

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO
DE LA FACULTAD DE DERECHO**

00781
19
20
ATZ
SLAG

**EL REGIMEN LABORAL EN LOS BANCOS CONTROLADOS
POR EL ESTADO Y ALGUNAS DE SUS PERSPECTIVAS
CON LA DESINCORPORACION DE LA BANCA
MULTIPLE (1982-1993)**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN DERECHO**

Presenta

LUIS GERARDO VALDERRAMA NAVARRO

V-I

MEXICO, D.F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1994



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta 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.

**EL REGIMEN LABORAL EN LOS BANCOS CONTROLADOS
POR EL ESTADO Y ALGUNAS DE SUS PERSPECTIVAS
CON LA DESINCORPORACION DE LA BANCA
MULTIPLE (1982-1993)**

**LUIS GERARDO VALDERRAMA NAVARRO
1994**

SUMMARY OF THESIS "THE LABOR REGIME IN BANKS CONTROLLED BY THE STATE AND SOME OF THEIR PERSPECTIVES WITH THE DIVESTITURE OF MULTIPLE BANKING INSTITUTIONS (1982-1993)"

AUTHOR: LUIS GERARDO VALDERRAMA NAVARRO

The work comprises 600 pages of text divided in five chapters and 5544 pages of bibliographic support.

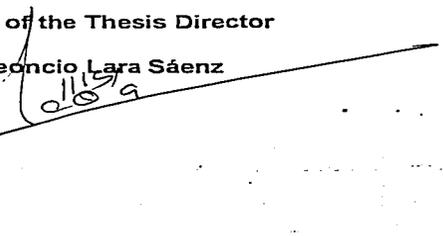
The study is about the planning process and the regime in force, which is applied in labor, social security and tax aspects to bank employees within the credit institutions controlled by the State.

This study also analyses the changes to be adopted regarding labor within those banks divested from the State, and it offers some proposals to modify joint contracts, in view of the possible consequential effects resulting from the implementation of the new technology, the universal banking system and the authorization of the new Banks.

The work includes the laws, agreements and rules applicable to the regime under analysis, as well as all the General Labor Conditions of each one of the Banks controlled by the State, and the Joint Contracts of the credit institutions divested from the State.

Approval of the Thesis Director

Doctor Leoncio Lara Sáenz



A large, handwritten signature in black ink is written over the printed name and extends across the lower half of the page. The signature appears to be 'Lara Sáenz' with some additional scribbles.

INDICE

	PAG.
PRESENTACION.....	20
GLOSARIO DE SIGLAS.....	26

CAPITULO I

EL PROCESO DE FORMACION DEL REGIMEN LABORAL EN EL APARTADO B PARA LOS BANCOS CONTROLADOS POR EL ESTADO

1.-	ANTECEDENTES.....	27
2.-	PRIMER PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	36
3.-	LA FRACCION XIII-BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	43
4.-	PRIMER PROYECTO DE LEY REGLAMEN TARIA.....	44
5.-	SEGUNDO PROYECTO DE LEY REGLA- MENTARIA.....	50
6.-	SEGUNDO PROYECTO DE CONDICIO- NES GENERALES DE TRABAJO.....	57
7.-	TERCER PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	62
8.-	CUARTO PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	68
9.-	QUINTO PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	72
10.-	TERCER PROYECTO DE LEY REGLAMEN TARIA.....	75

		PAG.
11.-	INICIATIVA DE LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII-BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	77
12.-	CONSTITUCIONALIDAD DE LA NUEVA LEY.....	87

CAPITULO II

EL REGIMEN LABORAL EN LOS BANCOS CONTROLADOS POR EL ESTADO

13.-	EL MODELO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE LA BANCA.....	95
14.-	LA PRIMERA REVISION DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	104
15.-	EL REGIMEN LABORAL VIGENTE DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS EN EL APARTADO "B".....	113
15.1.-	Ambito de Aplicación de la Ley Reglamentaria	113
15.2.-	La relación de trabajo	116
15.2.1.-	El nombramiento.....	116
15.2.2.-	Lugar de trabajo	120
15.2.3.-	Permanencia en el trabajo	122
15.2.4.-	Trabajadores por tiempo fijo o por obra determinada.....	126
15.2.5.-	Los becarios	127
15.2.6.-	Trabajadores de fideicomisos	130

	PAG.
15.2.7.-	Los trabajadores de Contratistas y Filiales..... 137
15.3.-	Los trabajadores de Confianza 144
15.3.1.-	La indemnización por despido injustificado 145
15.3.2.-	Derechos colectivos..... 147
15.3.3.-	El Escalafón..... 147
15.3.4.-	Su estabilidad en la Ley de Instituciones de Crédito 147
15.4.-	El Catálogo de Puestos 151
15.5.-	La integración de personal 161
15.5.1.-	Selección de personal..... 161
15.5.2.-	Propuestas sindicales 166
15.5.3.-	Escalafón..... 168
15.5.4.-	Ascensos del personal de base a confianza 176
15.6.-	Jornada de Trabajo 177
15.6.1.-	Jornada diurna, nocturna y mixta 178
15.6.2.-	Jornada continua 178
15.6.3.-	Jornada discontinua..... 179
15.6.4.-	Jornada extraordinaria 179
15.6.5.-	Jornada reducida 182
15.6.6.-	Trabajos de emergencia 182
15.6.7.-	Salida anticipada 183
15.6.8.-	Terminación del horario 184
15.6.9.-	Inasistencia 185
15.6.10.-	Retardos 186
15.7.-	Descansos, Vacaciones y Permisos 188
15.7.1.-	Descanso semanal 189
15.7.2.-	Vacaciones 190

	PAG.	
15.7.3.-	Descansos obligatorios.....	195
15.7.4.-	Descansos determinados por la Comisión Nacional Bancaria.....	197
15.7.5.-	Permisos	198
15.8.-	El Salario	199
15.8.1.-	Salario, sueldo y salarios integrados.....	199
15.8.2.-	Salario mínimo bancario	206
15.8.3.-	Tiempo y forma de pago	207
15.8.4.-	Descuentos autorizados	208
15.8.5.-	El aguinaldo.....	216
15.9.-	Seguridad Social y Prestaciones	219
15.9.1.-	Acceso a las tiendas del ISSSTE (1% ó 2%)	220
15.9.2.-	Facilidades para la compra de vestido y calzado	222
15.9.3.-	Convenios de descuento	223
15.9.4.-	Subsidio de renta.....	224
15.9.5.-	Pago de cuotas al I.M.S.S	225
15.9.6.-	Seguro de vida	226
15.9.7.-	Capacitación y becas.....	228
15.9.8.-	Clubs y ayuda económica para la práctica de deportes y actividades culturales y artís- ticas.....	234
15.9.9.-	Préstamo a corto plazo.....	235
15.9.10.-	Préstamo para la compra de bienes de consumo duradero.....	237
15.9.11.-	Préstamo hipotecario	240
15.9.12.-	Utilidades.....	255

	PAG.	
15.9.13.-	La Jubilación.....	255
15.9.14.-	Servicio médico	269
15.9.14.1.-	La doble subrogación.....	270
15.9.14.2.-	Prestaciones por riesgo de trabajo	274
15.9.14.3.-	Prestaciones por enfermedades y accidentes no profesionales.....	277
15.9.14.4.-	Prestaciones en caso de embarazo	281
15.9.14.5.-	Disposiciones comunes para el uso del servicio médico.....	285
15.9.14.6.-	El servicio médico para trabajadores eventuales.....	287
15.9.15.-	Reconocimiento de antigüedad y jubilaciones anticipadas.....	288
15.9.16.-	Estímulos y recompensas.....	292
15.9.17.-	Servicio de guarderías	295
15.9.18.-	INFONAVIT	298
15.9.19.-	Prima de antigüedad.....	302
15.10.-	La situación fiscal de las prestaciones	303
15.10.1.-	Impuesto Sobre la Renta	303
15.10.2.-	Impuesto al Valor Agregado.....	315
15.11.-	Sanciones	316
15.11.1.-	Amonestación por escrito	318
15.11.2.-	Suspensión de uno a tres días.....	322
15.11.3.-	Suspensión de cuatro a seis días	323
15.11.4.-	Suspensión de siete a ocho días	323
15.11.5.-	Retardos	325
15.11.6.-	Cese justificado	326

	PAG.
15.12.- El Cese injustificado.....	335
15.13.- La separación del trabajo por causa imputable al Banco	339
15.14.- Suspensión de los efectos del nombramiento.....	341
15.15.- Terminación de las relaciones de trabajo	346
15.16.- La Prescripción.....	349
15.17.- La Comisión Nacional Bancaria.....	354
15.17.1.- Conciliación y Arbitraje	354
15.17.2.- El Comité Consultivo de Asuntos Laborales de la Banca.....	360
15.18.- Condiciones Generales de Trabajo.....	361
15.18.1.- Revisión de las Condiciones Generales de Trabajo	365
15.19.- Organización Colectiva de los Trabajadores.....	367
15.20.- La Huelga	373
15.20.1.- Requisitos de forma.....	373
15.20.2.- Requisitos de fondo	377
15.20.3.- Huelga legal.....	378
15.20.4.- Huelga inexistente	378
15.20.5.- Huelga ilegal.....	378
15.20.6.- Terminación de la huelga.....	379
15.21.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	379

CAPITULO III

ASPECTOS DEL REGIMEN LABORAL EN LOS BANCOS CONTROLADOS POR EL ESTADO QUE SE APARTARON DEL MODELO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

		PAG.
16.-	EL MODELO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	384
17.-	BANCO DEL ATLANTICO, S.N.C.....	385
18.-	BANCO NACIONAL DE MEXICO, S.N.C.....	386
19.-	BANCO B.C.H., S.N.C.....	387
20.-	BANCO DEL CENTRO, S.N.C.....	387
21.-	BANCOMER, S.N.C.....	388
22.-	BANCO DE CREDITO Y SERVICIOS, S.N.C.....	389
23.-	BANORO, S.N.C.....	390
24.-	BANCO MERCANTIL DEL NORTE, S.N.C.	390
25.-	BANPAIS, S.N.C.....	391
26.-	MULTIBANCO COMERMEX, S.N.C.	391
27.-	BANCA CONFIA, S.N.C.....	394
28.-	BANCA CREMI, S.N.C.	394
29.-	BANCO INTERNACIONAL, S.N.C.	395
30.-	MULTIBANCO MERCANTIL DE MEXICO, S.N.C.	396
31.-	BANCO DE ORIENTE, S.N.C.	397
32.-	BANCA PROMEX, S.N.C.....	398
33.-	BANCA SERFIN S.N.C.....	400

