
  
- b) *En los casos de accidente que no sea del trabajo o de enfermedad no profesional, las Instituciones u Organizaciones mencionadas les proporcionarán la asistencia médico - quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de nueve meses para la misma enfermedad; y si ésta los incapacita para trabajar, las propias Instituciones y Organizaciones les pagarán, mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro durante los cuatro primeros meses, y medio sueldo durante los cinco siguientes;*
  
- c) *Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares proporcionarán a sus empleadas que vayan a dar a luz las siguientes prestaciones: cuarenta y cinco días de descanso, pagados con sueldo íntegro, antes y después del alumbramiento, siempre que la empleada no esté recibiendo otros subsidios por conceptos de enfermedad, y que no ejecute trabajo alguno, mediante retribución, durante esos dos períodos; la asistencia obstétrica necesaria; un mes de sueldo como ayuda extraordinaria para gastos de*

*alumbramiento; al nacer el niño, una canastilla cuyo costo no será inferior al que señalen las leyes de estos casos; y ayuda, para la lactancia, proporcionada en especie o en dinero, hasta por seis meses posteriores al parto y que se entregará a la madre, y, a falta de ésta, a la persona encargada de cuidar al niño en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe no excederá del veinte por ciento del salario de la empleada;*

*d) Las mismas Instituciones y Organizaciones proporcionarán la asistencia médico - quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo máximo de nueve meses para la misma enfermedad, a las siguientes personas:*

- 1.- A la esposa del empleado;*
- 2.- A falta de la esposa, a la concubina. Si hubiese varias concubinas, ninguna tendrá derecho a las prestaciones de que se trata;*
- 3.- A los hijos del empleado, menores de edad, que no trabajen;*
- 4.- A los empleados pensionados y a sus beneficiarios, en los términos del párrafo siguiente:*

*Las personas que se mencionan en este inciso sólo tendrán derecho a los beneficios que el mismo establece, si reúnen los siguientes requisitos; que dependan económicamente del empleado, y que éste tenga derecho a las prestaciones a que se refiere el inciso b) de este Artículo; que dichas personas no tengan, por sí mismas, derechos propios para recibir tales beneficios; y que se unan los demás requisitos que para el caso establece la Ley del Seguro Social y este Reglamento;*

- e) *La duración e intensidad de las enfermedades de los empleados serán calificadas por el dictamen del médico o de los médicos que designe la Institución u Organización para tal efecto; y en caso de que el empleado no estuviere conforme con dicho dictamen, podrá pedir otro por su cuenta, al médico que desee, y si hubiese discrepancia entre estos dictámenes, los médicos que disientan designarán, de común acuerdo, a un tercer médico, cuyo dictamen será considerado por ambas partes como definitivo. El dictamen del tercer médico será pagado por la parte que no haya tenido razón, conforme a dicho dictamen;*
- f) *Para los efectos de este reglamento, no se considerarán accidentes de trabajo o enfermedad profesional, los que ocurran encontrándose el empleado en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, o cuando el empleado se ocasione deliberadamente una incapacidad por sí solo o por medio de otra persona, o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuere responsable el empleado; de un intento de suicidio o de una riña en que hubiese tomado parte; y en caso de accidente que no sea del trabajo o enfermedad no profesional, el empleado no tendrá derecho a los beneficios en dinero que le otorga este Reglamento, cuando intencionalmente se los hayan provocado o cuando haya sido ocasionado por alguno de los motivos a que se refieren las fracciones I, II y IV del artículo 316 de la Ley Federal del Trabajo;*
- g) *Los empleados a prueba y los temporales o eventuales, solamente tendrán derecho a asistencia médico - quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de accidente del trabajo, de acuerdo con la Ley de la materia.*

*Artículo 24.- Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares pagarán, por su cuenta, al Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuotas que fija la Ley relativa, con*

*excepción de las que son a cargo del Gobierno Federal, que cubrirá éste; para los efectos de lo establecido en el artículo anterior, retendrán una cantidad igual a la que, de acuerdo con los cálculos actuariales que se formulen correspondería al Instituto Mexicano del Seguro Social, si éste tomara a su cargo los riesgos y prestaciones mencionados en el mismo precepto, dentro de los límites que establece su Ley.*

*Para los efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, y de la pensión de vejez a cargo directamente de las Instituciones u Organizaciones, sólo se considerará el salario fijo diario que perciban los empleados y un mes de gratificación anual que, como mínimo, señala el Artículo 12 de este reglamento.*

*Las Instituciones y Organizaciones llevarán archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorguen en los términos del artículo anterior, y trimestralmente proporcionarán al Instituto Mexicano del Seguro Social los datos necesarios para tales fines.*

*Artículo 25.- Los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, o 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, a que se contrae el Artículo 23, los cuales les serán otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social).*

*Además, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente del trabajo e invalidez (si el riesgo se realiza estando el empleado al servicio de la Institución u Organización respectiva), gozará de un 20% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social, en las condiciones y términos fijados por ésta.*

*Artículo 26.- En adición a las prestaciones anteriores, todo empleado en servicio, al llegar a los cincuenta y cinco años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicio o setenta años de edad, cualquiera que sea su antigüedad, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro.*

*El monto de esta pensión anual se determinará considerando un 2% por cada año de servicio que el empleado haya prestado a la Institución, aplicando el porcentaje así obtenido sobre el promedio del último quinquenio de sueldos percibidos por el empleado de la Institución u Organización.*

*Las Instituciones y Organizaciones constituirán cada año las reservas matemáticas correspondientes a los beneficios de la pensión a que se refiere el presente artículo.*

*Artículo 27.- En ningún caso la suma de las pensiones anuales a cargo del Instituto del Seguro Social y de las Instituciones y Organizaciones excederá del sueldo fijo diario percibido por el empleado durante el último año. Si excediere, se reducirá en la cantidad necesaria, la que es a cargo directamente de la Institución u Organización respectiva.*

*Artículo 28.- En caso de fallecimiento de un empleado en servicio, la persona ó personas que haya designado entre sus parientes que dependían económicamente de él, tendrán derecho, además, a las siguientes prestaciones, que cubrirá la Institución de Crédito u Organización Auxiliar respectiva:*

- a) *A recibir 6 (seis) meses de sueldo que disfrutaba el empleado al ocurrir el fallecimiento, por concepto de pago de defunción;*

- b) *A recibir, durante el año siguiente a la defunción del empleado, la mitad del sueldo que éste disfrutaba al morir, pagadero por mensualidades vencidas.*

*Estos beneficios, sumados, no excederán en ningún caso de veinte mil pesos.*

*Artículo 29.- Los beneficios mencionados en los artículos anteriores 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, el patrón podrá consignar la cantidad respectiva en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que ésta la adjudique a quien legalmente corresponda, en los términos que la Ley Federal del Trabajo establece para el caso de muerte por riesgo profesional.*

*Artículo 30.- Para cubrir las prestaciones en exceso de las que establece la Ley del Seguro Social, las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares podrán constituir las reservas correspondientes o contratar los seguros necesarios con la empresa aseguradora que contenga a sus intereses, o con el Instituto Mexicano del Seguro Social, y gozarán, en todo caso, de los mismos derechos que al propio Instituto concede la Ley sobre la materia, en relación con las prestaciones que quedan a cargo de dichas Instituciones u Organizaciones.*

*Por otro lado las prestaciones económicas; el Reglamento en cuestión las observa en sus Artículos 31, 32, 33, 34, 35 y 36 a saber:*

*Artículo 31.- Los empleados de las Instituciones de Crédito u Organizaciones Auxiliares, que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener, en caso de necesidad extraordinaria y grave, a juicio de las mismas Instituciones u Organizaciones,*

*préstamos a corto plazo, ya sea directamente o a través de organismos destinados a ese fin, de acuerdo con las siguientes bases:*

- a) No podrán ser superiores al importe de tres meses de sueldo del empleado;*
- b) El plazo para el pago deberá fijarse dentro de los doce meses siguientes a la fecha en que se otorguen;*
- c) No causarán intereses cuando se conceden directamente, ni la tasa podrá ser superior al 6%, en los demás casos;*
- d) No se concederá nuevo préstamo mientras permanezca insoluto el anterior.*

*Artículo 32.- Los empleados de las propias Instituciones y Organizaciones, que tengan más de cinco años de servicios, tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria en primer lugar sobre fincas urbanas, bien sea directamente o a través de organismos destinados a ese fin, conforme a las siguientes bases:*

- a) El préstamo deberá destinarse a la adquisición o construcción de su casa habitación;*
- b) El importe del préstamo no excederá de \$30,000.00;*
- c) El plazo máximo será de diez años;*
- d) Causarán un interés no mayor del 8% anual, calculado sobre saldos insolutos, mientras el empleado preste sus servicios en la Institución u Organización respectiva;*

- e) *Las amortizaciones de capital y el pago de intereses serán mensuales, y no serán mayores del 30% del excedente del sueldo del empleado sobre el salario mínimo que rija en la localidad, para los trabajadores en general;*
- f) *El préstamo no será superior al 75% del valor comercial de la finca;*
- g) *El empleado deberá obtener un seguro de vida igual, por lo menos, al importe del saldo insoluto, y nombrará beneficiario al acreedor, a fin de que, en caso de muerte, se aplique el importe del seguro al pago del saldo insoluto, hasta donde alcance, y entreguen el remanente, en su caso, el beneficiario que designe en segundo lugar, o, a falta de éste, a los herederos del mismo asegurado.*

*Artículo 33.- Las Instituciones de Crédito u Organizaciones Auxiliares celebrarán los arreglos necesarios para que sus empleados puedan adquirir, con un descuento no menor del 10% sobre los precios al menudeo, en la plaza respectiva, los siguientes artículos de primera necesidad:*

*Azúcar, arroz, café, aceite comestible, frijol, manteca, harina, maíz, pastas alimenticias, sal, galletas, jabón, avena, chocolate, chícharos, garbanzo, leche condensada, lenteja, papa, salmón, sardinas.*

*Cada empleado sólo tendrá derecho a adquirir los artículos indicados en los términos a que se hace referencia, en la medida proporcional a las necesidades de su cónyuge e hijos menores que no trabajen, medida que se determinará dentro de los límites de consumo que se fijen por especialistas designados por la Asociación de Banqueros de México.*

*Las mismas Instituciones u Organizaciones darán facilidades de crédito a sus empleados para adquirir los artículos mencionados, hasta por una cantidad no mayor del 50% de su sueldo quincenal, y les descontarán el importe de los saldos a su cargo al pagarles el sueldo inmediato siguiente.*

*Cada Institución u Organización establecerá el sistema que considere más adecuado para cumplir con este precepto.*

*Artículo 34.- Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares darán facilidades a sus empleados 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 empleado, y en ningún caso el saldo a su cargo excederá del quince por ciento de su sueldo durante un semestre, ni los descuentos que del mismo sueldo haga el Banco para cubrirlo, de igual porcentaje.*

*Artículo 35.- Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares cubrirán un subsidio mensual, por concepto de renta para su habitación familiar, a sus empleados que sean jefes de familia. Este subsidio se fijará a razón del 20% sobre la cantidad que por este concepto pague el empleado, pero no excederá del 20% sobre la cuarta parte del sueldo mensual que perciba, que es la que se considera destinada para el pago de la habitación.*

*No tendrán derecho a éste beneficio los empleados cuyo sueldo sea superior a \$1,000.00 mensuales, ni aquellos a quienes la Institución u Organización haya otorgado facilidades para la construcción o adquisición de su casa habitación.*

*Artículo 36.- Los preceptos de este reglamento señalan el mínimo de privilegios que puedan disfrutar las personas que a él están sujetas; y las Instituciones de Crédito y*

*Organizaciones Auxiliares de que dependan, procurarán mejorar, en todo lo posible, esas condiciones, bien sean en forma individual o colectiva.*

**CAPITULO II**

**LA CONVIVENCIA LABORAL Y SINDICAL**

**EN LA BANCA MEXICANA**

## CAPITULO II

### LA CONVIVENCIA LABORAL Y SINDICAL EN LA BANCA MEXICANA

#### A ) " ANTECEDENTES JURIDICOS DE LA NACIONALIZACION BANCARIA."

*Más que conocer y adentrarnos al sustento jurídico de la Nacionalización Bancaria, con toda certeza afirmo, que tal acontecimiento se circunscribió a una decisión de carácter político, asumida ésta, por las facultades que tiene el Ejecutivo Federal; es decir, el Presidente de la República, consignadas en el Artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al expedir un decreto por el cual se dejan sin efecto las concesiones del servicio de Banca y Crédito, que tenían a su favor importantes personalidades detentadoras de grandes fortunas de nuestro país.*

*Para reafirmar mi posición respecto a que sostengo el que ello obedeció a cuestiones meramente políticas, es preciso recordar que justamente 1982, representó para el país una de las tragedias económicas más graves en su historia.*

*La paridad del Peso frente al Dollar, representaba una diferencia exorbitante y la economía Nacional se sumergía estrepitosamente cuando el Petróleo, fuente importante de la riqueza nacional, no fue la panacea, tal como lo pronosticaron más de una vez los políticos de la época.*

*Asimismo, la Banca se prestó para ser un intermediario, y exportar importantes capitales, dejando al país en la peor crisis de los últimos años.*

*José López Portillo, Presidente de México, en ese 1982, justamente en su último informe de Gobierno, buscaba afanosamente la coyuntura más viable para estabilizar la intranquilidad del pueblo de México y ese momento lo aprovechó para expresar que los Banqueros eran los únicos y directos responsables de la crisis económica en que se encontraba el país, por la comisión de prácticas especulativas con el dinero y que él se convertiría en el defensor inmediato del "PESO", al que defendería como un "PERRO".*

*Este enfrentamiento entre Gobierno y empresarios de la Banca Privada, conmocionó naturalmente al pueblo de México, además de la comunidad Internacional, porque generó incredulidad.*

*Tal decisión, fue verdaderamente sorpresiva, sobre todo para los Trabajadores Bancarios Mexicanos que también alcanzaron algo muy importante de este último informe presidencial, cuando José López Portillo, manifestó: "asimismo, los Trabajadores Bancarios, podrán cumplir su anhelo de crear Sindicatos para defensa de sus intereses". Derecho legítimo coartado por varias décadas.*

*El Decreto expedido por el Lic. José López Portillo, Presidente de México, es el sustento jurídico que considero como tal, para explicar este punto; por otro lado, en relación a esta determinación de ceder este derecho, se sucedieron otros efectos jurídicos que son en sí, los más sobresalientes a saber:*

- a) *Ubicación de todos los Trabajadores Bancarios dentro del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional;*

- b) *Creación de Asociaciones Sindicales entre los Trabajadores Bancarios;*
- c) *Derogación de los "Reglamentos para los Empleados de las Instituciones de Crédito" y se crean las "Condiciones Generales de Trabajo";*
- d) *Creación de una Ley especial, que es la "Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional".*

*Es importante que aclare, que el proceso de control de la administración de la Banca estatizada por el Gobierno, implicó una serie de interrogantes que llegó a preocupar tanto al propio Gobierno, así como a los usuarios y trabajadores de la Banca.*

*Obviamente llegaron a los mandos superiores, personajes de la política Nacional de segundo y tercer nivel o allegados de los importantes de primer nivel, para ser los administradores de los Bancos.*

*Algo que vale la pena destacar, es el esfuerzo que puso el gremio bancario para sostener la confianza de los clientes y algo que preocupaba mucho y afortunadamente no se consumió, que los trabajadores y la Banca en general se burocratizaran, entendido ésto, en el sentido negativo que popularmente conocemos.*

*En conclusión, considero que la decisión del entonces Presidente de México, José López Portillo, reflejó un acto y una decisión de mucho valor, sin embargo, esa decisión no fue suficiente, pues a la conclusión de su sexenio, el país estaba prácticamente en bancarrota, auspiciado por una corrupción dentro de la Administración Pública ya que meses después, aparecieron nombres y hombres famosos del sexenio López Portillista, pero en las prisiones del país.*

B) "EL NACIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES BANCARIAS".

*Mencioné anteriormente, que en el informe del 1° de septiembre de 1982, por el entonces Presidente de la República, el Lic. José López Portillo, éste aprobó que los Trabajadores Bancarios pudieran organizarse através de Sindicatos para la defensa de sus intereses comunes.*

*Ahora bien, antes que ésto ocurriera, existió una limitación jurídica, para la consecución de este objetivo y la válida pretensión de los Trabajadores Bancarios de asociarse.*

*Veamos. El Artículo 123 Constitucional desde antes de la pronulgación de la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del citado Artículo expresaba y expresa que:*

*"Tanto los obreros, como los empresarios, tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".*

*Así, encontramos en el Diario de Debates de la Cámara de Senadores del 7 de agosto de 1931, el proyecto de la Ley Federal del Trabajo y en su Artículo 237, dice:*

*"No pueden formar sindicatos, las personas a quienes la Ley prohíba asociarse, o sujetarse a reglamentos especiales. Para los efectos del Contrato Colectivo, no serán admitidos en los Sindicatos de los demás trabajadores de una Empresa, los representantes del patrón que se mencionan en la segunda parte del Artículo Cuarto".<sup>7</sup>*

---

<sup>7</sup>Diario de Debates. Cámara de Senadores. 7 de agosto de 1931. P.P. 24.

*Esta determinación es inconcebible, toda vez que de acuerdo a la jerarquía de leyes, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el ordenamiento máximo por excelencia y no habrá ni debe haber texto jurídico que vaya más allá de ésta. Entonces: ¿por qué este señalamiento en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que finalmente fue aprobado, y expresaba tal prohibición?*

*El Trabajador Bancario, como cualquier otro trabajador en aquella época y en ésta, tiene derechos consagrados en las Leyes Laborales y debe ejercerlos, entonces, ¿por qué impedirse lo?*

*¿Por su vestimenta?, ¿por sus ingresos?, ¿por sus prestaciones? ¿y por muchas y muchas cosas más que a él le benefician?*

*Creo que estos Trabajadores, desde 1937 hasta 1984, estuvieron supeditados a la aberración jurídica más despreciable, los Reglamentos de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1937, 1953 y 1972, este último, resucitado por otro Presidente que no será distinguido por nuestra historia, según lo señala Alberto Trueba Urbina, de la siguiente manera:*

**"RESURRECCION INCONSTITUCIONAL DEL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.**

*El Presidente de la República, Luis Echeverría Álvarez, expidió con fecha 13 de julio de 1972, un Decreto que reforma y adiciona el 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 1° de mayo de 1970".<sup>8</sup>*

*Este documento impedía flagrantemente la Sindicación de los Trabajadores Bancarios del País y, a pesar de los esporádicos intentos por ejercer ese derecho, jamás pudieron contra el poder económico de los Banqueros y el poder represivo del Gobierno, pues juntos colaboraron para bloquear ese importante derecho.*

*Antes de continuar, cito el concepto de Sindicato, tema de este Apartado.*

*Sindicato es: "La asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados, especialmente de las asociaciones obreras".<sup>9</sup>*

*Sindicato es: "La asociación de trabajadores o patrones constituido para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses". Tomado de la Ley Federal del Trabajo.*

*En virtud de la espontaneidad del suceso, es decir, del nacimiento formal y material de los Sindicatos Bancarios, éstos surgen con vicios de origen; ésto es, que en un proceso natural, las bases impulsan dirigentes, los mismos surgen primero y actúan efectuando muchos de ellos acciones proselitistas hacia sus bases para convencer y hacerse valer como tales, y, desafortunadamente la mayoría de esos iniciadores no lo lograron.*

---

<sup>8</sup> TRUJEDA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. D.F. 1979. P.P. 432.

<sup>9</sup> Diccionario Enciclopédico Quillet. Editorial Dumbre, S.A. Novena Edición, Tomo VIII, Scheer-Zysec. México. D.F. 1978.

*Otro aspecto viciado, fue la intromisión de autoridades federales como la "Secretaría de Hacienda y Crédito Público" através de la "Comisión Nacional Bancaria" y de la misma "Secretaría de Gobernación", quienes proponían hombres y nombres para dirigir, confulados con los altos directivos de las Instituciones de Crédito. Todo lo anterior, obedeció a la inseguridad, y al temor de perder el control, por parte, del Gobierno.*

*Por fortuna, se han realizado depuraciones y hoy en día, existen esquemas de organización más definidos y se puede decir que hay credibilidad y liderazgo en varias de las organizaciones Sindicales Bancarias, aunque hay lamentablemente excepciones, que empañan los avances que otros logran.*

*En resumen, los Sindicatos Bancarios existen, actúan, proponen, ejecutan, exigen, otros se debilitan, pero jurídicamente tienen vida aunque muchos funcionarios de la banca, sobre todo de dirección no lo acepten. Sólo hace falta más dinamismo y penetración tanto de dirigentes como de los trabajadores en general, para que logren definir su presencia dentro del movimiento obrero organizado del País.*

C) "LAS NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO".

*A partir del mes de septiembre de 1982, se han modificado los esquemas en las relaciones de trabajo de los Trabajadores Bancarios, salvo los que se han considerado dentro de la Banca de Desarrollo, es decir, todos aquellos que laboran dentro de las Instituciones de Crédito, administradas de manera directa por el Gobierno Federal.*

*En el caso particular de los Trabajadores de la Banca Comercial, encontramos que hasta antes del año de 1982, su relación laboral la regulaba el "Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares".*

*Posteriormente, al ejecutar las adecuaciones, consecuencia del Decreto Expropiatorio de la Banca, a estos trabajadores se les trasladó al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y se creó la "Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis" del mismo Apartado y Artículo y fue a través de esta Ley, como fueron regulándose las relaciones de trabajo en general y en ella se estableció la elaboración de un marco normativo particular, al cual se le denomina "Condiciones Generales de Trabajo", señalado en el Artículo 6º, de la ley referida.*

*Con este marco normativo, los Trabajadores Bancarios, tanto de la Banca Comercial como de la Banca de Desarrollo, han establecido sus relaciones laborales; en este documento, se inscriben los derechos y las obligaciones de las partes y las medidas disciplinarias y sus procedimientos de ejecución interna, asimismo, se mencionan las acciones que los trabajadores pueden intentar ante instancias jurisdiccionales y administrativas externas.*

*Es preciso señalar, que para la elaboración del documento en cuestión, la participación de los Sindicatos está señalada en las Condiciones Generales de Trabajo, sin embargo, el*

*ejercicio libre y autónomo para la elaboración y revisión correspondiente, ha sido concentrado en la cúpula de la "Federación Nacional de Sindicatos Bancarios" (FENASIB), central única, reconocida según el texto, por la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional que literalmente dice en su Artículo 23:*

*"Los sindicatos podrán constituirse y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, única central reconocida para los efectos de esta Ley".*

*En relación a este Marco Normativo, su intención es procurar la libre y directa participación de las directivas de los Sindicatos, analogando su contenido y procedimiento de negociación a lo que se establece en el Artículo 386, de la Ley Federal del Trabajo, referente al Contrato Colectivo de Trabajo.*

*Desafortunadamente y es preciso que lo señale, la madurez política requerida para esta actividad, se ve seriamente afectada cuando existen mecanismos de control por parte de las autoridades Federales por un lado y la desafortunada presencia de líderes tradicionalistas y mal intencionados, que oscurecen la trayectoria de un Sindicalismo transparente, combativo, natural y progresista por el otro. Hoy, encontramos este tipo de dirigentes incrustados en las directivas, tanto de la FENASIB, así como de diversas agrupaciones Sindicales Bancarias, que no ofrecen posibilidades de avance y bienestar, por el bien del gremio Bancario Nacional.*

*Retomando el punto principal de las nuevas relaciones de trabajo, através del Decreto expedido por el Lic. Carlos Salinas de Gortari, de fecha 2 de mayo de 1990, donde se establece de nueva cuenta el otorgamiento de concesiones a la Iniciativa Privada; vemos aparecer a exbanqueros conformados en grupos financieros donde lamentablemente se aprecia una vez más la intención tanto del Gobierno como de los nuevos dueños de la Banca Comercial, de reiniciar las prácticas de antaño y un ejemplo lo tenemos através del procedimiento llevado a cabo en el Sistema de Ahorro para el Retiro "SAR", por medio del cual, los Bancos lograron una capitalización importante y sobre todo, ganancias increíbles, ello, demuestra y deja al descubierto el porque del interés de participar en esta lucrativa actividad.*

*Este decreto, establece de nueva cuenta un cambio en la vida jurídica de los Trabajadores Bancarios. Después de haber permanecido el tiempo que el Gobierno Federal administró la Banca Comercial, en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, ahora se encuentran dentro del Apartado "A" del mismo precepto Constitucional con ventajas importantes, tales como:*

- 1.- No regresar al anterior Reglamento; y*
- 2.- Podrán ejercer tres derechos importantísimos para los trabajadores.*
  - ♦ Derecho de Huelga,*
  - ♦ Derecho de Asociación, y*
  - ♦ Derecho de Contratación Colectiva, de una forma más directa y transparente frente al patrón.*

*Estos cambios, no han implicado mayor problema para los trabajadores en sus relaciones de trabajo, pues de acuerdo con lo señalado en el Artículo 41, de la Ley Federal del Trabajo, tanto trabajadores como dirigentes de Sindicatos, han sido vigilantes de este precepto protector de sus derechos y las sustituciones del patrón, que señala el Artículo citado, no han alterado los derechos obtenidos.*

D) "LA LEGISLACION LABORAL APLICABLE".

*He comentado que el servicio de Banca y Crédito está seccionado en:*

- a) *Banca de Desarrollo.- Administrada en forma directa por el Gobierno Federal.*
- b) *Banca Múltiple o Comercial.- Hoy concesionada a la iniciativa privada.*

*Para los primeros se aplican las leyes siguientes:*

- I.- *Artículo 123 Constitucional en su Apartado "B".*
- II.- *La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.*
- III.- *Condiciones Generales de Trabajo.*

*Supletoriamente están:*

*La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo y Código de Procedimientos Civiles, asimismo se aplicarán las Leyes de Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales de Derecho y la equidad.*

*A diferencia de los Trabajadores de la Banca Comercial, éstos están de forma directa normados por Condiciones Generales de Trabajo, y sus controversias las dirimen directamente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Son además, consideradas como servidores*

*públicos, situación que provoca dudas en cuanto a su normatividad jurídica y que establece el propio Artículo 123 Constitucional.*

*Estos trabajadores, tienen un serio problema, no pueden ejecutar el Derecho de Huelga, si no se violan de manera general y sistemática sus derechos, lo anterior, lo encontramos tradicionalmente en la Legislación Burocrática. Tampoco, pueden ejercer el derecho de la Contratación Colectiva, en virtud de estar supeditados a las Condiciones Generales de Trabajo.*

*Así, en el caso de los Sindicatos, éstos también acuden a notificar su constitución y solicitar su registro ante las autoridades del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.*

E) "LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA  
BANCA DE DESARROLLO".

*Hablar de prestaciones, nos obliga a comprender en detalle qué significan y que representan éstas.*

*En el derecho del trabajo, bien se sabe, qué "PRESTACION" es: "El acto mismo de realizar los servicios, de llevar a cabo las labores, lo es asimismo, la cantidad de dinero en efectivo que se recibe en la expresión monetaria correspondiente y es además, el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contra prestación".*

*Así, tenemos una serie de disposiciones emanadas de la "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" que definen y protegen el salario y a las prestaciones que se integran a éste con el carácter de prestaciones económicas indirectas. Al lado de éstas últimas, existen prestaciones de carácter social y cultural que comprenden por ejemplo, la atención médica al trabajador y sus beneficiarios, el acceso a una habitación digna y decorosa, en el caso de las primeras y el contacto con el desarrollo personal a través de cursos, otorgamiento de becas para estudios académicos, etc., en el caso último.*

*El Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente nos dice:*

*"Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del Trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo".*

*Por otro lado, las normas protectoras del salario y las que abren la posibilidad de obtener prestaciones complementarias, parten de la propia Constitución. Y se encuentran contenidas en*

*el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", en las Fracciones V, VI, VII, VIII, IX, XII, XIV, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXVII, XXIX y XXX, así como las Fracciones I, II, III, IV, V y VI principalmente del Apartado "B" del Artículo citado.*

*En virtud de que el inciso nos ubica en el terreno del Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional, señalo que las prestaciones económicas, sociales y culturales para los trabajadores de la Banca de Desarrollo, verbigracia BANOBRAS, NAFINSA, BANCOMEXT y otros, son considerablemente ventajosas y hasta superiores en número y proporción a las que hoy en día tienen consignadas en los Contratos Colectivos de Trabajo los trabajadores de la Banca Múltiple o Comercial.*

*De manera general menciono las que hoy en día, se otorgan a los trabajadores de "Nacional Financiera", Institución de Banca de Desarrollo, y que son verdaderamente atractivas.*

*Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales:*

- a) *Vacaciones. Superiores a las que señala la Ley Federal del Trabajo.*
- b) *Prima vacacional del 55% del salario que percibe el trabajador.*
- c) *Permisos para faltar de:*
  - *Un día.*
  - *Dos días.*
- d) *Permiso hasta de 15 días con goce de sueldo para preparación del examen profesional.*

- e) *Permisos para comisiones sindicales.*
- f) *Permisos para faltar sin goce de sueldo por periodos mayores de 15 días hasta seis meses.*
- g) *Compensación por antigüedad equivalente al 5%.*
- h) *Aguinaldo o gratificación anual por 4 meses más 20 días del último salario.*
- i) *Servicio Médico al trabajador y sus beneficiarios en clínicas y hospitales particulares.*
- j) *A las trabajadoras, asistencia obstétrica; treinta días naturales de descanso antes del parto y sesenta días naturales inmediatamente después, salario íntegro; una cauastilla con artículos para el bebé y ayuda de lactancia.*
- k) *Pago de indemnizaciones globales o de pensiones, pago de pensiones por vejez y orfandad a los familiares, y pago de pensiones por vejez, cesantía o invalidez.*
- l) *Pago de dote nupcial.*
- m) *Pago por defunción.*
- n) *Derecho a la Capacitación y Adiestramiento.*
- ñ) *Otorgamiento de Becas para estudios profesionales y posgrados en el País y en el Extranjero.*

- o) Servicio de Biblioteca.*
- p) Subsidios de despesa y de renta.*
- q) Descuentos en comercios.*
- r) Fondo de Ahorro con una aportación del Banco del 6% del salario del trabajador.*
- s) Créditos para:*
  - 1.- Resolución de problema habitacional.*
  - 2.- Adquisición de bienes de consumo duradero.*
  - 3.- Resolución de necesidades extraordinarias.*
- t) Deportivos.*

*En resumen, éste es el universo de prestaciones a que tienen derecho los trabajadores de esta Institución Bancaria y son semejantes a las que otorgan otras de Banca de Desarrollo.*

F) "LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA  
BANCA MÚLTIPLE".