		PAG.
34.-	BANCO MEXICANO SOMEX, S.N.C.	400
35.-	BANCO DE MEXICO.	404
36.-	BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR, S.N.C.	413
37.-	BANCO NACIONAL DEL EJERCITO, FUER ZA AEREA Y ARMADA, S.N.C.	421
38.-	BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVI CIOS PUBLICOS, S.N.C.	424
39.-	BANCO NACIONAL DEL PEQUEÑO CO MERCIO, S.N.C., HOY BANCO NACIONAL DE COMERCIO INTERIOR, S.N.C.	431
40.-	SISTEMA BANRURAL.....	432
41.-	FINANCIERA NACIONAL AZUCARERA, S.N.C.	437
42.-	NACIONAL FINANCIERA, S.N.C.	444
43.-	PATRONATO DEL AHORRO NACIONAL, S.N.C.	451

CAPITULO IV

PERSPECTIVAS DEL REGIMEN LABORAL EN LOS BANCOS DESINCORPORADOS DEL ESTADO

44.-	LA REFORMA A LOS ARTICULOS 28 Y 123 CONSTITUCIONALES.....	455
45.-	ASPECTOS LABORALES DE LA LEY DE INSTITUCIONES DE CREDITO.....	457
45.1.-	Contratación, Suspensión y Remoción de Funcionarios.	461

	PAG.
45.2.-	Trabajadores de Fideicomisos..... 462
45.3.-	Seguridad e Higiene. 462
45.4.-	Huelga. 463
45.5.-	Conservación de Derechos 466
45.6.-	Titularidad del Primer Contrato Colectivo..... 467
45.7.-	Sindicatos de Empresa..... 468
45.8.-	Comisión Nacional Bancaria..... 469
46.-	ASPECTOS LABORALES MAS SIGNIFICA- TIVOS DEL NUEVO REGIMEN 470
46.1.-	Ley Federal del Trabajo 470
46.2.-	Contrato de Trabajo 471
46.3.-	Permanencia en el Trabajo..... 472
46.4.-	Sindicatos de Trabajadores de Confianza..... 472
46.5.-	Personal Sindicalizable 473
46.6.-	Cláusula de Exclusión..... 473
46.7.-	Escalafón..... 475
46.8.-	Descuentos Autorizados al Salario..... 475
46.9.-	Capacitación 478
46.10.-	Descansos Pre y Post-Natales 479
46.11.-	Estímulos y Recompensas..... 480
46.12.-	Los 20 días por Despido Injustificado 481
46.13.-	Comisión Nacional Bancaria..... 481
46.14.-	Contrato Colectivo 482
46.15.-	Sindicatos de Empresa..... 484
46.16.-	La Huelga 484
46.17.-	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 485

CAPITULO V

LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS BANCOS DESINCORPORADOS DEL ESTADO

		PAG.
47.-	ANTECEDENTES.....	486
47.1.-	El reconocimiento de Antigüedad.....	489
48.-	BANCO DEL ATLANTICO, S.A.....	490
49.-	BANCO NACIONAL DE MEXICO, S.A.....	493
50.-	BANCO B.C.H., S.A. HOY BANCO UNION, S.A.	495
51.-	BANCOMER, S.A.	498
52.-	BANCO DE CREDITO Y SERVICIOS, S.A., HOY BANCRESER, S.A.	502
53.-	BANORO, S.A.	504
54.-	BANCO MERCANTIL DEL NORTE, S.A.....	505
55.-	BANPAIS, S.A.	507
56.-	MULTIBANCO COMERMEX, S.A.....	508
57.-	BANCA CONFIA, S.A.	512
58.-	BANCA CREMI, S.A.	514
59.-	BANCO INTERNACIONAL, S.A.....	516
60.-	BANCO MERCANTIL PROBURSA, S.A.	519
61.-	BANCO DE ORIENTE, S.A.....	520
62.-	BANCA PROMEX, S.A.	521
63.-	BANCA SERFIN, S.A.....	522
64.-	BANCO MEXICANO, S.A.	523
65.-	ASPECTOS QUE CONVENDRA ATENDER EN EL FUTURO CONTRATO COLECTIVO.....	528

	PAG.
65.1.-	Alta Tecnología..... 528
65.2.-	Banca Universal..... 530
65.3.-	Apertura Internacional..... 532
65.4.-	Autorizaciones de Nuevos Bancos..... 535
65.5.-	Propuestas para una Futura Contratación 537
65.5.1.-	Capacitación..... 539
65.5.2.-	Vacaciones..... 544
65.5.3.-	Aprovechamiento en Grupo de Prestaciones... 551
65.5.4.-	El Crédito Hipotecario 553
65.5.5.-	La Jubilación..... 561
65.5.6.-	Revisión del Contrato Colectivo..... 563
66.-	CONCLUSIONES..... 566
67.-	NOTAS..... 601
68.-	BIBLIOGRAFIA..... 650
Anexo I	Primer Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo..... 668
Anexo II	Primer Proyecto de Ley Reglamentaria..... 742
Anexo III	Segundo Proyecto de Ley Reglamentaria..... 842
Anexo IV	Segundo Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo..... 985
Anexo V	Tercer Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo..... 1032
Anexo VI	Cuarto Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo..... 1087
Anexo VII	Quinto Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo..... 1187
Anexo VIII	Tercer Proyecto de Ley Reglamentaria..... 1264

Anexo IX	Iniciativa de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	1342
Anexo X	Dictamen sobre la iniciativa de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Federal, emitido por Comisiones Unidas de Hacienda y Crédito Público y de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados.....	1368
Anexo XI	Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	1400
Anexo XII	Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.....	1421
Anexo XIII	Oficio Número 102-E367-DGBM-III-A-3326 de la Subsecretaría de la Banca Nacional en el que solicita a la Secretaría de Programación y Presupuesto darle mayor celeridad a la aprobación de las Condiciones Generales de Trabajo.....	1509
Anexo XIV	Oficio Número 102-E-367-DGBM-III-3467 de la Subsecretaría de la Banca Nacional en el que se giran instrucciones en materia laboral de los Directores Generales de las Sociedades Nacionales de Crédito.....	1512
Anexo XV	Oficio Número 102-E-367-275 de la Subsecretaría de Hacienda, en la que remite a los Directores Generales de las Sociedades Nacionales de Crédito las modificaciones al Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.....	1515

		PAG.
Anexo XVI	Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores del Banco del Atlántico, S.N.C.....	1539
Anexo XVII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Banco Nacional de México, S.N.C.....	1633
Anexo XVIII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Banco B.C.H., S.N.C.....	1727
Anexo XIX	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Banco del Centro, S.N.C.....	1822
Anexo XX	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Bancomer, S.N.C.....	1914
Anexo XXI	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Banco de Crédito y Servicios, S.N.C.....	2010
Anexo XXII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banoro, S.N.C.....	2098
Anexo XXIII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Banco Mercantil del Norte, S.N.C.....	2190
Anexo XXIV	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banpaís, S.N.C.	2284
Anexo XXV	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Multibanco Comermex, S.N.C.....	2377
Anexo XXVI	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banca Confía, S.N.C.....	2473
Anexo XXVII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banca Cremi, S.N.C.....	2567
Anexo XXVIII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banco Internacional, S.N.C.....	2661

	PAG.
Anexo XXIX	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Multibanco Mercantil de México, S.N.C..... 2757
Anexo XXX	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banco de Oriente, S.N.C..... 2852
Anexo XXXI	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banca Promex, S.N.C..... 2947
Anexo XXXII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banca Serfin, S.N.C..... 3041
Anexo XXXIII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banco Mexicano Somex, S.N.C..... 3137
Anexo XXXIV	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Banco de México..... 3237
Anexo XXXV	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C..... 3347
Anexo XXXVI	Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores del Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C..... 3464
Anexo XXXVII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C..... 3553
Anexo XXXVIII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Banco Nacional del Pequeño Comercio, S.N.C., hoy Banco Nacional de Comercio Interior, S.N.C..... 3662
Anexo XXXIX	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Sistema Banrural..... 3755

		PAG.
Anexo XL	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Financiera Nacional Azucarera, S.N.C.....	3867
Anexo XLI	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Nacional Financiera, S.N.C.....	3980
Anexo XLII	Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Patronato del Ahorro Nacional, S.N.C.....	4117
Anexo XLIII	Acuerdo por el que se crea el Comité Consultivo de Asuntos Laborales de la Banca.....	4215
Anexo XLIV	Oficio Número 102-1175 de la Subsecretaría de Ingresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en la que se dan instrucciones a la Comisión Nacional Bancaria sobre el pago del aguinaldo.....	4221
Anexo XLV	Proyecto de Fideicomiso para administrar el 1% del Salario de los Trabajadores Bancarios Sindicalizados.....	4224
Anexo XLVI	Oficio de la Subdirección de Relaciones con Sindicatos no Federados del ISSSTE, en la que se informa a FENASIB sobre los requisitos para que los trabajadores bancarios ingresen a las tiendas del ISSSTE.....	4238
Anexo XLVII	Convenio de Subrogación de Servicios Médicos, celebrado por la Asociación Mexicana de Bancos y el IMSS.....	4242
Anexo XLVIII	Ley de Instituciones de Crédito.....	4253
Anexo XLIX	Ley para Regular las Agrupaciones Financieras.....	4398

Anexo L	Circular 1137 de la Comisión Nacional Bancaria, en la que se precisan sus funciones en materia laboral con motivo de la Desincorporación de la Banca Múltiple.....	4442
Anexo LI	Contrato Colectivo de Trabajo de Banco del Atlántico, S.A.....	4445
Anexo LII	Contrato Colectivo de Trabajo de Banco Nacional de México, S.A.....	4518
Anexo LIII	Contrato Colectivo de Trabajo de Banco B.C.H., S.A. hoy Banco Unión, S.A.....	4572
Anexo LIV	Reglamento Interior de Trabajo de Banco B.C.H., S.A. hoy Banco Unión, S.A.....	4645
Anexo LV	Contrato Colectivo de Trabajo de Bancomer, S.A.....	4682
Anexo LVI	Convenios celebrados por Bancomer, S.A. y el Sindicato Nacional de Empleados de Bancomer.....	4750
Anexo LVII	Contrato Colectivo de Trabajo de Banco de Crédito y Servicios, S.A., hoy BanCreser, S.A.....	4766
Anexo LVIII	Reglamento Interior de Trabajo del Banco de Crédito y Servicios, S.A., hoy BanCreser, S.A.....	4804
Anexo LIX	Reglamento de Prestaciones Económicas del Banco de Crédito y Servicios, S.A., hoy BanCreser, S.A.....	4858
Anexo LX	Reglamento de Prestaciones Sociales del Banco de Crédito y Servicios, S.A., hoy BanCreser, S.A.....	4872
Anexo LXI	Contrato Colectivo de Banoro, S.A.....	4894