*Con los antecedentes del inciso anterior respecto del concepto de "PRESTACIONES", amplío este punto para señalar que las prestaciones de los trabajadores Bancarios, siempre han sido consideradas superiores en relación con otros sectores laborales de nuestro país.*

*Es conveniente recordar, que no era el problema que ahora vemos, por el cual varios dirigentes espontáneos de antaño, intentaron consumir la creación de ASOCIACIONES SINDICALES BANCARIAS, por supuesto que no, el problema era, que estos trabajadores no tenían ni gozaban de una seguridad y estabilidad en su empleo, no podían además, ejercer los derechos anteriormente citados como el de Huelga, por ejemplo.*

*Para estos trabajadores, las prestaciones y todo una serie de beneficios eran circunstancias ajenas totalmente a ellos, en cuanto a exigirlos, pues en realidad no había participación de éstos, para que las prestaciones se ampliaran y se otorgaran o exigir las que ya establecidas, no se cumplan.*

*Lamentablemente hoy en día, prevalece la idiosincrasia de apatía, temor y abstinencia de participación por muchos de esos trabajadores y encausan su pasividad a lo poco o mucho que puedan lograr sus novatos dirigentes. Afortunadamente, se nota una disminución en este aspecto.*

*Creo, que donde habrá una penetración importante de los líderes sindicales, será en las representaciones sindicales de la Banca hoy privatizada, pues afortunadamente, ejercerán el derecho inalineable y directo de negociar Contratos Colectivos de Trabajo, que serán los*

*instrumentos jurídicos que vengán a suplir a las Condiciones Generales de Trabajo, conjunto de normas engañosas que no permitieron superar el nivel de participación sindical, tanto de dirigentes como de trabajadores independientemente de lo que señalo respecto de su personalidad.*

*Justamente, serán los Contratos Colectivos de Trabajo, los sinodales más significativos que tendrán frente así los dirigentes sindicales para ampliar las prestaciones que ya tenían y porque no, exigir otras. Asimismo, cumplir correctamente con el cometido específico de estudiar, mejorar y defender sus respectivos intereses.*

*Considero innecesario repetir el resumen de las prestaciones de los trabajadores Bancarios de la Banca Comercial, para omitirlo, sólo deseo aclarar que son similares éstas, entre todas las Instituciones Bancarias, salvo excepciones especiales, que son negociadas através de los mecanismos de negociación que señala la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo referente a los Contratos Colectivos de Trabajo.*

**A N E X O        ( 1 )**

***Decreto Expropiación de la Banca  
Mexicana***

## D E C R E T O

### (Nacionalización de la Banca)

"ARTICULO PRIMERO.- *Por causas de utilidad pública se expropián a favor de la Nación las instalaciones, edificios, mobiliario, equipo, activos, cajas, bóvedas, sucursales, agencias, oficinas, inversiones, acciones o participaciones que tengan en otras empresas, valores de su propiedad, derechos y todos los demás muebles e inmuebles, en cuanto sean necesarios, a juicio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, propiedad de las Instituciones de Crédito Privadas a las que se les haya otorgado concesión para la prestación del servicio público de Banca y Crédito.*

ARTICULO SEGUNDO.- *El Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa la entrega de acciones y cupones por parte de los socios de las Instituciones a que se refiere el artículo primero, pagará la indemnización correspondiente en un plazo que no excederá de 10 años.*

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

**ARTICULO CUARTO.-** El Ejecutivo Federal garantizará el pago de todos y cada uno de los créditos que tengan a su cargo las Instituciones a que se refiere este decreto.

**ARTICULO QUINTO.-** No son objeto de expropiación el dinero y valores de propiedad de usuarios del servicio público de Banca y Crédito o Cajas de Seguridad, ni los fondos o fideicomisos administrados por los Bancos, ni en general bienes muebles o inmuebles que no estén bajo la propiedad o dominio de las Instituciones a que se refiere el artículo primero; ni tampoco son objeto de expropiación las Instituciones Nacionales de Crédito, las Organizaciones Auxiliares de Crédito, ni la Banca Mixta, ni el Banco Obrero, ni el City Bank, S.A., ni tampoco las oficinas de representación de entidades financieras del exterior, ni las Sucursales de Bancos extranjeros de primer orden.

**ARTICULO SEXTO.-** La Secretaría de Hacienda y Crédito Público vigilará conforme a sus atribuciones que se mantenga convenientemente el servicio público de Banca y Crédito, el que continuará presentándose por las mismas estructuras administrativas que se transformarán en entidades de la Administración Pública Federal y que tendrán la titularidad de las concesiones, sin ninguna variación. Dicha Secretaría contará a tal fin con el auxilio de un comité Técnico Consultivo, integrado con representantes designados por los titulares de las Secretarías de Programación y Presupuesto, de Patrimonio y Fomento Industrial, del Trabajo y Previsión Social, de Comercio, Relaciones Exteriores, Asentamientos Humanos y Obras Públicas, así como de la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público y del Banco de México.

**ARTICULO SÉPTIMO.-** Notifíquese a los representantes de las Instituciones de Crédito citadas en el mismo y publíquese por dos veces en el Diario Oficial de la Federación, para que sirva de notificación en caso de ignorarse los domicilios de los interesados.

## T R A N S I T O R I O S

*PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.*

*SEGUNDO.- Los Servicios de Banca y Crédito podrán suspenderse hasta por dos días hábiles a partir de la vigencia de este decreto, con objeto de organizar convenientemente la debida atención a los usuarios.*

*El mismo se sustenta constitucionalmente en el artículo 27, que señala que: "Las expropiaciones sólo podrán hacerse por causa de utilidad pública y mediante indemnización".*

*Además de ello refiere a dos leyes más que son la Ley de Expropiación y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.*

*En cuanto a la Ley de Expropiación que se utilizó como sustento jurídico en la decisión expropiatoria de la Banca Privada en México dice en su artículo 1º .- Se consideran causas de utilidad pública:*

- I.- El establecimiento, explotación o conservación de un servicio público.*
  
- V.- La satisfacción de necesidades colectivas en caso de guerra o trastornos interiores; el abastecimiento de las ciudades o centros de población, de víveres o de artículos de consumo necesarios, y los procedimientos empleados para combatir o impedir la propagación de epidemias, epizootias, incendios, plagas, inundaciones y otras calamidades públicas.*

**VIII.- La equitativa distribución de la riqueza acaparada o monopolizada con ventaja exclusiva de una o varias personas y con perjuicio de la colectividad en general, o de una clase en particular."**

## **CAPITULO III**

### **LA BANCA Y LOS SINDICATOS BANCARIOS**

## CAPITULO III

### LA BANCA Y LOS SINDICATOS BANCARIOS

#### A) "LAS RELACIONES EMPRESA/SINDICATO".

*"LA PALABRA EMPRESA", según el Diccionario de la Academia de la Lengua Española procede del latín INPREHENSUS, que quiere decir cogida o tomada y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: "CASA O SOCIEDAD MERCANTIL, fundada para emprender o llevar a cabo ... negocios o proyectos de importancia. Obra o designio llevado a efecto en especial cuando interviene varias personas".*

*En cuanto a la primera acepción, el concepto jurídico de la empresa, en efecto se refiere a la "CASA O FONDO DE COMERCIO", aspecto patrimonial que se refiere o relaciona a la expresión francesa - FOND DE COMMERCE -, y quiere decir Fondo, es decir, el caudal de bienes de una persona o de una comunidad.*

*El Derecho Mexicano, reconoce diversas clases de empresas; según su titular sea un sujeto de Derecho Privado o bien, de Derecho Público; y tenemos entonces, Empresas Públicas y Empresas Privadas.*

*La Empresa Pública, es la Empresa del Estado cuyo objeto es la producción económica de bienes y servicios, en otras palabras, es un organismo económico coordinador de diversos elementos y de bienes del Estado, para producir bienes y servicios.*

*Dicho de otra manera, la Empresa Pública comprende la actividad industrial y comercial del Estado.*

*Para Jacinto Faya Viesca, el concepto de empresa Pública, colinda con varias disciplinas no pertenecientes al mundo del Derecho. Considera que la parte procedimental de estas actividades corresponden al "Derecho Administrativo", mientras que el aspecto sustantivo, es decir, la forma de constitución de las entidades públicas, pertenece al campo del "Derecho Mercantil".*

*Sostiene que las Empresas Públicas, son un soporte muy fuerte e importante para impulsar la economía de un País.*

*Así mismo menciona que de los diversos tratadistas que estudian el tema, ninguno coincide en sus apreciaciones aunque no señala expresamente alguno de ellos.*

*En tratándose de la materia laboral, el Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo nos señala: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la Empresa".*

*En relación a esta expresión, considero muy oportuna su inclusión en la Ley Federal del Trabajo, pues con ello, se distingue a la Empresa con fines de producción y de comercio, es decir lucrativos y por otro lado, el surgimiento de una relación laboral de donde emanan otras obligaciones específicas.*

*Los elementos de la Empresa son objetivos y subjetivos. Los primeros, son todos los bienes y derechos que forman el patrimonio de la Empresa.*

*Los segundos, son desde luego el empresario y el personal de la negociación.*

*El empresario, es un comerciante, en cuanto que teniendo capacidad legal para ejercer el Comercio, hace de él, su ocupación ordinaria, no importando ni el capital invertido ni el tamaño de su empresa.*

*De lo anterior, se derivan aspectos muy importantes y propios de éste: la capacidad, la nacionalidad, el domicilio, la personalidad y en función de cada una de ellas y del carácter del sujeto, se le aplican las disposiciones legales que correspondan por ejemplo, si se trata de una sociedad, la "Ley General de Sociedades Mercantiles" y si se trata de extranjeros, se aplicará la "Ley de Inversiones Extranjeras".*

*En cuanto al personal, lo integran jerárquicamente los funcionarios, Directores, Gerentes, Administradores que, de acuerdo con el Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, serán representantes del Patrón llámese a este empresario, comerciante o dueño.*

**Artículo 11.-** *"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto los obligan en sus relaciones con los trabajadores".*

*Sin duda alguna, en caso de controversias en materia laboral, se estará a lo dispuesto por lo que señala el Artículo 123 Constitucional y toda la normatividad emanada del mismo, como son las leyes reglamentarias.*

*Estas, contendrán las disposiciones aplicables tanto para la Empresa Pública, y el Estado fungirá como patrón y para la Empresa Privada que de manera general se atenderá a la Ley Federal del Trabajo.*

*Ahora bien, el comerciante, según el Artículo 30 del Código de Comercio señala:*

*"Se reputan comerciantes a las personas que, teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hacen de él su ocupación ordinaria; las sociedades constituidas conforme a las leyes mercantiles y las sociedades extranjeras o las agencias o sucursales de éstas que ejerzan actos de comercio dentro del Territorio Nacional".*

*De lo anterior, vemos entonces que el empresario puede ser un comerciante y viceversa.*

*Ahora bien, con mucha frecuencia, encontramos que a las empresas se les denomina Personas Morales, difiero al respecto y considero que lo más propio es utilizar Persona Jurídica en atención al concepto muy particular de éstas.*

*Persona Jurídica según el Diccionario Jurídico Mexicano expresa: "es un término altamente técnico. Nos expresa que muchos juristas se refieren a una entidad dotada de existencia jurídica susceptible de ser titular de derechos subjetivos, facultades, obligaciones y responsabilidades jurídicas".*

*El Artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal, contiene lo siguiente: Son Personas Morales las siguientes:*

- I.- La Nación, los Estados y los Municipios*

- II.- *Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley*
- III.- *Las Sociedades Cíviles y Mercantiles*
- IV. *Los Sindicatos y las Asociaciones profesionales y las demás que refiera la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional*
- V.- *Las sociedades cooperativas y mutualistas*
- VI.- *Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito siempre que no fueran desconocidos por la Ley.*

*En relación a este artículo, considero muy acertado citarlo porque primeramente expresa el término Personas Morales, pudiendo utilizar con una terminología jurídica más propia el de "Personas Jurídicas" o "Jurídico Colectivas", así mismo, e independiente de la utilización de términos, nos ubica perfectamente en el Universo extenso de este tipo de personas.*

*Quizás, lo que en mucho les distingue son los fines de su existencia jurídica, incluyendo a las asociaciones sindicales, tema de este capítulo.*

*Visto lo anterior, dentro de ese inmenso paquete que contiene el artículo antes e inmediatamente citado, encontramos a los Bancos, considerados hoy en día unos como Empresas Públicas y otros como Empresas Privadas.*

*Entre los primeros cito algunos:*

- a) *Nacional Financiera*
- b) *Banco Nacional de Obras y Servicios*
- c) *Banco de Comercio Exterior*
- d) *Banco de Comercio Interior, etc.*

*De la Banca Privada tenemos por ejemplo:*

- a) *Banco Unión*
- b) *Banco Comermex*
- c) *Banco Mexicano*
- d) *Banco Bitat, etc.*

*Todos éstos, sean entes Públicos o Privados, deben acatar las disposiciones legales correspondientes para que queden debidamente autorizados para ejercer sus actividades correspondientes como empresa.*

*Por otro lado, tenemos a los Sindicatos que como se vió en líneas anteriores, se constituyen por trabajadores o patrones para el ESTUDIO, DEFENSA Y MEJORAMIENTO de sus respectivos intereses.*

*Estos, además de su inclusión en el Artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal y considerarlos como Personas Morales y por la naturaleza del Derecho Civil, los encontramos como una opción de existencia jurídica en el Artículo 123 Constitucional y en sus Leyes Reglamentarias, llámese Ley Federal del Trabajo o Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.*

*Los Sindicatos como asociaciones, tienen una identidad definida más con los trabajadores que con los patrones, menciona esto en razón a que el concepto de sindicato de la Ley Federal del Trabajo, establece las opciones tanto para trabajadores como para patrones, de constituir Sindicatos.*

*Además en la realidad, existen un número importante de Sindicatos tanto de Empresas Públicas como Privadas, registrados en las entidades administrativas correspondientes y obvio, de trabajadores, independientemente de las Federaciones y Confederaciones.*

*En particular, los Sindicatos Bancarios, hoy existen jurídicamente después de haberse impedido este derecho a los Trabajadores Bancarios por muchos años.*

*Su aparición como personas jurídicas data del mes de septiembre de 1982, cuando el entonces Presidente de México, Lic. José López Portillo, accedió a reconocer ese derecho.*

*Hago referencia a que una vez decretada la reprivatización bancaria por el Lic. Carlos Salinas de Gortari, en mayo de 1991, siendo Presidente, se extendió fuertemente el rumor que una vez materializada esta operación, la Banca Mexicana volvería a operar como lo hacía hasta antes de ese septiembre de 1982, es decir, restringiendo el Derecho de Huelga, el Derecho de Contratación Colectiva y sobre todo el Derecho de Asociación.*

*Obviamente tal apreciación fue errónea, ya que estos Derechos deben subsistir en razón a que como tal, la Ley Máxima, es decir la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo señala como DERECHOS DE LOS TRABAJADORES y como opción de defensa colectiva.*

*En virtud de que dicha presunción no se hizo realidad, por desgracia para quienes todavía no logran asimilar la existencia de los Sindicatos Bancarios, incluso hasta para los adquirentes de estas empresas, se dio inicio a una nueva era en cuanto al ejercicio de actividades novedosas entre Sindicatos y la Banca Privatizada.*

*Algo que es muy importante que comente, es la situación de que una vez hecha pública la decisión de vender la Banca Comercial, y presentadas las posturas de los interesados para participar en las subastas, verdaderamente llamó la atención el interés de fuertes empresarios nacionales para asegurar una concesión bancaria.*

*Existieron posturas que fueron incluso, más allá de tres veces el valor de una Institución de Crédito puesta a la venta, ello demuestra lo lucrativo de esta importante actividad económica dentro de nuestro País, independientemente, de que éstas eran adquiridas a sabiendas de que los trabajadores ejercían su derecho de ASOCIACIÓN.*

*Refiriendo a los Sindicatos Bancarios, yo creo que por fortuna éstos deben ser una opción muy importante y de inmediata consideración para promover una nueva imagen del Sindicalismo en México.*

*A poco más de 10 años de su aparición jurídica, entre éstos no se han engendrado vicios tan vistos y además institucionalizados en el contexto sindical nacional como es el caso de vender plazas, comercio con prestaciones económicas, sociales y culturales, ejecutar actos de gangsterismo sindical y muchos otros más.*

*En general, observo que hay una comunión importante y una identidad aunque un tanto indefinida, pero si hay preocupación por ser promotores del establecimiento de una nueva convivencia laboral y sindical y ojalá, se logre ese objetivo renovador.*

*Esto, lo comento porque existen posiciones mesuradas y de mucho recato sin ceder lo obtenido y siempre, tienden a crecer en todos los rubros, pero sobre todo, ejerciendo una tutela de los Trabajadores en relación a lo que les corresponde a éstos.*

*Con esta filosofía laboral y sindical, no existe preocupación por la parte patronal, pues finalmente ello es el motivo esencial, para que se establezca y se materialice una relación de armonía, respeto y comunicación entre la Empresa y el Sindicato.*

*Desafortunadamente y muy independiente de la realidad actual, hoy, los Trabajadores Bancarios de México, así como otros muchos trabajadores de otras actividades, deberán enfrentar la consecuencia de un Acuerdo Trilateral entre Canadá, los Estados Unidos y México, denominado "Tratado de Libre Comercio".*

*La globalización económica experimentada en zonas importantes del planeta, obligó a nuestro País a adherirse a este acuerdo y hoy, entrado en vigor, aunque se diga lo contrario, provocará un desplazamiento importante de Trabajadores Bancarios, aunado a la ya aprobada llegada de Bancos Extranjeros que competirán con los ya existentes de nuestro País.*

*Lo anterior, obliga a las partes (Empresa y Sindicalo), a reestructurar esquemas de comunicación y fomentar a como dé lugar, el crecimiento de los Bancos para garantizar la permanencia de éstos, de los Sindicatos y de la fuente de trabajo para los Trabajadores.*

B) "AVANCES SUSTANCIALES EN LAS PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES".

*Una vez expuesto el concepto de prestación en el Capítulo anterior, el tema en cuestión nos lleva a conocer el aspecto cuantitativo de los alcances en las prestaciones de los trabajadores Bancarios después de haberse modificado la relación laboral de los Trabajadores Bancarios de la Banca Comercial.*

*Válido es que todos aspiremos a allegarnos de satisfactores que hagan posible un mejor nivel de vida, tanto para nosotros en primer término, como para nuestros hijos, pareja, padres, hermanos, etc.*

*El trabajo es el medio más útil y eficaz para alcanzar y llegar a esos satisfactores que menciono en el párrafo anterior.*

*A muchos se les dificulta alcanzarlos, sobre todo, cuando las posibilidades de acceder al campo del conocimiento se ven limitadas por falta de recursos económicos o por diversas circunstancias, que nos alejan de poder prepararnos para ejecutar un trabajo digno que nos permita el progreso personal y familiar.*

*Asimismo, el entusiasmo y deseo de superación son factores que serán ingredientes importantísimos para alcanzar el progreso. En resumen, el trabajo y sólo el trabajo es el medio por el cual todos podemos aspirar a la comodidad y al bienestar.*

*Visto lo anterior, la Banca Mexicana se ha caracterizado, por otorgar a sus Trabajadores, expectativas muy importantes de ese bienestar del que hago mención.*

*Con el fin de no ser repetitivo, quiero exponer el espíritu del beneficio de las prestaciones, en razón a que en el Capítulo Primero se señalan expresamente gran parte de los beneficios transformados en prestaciones que los trabajadores de antaño y los de hoy en día disfrutaban, adecuando cuantías y montos a los tiempos actuales.*

*Las posibilidades económicas de los Bancos por otorgar a sus Trabajadores mejoras a sus prestaciones son muchas, por ello, antes que existieran los SINDICATOS BANCARIOS, los patrones de la Banca aceptaban otorgar y acrecentar este rubro que a la postre tenía satisfechos a los Trabajadores Bancarios.*

*Dentro de ese paquete de prestaciones está uno muy importante que es el que se refiere al Crédito Hipotecario Especial que en sí, representó un beneficio por muchos disfrutado y fue en consecuencia el aseguramiento de un patrimonio familiar.*

*Asimismo, el Trabajador Bancario socialmente alcanzó un estatus que lo distinguió de los demás trabajadores del País, en razón a la naturaleza propia de su medio laboral, que lo ubicaron muy, pero muy por encima de los demás trabajadores del país.*

*Hoy con la presencia de los Sindicatos Bancarios, se han instrumentado acciones que garantizan el ejercicio prevalectante de estos, es decir, de todo el paquete de prestaciones, acrecentándolas e inclusive y buscando otras nuevas.*

*Sin embargo, creo necesario mencionar que la actividad sindical no se circunscribe en exclusivo a la tarea de promover más prestaciones, sino a conformar un universo de actividades que tiendan a fomentar el bienestar de los Trabajadores verbigracia, defendiendo su Fuente de Trabajo, promoviendo la Capacitación y el Adiestramiento, asegurando un proceso Escalonario real y efectivo y garantizando la Seguridad y la Higiene en los centros de trabajo,*

*así como realizar acciones para la participación de los trabajadores en actividades Deportivas, Culturales y Recreativas.*

*Menciono lo anterior, porque muchos trabajadores creen que la actividad sindical sólo se circunscribe a la resolución de la conflictiva laboral, rubro en el cual, donde, desafortunadamente, califican de bueno o malo al propio Sindicato.*

*Resumiendo, en relación al tema que expongo, hoy en día, los Trabajadores Bancarios tendrán una opción muy importante, me refiero a los Trabajadores de la Banca Privatizada, pues concluido el proceso de la desincorporación Bancaria de la Administración Pública Federal, las dirigencias Sindicales pueden negociar libremente y con autonomía sus propios Contratos Colectivos de Trabajo, ordenamientos jurídicos que comprende nuestra Ley Federal del Trabajo y en él se establecen las opciones que las partes acuerden sobre todo, en lo referente a las prestaciones económicas, sociales y culturales.*

*Es aquí, donde queda demostrada la capacidad de negociación y de gestión de los Dirigentes Bancarios.*

C) "INTERVENCION DE LOS SINDICATOS EN LAS DEMANDAS DE MEJORAS ECONOMICAS Y SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES".

*El ejercicio libre y autónomo de la actividad sindical en nuestro país es una realidad un tanto disfrazada.*

*Primero, dice el Artículo 357, de la Ley Federal del Trabajo que:*

*"Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".*

*Interpretando dicho precepto considero que reunidos en Asamblea los Trabajadores, para que se constituya un Sindicato y aprobado por ésta, debe entenderse que la materialización del ejercicio debe dar inicio tan luego ésto ocurra, sin embargo ésto no es así, porque hay otro Artículo de la misma Ley, a saber el 365 que dispone:*

*"Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los 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, Empresa o establecimientos en los que se presentan los servicios;*

III.- *Copia autorizada de los Estatutos;*

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 autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los Estatutos<sup>10</sup>.*

*Mario de la Cueva dice: "La libertad Sindical es la conquista más bella del movimiento Obrero del siglo pasado" <sup>10</sup> Cito lo anterior para esclarecer mi comentario en el sentido de que no es suficiente la constitución material de un Sindicato aprobada por la Asamblea, tiene que otorgarse el registro para que formalmente se le reconozca.*

*Por ello, este derecho es entonces, un mecanismo de defensa para el hombre que trabaja.*

*Mi apreciación a los textos antes citados, es que estos están indicados en momentos distintos de la vigencia, como personas jurídicas, de los Sindicatos.*

*Por un lado, la primera establece que una vez expresada la voluntad de los trabajadores para constituir su agrupación sindical, ésta existe aunque falta el toque final que refiere el registro ante la autoridad competente, es decir, será ésta la que le otorgue la personalidad jurídica para validar sus actividades.*

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, MARIO.- El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.- Tomo II.- Editorial Porrúa, S.A.- Segunda Edición.-

México, D.F. 1983.

*Refiero todo lo anterior, en razón a la voluntad general primero para constituir, después para actuar y delegar responsabilidades.*

*Los Comités Ejecutivos, atendiendo el marco jurídico interno de su agrupación sindical, deberán realizar todas las gestiones que les corresponda actuando a nombre y en favor de la base de trabajadores, así mismo, debe entenderse que los líderes son los que conducen, instrumentan, organizan y deciden, cuando ésto no se da, entonces existe un vacío de poder delicado que implica un rebasamiento claro por los trabajadores representados.*

*Ahora bien, en relación más directa con el inciso, son los dirigentes los que deben siempre estar atentos a las demandas de quienes representan, analizarlas y encausar por los medios que correspondan las que sean procedentes y susceptibles, cuando ello no sea posible, deben mostrarse claros frente a los peticionarios, a efecto de responder de forma natural la imposibilidad de éxito en el resultado.*

D) "LAS COMISIONES MIXTAS".

*Las Comisiones Mixtas son los organismos creados bilateralmente entre representantes de la Empresa y representantes de los Trabajadores.*

*Sus decisiones son autónomas en relación a las partes ahí representadas, pues existe la obligatoriedad contemplada en sus marcos normativos, para cada una de ellas.*

*La creación de estos cuerpos colegiados, obedecen al mandamiento de la Ley Federal del Trabajo, por un lado y que se encuentra expresado en el Artículo 392, a saber:*

*"En los Contratos Colectivos, podrá establecerse la organización de Comisiones Mixtas, para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias".*

*Estas vienen a ser auxiliares de verdadera importancia en los objetivos expresados en el Estatuto Sindical, pues a través de la normatividad que cada una de las mismas tiene establecida, se enuncian condiciones y acciones que tienden a la procuración del bienestar de los trabajadores, através de acuerdos con la representación patronal.*

*En las Condiciones Generales de Trabajo de BANCRESER, vigentes cuando esta Institución formó parte de la Administración Pública Federal, señalaban en su Artículo 78, el establecimiento de Comisiones Mixtas, a saber:*

*Artículo 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.*
- V.- Las demás aplicables a que se refieran las disposiciones legales aplicables".*

*Asimismo, el Artículo 79 de ese mismo ordenamiento, señala el establecimiento del conjunto de normas que serán respetadas por las partes, toda vez que las mismas las establecerán.*

*Artículo 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".*

*Ahora bien, en el Contrato Colectivo de Trabajo del Banco Unión, están señaladas las siguientes Comisiones:*

- I.- Escalafón;*
- II.- Capacitación y Adiestramiento;*

III.- *Seguridad e Higiene;*

IV.- *Reparto de Utilidades; y*

V.- *Catálogo de Puestos.*

*Es imperativo que éstas se constituyan, pero no sólo eso, sino que además exista en forma real el seguimiento correspondiente, porque desafortunadamente aunque estén enunciadas en la Ley o en los marcos normativos internos, algunos dirigentes no promueven ni su creación, mucho menos su seguimiento.*

*Cada una de éstas, tiene su esencia y representa para el Sindicato la forma de promover el desarrollo del trabajador, su preparación através de la Capacitación y el Adiestramiento, la participación en las Utilidades de la Empresa y la Seguridad y la Higiene en los centros de trabajo que eviten riesgos para los trabajadores.*

*En el caso particular del Banco Unión, se señala otra Comisión Mixta denominada, Catálogo de Puestos. A través de ésta, las partes determinarán en forma permanente la calidad laboral de todos los puestos de la estructura institucional, es decir, si los mismos corresponden a puestos sindicalizados o no sindicalizados.*

*De todas las anteriores, la de Escalafón en grado de importancia, viene a ser, la posibilidad más viable para que el Trabajador aspire a su desarrollo dentro de la Empresa, es decir, a que aspire a mejores ingresos através de un proceso escalafonario que está debidamente normado en el Reglamento respectivo.*

*Dice en la Cláusula 92 del Contrato Colectivo de Trabajo del Banco Unión, antes Banco BCH:*

*"Cláusula 92.- 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 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".*

*El procedimiento de esta Comisión reviste no sólo el beneficio para el trabajador, sino que la Empresa también se ve beneficiada en tanto que el aspirante demostrará con su conocimientos, su aptitud para desarrollar otra actividad en otra categoría y ello asegura mejor y mayor productividad. Por otro lado, el Sindicato vigila estrictamente que el proceso sea limpio, erradicando vicios y favoritismos en favor de incondicionales, si es válido el término.*

*Asimismo, se dan opciones al trabajador para que através de permutas o cambios laterales se le permita desarrollar sus actividades y otras que él desee, sin entorpecer el espíritu del proceso escalafonario.*