		PAG.
Anexo LXII	Contrato Colectivo de Trabajo de Banco Mercantil del Norte, S.A.....	4977
Anexo LXIII	Contrato Colectivo de Trabajo de Banpaís, S.A.....	5037
Anexo LXIV	Contrato Colectivo de Trabajo de Multi-banco Comermex, S.A.....	5105
Anexo LXV	Reglamento Interior de Trabajo de Multi-banco Comermex, S.A.....	5178
Anexo LXVI	Contrato Colectivo de Trabajo de Banca Confía, S.A.....	5219
Anexo LXVII	Reglamento Interior de Trabajo de Banca Confía, S.A.....	5252
Anexo LXVIII	Contrato Colectivo de Trabajo de Banca Cremi, S.A.....	5339
Anexo LXIX	Reglamento Interior de Trabajo de Banca Cremi, S.A.....	5445
Anexo LXX	Contrato Colectivo de Trabajo de Banco Internacional, S.A.....	5461
Anexo LXXI	Reglamento Interior de Trabajo de Banco Internacional, S.A.....	5532
Anexo LXXII	Contrato Colectivo de Trabajo de Multi-banco Mercantil de México, S.A., hoy Banco Mercantil Probusa, S.A.....	5569
Anexo LXXIII	Contrato Colectivo de Trabajo de Banco de Oriente, S.A.....	5639
Anexo LXXIV	Reglamento Interior de Trabajo de Banco de Oriente, S.A.....	5698
Anexo LXXV	Contrato Colectivo de Trabajo de Banca Promex, S.A.....	5746

	PAG.	
Anexo LXXVI	Reglamento Interior de Trabajo de Banca Promex, S.A.....	5836
Anexo LXXVII	Contrato Colectivo de Trabajo de Banca Serfín, S.A.....	5853
Anexo LXXVIII	Reglamento Interior de Trabajo de Banca Serfín, S.A.....	5908
Anexo LXXIX	Contrato Colectivo de Trabajo de Banco Mexicano, S.A.....	5947
Anexo LXXX	Manual de Capacitación para el Proceso de Monetización de Banco Mexicano, S.A.....	6072
Anexo LXXXI	Contrato de Fideicomiso para la Administración de Bonificaciones obtenidas por el uso del Cupón de Despensa.....	6079
Anexo LXXXII	Contrato de Fideicomiso para el Fomento del Ahorro de los trabajadores.....	6091
Anexo LXXXIII	Contrato de Fideicomiso para la adquisición en grupo de Vivienda con Crédito Hipotecario del Banco.....	6107
Anexo LXXXIV	Contrato de Fideicomiso para la compra en grupo de Bienes de Consumo Duradero.....	6134

PRESENTACION

El 2 de septiembre de 1982 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto del Ejecutivo Federal mediante el cual expropiaba la Banca Comercial Privada. Desde entonces, han transcurrido a la fecha más de diez años y aún sigue siendo polémico el tema de la expropiación bancaria. La medida y sus consecuencias han dado lugar a análisis en muy diversos aspectos, uno de los cuales es el relativo a la conformación del régimen laboral que será objeto de nuestro estudio.

De esta manera, en el primer capítulo analizaremos el inicio de la conformación del nuevo ordenamiento laboral que comenzó a perfilarse con el controvertido Decreto del Ejecutivo Federal del 6 de septiembre del mismo año, en el que se anunció que los trabajadores de la Banca se registrarían en el futuro por el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Este pronóstico se iniciaría con la adición que el Constituyente permanente aprobó de una fracción que sería la XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución Federal. En el curso de este trabajo buscaremos analizar y descubrir las razones que se tuvieron para realizar estas reformas. Igualmente formularemos una hipótesis para explicar el por qué la adición fué una Fracción XIII Bis cuando más cómodamente pudo haber sido la XV en dicho Apartado.

Veremos también como en los meses posteriores se elaboraron cinco proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y

tres proyectos de Ley, todos de diverso origen y triste destino, que buscaron inútilmente consolidar el marco jurídico laboral de los Bancos en el régimen burocrático. Los estudios a propósito del derecho laboral bancario no aportan ninguna noticia de estos esfuerzos, que aún cuando en lo general no tuvieron vigencia, constituyen el antecedente del régimen que nos hemos propuesto estudiar. Remontándonos a aquellos días y a estos documentos, explicaremos sus aspectos más interesantes sobre todo los relacionados con la problemática que los haría fracasar en su intento.

Cabe mencionar que con el objeto de enriquecer este trabajo y facilitar la consulta a los proyectos que mencionamos en el párrafo anterior, los incluimos como anexos a esta investigación, con la expresa advertencia de que se respetó la forma y texto de los documentos que reproducimos.

Aprovechando la experiencia acumulada durante el tiempo que transcurrió, el Ejecutivo Federal en noviembre de 1983 envió al Congreso de la Unión la iniciativa de lo que después de algunas modificaciones se convirtió en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Después de comentar el proceso legislativo, descubriremos que el nuevo ordenamiento apartándose del régimen burocrático tradicional tiene la peculiaridad de recoger el régimen de prestaciones que tenían los trabajadores de la Banca, lo que incluyó la adopción de los Institutos de Seguridad Social y Vivienda que usualmente prestan sus servicios en el Apartado "A".

La ley en cuestión, declara aplicable supletoriamente en forma principal a la Ley Federal del Trabajo e incorpora diversos títulos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La mezcla de principios e instituciones que se contienen en el ordenamiento jurídico de marras nos obligarán a examinar la razón de su contenido y su Constitucionalidad.

Posteriormente, para complementar y unificar el régimen laboral que se aplicó a los Bancos controlados por el Estado y a sus trabajadores, relatamos cómo se elaboró el "Modelo de Condiciones Generales de Trabajo" que con algunos ajustes fué adaptado para aplicarse en todas las Sociedades Nacionales de Crédito.

En el segundo capítulo analizaremos someramente el primer Modelo de Condiciones Generales de Trabajo que se adoptó y aplicó en la Banca, así como el proceso y contenido de su primera y única revisión, para posteriormente examinar las disposiciones laborales que se aplican a los trabajadores en los Bancos controlados por el Estado.

Al analizar el régimen que se aplica a los trabajadores en los Bancos controlados por el Estado, recogeremos y aprovecharemos la experiencia de los Autores y Maestros con los que aprendimos Derecho del Trabajo y los adaptaremos al régimen laboral, teórico y práctico que existe en la Banca, pero también expondremos nuestras inquietudes sobre temas y problemas reales, poco o nada explorados entre los que podríamos mencionar el

nombramiento, el extenso catálogo de puestos, el proceso de selección de personal de nuevo ingreso y por escalafón, los ascensos del personal de base a confianza, cada una de las prestaciones bancarias entre las que destaca el Convenio de Subrogación de Servicios celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el propio servicio médico particular, el crédito hipotecario, las utilidades, la jubilación, el reconocimiento de antigüedad, el aguinaldo, así como la situación fiscal de las prestaciones, las responsabilidades de los empleados, la huelga, etcétera.

Con el propósito de presentar el panorama laboral total de la Banca que ha sido controlada por el Estado Mexicano por el período 1982-1994, en el tercer capítulo analizamos cada uno de los documentos de Condiciones Generales de Trabajo de estos Bancos para descubrir y mencionar las diferencias que existen en cada Banco en relación con el Modelo General al que antes nos hemos referido.

En el Capítulo Cuarto seguiremos el proceso de reformas a los artículos 28 y 123 Constitucionales, que junto con la Ley de Instituciones de Crédito vigente permitieron la desincorporación y privatización de la Banca Múltiple o Comercial. La Ley secundaria citada la analizaremos sólo en cuanto a las normas laborales que en ella se contienen, aunque es preciso por su importancia resaltar que en dicho ordenamiento se considera al servicio de Banca y Crédito como una actividad propia de los particulares sujeta a autorización, con lo que se abandona el concepto de Servicio Público que privó en más de una década.

El supuesto de que las relaciones de trabajo que existan en los Bancos Privados se rijan por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria tiene algunas modalidades que analizaremos. El cambio al nuevo Apartado requerirá de algunos ajustes de los que también mencionaremos aquellos que nos parecen más significativos.

En el Capítulo Quinto, nos ocuparemos de cada uno de los Contratos Colectivos que celebraron los Bancos privados con los respectivos Sindicatos, mencionando las diferencias que encontramos, comparándolos con las Condiciones Generales de Trabajo que tenían antes de la desincorporación del Estado.

Con el propósito de enriquecer este trabajo y facilitar la consulta a los diferentes contratos colectivos, los incluimos como anexos a esta investigación, con la expresa advertencia de que nos fué imposible obtener los tabuladores de salarios que forman parte de estos contratos y que obran en los originales de cada uno de estos documentos.

En la última década de este siglo y en el siguiente milenio, las instituciones financieras mexicanas comerciales estarán sujetas a una competencia que las obligará a prestar más y mejores servicios a costos inferiores. Por ésto, desde ahora tendrán que seguir modernizándose aprovechando las ventajas técnicas y económicas de la alta tecnología, competirán con nuevos Bancos, deberán integrarse al concepto de Banca Universal y a la apertura internacional, todo lo cual afectará al trabajo bancario.

Ante esta situación, para terminar nuestro trabajo haremos el análisis de algunas repercusiones laborales que aparejará esta realidad, y nos atreveremos a formular algunas propuestas de lo que podría contener la futura contratación colectiva en la que buscamos prever algunos de los efectos que auguran los cambios en esta materia.

Para concluir esta presentación, es preciso agradecer en primer término a la Universidad Nacional Autónoma de México la oportunidad y el privilegio que me ha dado de ser universitario.

Conocí al Doctor Leoncio Lara Sáenz como ejemplar servidor público y luego como sabio Maestro. Desde entonces, sin él saberlo, le adjudiqué premeditadamente el inferirle la penosa tarea de revisar la tesis doctoral cuando ésta existiera. Ahora agradezco el tiempo que le dedicó a este trabajo, las correcciones y consejos que han permitido hacerlo presentable.