*Esta opción representa ventajas enormes para la Empresa, para los Sindicatos y para los propios Trabajadores, pues con ello se evitan de manera frecuente los conflictos generados por los representantes del patrón, cuando promueven, utilizando su criterio y con favoritismos por*

*un lado, o cuando los trabajadores, aún conscientes de su falta de capacidad para cierta actividad aspiran o exigen ser promovidos, por el otro.*

*Para concluir con esta Comisión en particular, considero que los conocimientos como factor de consideración debe ser el de mayor importancia, pues desafortunadamente la Ley Federal del Trabajo através del Escalafón ciego promueve el ascenso del trabajador por el derecho de antigüedad. Por fortuna, los Contratos Colectivos de Trabajo, pueden subsanar este criterio através de procedimientos más claros y justos sobre todo, cuando se atienden los factores de los conocimientos, la buena trayectoria laboral, el nivel académico, etc.*

*Recuerdo perfectamente como estudiante, cuando alguno de mis distinguidos maestros, cito el concepto justicia de Justiniano.*

*"Justicia es dar a cada quien lo que le corresponde".*

*Trasladando el mismo al tema que comento, considero que éste se aplica y sobre todo, el aspirante ganador lo ratifica es decir, cuando es merecedor del ascenso.*

*Por otro lado, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento viene a ser un auxiliar muy importante para el trabajador, porque le dará posibilidades de ampliar sus conocimientos o reafirmarlos y a su vez, desarrollará su trabajo en un alto grado de eficiencia y seguridad.*

*Esto último sobre todo por la naturaleza de las funciones del Trabajador Bancario, ya que su herramienta de trabajo es el dinero.*

*Al respecto, existe y prevalece en muchas Empresas, el sentimiento de apatía a la capacitación, sobre todo por parte de los trabajadores, que aunque lo exprese de forma cruel, ya no pueden ofrecer más, en razón a su idiosincrasia y falta de interés por la superación.*

*Para ello es necesario que se promuevan através de esta Comisión, estímulos, para que se logre atraer a los trabajadores a participar, pues muchos como lo mencioné no la consideran como obligatoria.*

*En virtud de las transformaciones tecnológicas que ya experimentamos, la capacitación es el medio más eficaz para estar actualizados y competir si es el caso con los demás trabajadores de la Empresa.*

*Esta Comisión Mixta va muy de la mano con la de Escalafón, pues la capacitación acerca al trabajador al proceso escalafonario de una manera directa.*

*Asimismo, debemos considerar que la Capacitación y el Adiestramiento es un derecho y sobre todo una obligación para el patrón, por lo tanto, debe patrocinarse la cultura de la preparación permanente entre los trabajadores.*

*Es en sí, la forma de conocer, aprender, actualizarse y crecer.*

*Existe también la Comisión de Seguridad e Higiene. Esta es una Comisión de mucha importancia también porque garantiza a los trabajadores y usuarios del servicio, la higiene y la seguridad donde éstos desempeñan sus funciones, y realizan sus operaciones financieras.*

*Cuando los lugares de trabajo no son salubres y no se establecen medidas de seguridad para los trabajadores, existe el riesgo inminente del ausentismo y los accidentes de trabajo.*

*Esto, viene a provocar incluso, que las Empresas que no prevén conjuntamente con las organizaciones Sindicales estas medidas, sufragan gastos superfluos que son más de lo que les pudo haber costado con su implementación oportuna.*

*En este caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es una opción importantísima para acudir a ella cuando no se respetan y establecen las medidas de Higiene y Seguridad. Sin embargo, dicha Comisión tiene opciones para implementar las medidas que correspondan de conformidad con su reglamentación.*

*También, la Comisión Mixta de Reparto de Utilidades, es la entidad bipartita que establece y asegura el respeto y otorgamiento de la participación de las Utilidades de las Empresas a los Trabajadores.*

*Este rubro es muy importante como beneficio para los trabajadores en razón a que, si nos remontamos a principios de este siglo, encontraremos antecedentes donde las condiciones laborales de los trabajadores eran denigrantes.*

*Había incluso, violencia física contra el trabajador cuando éste no cumplía con el trabajo encomendado.*

*Hoy, los trabajadores mexicanos tenemos por fortuna un marco normativo muy amplio que nos ofrece muchas ventajas y sobre todo seguridad, por ejemplo:*

- a) *Jornada de trabajo definida;*
- b) *Salarios más o menos justos;*
- c) *Vacaciones;*
- d) *Acceso a la vivienda digna y decorosa;*

- e) *Condiciones de salubridad y seguridad;*
- f) *Aguinaldo o gratificación anual;*
- g) *Protección para las mujeres embarazadas, etc. y*

*La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, es decir, en las ganancias del Patrón.*

*Todo lo anterior no es casuístico, es el esfuerzo de los trabajadores que han hecho posible los avances ya comentados, y el buen criterio del Legislador para promover avances en beneficio de los trabajadores.*

*Por ello, se establece esta Comisión, y tiene facultades para promover todas, las acciones correspondientes, para validar la verdadera participación de las utilidades por parte de los trabajadores.*

*En resumen, las Comisiones Mixtas forman parte importante de la actuación diaria de los Sindicatos, las Empresas y los Trabajadores.*

*Dentro de la Banca Mexicana, en la mayoría de las Instituciones, éstas están establecidas por fortuna y en beneficio para los trabajadores, son una realidad.*

*Existen organismos denominados Comités pero en el fondo son lo mismo, en cuanto a sus funciones, por ejemplo en el caso del Banco Unión, establece su Contrato Colectivo de Trabajo, la instalación de un Comité Deportivo, Cultural y Recreativo, el cual, através del cual se promoverá la participación deportiva del Trabajador, su acceso a eventos culturales y su esparcimiento.*

*También señala la creación de un Comité de Productividad, el cual desarrollará programas para elevar la calidad y la productividad de la Empresa.*

## **CAPITULO IV**

### **PERSPECTIVAS FUTURAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS EN MEXICO**

## CAPITULO IV

### PERSPECTIVAS FUTURAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS EN MÉXICO

#### A) "LEGISLACION".

*Cuando surgen compromisos recíprocos entre dos personas, y sobre todo en la materia laboral, seguramente debe existir un marco que norme y regule esas relaciones de trabajo entre trabajador y patrón.*

*Ello es muy necesario, en razón a que apoyará el respeto al derecho y el cumplimiento a la obligación, elementos que son impostergables en el compromiso jurídico que se establece entre las partes.*

*El Artículo 123 Constitucional, es el marco general que comprende la materia del trabajo de nuestro País.*

*Es así, que señala en su primer párrafo que, "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; ....", ésto viene a esclarecer el derecho al trabajo, visto como una necesidad social pero plenamente honrado en particular, para buscar seguridad y protección para quien ejecuta el trabajo, es decir, el trabajador.*

*Textos de nuestra historia, nos relatan las condiciones en las que los trabajadores ejecutaban su trabajo, ya haya sido en la Industria o haya sido en el Campo. Las mismas, se han*

*ido superando, a tal grado que hoy muchos disfrutamos de beneficios que son el resultado del esfuerzo y el sacrificio de muchos de nuestros antepasados, quienes exigieron la modificación de esos esquemas de explotación, insalubridad y malos tratos que sufrían por parte de quienes hacían las veces de representantes de los patrones.*

*En efecto, era común la jornada infrahumana de hasta 18 ó 20 horas de trabajo, de salarios bajos, de una ausencia total de seguridad social, por consiguiente, era primordial modificar esas condiciones de trabajo estableciendo esquemas equitativos que fueran respetados recíprocamente hoy, afortunadamente contamos con un marco jurídico que si bien es cierto, hay mucho por avanzar, asegura en gran medida la protección, el otorgamiento de beneficios para la gran mayoría de los trabajadores mexicanos y que en comparación a las condiciones establecidas a principios de siglo, se puede asegurar que existe un significativo avance, que mucho ayuda a la clase Trabajadora Nacional.*

*Es entonces, el Artículo 123 Constitucional, el marco general que se convierte a su vez en la fuente principal de las Leyes Laborales que existen en nuestro País.*

*En tratándose del Trabajador Bancario, debo recordar que existe hasta hoy una segmentación o una división o clasificación:*

- a) Trabajadores de la Banca de Desarrollo o del Estado, y*
- b) Trabajadores de la Banca Privada o Comercial.*

*Los primeros, es decir los Trabajadores de la Banca de Desarrollo, se circunscriben al propio Artículo 123 Constitucional, pero en lo que comprende su Apartado "B"; del cual, a su vez, se ven sujetos a las siguientes legislaciones en particular.*

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

- I.- *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.(sobre todo cuestiones sindicales)*
  
- II.- *Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. (Relaciones Laborales).*
  
- III.- *Condiciones Generales de Trabajo. (Relaciones Laborales).*
  
- IV.- *La Ley del ISSSTE*

*Asimismo, supletoriamente se aplican:*

- a) *La Ley Federal del Trabajo*
- b) *El Código Federal de Procedimientos Civiles*
- c) *Las Leyes del Orden Común*
- d) *La Costumbre*
- e) *El Uso*
- f) *Los Principios Generales del Derecho y la Equidad.*

*Lo anterior, según lo señala el Artículo 3º, de las que fueron las Condiciones Generales de Trabajo de Bancreser.*

*Ahora bien, en lo referente a los Trabajadores de la Banca Privada, sus marcos normativos son los siguientes:*

- I.- *El Artículo 123 Constitucional, Apartado "A".*
  
- II.- *La Ley Federal del Trabajo.*

III.- *El Contrato Colectivo de Trabajo elaborado de forma conjunta entre representantes de los Trabajadores y los Patrones o sus representantes.*

IV.- *El Reglamento Interior de Trabajo, elaborado de forma conjunta entre Trabajadores y Patrones.*

V.- *Los Convenios elaborados de forma conjunta entre Trabajadores y Patrones.*

VI.- *La Ley del Seguro Social*

VII.- *La Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)*

VIII.- *Los Reglamentos de las Comisiones Nacionales o Comités Mixtos, elaborados en forma conjunta entre los Trabajadores, y los Patrones.*

*Deseo comentar, que existe una ampliación muy importante y significativa dentro del esquema que tienen hoy los trabajadores de la Banca Privada. ¿Por qué?, bueno, aunque lo comentaré en el último inciso del presente capítulo, el Contrato Colectivo de Trabajo viene a dar la posibilidad de ampliar todos los beneficios que la Ley Federal del Trabajo estipula, con él, se establece el derecho para que los trabajadores sindicalizados "LEGISLEN" y sean obligatorias en su beneficio, mejores condiciones de vida a saber, Económicas, Sociales y Culturales que hagan posible un Estatus más digno para estos trabajadores.*

*En virtud de su remoción del Apartado "B" al Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, todos los que experimentaron ese cambio, hoy en día, gozan de ese marco normativo tan importante que les brinda seguridad y estabilidad, claro, mientras cumplan con su universo de obligaciones, también ahí contenidas.*

*Para concluir, deseo manifestar mi preocupación por la tendencia a la pretensión de ejecutar cambios a la Ley Federal del Trabajo que a la postre, tiende a disminuir, sino es que hasta a desaparecer, la "Contratación Colectiva".*

*Obviamente ello, es una consecuencia de la entrada en vigor del "Tratado de Libre Comercio" por un lado y por otro, de la implantación dentro de nuestro contexto político y económico de la teoría del Neoliberalismo que no es otra cosa que fortalecer al Capital en perjuicio de la clase Trabajadora Nacional.*

*Es necesario, que se establezcan proyectos de defensa colectivos, que se invoque una nueva cultura laboral entre los trabajadores y sobre todo, una nueva cultura dentro del Sindicalismo Nacional.*

*Mientras los Dirigentes Sindicales sean menos favorecedores del sistema Político Nacional; mientras modifiquen su filosofía y su actuación; mientras ofrezcan respuestas ciertas, claras y favorables a los trabajadores, los Sindicatos sabrán ser un dique importante en defensa de nuestros actuales códigos laborales que son socialmente un esfuerzo de todos.*

*Es común escuchar expresiones nada halagadoras en contra de los Dirigentes Sindicales, sobre todo cuando éstos intervienen en procesos importantes de negociación tales como los Contratos Colectivos, de Trabajo, Convenios y Reglamentos.*

*Al respecto, se escucha que éstos fueron negociados sin una consulta previa a las bases; que vendieron sus derechos, que actuaron más protegiendo al patrón, que al propio trabajador, aunque los resultados hayan sido favorables mínima o regularmente.*

*En fin, la palabra la tienen los trabajadores investidos como dirigentes.*

B) "AUTORIDADES JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVAS".

*Las autoridades que actúan, conocen y dirimen las controversias entre trabajadores, así como, aquellas que administrativamente intervienen en alguna forma en el régimen laboral de los Trabajadores Bancarios, los señala la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 523 para los que forman parte del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional a saber:*

- I.- *La Secretaría de Trabajo y Previsión Social;*
- II.- *Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;*
- III.- *Las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.*
- IV.- *La Procuraduría de la Defensa del Trabajo;*
- V.- *El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;*
- VI.- *La Inspección del Trabajo;*
- VII.- *La Comisión Nacional o Regionales de los Salarios Mínimos;*
- VIII.- *La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;*
- IX.- *Las Juntas Federales y Locales de Conciliación;*

X.- *La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;*

XI.- *Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y*

XII.- *Al Jurado de Responsabilidades.*

*Además de lo anterior, es conveniente señalar que existe un organismo conciliador más, que es la Comisión Nacional Bancaria para los trabajadores Bancarios del Apartado "A" del citado Artículo 123 Constitucional, pues algunos Contratos Colectivos de Trabajo, consideran a éste, como una instancia más de defensa para los Trabajadores, por ejemplo, la Cláusula Primera Transitoria del Contrato Colectivo del Banco Unión, S.A., establece ....*

*"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 que una 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."*

*Así mismo, en tratándose de Trabajadores Bancarios del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, es decir, los de la Banca de Desarrollo o Estatal, además de la Comisión Nacional Bancaria, que como quedo señalado anteriormente, su función es de conciliar a las partes, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el órgano jurisdiccional facultado para conocer de las controversias entre trabajadores y dependencias públicas o entre los trabajadores mismos.*

*Es también este Tribunal, el directamente facultado para otorgar los registros a las asociaciones sindicales que están legalmente constituidas en tanto que en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, quien otorga éstos, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General del Registro de Asociaciones, cuando son casos de competencia federal y en los de competencia local, quedan facultadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje de conformidad con lo señalado en el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.*

*Como hemos visto, existe un universo importante de autoridades jurisdiccionales y administrativas, que en el texto, vienen a ofrecer una seguridad amplia del contexto que envuelve una relación laboral. Así mismo, tenemos un número importante de textos jurídicos en defensa del trabajador bancario. Nos damos cuenta que en el caso de las autoridades son tantas, como ordenamientos jurídicos, sin embargo, lo verdaderamente importante es la eficiencia al momento de consultar o solicitar su intervención, en su caso.*