Agradezco también a mi esposa María Estela Cabrera Alvarez y a mi hija Marcela, el aliento, apoyo y tiempo que generosamente me cedieron de nuestra vida familiar para concluir este trabajo.

GLOSARIO DE SIGLAS

- 1.- CGT----- Condiciones Generales de Trabajo.
- 2.- CTM----- Confederación de Trabajadores de México.
- 3.- FENASIB----- Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.
- 4.- FOVISSSTE----- Fondo para la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 5.- FSTSE----- Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado.
- 6.- IMSS----- Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 7.- INFONAVIT----- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- 8.- ISSSTE----- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 9.- LEY O LEY REGLAMENTARIA-- La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO I

EL PROCESO DE FORMACION DEL REGIMEN LABORAL DEL APARTADO "B" PARA LOS BANCOS CONTROLADOS POR EL ESTADO

1.- ANTECEDENTES:

El debate sobre los antecedentes y consecuencias de la nacionalización de la Banca Privada y su operación bajo el control del Estado, no está concluido. Pasados poco más de diez años y ante la desincorporación de los Bancos Comerciales, tan sólo se puede analizar la historia y las perspectivas con mayor prudencia, objetividad y menos pasión. Con esta advertencia analizaremos el tema de la Banca controlada por el Estado y su administración, admitiendo que como este asunto es complejo, abordaremos sólo algunos temas relativos a los aspectos laborales de sus Recursos Humanos.

Nuestro análisis empieza en el año de 1982, en el que el nerviosismo, hábito consuetudinario de fines y principios de sexenio, invade no sólo a los servidores públicos tradicionales, sino que ahora también contagiaría a los trabajadores bancarios; la disputa sobre su futuro agravaría la crisis.⁽¹⁾

Así la mutación de la Banca comienza con el decreto del Ejecutivo Federal del 1° de septiembre de ese año⁽²⁾. en el que para los Bancos expropiados se ordenó que sus administraciones

fueran intervenidas y substituidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y en su caso, por el Banco de México, con la intervención que corresponda a las Secretarías de Asentamientos Humanos y Obras Públicas y a la de Comercio. No es difícil criticar el texto y contenido de esta determinación,⁽³⁾ pero tampoco lo es explicar su generalidad y su confusión. En un análisis de conjunto; con una actitud constructiva y ubicándonos en el momento de los hechos, el Ejecutivo Federal, al asumir la prestación del Servicio Público de Banca y Crédito, afronta y previene la continuidad del servicio y se da el margen de maniobra suficiente para evitar su paralización o sabotaje con la eventual participación de varias Secretarías y del Banco de México por si ésto fuere necesario. La puridad técnica es rebasada por los acontecimientos y la responsabilidad del momento.

La fórmula del decreto es sólo forma, ya que en los hechos, en la realidad y en su generalidad, sólo se tuvo que substituir a las Direcciones Generales de los Bancos. Hecho ésto, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público coordinó la continuación de las administraciones. El artículo sexto del mismo decreto, aunque ahora referido al servicio, reafirma la idea de mantener las estructuras administrativas como entidades de la Administración Pública Federal, lo que confirma nuestra perspectiva de los hechos.

En cuanto a los Bancos no expropiados, pero de los cuales también se ocupa el decreto que comentamos en su artículo quinto, ordena la misma fórmula de continuidad, y de esta manera las Instituciones Nacionales de Crédito y la Banca Mixta también

fueron objeto de la misma coordinación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en la nueva estrategia del Estado Mexicano en esta materia.

Por otra parte fuera del texto del decreto que comentamos, pero en el contexto del mismo Sexto Informe de Gobierno, el entonces Presidente Licenciado José López Portillo, anunció que los trabajadores bancarios podrían, en el esquema de la nueva Banca, lograr "el viejo anhelo" de sindicalizarse. El desarrollo de este proceso contendría un nuevo reto para la administración de la Banca Mexicana, que influiría en su régimen laboral.

En otro tiempo pensamos que el Ejecutivo Federal no previó el esquema de agitación laboral y política, en la que se vió involucrada la Banca en los días posteriores. Pensábamos que ante un marco jurídico confuso, la experiencia de las Organizaciones de los Trabajadores ya constituidas y la de los Partidos Políticos sobre todo de ideas socialistas lo rebasaron y que arrinconado el Gobierno, dictó sorpresivamente el decreto del 6 de septiembre de 1982⁽⁴⁾. tratando de ubicar a los trabajadores en el régimen del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Ahora, revisando los hechos modificamos en parte nuestras ideas.

Creemos que sigue siendo dudoso que el Gobierno Federal hubiera previsto todo el esquema de organización de sus Recursos Humanos, como antes hemos mencionado.⁽⁵⁾ Tampoco era previsible en todo su contexto la agitación que se dió sobre todo

por la reaparición de la casi olvidada Coordinadora Nacional de Empleados Bancarios, saldo del movimiento sindical en la Banca de 1972. Sin embargo, nos parece que era lógico y hasta exigible para la Administración Federal, pensar no solamente en la participación de las centrales de trabajadores de los dos Apartados del artículo 123 Constitucional y a no dudarlo de grupos de promoción política. Las organizaciones de trabajadores del Apartado "A" porque la evolución tradicional del régimen laboral de los Trabajadores Bancarios los ubicaba en el apartado del trabajo en general. Las organizaciones de trabajadores del Apartado "B" porque la reincorporación del Servicio de Banca y Crédito a las actividades del estado, convertía a los trabajadores bancarios en servidores públicos y los partidos políticos por su natural participación en cuestiones y problemas nacionales.

La sindicalización se decretó para que los trabajadores bancarios apoyaran la nacionalización de la Banca y se permitió el contagio a los demás Bancos controlados total o mayoritariamente por el Estado porque no había otra alternativa.⁽⁶⁾ El Gobierno, años atrás, había demostrado su interés con los Bancos privados para impedir la sindicalización y había hecho extensivo este mito a los Bancos del Estado.⁽⁷⁾ Ante estas evidencias del pasado, no sería lógico pensar que no se hubieran previsto las relaciones que existirían entre el Estado administrando los Bancos y un nuevo movimiento de trabajadores dado el indudable peso y valor estratégico de este sector. Por ésto, ahora con el paso del tiempo pensamos que la decisión de expedir el decreto del 6 de septiembre

estaba prevista para restarle fuerza entre otros supuestos al movimiento sindical.

Pero aún más, la necesidad de controlar las decisiones que se tomaran en la Banca Nacionalizada y la conveniencia de conservar los Recursos Humanos no sujetos a sindicalización, encontraban también su fórmula ideal en el régimen del Apartado "B", en donde la estabilidad y antigüedad laboral de estos trabajadores pasaba a ser manejable por las autoridades, de tal manera que en caso necesario o con mayor facilidad podrían separarlos de sus empleos o conservarlos. En efecto, gozando en el régimen del antiguo reglamento que regía sus relaciones laborales de estabilidad en su trabajo y de antigüedad, en el nuevo Apartado los trabajadores de confianza sólo conservaban las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social en un Instituto en el que ningún derecho habían constituido.⁽⁸⁾

El mencionado decreto del 6 de septiembre, señala que un Comité Técnico Consultivo, propondrá a futuro las acciones para que las sociedades expropiadas transitoriamente sean primero Instituciones Nacionales de Crédito y luego, organismos descentralizados aunque finalmente serían Sociedades Nacionales de Crédito.⁽⁹⁾ El mismo decreto dispone que el Comité Técnico propondrá la incorporación de las relaciones laborales conforme a las disposiciones del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional subsistiendo, mientras tanto, la aplicación del Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares,

sin menoscabo de los derechos y prestaciones que tuvieran los Empleados Bancarios.

El decreto que comentamos resulta polémico, tanto por su redacción, como por la validez o invalidez de las facultades del Ejecutivo en materia laboral cuando propone el régimen que le será aplicable a los trabajadores de la Banca. En algún tiempo sostuvimos la inconstitucionalidad de esta determinación, por sustraer a los Empleados Bancarios del régimen del trabajo en general y por tanto del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional al que habían pertenecido en correspondencia a la imposibilidad constitucional de que un decreto del Ejecutivo legislara en materia de trabajo.⁽¹⁰⁾ Ahora nos parece discutible esta postura laboral y constitucional, porque no existe la sustracción mencionada de los empleos; se trata más bien de un anuncio, ésto por una parte. Por la otra, también hay que apreciar que en principio el régimen natural de los trabajadores bancarios fué también el tradicional y aplicable mientras que prestaban sus servicios a Bancos Privados; al asumir el 1° de septiembre de 1982 el Estado Mexicano, la prestación del Servicio Público de Banca y Crédito, la tradición cambió y los trabajadores pasaron a ser empleados públicos al servicio del Ejecutivo Federal, con lo que podemos pensar que su ubicación en el Apartado "B" era factible cuando menos en el caso de los empleados de los Bancos expropiados.

En efecto, las sociedades anónimas subsistieron con su patrimonio si acaso totalmente expropiado, mientras que los decretos del 1° y 6 de septiembre que comentamos no constituyeron

Instituciones de Crédito ni Organismos descentralizados por lo que sólo quedó el Estado a través del Ejecutivo, asumiendo la prestación del servicio de Banca y Crédito y con ésto también adquirió los beneficios y responsabilidades de la fuente de trabajo.

El problema sobre las facultades del Ejecutivo que analizamos es agudo y nos parece que seguirá siendo polémico, pero sólo desde el punto de vista doctrinal, ya que en lo jurídico, se encuentra resuelto por la Reforma Constitucional que adicionó la Fracción XIII-Bis del artículo 123 Constitucional, incluyendo en su régimen a los Trabajadores Bancarios.⁽¹¹⁾

Desde luego que resultaba inconstitucional la aplicación del Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de Crédito y más aún, si se toma en cuenta que los empleados bancarios eran nuevos servidores públicos. Sin embargo, dicha situación puede explicarse por la necesidad de tener un régimen transitorio, que como veremos, no encajaba completamente en la tradición jurídica del Apartado "B".

En la práctica, el anuncio contenido en el decreto del 6 de septiembre, en el sentido de que regiría a futuro el Apartado "B" mencionado, tuvo utilidad como ya comentamos en el ámbito sindical y en el control administrativo de la Banca, aunque en el laboral arrojó un marco jurídico confuso que en principio se trató de superar recurriendo a las administraciones de los Bancos, quienes formaron una Comisión Coordinadora de Recursos Humanos para este efecto.

Producto de la labor de esta Comisión fueron diversos documentos de Condiciones Generales de Trabajo, y los primeros proyectos de Ley que a partir de septiembre de 1982 se elaboraron y que intentaron trasladar el régimen de trabajo de los empleados Bancarios al susodicho Apartado "B". Los esfuerzos que sobre esta materia se hicieron fueron diversos. Por ahora en lo general, es importante destacar que fracasaron por diversas razones, en primer término, porque habiéndose desarrollado en principio la relación de trabajo de los trabajadores Bancarios en el régimen del Apartado "A" las prestaciones en el Instituto Mexicano del Seguro Social y en el Instituto Nacional a la Vivienda, sencillamente no encajaba en el modelo tradicional del Apartado "B" y en sus normas reglamentarias que prevén servicios similares, pero en Instituciones diferentes.

En efecto el I.M.S.S. como el INFONAVIT son organismos de seguridad social en el ámbito del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. De aquí que desde su origen las aportaciones de la Banca y de sus trabajadores a dichos Institutos habían generado derechos a pesar de la eventual y marginal participación en los beneficios del Instituto de Vivienda. En el nuevo Apartado existían organismos similares como lo son el ISSSTE y el FOVISSSTE; sin embargo, trasladar los recursos de los primeros órganos a los segundos para constituir la reserva y prestaciones a los nuevos usuarios, generaría problemas burocráticos y económicos casi de imposible solución. Retirar las cuotas y reservas de los trabajadores bancarios, podría haber originado la quiebra de los Institutos.

En el aspecto médico existía, adicionalmente, otra cuestión por los servicios subrogados que tenía la mayor parte de los empleados bancarios. Esta situación planteaba la duda de perder esta prestación; rescatar este servicio, con la eventual posibilidad de otra subrogación o bien duplicarlo, opciones en la fecha inconvenientes.(12).

Comentarios similares podrían hacerse acerca de la participación de los trabajadores en las utilidades de los Bancos que en el régimen del Apartado "B" no existían; y algunas dudas sobre la prima de antigüedad y las indemnizaciones por despido que son distintos en ambos Apartados.

En los siguientes meses, se buscó resolver estos problemas y adaptar para los trabajadores Bancarios un régimen laboral y de seguridad social compatible con sus prestaciones y con la perspectiva distinta que el Estado Mexicano tenía para sus servidores públicos del sector centralizado. Cuando esta labor se veía imposible a través de Condiciones Generales de Trabajo por los obstáculos antes relatados, se pensaba entonces en la necesidad de una Ley.

Así, en total hubo cinco proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y tres proyectos de Ley, previos a la iniciativa que el Ejecutivo Federal en definitiva presentó al Congreso de la Unión. A continuación nos referimos a estos documentos. Como tales en lo general no tuvieron vigencia efectiva, aunque algunos de

sus preceptos llegaron a aplicarse, y como elementos generadores del nuevo régimen rescatamos su valor histórico e importancia. Al comentar cada uno de estos documentos haremos sólo las observaciones más significativas. Algunas de éstas fueron hechas en su tiempo por las administraciones de la Banca y/o los Sindicatos Bancarios.

2.- PRIMER PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Este proyecto contiene 115 artículos subdivididos en 14 capítulos. En términos generales en este documento se buscaba trasladar el Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares al nuevo régimen, con la variable de que se aceptaba una simbólica participación del sindicalismo con una referencia y reenvío en esta materia a la Ley Burocrática y con la competencia general del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al cual se podía acudir a solicitar administración de justicia, siempre que se hubiera acudido en primer término a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

El capítulo primero, destinado a disposiciones generales, se ocupaba del establecimiento de la relación de trabajo y de la distinción entre los puestos de base y los no sindicalizables. En el primer aspecto destaca la integración de la relación de trabajo a través del contrato, hipótesis que lleva al proyecto a establecer más adelante causales de rescisión adicionales a las previstas expresamente en las dos leyes reglamentarias del artículo 123

Constitucional. Algunas de estas causales podrían ubicarse dentro del supuesto de las análogas a las literales previstas en dichos ordenamientos, sin embargo, otras como el error profesional o el trato desatento o desacomodado hacia la clientela, constituirían disposiciones de dudosa legalidad. Desde luego, las relaciones de trabajo entre el Estado y los trabajadores bancarios eran y son de orden público y no admitían, a nuestro juicio, la convencionalidad que adoptaba el proyecto que comentamos.(13).

En cuanto a los empleados de confianza, además de señalar nominalmente los puestos que tendrían este carácter y de incluir los criterios generales previstos en la Ley Federal del Trabajo, aparece la mención de que tendrían también esta calidad quienes administren, controlen, registren y custodien información confidencial básica de las operaciones, hipótesis que subsistiría hasta las normas que estuvieran vigentes, no obstante los múltiples criterios y cambios que hubo en los proyectos posteriores y que no se ha podido establecer su exacto significado como veremos más adelante.

Los requisitos para ingresar al servicio y contenido que deberían de tener los contratos de trabajo se reglamentaban en el capítulo segundo, del que vale la pena señalar el impedimento para trabajar en un Banco cuando hubiere sido el aspirante inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos o haber sido condenado por cualquier delito excepto cuando se tratara de ilícitos imprudenciales.

Se consignan obligaciones de la institución y de los trabajadores en el capítulo tercero y entre otros, se contienen nueve prohibiciones para los representantes de la Institución que luego darían lugar a un interesante punto de vista de la Secretaría de Programación y Presupuesto consistente en que al ser documentos unilaterales las Condiciones Generales de Trabajo no podían contener prohibiciones para la Institución.(14). En este punto también destaca, en las obligaciones de los trabajadores, la presencia de una disposición del reglamento de trabajo que desde 1973 contribuiría al mito de la prohibición de la huelga legal como lo es el abstenerse de suspender labores sin autorización de la Institución.(15).

El capítulo cuarto se refiere a la jornada de trabajo y es una réplica del multicitado reglamento. Sólo destaca una práctica en Sucursales consistente en que cuando el personal termina sus labores antes de terminar la jornada en lugar de permanecer ociosos en sus lugares, se les deja salir. Esto ha dado lugar a una costumbre que después discutiremos, pero que ha resultado conveniente o cómoda para el personal y que consiste en compensar este tiempo cuando haya errores sin cobrar horas extras.(16). Los días de descanso, vacaciones y permisos se contemplan en el capítulo quinto trasladando el régimen que ya se tenía en el reglamento antes mencionado.

La reglamentación sobre salarios se preve en el capítulo sexto y refleja el régimen del mismo reglamento. Especial comentario, a reserva de ampliarlo, es el referido a la noción del

salario que consideraba sólo la cantidad fija mensual en numerario, así como la ausencia de normas relativas a la protección del mismo. También debe destacarse la movilidad automática del salario mínimo bancario que se hereda desde 1973. Por lo que se refiere al aguinaldo no se indicó el número de días, esperando seguramente que como en el Apartado "B" se otorgaban diez días más de los que recibían usualmente la mayoría de los trabajadores bancarios, también podrían otorgarse en el nuevo régimen.⁽¹⁷⁾

Los beneficios sociales y culturales previstos en el capítulo séptimo contienen el problema relativo al IMSS que hemos mencionado. En este rubro la cuestión se complicaba por la mención de que se prestarían los servicios médicos en atención al convenio que a futuro se celebraría, lo que planteaba, ubicados en el Apartado "B", la duda de perder los servicios particulares tan defendidos por los empleados de la Banca.⁽¹⁸⁾

En el reglamento mencionado, la ayuda para lactancia significaba el 20% del salario de la empleada; en el proyecto que revisamos se ajusta esta ayuda al 20% del salario mínimo en el Distrito Federal, lo que significaba una reducción de la prestación para las trabajadoras de altos ingresos, pero que en la práctica beneficiaba simbólicamente a las empleadas que ganaban el salario mínimo en las zonas económicas en donde el salario es inferior al del Distrito Federal.⁽¹⁹⁾

Polémica especial originó el pago de las cuotas que cada Banco debía hacer al Instituto Mexicano del Seguro Social, en caso

de que este organismo siguiera prestando los servicios, ya que se exceptuaban las aportaciones que eran a cargo del Gobierno Federal, hipótesis que existía y se justificaba en la Banca Privada, pero que en los Bancos, ahora controlados por el Estado, se encontraba discutible.

La ayuda para la práctica de los deportes, las actividades culturales, la capacitación y el otorgamiento de becas, se consignaban como en el reglamento, en una actividad unilateral de la Institución bancaria sin participación sindical, hipótesis que también veremos tendría cambios.

Mención especial deben tener los beneficios económicos que se contemplan en el capítulo octavo, tales como el crédito hipotecario, para bienes de consumo duradero y para el caso de necesidad extraordinaria. Destaca en este proyecto la exigencia de la antigüedad de cinco años para tener derecho al primer crédito mencionado, pero además de que esta antigüedad fuera ininterrumpida en la institución que lo otorgara, hipótesis que no existía en el antiguo reglamento de trabajo en donde bastaba la antigüedad de cinco años aunque ésta fuera reconocida.

En un sólo artículo se mencionaba que los empleados tendrían derecho a participar en las utilidades de la institución en los términos de las disposiciones aplicables lo que suscitó en su tiempo la polémica que ya habíamos comentado, toda vez que en el Apartado "B" no existía este derecho sobre todo porque en el sector

centralizado en principio no debe de buscarse como objetivo en la prestación de un servicio público las utilidades.(20).

Las Comisiones Mixtas tendrían un trato diferente. Las relativas al Escalafón se reglamentaban en el capítulo noveno y las de Seguridad e Higiene, Capacitación y para el Reparto de Utilidades sólo se mencionaban en el siguiente apartado, sujetándolas a las disposiciones legales de la materia. El escalafón tenía una reglamentación peculiar, ya que por una parte se sostenía que era un sistema organizado por la institución, sujeto a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, y por la otra establecía Comisiones Mixtas, concursos en caso de vacantes y factores escalafonarios sin valor propio y que en cada caso podrían variar, lo que anunciaba que en su aplicación fácilmente podría haber conflictos por apreciaciones subjetivas lo que le restaba todo valor a este procedimiento.(21).