*Considero que el hecho de estar elaborando textos jurídicos por un lado, o constituir órganos de autoridad por otro, es el reflejo de una crisis Jurídico/Social de nuestro País, toda vez que si una Ley no es lo verdaderamente clara, se crea otra para supuestamente cubrir las lagunas jurídicas de la primera, ahora bien, tratándose de autoridades, lo vimos justo en el mes de abril de 1994, cuando el que fue Secretario del Trabajo, fue removido para atender la "Coordinación de Seguridad Pública de la Nación" creada supuestamente por la facultad que ostenta el Ejecutivo Federal en el Artículo 89, Fracción I de la Constitución Federal, que expresa: "Promulgar y ejecutar las Leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su estricta observancia."*

*Lo anterior, lo considero como una aberración jurídico administrativa, toda vez que muestra la crisis de la Ley y de quien la ejecuta.*

*Señala el Doctor Ignacio Burgoa Orihuela: "Estoy indignado, en los 54 años que tengo de abogado, y en 47 como profesor Universitario, jamás había presenciado un atentado tan fuerte contra nuestra constitución, la creación de esta coordinación, es abominable".<sup>11</sup> Hago referencia de lo anterior porque me llamó la atención este hecho, el cual, con la creación de esa nueva figura se gestó una subordinación de la Secretaría de la Defensa, de Marina y de Gobernación, así como de la Procuraduría General de la República y Procuradurías Estatales a un sólo nombre que actuará como "VICEPRESIDENTE", sin el nombramiento como tal.*

*En efecto, todos o por lo menos la gran mayoría de los códigos laborales, tienen que ver con el Ejecutivo Federal, a sabiendas que su intervención la restringe el Artículo 73 Fracción X de la propia Constitución Federal, pero como hay posibilidad de que la Ley se viole, por eso mi comentario anterior donde el titular de esa coordinación fue el responsable de la Materia de Trabajo, por varios años en México, al cual se le atribuyen acciones tales como promover el desconocimiento de Huelgas legítimas, el tope salarial y el control estricto en el otorgamiento de Registros Sindicales.*

*Ahora bien, lamentablemente, influye esa posición de privilegio, pues prácticamente el Poder Legislativo se ve supeditado a la decisión del Presidente de la República, en virtud de que con él, participan en mayoría, representantes del Partido Revolucionario Institucional, partido en el poder por más de 65 años en México.*

*Creo, que cuando haya un equilibrio en el poder legislativo de representantes de los verdaderos partidos políticos, los mexicanos, y sobre todo los trabajadores, experimentaran otra realidad jurídica.*

---

<sup>11</sup>Revista Proceso P. 6 N° 913 mayo 2 de 1994.

*Asimismo, es necesaria la participación de toda la población deseosa del cambio, o de que se respeten las leyes existentes. La apatía es un fenómeno social que nos impide un avance efectivo.*

*Cuando no exigimos el respeto a las leyes, y cuando se corrompen quienes representan a las autoridades mismas, y nosotros lo permitimos, simplemente no avanzaremos.*

C) "DUALIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO BANCARIAS EN LOS APARTADOS "A" Y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL".

*En el desarrollo del presente trabajo, he comentado la división existente entre el gremio Bancario Nacional.*

*Uno, el que está incorporado al Artículo 123 Constitucional, pero en su Apartado "A" y que ejerce el derecho de:*

- a) *Asociación Sindical;*
- b) *Contratación Colectiva, y*
- c) *El Derecho de Huelga*

*Asimismo, esta población de Trabajadores presta sus servicios a las Instituciones Bancarias Privadas, a saber:*

- |                    |                             |
|--------------------|-----------------------------|
| a) <i>Banamex</i>  | i) <i>Comermex</i>          |
| b) <i>Bancomer</i> | j) <i>Banorte</i>           |
| c) <i>Unión</i>    | k) <i>Atlántico</i>         |
| d) <i>Cremi</i>    | l) <i>Mercantil Probusa</i> |
| e) <i>Confia</i>   | m) <i>Banoro</i>            |
| f) <i>Mexicano</i> | n) <i>Bancereser</i>        |
| g) <i>Serfin</i>   | ñ) <i>Internacional</i>     |
| h) <i>Promex</i>   | o) <i>Banoriente, etc.</i>  |

*Es preciso recordar, que hasta el año de 1992, el gremio se encontraba, incorporado al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional a excepción de Banejercito, Banco Obrero y los trabajadores del First National City Bank, que lleva establecido en México varios años. Así, en razón al decreto reprivatizador del Presidente Carlos Salinas de Gortari, de la Banca Nacionalizada el año de 1982 por el Lic. José López Portillo, Presidente en ese entonces de nuestro país, se hizo necesario el traslado y para beneplácito de estos Trabajadores al Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.*

*En cuanto a los Trabajadores Bancarios del Apartado "B", es decir los de la Banca de Desarrollo a saber:*

- a) Nafinsa*
- b) Banobras*
- c) Bancomext*
- d) Banci*
- f) Patronato del Ahorro Nacional, etc.,*

*éstos gozan ? del :*

- Derecho de Asociación y del*
- Derecho de Huelga (sic)*

*Hoy en día, se comenta mucho respecto de esta segmentación.*

*Es preciso homogenizar los derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo, pues en tratándose del gremio Bancario, mientras unos tienen una apertura más clara para el ejercicio del derecho de huelga, otros deben sujetarse a la condición de la "Violación General y*

*Sistemática", contemplada en la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, con ello, puedo afirmar que entonces el derecho queda frente a un obstáculo, que lo único que promueve es la protección al patrón que en este caso es el Estado mismo.*

*Al momento en que elaboraba el presente trabajo, leía en los diversos diarios metropolitanos, escuchaba en la radio y veía en la televisión, manifestaciones en las campañas políticas de los candidatos contendientes por la Presidencia de la República, en particular, del Ingeniero Cuauhtémoc Cárdenas Solorzano, del Partido de la Revolución Democrática, en pugnar por desaparecer el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en virtud de considerarlo una "fantasía jurídica" en perjuicio de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual, está sumergido en proyectos políticos más que a una verdadera tutela de derechos laborales.*

*También, mientras que los regidos por el Apartado "A" se amparan por Contratos Colectivos, los regidos por el Apartado "B" análogamente están supeditados a unas Condiciones Generales de Trabajo, ordenamientos jurídicos, que bien podrían ser similares en cuanto a contenido, es decir, el universo de condiciones en las que deban prestarse los servicios, así como los derechos y las obligaciones de las partes, sin embargo, la diferencia la encontramos en el proceso de negociación, pues en el caso de los primeros, la Ley estipula el derecho para los Trabajadores de emplazar a Huelga cuando hay negativa del patrón para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo o revisarlo cuando corresponda, en cambio, en la Ley burocrática no se estipula ninguna acción de esta magnitud, cuando no se elaboran o se revisan las Condiciones Generales de Trabajo.*

*Una diferencia significativa y que ya comenté, es la diferencia importante que existe en los beneficios de carácter económico, social y cultural, los cuales superan considerablemente los*

*contenidos en el Apartado "B" a los del Apartado "A", uún con los actuales Contratos Colectivos de Trabajo.*

*Aún con esa segmentación, el gremio es uno, es decir el Bancario, por ello en cuanto a su derecho de Asociación, unos y otros cuentan con representación sindical y convergen ambos, ante la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB) la cual cuenta con dos carteras que atienden directamente los aspectos jurídico laborales de las mismas, a saber:*

- I.- La Secretaría de Trabajo y Conflictos Apartado "A", y*
- II.- La Secretaría de Trabajo y Conflictos Apartado "B"*

D) "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

*Concepto: "Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un trabajo subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores."*<sup>12</sup>

*El Contrato Colectivo de Trabajo es "Un Convenio celebrado entre Sindicato y Patrón para fijar y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores."*<sup>13</sup>

*Vistos los conceptos anteriores, el Contrato colectivo, viene a representar un aspecto progresista en beneficio de los Trabajadores Mexicanos.*

*Nos señalan los mismos, que serán los propios trabajadores los directamente facultados para negociar, acordar y resolver através de sus legítimos representantes, las condiciones en que van a prestar los servicios al patrón el cual aprobará las propuestas y las respetará por el tiempo de vigencia de éste.*

---

<sup>12</sup>Obrero Mexicano: El derecho Laboral: Instituto de Investigaciones Sociales UNAM. Graciela Bensusan. Santiago Oñate. Arturo Alcalde Justiniiani. Ana María Conesa Ruiz. Pablo V. Manroy Gómez. Edit. Siglo XXI PP. 019/Primera Edición 1965. Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa. UNAM.

<sup>13</sup>Instituto de Investigaciones Jurídicas Sexta Edición México. D.F. 119 PP 695

*Al respecto, vemos también una falta de equidad, pues como quedó asentado líneas atrás, aquí la obligación es más que nada para el patrón, tal y como lo estipula el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, en cambio, el derecho es exclusivo del trabajador, colectivamente hablando.*

*En cuanto a la definición que contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, es la siguiente: "Contrato Colectivo de Trabajo es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, con 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."*

*Un punto de vista que me llama la atención es el de Nestor de Buen Lozano que expresa:*

*"El Sindicalismo ha servido en muchos casos en sentido opuesto a los intereses de los propios trabajadores; muchos empresarios aún piensan que para ellos puede ser ruinoso celebrar Contratos Colectivos de Trabajo. La realidad es otra, a pesar de todo el desarrollo de la industria mexicana se apoya en adecuados Contratos Colectivos de Trabajo. Afortunadamente los sindicatos blancos y los Contratos de Protección resultan, a la larga, contraproducentes. Cada vez son más débiles las resistencias patronales a reconocer el legítimo derecho de los trabajadores para organizarse sindicalmente y mejorar sus condiciones de trabajo. Por otra parte los contratos colectivos son, para los empresarios inteligentes, una garantía de estabilidad."* <sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa Octava Edición. México, D.F. 1990 P.P. 791.

*Simplemente tiene mucha razón el Doctor Nestor de Buen.*

- I.- *El Contrato Colectivo de Trabajo tiene las características siguientes:*
- I.- *La OBLIGATORIEDAD.- La cual, de conformidad con el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón que emplee trabajadores de un Sindicato, éste por ese sólo hecho, tiene la obligación imperativa de celebrar cuando se le solicite, un Contrato Colectivo de Trabajo. En caso de que haya negativa, se apertura la posibilidad para que los trabajadores vayan a la Huelga.*
  - II.- *La INMEDIATEZ.- Que consiste en que las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, regularán de manera sistemática y automática las relaciones individuales y colectivas de trabajo, y*
  - III.- *La EXTENSIBILIDAD.- Que se refiere a que las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo, se extienden a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del Sindicato de conformidad con el Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.*

*Existen por otro lado, apreciaciones diferentes sobre la función del Contrato Colectivo de Trabajo, a saber:*

- a) *De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, la Contratación Colectiva tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en las que se prestará el servicio. Es también, el documento que formaliza el precio y las condiciones de pago de la fuerza de trabajo.*

- b) *Para los trabajadores, el Contrato Colectivo en su etapa de revisión, constituye el medio legal para negociar modificaciones, comúnmente mejores, que los trabajadores van obteniendo en su lucha. Para éstos, la Revisión es un momento tan importante que les posibilita un mejor nivel de vida.*
- c) *También, el Contrato Colectivo de Trabajo, en su etapa de revisión, vendrá a posibilitar el aspecto impostergable de la Democracia Sindical, pues es sólo en este momento cuando muchos dirigentes actúan, y lo hacen pero con resultados no siempre favorables.*
- d) *De igual manera, el Contrato Colectivo de Trabajo, ya sea en su etapa de elaboración o de revisión, permitirá a las partes manifestar libremente sus posiciones respecto de los intereses que cada una defiende, por lo regular, es el termómetro que muestra el nivel en las relaciones Obrero-Patronales.*
- e) *Un aspecto Filosófico / Laboral, vendría a ser el momento de la negociación en la cual el trabajador asciende a la posición de equilibrio, equidad, igualdad y respeto frente al capital, es decir, ante el patrón al cual y con el cual negocia su fuerza de trabajo tendiendo a la mejoría indudablemente.*

*Socialmente, es una "tregua" donde convergen los intereses bilaterales.*

- f) *El Contrato Colectivo de Trabajo, representa para el Estado, un mecanismo de seguridad y control económico, aunque a estos días, es muy discutido en nuestro medio laboral, por los aspectos siguientes:*

1.- EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON LOS E.U.A. Y CANADA,

y

2.- LAS INTENCIONES DE MODIFICAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN PARTICULAR EN LO REFERENTE A CONTRATOS COLECTIVOS.

*En razón de la importancia que reviste un Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que, tanto el patrón, así como los trabajadores "legislarán" como ya lo he mencionado, las condiciones en que deban prestarse los servicios, creo que este derecho debe subsistir en nuestro medio laboral libre de pretensiones de desaparecerlo y de "TOPES SALARIALES", como hoy ocurre.*

*A continuación cito algunas sugerencias para la negociación de las partes que intervendrán en su proceso.*

*Estas sugerencias son:*

- I.- Conocimientos sobre lo que se pide y que incrementará los beneficios existentes.*
- II.- Cuantificar cada una de las peticiones que sean de carácter económico.*
- III.- Contar con los medios necesarios de apoyo para evitar atrasos y fundamentar la petición o la negociación, en su caso.*
- IV.- Para el Sindicato, notificar a una comisión reducida integrada, por representantes de sus órganos de gobierno, del pliego de peticiones y su posible éxito.*
- V.- Mantener en discreción, los avances de la negociación para evitar fugas de información.*

- VI.- *Fijar horarios de trabajo cómodos para las partes negociadoras.*
- VII.- *Fijar un lugar acondicionado con los elementos necesarios que den comodidad, tranquilidad y seguridad a las partes negociadoras.*
- VIII.- *Evitar en la medida de lo posible todos los asistentes, generar riñas, conflictos, discusiones no fundadas con sus compañeros o con sus contrarios.*
- IX.- *En cuanto al pliego petitorio, se sugiere que ya en la negociación, se atiendan los casos más difíciles y complicados para el principio. Cuando éstos no muestren avance en lo particular, se recomienda que se dejen al final.*
- X.- *Desahogada cada una de las Cláusulas, se sugiere que se cree una comisión redactora que vaya elaborando la redacción de cada una de las Cláusulas.*
- XI.- *Es muy importante, que de este proceso tenga conocimiento la autoridad laboral competente de conformidad a lo que señala la Ley Federal del Trabajo.*
- XII.- *Concluidos los Trabajos, es recomendable que en previo, se firmen todos los compromisos contraídos, y casi inmediatamente se debe hacer el depósito ante las autoridades laborales correspondientes.*
- XIII.- *Por último, es recomendable hacer una labor de difusión de los logros obtenidos con todos los beneficiarios del mismo y una evaluación de resultados.*

*Cuando no existe armonía, comunicación, respeto y conocimientos, lo más seguro es que el conflicto surja y haga dilatorio y sea en perjuicio, tanto de la Empresa, así como de los Trabajadores, esa situación.*

*Dentro del contexto bancario, considero que aún a pesar de que esta experiencia apenas se inicia, han habido avances muy significativos que dan seguridad a las Instituciones, a los Trabajadores y al País mismo, pues la Actividad Financiera Nacional es un pilar tan importante para la economía nacional, y una fuente de trabajo para alrededor de 120,000 Trabajadores de todos los niveles y los beneficiarios secundarios, pues son muchos.*

*A continuación, anexo el contrato colectivo de trabajo del Banco Unión, celebrado con el sindicato de empleados del Banco Unión, dicho texto nos muestra cada una de las apreciaciones antes comentadas y como tal, las refuerza.*

ANEXO: Contrato Colectivo de Trabajo del Banco Unión.