En los capítulos decimoprimer y décimo segundo se trasladan las disposiciones del multicitado reglamento de trabajo y de la Ley Federal del Trabajo a propósito de suspensiones, sanciones y rescisión de la relación de trabajo con la ya advertida presencia de causales novedosas para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para la Institución. En caso de conflicto en primer término habría que acudir a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y después si hubiere inconformidad de cualquiera de las partes, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La presencia de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, como Supervisora Laboral de los Bancos, se aprecia en distintos rubros, tales como en los programas de capacitación, elaboración de tabuladores, conflictos, catálogos de puestos, escalafón, etcétera.

El capítulo décimo tercero, se refiere a la organización colectiva de los trabajadores, reiterando que sólo habría un Sindicato por institución y haciendo un reenvío general del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y a su Ley Reglamentaria, lo que constituía la única incorporación de este régimen en el proyecto que estudiamos.

Finalmente podríamos destacar que en el proyecto no se alcanzó a mencionar en ninguna forma al INFONAVIT ni a las reservas y derechos que en este Instituto tenían los trabajadores bancarios, no obstante que la Banca continuaba haciendo sus aportaciones a dicho Instituto de Vivienda.

La entonces necesaria mezcla de criterios y principios de los dos Apartados del artículo 123 Constitucional y del régimen de prestaciones que existía en la Banca, hizo que este proyecto fuera un producto defectuoso e inaceptable técnicamente. Por primera vez se pensó entonces en la necesidad de una ley especial y a partir de este momento, los esfuerzos para adaptar el régimen de los trabajadores bancarios al Apartado "B" se buscarían con ambos instrumentos, pero cada uno excluyendo al otro.

3.- LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL:

La conclusión durante el mes de noviembre de 1982 de la reforma a la Constitución que incluyó a los trabajadores de la Banca en el régimen burocrático no mejoró el panorama del marco jurídico laboral que regiría a los empleados bancarios.

En efecto, si bien hemos sostenido que con la polémica expropiación el Ejecutivo Federal, jurídicamente asumió en forma directa el entonces servicio público de Banca y Crédito; en el terreno de los hechos y más aún en el trato legislativo⁽²²⁾ se seguía considerando que los empleados de la Banca prestaban sus servicios a Bancos con personalidad jurídica propia en cuyo supuesto no se encontraba el Apartado "B" al regir este último las relaciones de trabajo con los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Más aún, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional tampoco contemplaba ni a los Bancos ni a los trabajadores bancarios y los problemas que planteamos sobre los servicios médicos, vivienda, participación en las utilidades e indemnizaciones por despido injustificado que tenían los empleados de la Banca continuaban sin solución a pesar de la Reforma Constitucional que nos ocupa.

4.- PRIMER PROYECTO DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS, DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL:

Como hemos visto parecía que los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social, incluyendo los médicos subrogados; la vivienda financiada por el INFONAVIT; la participación de los trabajadores en las utilidades de los Bancos y las indemnizaciones por despido injustificado constituían los únicos retos por superar y que en estas condiciones una ley sería el medio idóneo para resolver rápidamente este problema. Sin embargo los autores del Proyecto de Ley que se conoció a principios de diciembre de 1982 no resistieron como a continuación relataremos la tentación de aprovechar la oportunidad para intentar cambiar algunos aspectos en el régimen laboral tradicional de los trabajadores bancarios.

El proyecto que ahora analizamos contiene 161 artículos divididos en 10 títulos y 5 preceptos transitorios. El Apartado de disposiciones generales reglamentaba el ámbito de aplicación de la Ley, señalando su carácter de orden público y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, salvo por un inusitado convenio laboral que se establecía y que requería la aprobación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual se daría siempre y cuando el trabajador a cambio de las renunciaciones que hiciera, obtuviera otro tipo de ventajas, beneficios o derechos.⁽²³⁾.

En el mismo Apartado se conserva el principio de contractualidad en la formalización de la relación de trabajo y recoge

las causales que comentamos al analizar el primer proyecto de Condiciones Generales de Trabajo más una que por su contenido debemos de mencionar, ya que hacía referencia a las hipótesis de asociación colectiva de los trabajadores y de huelga estableciendo la posibilidad de rescindir la relación de trabajo a los empleados en estos supuestos.(24).

El personal de confianza se determinaba conservando el criterio de señalar nombres de puestos que tendrían este carácter; se incluía el criterio general establecido en la Ley Federal del Trabajo y en adición a estos dos supuestos, otro más aunque diferente al anterior de las Condiciones Generales de Trabajo que mencionamos. Así, se señalaba que serían empleados de confianza los que se refirieran a funciones jurídicas, de planeación financiera, relaciones laborales, comportamiento organizacional, selección de personal, capacitación, apoyos audiovisuales, administración de sueldos, prestaciones, archivos de personal y servicio médico; y en las áreas de organización y sistemas, jefes de proyectos, consultores, programadores y analistas, jefes de turno, técnicos de datos, supervisores de los centros de cómputo, operadores de las computadoras y equipo periférico y bibliotecario de archivos de cómputo.(25).

Los catálogos de puestos, según este proyecto, se harían directamente por la institución, sometiéndose a la consideración de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y presentándolos en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Sólo cuando se creara un nuevo puesto, se oíría la opinión del Sindicato. Expresamente se

señala que el personal de confianza no podrá formar parte del Sindicato.(26).

Debe de mencionarse, porque es el antecedente de una alteración al régimen usual de los trabajadores Bancarios que, para que el empleado de base contratado adquiriera inamovilidad conforme a este proyecto, se requeriría el transcurso de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.(27).

Previendo la pretensión de que los Sindicatos quisieran participar en el proceso de ingreso de los nuevos empleados, este proyecto señalaba que ésto sería facultad exclusiva de las instituciones. Este rubro mereció también la atención de todo un título en donde se incluían las políticas y procedimientos usuales en la selección del personal de los que más adelante nos ocuparemos, y fué reiterativo en el carácter convencional de la contratación, estableciendo la posibilidad de acordar dentro de un mismo Banco condiciones de trabajo exclusivas y diferentes para cada trabajador.(28). La convencionalidad mencionada, llegó a ser en este proyecto tan importante, que en otro apartado se estableció que las Condiciones Generales de Trabajo y los reglamentos internos, no podrían contradecir los acuerdos privados que la Institución hiciere con sus servidores públicos.(29).

Otro aspecto interesante lo encontramos en la posibilidad de que un trabajador solicitara la modificación de su salario cuando no fuera remunerador o que las Instituciones pudieran promover la

modificación de las Condiciones Generales de Trabajo, cuando ocurrieran circunstancias que lo justificaran.(30).

En el capítulo de salarios, se señalaba que éstos se regularían por tabuladores formulados exclusivamente por la Institución, procurando que a trabajo igual, correspondería salario igual. Esto ha dado lugar a la práctica en la Banca de establecer categorías dentro de los tabuladores atendiendo a que la intensidad y la calidad del trabajo pueda ser diferente. También este capítulo se ocupa de los descuentos que podrán hacerse a los salarios de los trabajadores, trasladando en lo general las normas de la Ley Federal del Trabajo, hipótesis que no requeriría de comentario especial, si no es porque el acceso al INFONAVIT se pretendía legalizar indirectamente al autorizar los descuentos para pagar los créditos en esta materia.(31). Igualmente se pretendería que la ley regularizara la práctica en la Banca de compensar las cantidades adeudadas al trabajador al término de la relación de trabajo, con los saldos de los créditos, que por prestaciones tuviere, insolutos, el empleado.(32).

Las prestaciones de carácter cultural, económicas y sociales, se consignaban en los mismos términos del primer proyecto de Condiciones Generales de Trabajo. No obstante que uno de los objetivos de la Ley era la conservación de los trabajadores bancarios en el régimen del Seguro Social, sólo de manera indirecta se hacía referencia a la celebración futura de un convenio de subrogación, con lo que esta prestación quedaba condicionada a la existencia y términos de un convenio futuro.(33).

En cuatro capítulos se consignaban obligaciones y prohibiciones para funcionarios y empleados, destacando la inclusión de la cláusula clásica relativa a la prohibición de suspensión de labores que en el reglamento de trabajo se estimó prohibía la huelga legal.⁽³⁴⁾

La materia de capacitación es casi una réplica del Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de Crédito, pero destaca la creación de un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento para la Banca Mexicana.⁽³⁵⁾

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas que era otro de los objetivos principales del proyecto, se consignó en el Capítulo Sexto con un reenvío general a la Ley Federal del Trabajo y con dos excepciones a ésta. La primera que los Gerentes y Directores de División y Area, participaran en las utilidades, y la segunda consistente en que en caso de diferencias en la Comisión Mixta, éstas las resolvería un árbitro que tendría que ser designado desde la constitución de la Comisión.⁽³⁶⁾

Una novedad para el momento lo fué el capítulo séptimo que se ocupó de proyectar un procedimiento de reconocimiento de antigüedad con las bases generales que después tendrían las Condiciones Generales de Trabajo en la Banca en su primera revisión años después. Las observaciones que entonces se hicieron siguen siendo válidas, por lo que, para evitar repeticiones nos las

reservamos para el capítulo de disposiciones vigentes en el régimen del Apartado "B".

Peculiar resultaba el capítulo referido al Escalafón, ya que como en el caso del primer proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, por una parte establecía este sistema a base de listas elaboradas exclusivamente por la Institución, y por la otra reglamentaba un procedimiento a base de concursos en caso de vacantes en donde los factores escalafonarios no tenían un valor objetivo, sino que en cada caso, cada parte podría considerar un valor diferente. El sistema establecido en cada Banco sobre esta materia sólo se podría revisar cada tres años a solicitud del Sindicato y en caso de controversia se sometería al conocimiento de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros o al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien según el Proyecto, resolvería en definitiva.⁽³⁷⁾.

Otra novedad fué el título octavo, relativo a la prescripción en el que se copiaban las normas de la Ley Federal del Trabajo, salvo una hipótesis concreta referida a la reclamación de indemnización por la supresión de una plaza en donde el término se reducía a dos meses.⁽³⁸⁾.

La labor de los Sindicatos y su organización era remitida por la Ley a la Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Finalmente en los títulos noveno y décimo se contemplaban las facultades en materia laboral de la Comisión

Nacional Bancaria y de Seguros consistente en la inspección, asesoría y vigilancia, así como el arbitraje en caso de controversia antes de acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

5.- SEGUNDO PROYECTO DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA BANCA MEXICANA:

A mediados de diciembre de 1982 se conoció este proyecto que contenía 341 artículos divididos en 10 títulos con sus respectivos capítulos y 5 preceptos transitorios.

El título de disposiciones generales se ocupaba del contrato de trabajo; del personal de base y el de confianza; de las Condiciones Generales de Trabajo; del Escalafón y de la competencia alternativa y optativa de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en caso de conflicto.

La contractualidad individual de la relación de trabajo se contempla en este proyecto atenuada por el supuesto de prever este documento mínimos derechos irrenunciables. Además las causales de rescisión que antes calificamos como novedosas y convencionales, desaparecieron, salvo la referida a los casos de huelga en cuyo supuesto se permitía la terminación de la relación de trabajo indemnizando a los participantes.⁽³⁹⁾

El personal de confianza resultaba de la aplicación de los tres criterios del anterior Proyecto de Ley y se hacía una adición de otros más consistentes en los puestos similares de la institución y organismos de la Banca Mexicana.(40).

Para el personal directivo que requería del nombramiento del Ejecutivo Federal sus disposiciones aplicables serían las del Apartado "B" como empleados de confianza. El resto del personal de confianza, no podría formar parte del Sindicato, tendría estabilidad laboral inmediata; cuando menos, los mismos derechos que el personal de base, y acceso en caso de conflictos a la Comisión Nacional Bancaria o al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.(41). El personal de base en contraste adquiriría inamovilidad hasta después de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.(42).

En lo referente a las Condiciones de Trabajo, éstas contendrían las normas operativas del trabajo y las prestaciones que tuviere el Banco en adición a las establecidas en este proyecto. Dato interesante lo es el que se permitía que las prestaciones se otorgaran por cada Institución o agrupadas para tal efecto.(43).

El Escalafón recogía las mismas contradicciones que en los documentos anteriores, no obstante, que en este proyecto se hacía una categórica indicación en el artículo Décimo Tercero que exigía objetividad en el procedimiento de Escalafón, mismo que en

la reglamentación que más adelante se contenía, ésta se perdía.(44).

La relación de trabajo era precedida por el exclusivo proceso de selección Institucional, igual al del anterior proyecto de Ley(45). y que más adelante analizaremos. Las disposiciones sobre duración, suspensión y rescisión de la relación de trabajo, también con las siguientes adiciones: En caso de rescisión tanto para el trabajador de base como para el de confianza, el Banco tendría que demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje esta pretensión. En dicho órgano jurisdiccional, en la vía incidental se podría acordar la suspensión de la relación de trabajo,(46). pero, para el personal de confianza, adicionalmente habría que darle por escrito, previamente a la demanda, su aviso de rescisión. Si el trabajador no lo recibiera, el Banco tendría que depositarlo en el Tribunal dentro del término de cinco días o darle aviso a través del Tribunal para que se le notificara al Funcionario.(47).

Cuando la incapacidad total de un trabajador era producida por un riesgo no profesional, en estos supuestos se le pagarían doce días por año o se le daba un puesto compatible con sus aptitudes.(48).

En lo relativo a Condiciones de Trabajo, se establecía que los convenios con los Sindicatos no tendrían efectos retroactivos; que siempre serían generales y que en caso de reajuste se afectaría al personal menos antiguo.(49).

Otra cuestión interesante aparece en el control de la jornada de trabajo, en la que se autorizaba exclusivamente los sistemas manuales de tarjetas de asistencia, sistema de reloj checador y electrónico de acceso. Esto seguramente por los abusos que se cometen en la práctica en el cumplimiento de los horarios, muchas veces con la complicidad del supervisor.⁽⁵⁰⁾ Igualmente se recoge la práctica que ya antes comentamos para el personal que termina sus labores antes de su horario y le permiten dejar el centro de trabajo, sin que ésto constituya un precedente de obligatoriedad.⁽⁵¹⁾

Los sueldos son fijados y regulados por las propias Instituciones, de acuerdo a sus necesidades particulares y estaban sujetos a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria, quien tenía facultades para mantener armonía y equilibrio en esta materia en toda la Banca Mexicana, situación que buscaba eliminar la competencia de mercado. Se conserva en esta materia el principio usual en la Banca de procurar que a trabajo igual, en las mismas condiciones de eficiencia corresponda salario igual.⁽⁵²⁾ En las normas protectoras del salario se legitiman los descuentos por pagos al INFONAVIT, logrando con ésto, en forma indirecta, la continuación del trabajador bancario en el régimen de este Instituto.⁽⁵³⁾

Encontramos una norma que dejaba la aplicación de las prestaciones al criterio subjetivo del funcionario que las autorizaba al indicar que deberían de ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al

monto del sueldo que se le pague en efectivo.(54). Es claro que la justificación del precepto se podría encontrar en la actitud paternalista de administrar los ingresos económicos del empleado, pero en la práctica podría conducir a abusos.

La diversidad de criterios que notamos en los proyectos se refleja una vez más en el importe del aguinaldo que en el instrumento que nos ocupa se plasmaba que sería de un mes, tal como existía en el antiguo reglamento de trabajo.(55).

Las prestaciones de carácter cultural, becas, capacitación, clubs y económicas son iguales que en los del reglamento de trabajo, salvo que, en el préstamo para necesidades extraordinarias, se fijan algunos criterios tales como la muerte de parientes, gastos médicos, accidentes, reparación de la casa habitada por el empleado y otras que a juicio de la Institución tuvieran este carácter, disposiciones que luego en parte se trasladarían a las normas vigentes.(56).

El préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero, cuando el objetivo era un automóvil, se señalaba que el vehículo debería de tener una antigüedad no mayor de cinco años y la necesidad de contratar un seguro de cobertura amplia.(57).

En el préstamo hipotecario, cambia el requisito de antigüedad simple por la ininterrumpida en la Institución que otorga la prestación, hipótesis que ya comentamos. En el mismo crédito se hace referencia a los empleados jubilados señalando que no se les

darán nuevos préstamos, pero se les respetarán las condiciones de los que ya tuvieran.(58).

Seguramente para acabar con las dudas que se tenían en materia de servicio médico subrogado, el proyecto por una parte señalaba que los Bancos mantendrían este servicio en las condiciones que lo otorgaran y en otro párrafo, los facultaba para celebrar los convenios de subrogación que fueran necesarios para ésto.(59). Las prestaciones de Seguridad Social, resultaban idénticas a las de los proyectos anteriores, salvo en que le dedicaban un título en un sólo artículo a lo referente a guarderías, en donde sólo se remitía este servicio al otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.(60).

En materia de Comisiones Mixtas, el proyecto aclaraba que su labor sería dentro de la jornada de trabajo y gratuita. En este rubro además se incluían las facultades de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, en actividades de Seguridad e Higiene.(61).

Veinticinco artículos destina este proyecto a la capacitación a la cual le concede gran importancia, desarrollando los principios de los proyectos anteriores, Desaparece el sistema nacional que se proponía en el anterior documento, pero ahora se pretende crear un registro nacional de ocupaciones para que la Banca pudiera contar con esta bolsa de trabajo.(62).

En el proyecto de Ley, se consagra la participación de los trabajadores en las utilidades de los Bancos, calcando las

disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, salvo que en caso de inconformidad en la Comisión Mixta, la controversia sería resuelta por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.(63).

Existen dos capítulos destinados a obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y de las Instituciones a diferencia de los otros proyectos en los que se identificaba al Banco con sus Funcionarios.(64).

Una detallada reglamentación sobre los Sindicatos, la huelga, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y sobre cuestiones procesales, engrosan el contenido del Proyecto, limitándose a trasladar las normas relativas que contiene la Ley Burocrática Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.(65).

La prescripción es igual en el anterior Proyecto, conservando la excepción ya mencionada en caso de supresión de plazas.(66).

Finalmente, podríamos comentar el novedoso título noveno en el capítulo de disposiciones generales, en el que el proyecto que analizamos consideraba entre otras autoridades a la Comisión Técnica creada por el Decreto del Ejecutivo Federal el 1° de septiembre de 1982 y a la Comisión Coordinadora de la Banca Mexicana autora del proyecto que nos ocupa.(67).

6.- SEGUNDO PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Quando se pensó en el recurso legislativo, no se evaluó la falibilidad del hombre. Las adiciones que encontramos en los proyectos que antes hemos analizado, muchas de ellas podrían ser útiles; otras discutibles; algunas indudablemente inconstitucionales; pero la mayoría rebasaban los objetivos por los que se pensó en la Ley. A saber, el acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social; al INFONAVIT; las indemnizaciones por despido injustificado y las utilidades. De esta manera el horizonte lejos de aclararse se complicó. Esto propició que el Gobierno Mexicano tomara una resolución de relevante peso político. Se pensó que el problema rebasaba a las administraciones de los Bancos y aún más a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que se determinó que interviniera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dependencia entonces ajena al control normativo y político de la Banca Mexicana.

Corría el mes de febrero de 1983 cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, reunido con la Comisión Coordinadora de la Banca, realizó un nuevo proyecto de Condiciones Generales de Trabajo.

Al parecer para la Comisión Coordinadora de la Banca, las prioridades cambiaron, ante todo había que recuperar el control más que resolver el problema de Condiciones Generales de Trabajo,

por ésto, colaboraron en la elaboración de un documento que resultó ajeno a la problemática hasta entonces conocida. El resultado fué parcialmente el buscado. El proyecto fué rechazado y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, asumió en lo sucesivo directamente la responsabilidad de coordinar este trabajo.

Por otra parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se allegó más información curiosamente de los Sindicatos Bancarios y juntos elaboraron otro proyecto de Condiciones Generales de Trabajo.

Todo ésto nos permite adelantar una reflexión. Parte importante del régimen del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, lo es el supuesto de mantener un margen de control, fortaleciendo las relaciones de cada administración con la representación de los trabajadores de base, supuesto que en mucho se logra limitando a un Sindicato por dependencia. Este tradicional régimen burocrático, por los hechos señalados con los Sindicatos bancarios, tuvo una modalidad no contemplada en la ley. En efecto, en lo sucesivo y durante el tiempo que el Estado controló la Banca Comercial, la Secretaría de Hacienda sería un intermediario entre las administraciones de los Bancos y las pretensiones importantes de las organizaciones sindicales.

Hecha la anterior observación, continuaremos con el proyecto elaborado con la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Coordinadora de Recursos Humanos de la Banca.

Este documento tenía 74 artículos definitivos y 5 transitorios divididos en XV capítulos.