**A N E X O            ( 2 )**

*Contrato Colectivo de Trabajo*

*Banco Unión, S.A.*

## INDICE

### DECLARACIONES

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....	6
CAPITULO II.- DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO, VIGENCIA.....	10
Y LEGISLACIÓN APLICABLE	
CAPITULO III.- DEL INGRESO .....	12
CAPITULO IV.- DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES .....	15
CAPITULO V.- DE LOS SALARIOS .....	16
CAPITULO VI.- DE LA JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DES.....	20
CANSO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	
CAPITULO VII.- DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS.....	28
CAPITULO VIII.- DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL .....	34
CAPITULO IX.- DE LAS COMISIONES MIXTAS .....	45
CAPITULO X.- DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS .....	54
CLÁUSULAS TRANSITORIAS	

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE BANCO UNIÓN, S.A., REPRESENTADO POR EL SEÑOR LICENCIADO CARLOS CABAL PENICHE, EN SU CARÁCTER DE PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BANCO UNIÓN, S.A. Y POR LA OTRA EL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO UNIÓN, REPRESENTADO POR EL SEÑOR JAVIER HERNÁNDEZ CARRASCO, SECRETARIO GENERAL, DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS.**

## DECLARACIONES

### LAS PARTES DECLARAN :

- I. QUE EL BANCO UNIÓN, S.A., ES UNA INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE, AUTORIZADA POR EL GOBIERNO FEDERAL PARA PRESTAR EL SERVICIO DE BANCA Y CRÉDITO; ASÍ 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 SÁNCHEZ CORDERO, DE FECHA 10 DE ABRIL DE 1992.
  
- II. QUE EL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO UNIÓN, ESTA 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 NUMERO 10/10699 Y REGISTRO NUMERO 6437, CUYO COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL TIENE LAS FACULTADES NECESARIAS PARA CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO; ASIMISMO, QUE EL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO UNIÓN, ES UNA ORGANIZACIÓN QUE DESDE SU FUNDACIÓN HA FOMENTADO ENTRE SUS DIRIGENTES Y AGREMIADOS, A TRAVÉS DE LOS ESTATUTOS, EL TRABAJO HONESTO, LA RESPONSABILIDAD, EL ESFUERZO, EL PROFESIONALISMO Y LA PRODUCTIVIDAD DE UNA INSTITUCIÓN SOLIDA Y DE TRADICIÓN COMO ES EL BANCO UNIÓN, S.A., POR LO QUE A TRAVÉS DE ESTE DOCUMENTO, EL MENCIONADO ORGANISMO SINDICAL RATIFICA SU COMPROMISO ANTE LOS TRABAJADORES Y ANTE EL BANCO UNIÓN, S.A., DE COADYUVAR CON ESTOS PROPÓSITOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN 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 JURÍDICA QUE AMBAS OSTENTAN, MISMA QUE HA SIDO OTORGADA EN TIEMPO Y FORMA POR AUTORIDAD COMPETENTE, POR TANTO, NO EXISTE PARA LAS PARTES IMPEDIMENTO LEGAL PARA CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REGIRÁ LAS RELACIONES DE TRABAJO, LOS BENEFICIOS DE CARÁCTER ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL Y LAS OBLIGACIONES DEL BANCO UNIÓN, S.A., PARA CUMPLIR CON SUS TRABAJADORES LO CONSIGNADO EN EL PRESENTE CONTRATO, MISMO QUE SE CELEBRA DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 390 Y 395 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- IV. QUE PARA EL MEJOR CUMPLIMIENTO DEL OBJETO SOCIAL DEL BANCO UNIÓN, S.A., ES REQUISITO FUNDAMENTAL FOMENTAR LA RELACIÓN ARMÓNICA ENTRE LAS PARTES CON UNA ACTITUD DE COOPERACIÓN RECÍPROCA, FRANCA, JUSTA Y CORDIAL A FIN DE PRESTAR UN ÓPTIMO 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 I

### DISPOSICIONES GENERALES

**CLÁUSULA 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 NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO UNIÓN, EN LOS ASUNTOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS SE CIRCUNSCRIBIRÁ EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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 UNIÓN, S.A. :                              |
| II.- EL SINDICATO:              | SE REFIERE AL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO UNIÓN.               |
| III.- LA LEY:                   | LEY FEDERAL DE TRABAJO:  |
| IV.- COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL: | ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO UNIÓN |
| V.- LAS PARTES:                 | EL BANCO Y EL SINDICATO EN FORMA CONJUNTA:                                   |
| VI.- EL 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 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y/O A LA JURISPRUDENCIA, CUYO OBJETO ES EL DE RESOLVER ASUNTO 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.

**CLÁUSULA 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 ÁREA, GERENTE, SUBGERENTE DE SUCURSAL, EJECUTIVO DE CUENTA, EJECUTIVO ESPECIALISTA, SECRETARIA 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, CONTROLAN, REGISTRAN 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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 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.

**CLÁUSULA 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 II

### DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO, VIGENCIA

#### Y LEGISLACIÓN APLICABLE

**CLÁUSULA 11.-** EL BANCO UNIÓN, S.A., RECONOCE EXPRESAMENTE QUE EL SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO UNIÓN, 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 LOS ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 367 Y 368 DE LA LEY.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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 CUATRO.

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.

**CLÁUSULA 15.-** LAS PARTES CONVIENEN EN QUE TODO LO NO ESTIPULADO EN EL CONTRATO. QUE SE ENCUENTRE ESTABLECIDO EN LA LEY. SE TENDRÁ POR PACTADO.

**CLÁUSULA 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 III

### DEL INGRESO

**CLÁUSULA 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 EXAMEN MEDICO 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.

- CLÁUSULA 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.
- CLÁUSULA 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.
- CLÁUSULA 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.
- CLÁUSULA 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

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 23.-** LA INSTITUCIÓN DEBERÁ NOTIFICAR POR ESCRITO AL SINDICATO Y A LA COMISIÓN O SUBCOMISIONES MIXTAS DE ESCALAFÓN SOBRE LAS VACANTES QUE SE GENEREN.

**CLÁUSULA 24.-** LA INSTITUCIÓN PODRÁ CONTRATAR TRABAJADORES TEMPORALES O TRANSITORIOS, PARA OBRA DETERMINADA O POR TIEMPO DETERMINADO, EN LOS CASOS QUE SEA NECESARIA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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 IV**

### **DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**CLÁUSULA 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 V

### DE LOS SALARIOS

**CLÁUSULA 28.-** EL SALARIO ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR LA INSTITUCIÓN AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

CUANDO 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.

**CLÁUSULA 29.-** EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABILITACIÓN, PRIMAS, COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

**CLÁUSULA 30.-** EL SALARIO MÍNIMO BANCARIO EN LA INSTITUCIÓN, SERÁ EL SALARIO MÍNIMO GENERAL ESTABLECIDO POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS O AUTORIDAD COMPETENTE, QUE RIJA EN LA LOCALIDAD, AUMENTADO EN UN 50%.

**CLÁUSULA 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.

CUANDO 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 33.-** LA INSTITUCIÓN OTORGARÁ A LOS TRABAJADORES UNA RETRIBUCIÓN ADICIONAL A LOS SALARIOS QUE SE FIJEN 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 CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD SE TOMARÁN COMO BASE MESES COMPLETOS INDEPENDIEMENTE DEL DÍA EN QUE SE HAYA INGRESADO;
- II.- POR CADA CINCO AÑOS CUMPLIDOS TENDRÁN DERECHO A UN 30% 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 CÁLCULO DE LAS DIVERSAS PRESTACIONES QUE LE CORRESPONDAN.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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 RJA 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 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 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 CONSTITUCION 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 VI

### JORNADA DE TRABAJO. DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES

#### PERMISOS Y LICENCIAS

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

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, SI EL TRABAJADOR NO PUEDE SALIR DE LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 42.-** LA INSTITUCIÓN DEBERÁ ESTABLECER SISTEMAS DE CONTROL EFECTIVO PARA DETERMINAR LA JORNADA DE TRABAJO Y EL TIEMPO EXTRAORDINARIO.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 50.-** LOS TRABAJADORES DISFRUTARÁN 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.

**CLÁUSULA 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 SÍ DISFRUTEN DE SU DESCANSO PREVIO, TENDRÁN DERECHO A PERCIBIR LA PRIMA DEL 25% A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA ANTERIOR.

**CLÁUSULA 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 IRO. 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.

**CLÁUSULA 53.-** LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UN PERIODO ANUAL DE VACACIONES DE ACUERDO A LO SIGUIENTE: DURANTE LOS PRIMEROS DIEZ AÑOS DE SERVICIO 20 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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 TRABAJADORES 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 58.-** LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A DISFRUTAR DE UN PERMISO PARA LA PREPARACIÓN DE SU EXAMEN PROFESIONAL. DE ACUERDO A LO SIGUIENTE:

ANTIGÜEDAD	DÍAS OTORGADOS	SUELDO
1 AÑO	15	SIN GOCE
2 AÑOS	15	50%
3 AÑOS. EN ADELANTE	15	100%

ASIMISMO. LA INSTITUCIÓN CUBRIRÁ EL 100% DEL SALARIO MÍNIMO BANCARIO DE LA ZONA ECONÓMICA QUE CORRESPONDA. POR CONCEPTO DE IMPRESIÓN DE LA TESIS PROFESIONAL RESPECTIVA.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 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 VII

### DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

**CLÁUSULA 62.-** LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MÁS DE UN AÑO DE SERVICIOS, TENDRÁN DERECHO A OBTENER, 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 PRESTAMOS, A QUE SE REFIERE ESTA CLÁUSULA, LOS TRABAJADORES DEBERÁN SUSCRIBIR UN PAGARE EN DONDE SE CONSIGNEN LAS CONDICIONES DE LOS MISMOS;

- III.- NO SERÁN AUTORIZADOS PRÉSTAMOS O ANTICIPOS A CUENTA DE AGUINALDO, PRIMA DE VACACIONES, NI CUALQUIER OTRO CONCEPTO DIFERENTE AL SALARIO DEL TRABAJADOR.

**CLÁUSULA 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:

- I.- 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 RIIA 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 PAGARÉ RESPECTIVOS, DEBIENDO QUEDAR CONSTITUIDA LA GARANTÍA CORRESPONDIENTE.

**CLÁUSULA 64.-** 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 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 EL.
- IV.- LIBERACIÓN DEL GRAVAMEN QUE SOPORTEN TALES INMUEBLES. O BIEN EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES FINANCIERAS DEL CRÉDITO.

**CLÁUSULA 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 PRÉSTAMO SOBRE IMPORTE DEL AVALÚO HASTA	PLAZO HASTA	INTERÉS ANUAL SOBRE SALDOS INSOLUTOS MENSUALES
75 VECES EL SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA	100%	20 AÑOS	6%
150 VECES EL SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA	90%	15 AÑOS	8%
MAS DE 150 VECES EL SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA DE ACUERDO A 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, AL COSTO PORCENTUAL PROMEDIO DE CAPTACIÓN QUE FUE EL BANCO DE MÉXICO MENSUALMENTE, SI ÉSTE 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 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 PORQUE 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 OTORQUE CON CARGO A LA RESERVA DE PENSIONES Y JUBILACIONES, LA INSTITUCIÓN CUBRIRÁ EL 100% DEL AVALÚO CORRESPONDIENTE.

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.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 67.-** LA INSTITUCIÓN OTORGARÁ EN LA SEGUNDA QUINCENA DE AGOSTO DE CADA AÑO A LOS TRABAJADORES CON HIJOS REGISTRADOS COMO BENEFICIARIOS QUE SE ENCUENTREN EN LA EDUCACIÓN BÁSICA ELEMENTAL EL 10% DEL SALARIO MÍNIMO MENSUAL BANCARIO DEL DISTRITO FEDERAL POR CADA UNO COMO AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES.

PARA TAL EFECTO EL TRABAJADOR DEBERÁ PRESENTAR LOS COMPROBANTES CORRESPONDIENTES.

**CLÁUSULA 68.-** LA INSTITUCIÓN Y EL SINDICATO PODRÁN PROPONER LA CELEBRACIÓN DE CONVENIOS CON PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS PREFERENTEMENTE CON COMERCIANTES ESTABLECIDOS Y CON ARRAIGO EN LA PLAZA, CON BENEFICIO EVIDENTE PARA LOS PROPIOS TRABAJADORES, TANTO EN SU CALIDAD COMO EN EL PRECIO, UNA VEZ AUTORIZADOS. LA INSTITUCIÓN APLICARÁ LOS DESCUENTOS A TRAVÉS DEL SISTEMA DE NOMINA.

**CLÁUSULA 69.-** 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.

**CLÁUSULA 70.-** 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.

**CLÁUSULA 71.-** 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 COMPLEMENTE 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.

**CLÁUSULA 72.-** 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 VIII

### DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

**CLÁUSULA 73.-** 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, 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 OCASIONE 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 ENDODONCIA, 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 PERIODO SE DECLARE LA INCAPACIDAD PERMANENTE, YA SEA TOTAL O PARCIAL, O ACONTEZCA SU FALLECIMIENTO.
- C) CONCLUIDO EL PERIODO 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 CONVALESCIENTE 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 35% DEL SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL DEL DISTRITO FEDERAL. SIEMPRE Y CUANDO NO RESULTE INFERIOR AL QUE OTORQUE 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, SERÁ 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 SUJETOS 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 DICTAMEN 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 DICHS 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.

**CLÁUSULA 74.-** 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.

**CLÁUSULA 75.-** 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 CENIRSE A ELLA.

EN CUALQUIER TIEMPO LA INSTITUCIÓN TOMARÁ EN CUENTA LAS OBSERVACIONES QUE REALICE EL SINDICATO PARA EL DEBIDO CUMPLIMIENTO DE ESTE SERVICIO.

**CLÁUSULA 76.-** 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 SI 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 AVISO AL JEFE DE LA OFICINA PARA QUE SE ADOPTEN LAS MEDIDAS PERTINENTES..

**CLÁUSULA 77.-** 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.

**CLÁUSULA 78.-** 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 INDEPENDIEMENTE 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 EL COMPUESTO POR EL SUELDO BASE MENSUAL, EL AGUINALDO ANUAL Y LA COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD, SUSTRAYENDO LA PARTE CORRESPONDIENTE A LOS IMPUESTOS RETENIDOS.

**CLÁUSULA 79.-** 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.

**CLÁUSULA 80.-** 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 AQUELLA 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 ESE 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 EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL INCREMENTE LA PENSIÓN QUE A ÉL LE CORRESPONDE A MENOS QUE LA SUMA DE LAS DOS PENSIONES CORRESPONDA 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.

**CLÁUSULA 81.-** 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 PENSIÓN

D= TASA DE INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO 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.

**CLÁUSULA 82.-** 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.

**CLÁUSULA 83.-** 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 OTORQUE LA INSTITUCIÓN EN SUSTITUCIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, SE GOZARÁ DE LOS MISMOS DERECHOS QUE AL INSTITUTO CONCEDE LA LEY DE LA MATERIA.

**CLÁUSULA 84.-** 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 DE 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 IMSS EN LAS CONDICIONES Y TÉRMINOS FIJADOS POR ESTA.

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 RETRO EN LUGAR DE LAS PENSIONES COMPLEMENTARIAS A LA DE INCAPACIDAD E INVALIDEZ QUE OTORQUE 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.

**CLÁUSULA 85.-** LAS PENSIONES COMPLEMENTARIAS A LAS QUE POR INVALIDEZ O POR INCAPACIDAD, SUPERIOR AL 50%, OTORQUE 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.

**CLÁUSULA 86.-** EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR EN SERVICIO 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 LIMITE 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.

**CLÁUSULA 87.-** 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

**CLÁUSULA 88.-** 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.

**CLÁUSULA 89.-** 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 SUPLENTE.

**CLÁUSULA 90.-** 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.

**CLÁUSULA 91.-** 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.

**CLÁUSULA 92.-** 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 SINDICALIZADO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, Y ÁREA 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 CONSIDERAN 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 SUBJÚDICE;
- 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.

CUANDO 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 CUBRIRLAS, 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.

**CLÁUSULA 93.-** 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; DICHS 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;

- 1) 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
  - 2) 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 DESARROLLAR 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.

**CLÁUSULA 94.-** 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 SESENTA 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.

**CLÁUSULA 95.-** 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.

**CLÁUSULA 96.-** 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.

**CLÁUSULA 97.-** 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.

**CLÁUSULA 98.-** LAS PARTES ACUERDAN DAR CONTINUIDAD A LAS ACTIVIDADES DEL COMITÉ DEPORTIVO, CULTURAL Y RECREATIVO; Y DEL COMITÉ DE PRODUCTIVIDAD, LO ANTERIOR SIN MENOSCABO DE AQUELLOS COMITÉS QUE SE PUEDAN CREAR EN LO FUTURO, PREVIO ACUERDO DE LAS MISMAS.

**CLÁUSULA 99.-** 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.

**CLÁUSULA 100.-** 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 ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS PARA LOS**

#### **TRABAJADORES**

**CLÁUSULA 101.-** 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.

**CLÁUSULA 102.-** LA INSTITUCIÓN CONSCIENTE DEL ESFUERZO PRODUCTIVO, EFICIENTE, PERSONAL Y PERMANENTE DE TODOS LOS TRABAJADORES, ENTREGARA A LOS MISMOS UN RECONOCIMIENTO CUANDO ESTOS HAYAN ACUMULADO UNA ANTIGÜEDAD DE 10 AÑOS.

ESTE RECONOCIMIENTO SE REPETIRÁ CADA VEZ QUE SE ACUMULEN OTROS CINCO AÑOS.

LA ENTREGA DE ESTOS RECONOCIMIENTOS SE HARÁ EN UNA CEREMONIA ESPECIAL PARA TODOS LOS TRABAJADORES QUE SE HAGAN ACREEDORES A LOS MISMOS.

EL PRESENTE BENEFICIO SE ESTABLECE DE CONFORMIDAD CON LA CLÁUSULA 99 DEL PRESENTE CONTRATO Y PARA TAL EFECTO SE NORMARA CONJUNTAMENTE ENTRE LA INSTITUCIÓN Y EL SINDICATO.

## CLÁUSULAS 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 TERMINOS DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES:

### SEGUNDA.-

LAS PARTES SE COMPROMETEN A DIFUNDIR LOS TÉRMINOS DEL PRESENTE CONTRATO Y 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 TRIPPLICADO EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL A LOS OCHO DÍAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO, Y SERÁ DEPOSITADO ANTE LA H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PARA LOS EFECTOS DEL ARTICULO 390 DE LA LEY.

**POR EL BANCO UNIÓN, S.A.**

**POR EL SINDICATO NACIONAL DE  
EMPLEADOS DEL BANCO UNIÓN**

**LIC. CARLOS CABAL PENICHE**

**SR. JAVIER HERNÁNDEZ CARRASCO**

## CONCLUSIONES

I.- *Hasta antes del año de 1982, cuando se nacionaliza la Banca Comercial de nuestro País, por el entonces Presidente de México, el Lic. José López Portillo, la actividad Sindical no existía entre los Trabajadores Bancarios.*

*La pasividad por ellos mostrada, refleja la certeza de que através de los años sus pretensiones prosindicalistas se truncaban al cooptarlos, los dueños de los Bancos y el Gobierno con un paquete de prestaciones atractivo y creciente.*

II.- *La Legislación Laboral que se aplicaba a los Trabajadores Bancarios antes del año de 1982, era:*

- a) *La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 del Apartado "A".*
- b) *La Ley Federal del Trabajo de 1931 que prohibió la Sindicalización de los Trabajadores Bancarios al someterlos al régimen de "Trabajo Especial", esto, es su Artículo 237.*
- c) *La Ley Federal del Trabajo de 1970 que de conformidad con el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, es la Ley Reglamentaria de dicho apartado.*
- d) *Un reglamento "ESPECIAL", que fungió como ordenamiento máximo al ir más allá de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

*Su vigencia perduró por más de 50 años, al ser creado en 1937; reformado en 1953 y 1972 respectivamente hasta que materialmente dejó de tener vigencia en el año de 1984, debiendo haber sido en 1982 formalmente.*

*III.- Las relaciones de trabajo de los Trabajadores Bancarios, se sustentaban básicamente en el Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, mismo que surgió por decreto del General Lázaro Cárdenas del Río en el año de 1937.*

*IV.- En efecto, las prestaciones Bancarias eran y siguen siendo un atractivo muy importante y significativo para esta población de trabajadores, ya que les permite en corto plazo formar su patrimonio, así como brindarles seguridad social y contacto con la cultura, tanto a ellos como a su beneficiarios.*

*V.- La Nacionalización de la Banca en el año de 1982, obedece más que nada, a las condiciones de crisis de la economía nacional.*

*El Ejecutivo, para reivindicarse políticamente con las clases sociales que más estaban resintiéndolo los efectos de la crisis, promueve un Decreto de Nacionalización de la Banca Privada y acusa a los Banqueros de fomentar la especulación y la fuga de capitales del País.*

*El propio Presidente, manifestó que con esta medida, él sería un defensor de nuestra economía y dijo:*

**"DEFENDERE COMO UN PERRO, AL PESO"**

VI.- Una consecuencia de la Nacionalización Bancaria, fue la posibilidad de los Trabajadores Bancarios de constituir sus propias "Asociaciones Sindicales", para la defensa de sus respectivos intereses.

Ese aspecto, no es por ningún motivo un favor del Presidente de la República para estos Trabajadores, por el contrario, fue debido a la presión existente y al interés de una alianza con ellos para garantizar la prestación de los servicios de Banca y Crédito en todo el País.

VII.- Con vicios de origen, los Sindicatos se constituyen y sobre la marcha, es decir, con la adquisición de la experiencia, los Dirigentes van sustentando la razón de su vigencia jurídica como integrantes de una Mesa Directiva y como representantes de los Trabajadores Bancarios. Sólo el trabajo, el esfuerzo y los resultados, nos darán la respuesta afirmativa para determinar su necesaria presencia y su responsabilidad de tutelar los derechos de los Trabajadores.

*¡El tiempo lo dirá!*

VIII.- A raíz de la Nacionalización Bancaria, el Gobierno pasa a sustituir de manera general a todos los ex-propietarios de los Bancos.

Se inicia entonces, una nueva relación laboral en donde empieza a surgir la idea de que el trabajo en las Instituciones Bancarias se empezaría a "BUROCRATIZAR", es decir, que se viciaría con procedimientos lentos, malos tratos y la exigencia de dádivas por parte de los Trabajadores a los clientes, para ofrecer el servicio. Por fortuna esto no ocurrió en todo el tiempo que tuvo vigencia la Estatización Bancaria.

IX.- En virtud de todos esos cambios, fue necesaria la creación de marcos normativos nuevos que regularán las nuevas relaciones laborales entre el Gobierno y los Trabajadores Bancarios.

Fue así como se crea la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional por un lado y para suplir al anterior Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, se crean las "Condiciones Generales de Trabajo", las cuales contemplan los aspectos de derecho y obligaciones para las partes.

X.- En tratándose del Universo de prestaciones que la Banca otorga a sus Trabajadores, es preciso señalar que hoy tenemos a la Banca de Desarrollo que es la administrada por el Gobierno y la Banca Comercial que es la Banca recién reprivatizada, así como otras Instituciones Privadas de nueva creación.

Bien, la primera, es decir, la Banca de Desarrollo, contiene en sus Condiciones Generales de Trabajo, prestaciones que por mucho rebasan a las que otorga la Banca Comercial. sin embargo, existen Instituciones como, Banrural, que atraviezan por una crisis económica que en consecuencia ha restringido el ejercicio y derecho de los Trabajadores.

Un rasgo de equilibrio surge con la negociación de Contratos Colectivos de Trabajo. Dependerá de la capacidad de negociación que muestren los dirigentes.

XI.- Con la decisión del Lic. Carlos Salinas de Gortari, Presidente de México, para poner a la venta las Instituciones Bancarias que quedaban después de la Nacionalización Bancaria sobre todo considerando que varias de éstas, se fusionaron con las existentes, se concluye un proceso de las relaciones entre los Sindicatos Bancarios con el Gobierno.

*A mi juicio, considero que en el inter de esas relaciones, el avance no fue en realidad muy relevante, lo que sí ocurrió, fue una solidificación de los Sindicatos Bancarios, aunque no de todos, lamentablemente.*

**XII.-** *El objeto de los Sindicatos es el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores.*

*Sin embargo, desafortunadamente los dirigentes en varias ocasiones no vislumbran con objetividad ese paquete de obligaciones, por lo tanto, no llegan a cumplir las expectativas de quienes representan.*

*En virtud de ello, algunas Organizaciones Sindicales han promovido la creación de Comisiones Mixtas a través de las cuales, se promueven el desarrollo, la seguridad, el esparcimiento y mejores ingresos para los trabajadores. Desafortunadamente muchos Sindicatos Bancarios ni siquiera saben que es esto.*

**XIII.-** *Hoy, con la vigencia de esta antigua modalidad de convivir con Banqueros, los Trabajadores Bancarios de la Banca Comercial se encuentran con la gran ventaja de formar parte como socios de un Sindicato; también que están al amparo de la Ley Federal del Trabajo que por fortuna, de ésta se recogen los mínimos, para beneficio de este importante gremio laboral.*

*Desafortunadamente por la división en el mismo gremio, las instancias jurisdiccionales son distintas a saber:*

**Banca de Desarrollo:**

**Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

**Banca Comercial:** Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

*Algo realmente valioso y muy ventajoso es la posibilidad de la Negociación Contractual.*

*Con esa facultad, los Trabajadores amplían enormemente sus derechos.*

*Asimismo, guardan através de ese documento un equilibrio importante.*

*Ojalá, no haya intromisión de la CTM ni otra Central Obrera para desquiciar con fantasmas jurídicas el buen camino seguido por los Sindicatos Bancarios y su Federación.*

*Los contratos de protección son tan nocivos, que sólo desafían los verdaderos objetivos prosindicalistas de México.*

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL. *La Banca Múltiple 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.- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. *Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. Segunda Edición. México, D.F. 1989.*
- 5.- CANTON MOLLER, MIGUEL. *Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial PAC. Tercera Edición. México, D.F. 1989.*
- 6.- CHUAYFFET CHEMOR, EMILIO Y OTROS. *Introducción al Derecho Mexicano. Tomo I. Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, D.F. 1984.*
- 7.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. *Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. Quinta Edición. México, D.F. 1984.*

- 8.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. *Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. Octava Edición. México, D.F. 1990.*
- 9.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. *Derecho Procesal de Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1990.*
- 10.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. *Los Trabajadores de Banca y Crédito (Exégesis Tendenciosa). Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1984.*
- 11.- DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1983.*
- 12.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET. *Editorial Cumbre, S.A. Novena Edición, Tomo VIII, Scheer Zywiec. México, D.F. 1984.*
- 13.- FALLA VIESCA, JACINTO. *Administración Pública Federal. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1983.*
- 14.- GOMEZ GONZALEZ, ARELY. *El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1977.*
- 15.- HERRAN SALVATTI, MARIANO y QUINTANA ROLDAN, CARLOS F. *Legislación Burocrática Federal. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1986.*
- 16.- JIMENEZ CACHO, LUIS E. y WOLDENBERG G. JOSE. *El Obrero Mexicano, Organización y Trabajo. Editorial Siglo XXI Editores. Segunda Edición. México, D.F. 1986.*

- 17.- LANDERRECHE OBREGON, JUAN. *Expropiación Bancaria y Control de Cambios*. Editorial JUS, S.A. de C.V. Primera Edición. México, D.F. 1984.
- 18.- MARQUEZ, JAVIER. *La Banca Mexicana*. Editorial Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos. Primera Edición. México, D.F. 1987.
- 19.- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. *Editora de Periodicos, S.C.L. La Prensa*. México, d.f. 1990.
- 20.- PEREZ LOPEZ, ENRIQUE. *Expropiación Bancaria en México y desarrollo Desestabilizador*. Editorial Diana. Primera Edición. México, D.F. 1987.
- 21.- PEREZ MURILLO, JOSE D. *Legislación en Banca y Finanzas*. Editorial PAC, S.A. de C.V. Primera Reimpresión. México, D.F. 1991.
- 22.- SANTOS AZUELA, HECTOR. *Estudios de Derecho Sindical y de Trabajo*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, D.F. 1987.
- 23.- SOTO ALVAREZ, CLEMENTE. *Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y Sociológicos*. Editorial Limusa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1981.
- 24.- TIRADO, MANLIO. *La Nacionalización de la Banca Privada en México*. Editorial Quinto Sol, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1982.

- 25.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1979.*
- 26.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. *Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1986.*
- 27.- 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 de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.*