Por primera vez se menciona el nombramiento como instrumento para la formalización de la relación de trabajo, hipótesis que tuvo mucha resistencia en las administraciones de la Banca acostumbrados al régimen convencional de esta relación, sobre todo para darla por terminada unilateralmente. Ningún trabajador podría laborar sin su nombramiento según este proyecto, situación que inquietó a los trabajadores activos y les hizo temer por el respeto a su estabilidad y antigüedad.(68).

Los trabajadores de confianza se designaban por puestos, por el criterio general de la Ley Federal del Trabajo; se incluía a las áreas de informática y comunicación cuando eran funciones de administración y confidencialidad de carácter general; y para los nuevos cargos se señalaba que la disposición legal que los creara definiría su condición.(69).

Los trabajadores de base serían inamovibles después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, hipótesis que ya observamos en los proyectos anteriores, pero que resultaba ajena al tradicional régimen de los trabajadores bancarios.(70).

Los períodos de vacaciones reflejaban las disposiciones del reglamento de trabajo con la salvedad de que no mencionaba la prima vacacional.

Los salarios y tabuladores mantenían las características de que serían elaborados por las Instituciones procurando que a trabajo igual se le pagará salario igual, pero en lugar de someterse a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria, señalaba a la Secretaría de Programación y Presupuesto. Por primera vez en esta materia, se habló de sobresueldo y compensaciones para zonas caras del país y para retribuir servicios especiales, lo que constituiría un nuevo régimen en la Banca.(71).

Al referirse a las retenciones, descuentos, deducciones que podrían hacerse al salario de los trabajadores, se permitía el pago de los préstamos otorgados por el Fondo de la Vivienda del ISSSTE, lo que implicaba dejar el régimen del INFONAVIT y la alternativa de tener que recuperar los fondos que se tenían en este último Instituto.(72).

Para los créditos ya otorgados por el INFONAVIT en el tercer artículo transitorio, se autorizaba el descuento mensual hasta la total liquidación del adeudo.

Una situación similar se observó en los servicios médicos, subsidios y pensiones de Seguridad Social con la vaguedad de que se señalaba la celebración de convenios de subrogación con las Instituciones de Seguridad Social y aunque en principio no se indicaba que sería el ISSSTE, en el capítulo de riesgos de trabajo y exámenes médicos, sujetaban a la Banca a este Instituto y a los usos y costumbres, lo que planteaba en el mejor de los casos la alternativa de que los Bancos y los trabajadores bancarios tuvieran que recuperar los fondos constituidos en el IMSS.(73).

En las prestaciones económicas se trasladaban las usuales en el reglamento de trabajo multimencionado y sólo en el aguinaldo se señalaban cuarenta días en las condiciones que determinara el Poder Ejecutivo Federal.(74).

La única Comisión que contempla este proyecto, era la de Escalafón que se reglamentaba en el capítulo decimotercero trasladando las normas de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, sin contemplar el tradicional sistema de listas elaboradas unilateralmente que aparecía en proyectos anteriores. Por consecuencia en este procedimiento las Comisiones Mixtas de Escalafón, emitían convocatorias, realizaban exámenes, calificaban, etcétera.(75).

Las Becas, Centros de Capacitación, Clubs y la ayuda para la práctica de los deportes; resultaban los usuales en la Banca, pero en este proyecto se contemplaban bajo el rubro de Estímulos y Recompensas.(76).

El régimen de sanciones resultaba novedoso al incluir amonestaciones verbales por faltas leves; escritas en caso de reincidencia; suspensión de uno a seis días por violaciones a las Condiciones Generales de Trabajo y en el supuesto de acumular tres de estas últimas medidas, se preveía la remoción del trabajador a otra unidad administrativa, sin perjuicio en cualquier caso de la aplicación de las causas de terminación de los efectos del nombramiento, haciendo un reenvío al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.(77).

Finalmente debemos señalar que ninguna referencia se hacía a la participación de los trabajadores en las utilidades de los Bancos.

Ya antes señalamos los efectos y consecuencias que tuvo este proyecto, nos ocuparemos ahora del elaborado por los Sindicatos Bancarios con la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

7.- TERCER PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Este documento denominado Bases Generales de Trabajo, fué elaborado con la asesoría de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajador cuyo titular era en esas fechas el Dr. Leoncio Lara Sáenz y con la participación de los Sindicatos Bancarios de aquella época, en el mes de marzo de 1983. Estaba integrado por setenta y siete artículos y cinco denominadas bases especiales.

La relación de trabajo se formalizaba con el nombramiento y el empleado sería inamovible después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, aclarando que los trabajadores que en esa fecha laboraran por tiempo indefinido, tendrían también este estado jurídico.(78).

Se señalaba que el personal de confianza se determinaría por su nombramiento dándole tal carácter a los trabajadores que

ostentaban el cargo de gerentes y cargos superiores, y se adoptaba el criterio general de la Ley Federal del Trabajo para los demás supuestos, adicionando al cajero principal y a quienes ejercieran funciones de contraloría.(79).

En contraste con los anteriores proyectos en los que prácticamente sólo se mencionaba a las organizaciones sindicales en su aspecto colectivo; en este documento participaban en la formulación, aplicación y actualización del catálogo de puestos; proponiendo el 50% de los candidatos a ocupar plazas vacantes siempre que cubrieran el perfil requerido por el Banco, de conformidad con lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo; en la modificación particular o general de la jornada de trabajo; en la expedición del reglamento de Escalafón e integración de las Comisiones Mixtas que eran además de la ya señalada, la de Seguridad e Higiene, vigilancia de asignación de créditos a los trabajadores y de beneficios sociales; de conciliación; y estando presente en la aplicación de cualquier sanción a los empleados.(80).

Actitudes de algunos supervisores propiciaron que en la Banca Privada la movilidad en los puestos, se utilizara con criterios de discriminación y hasta para encubrir despidos, hipótesis que seguramente se tomó en cuenta en el proyecto que analizamos en el que se exigía que el nombramiento señalara el lugar de prestación de servicios territorialmente determinado y de conformidad con la estructura administrativa de la Institución.(81).

Los trabajadores junto con las Instituciones Bancarias elaboraban el programa de vacaciones, teniendo en cuenta no perjudicar el servicio. El calendario vacacional sólo podría alterarse por causa justificada, pero en este supuesto se establecía la posibilidad de que el Banco pagara una cantidad de dinero en compensación y se fijaba un plazo de diez días para que el trabajador ejerciera su derecho.⁽⁸²⁾.

En contraste también con los anteriores proyectos, se incluían diez días al año de permiso sin expresión de motivo o razón, además de los supuestos usuales en la Banca y se incluían las licencias para actividades sindicales con goce de sueldo.⁽⁸³⁾.

El salario era fijado por las Instituciones Bancarias, pero en lugar de que se procurara el principio constitucional, se asentaba categóricamente que a trabajo igual correspondería salario igual. Se incluyen en este documento los sobresueldos y compensaciones adicionales remitiendo su aplicación a los supuestos y requisitos establecidos en los artículos 35 y 36 de la Ley Burocrática.⁽⁸⁴⁾. Se autorizaban los descuentos y retenciones en los términos de la Ley Federal del Trabajo, pero en lo relativo a la vivienda se mencionaba a los organismos oficiales que otorgaran este tipo de créditos sin mayor aclaración.⁽⁸⁵⁾.

El aguinaldo se contemplaba de cuarenta días cuando menos, sin deducción alguna y sujetándolo a las disposiciones que emitiera el Poder Ejecutivo.⁽⁸⁶⁾.

Se enunciaban una serie de beneficios y prestaciones señalando su obligatoriedad siempre que ya existiera en cada Banco y entre las cuales se indicaba la participación de utilidades; pago de cuotas obrero patronales al Instituto de Seguridad Social; Centros de Preparación Técnico-Prácticos; cursos; seminarios; clubs deportivos; facilidades y ayuda para la práctica de los deportes; para la disertación y pago de tesis; ayuda para despensa; beneficios de seguridad social obligatoria sin mencionar el Instituto; ayuda económicas en el transporte y estacionamiento; alimentos en el centro de trabajo y por el nacimiento de hijos.(87).

El capítulo octavo resultaba una novedad al referirse a los riesgos de trabajo y exámenes médicos, remitiendo los primeros a las leyes, usos y costumbres y los segundos detallando ampliamente la obligación de los trabajadores de sujetarse a los reconocimientos respectivos antes de ingresar a trabajar; para solicitar licencia o cambio de adscripción por razones de salud; cuando se presumiera que hubiere contraído alguna enfermedad contagiosa o se encontrara incapacitado para el trabajo; para prevenir epidemias o a solicitud del empleado o del Sindicato para calificar alguna enfermedad profesional.(88).

Se contemplan las prestaciones económicas normales en la Banca, salvo modificaciones en el crédito hipotecario y en el de corto plazo. Respecto del primero, bastaban cinco años de antigüedad sin la exigencia de que fueran ininterrumpidos y se limitaba la capacidad de descuento al 20% del salario mensual del trabajador, lo cual lo beneficiaba en su liquidez quincenal, pero

restaba el monto global de su prestación. Respecto al segundo préstamo se eliminaba el requisito de acreditar la necesidad extraordinaria, convirtiéndolo en un préstamo directo.(89).

Aparecía un capítulo de un sólo artículo referido a Estímulos y Recompensas, estableciendo que se darían los que en la fecha existieran en cada Banco más los que se establecieran en la Ley de la materia, que hasta entonces no se aplicaba a los trabajadores bancarios.(90).

El capítulo de Escalafón, además de lo ya indicado, reflejaba las normas de la Ley Burocrática, definiendo los factores escalafonarios y estableciendo categóricamente que los nombramientos expedidos en contravención a las normas escalafonarias, no surtirían efecto alguno.(91).

Las sanciones se imponían en forma gradual atendiendo a la gravedad: amonestación verbal en faltas leves; escrita en casos de reincidencia; remoción de su adscripción en caso de acumular tres amonestaciones escritas, suspensión de uno a ocho días de acuerdo a la gravedad y en caso de que no procediera una sanción menor. En todos los supuestos dándole vista al Sindicato y estableciendo que los trabajadores tendrían derecho a que se les escuchara y se les recibieran las pruebas que ofrecieran antes de imponerles la medida disciplinaria.(92).

En los casos de suspensión y de terminación de la relación de trabajo se hacía una remisión a la Ley Burocrática, salvo

en el caso de renuncia voluntaria en el que se establecía que ésta surtiría sus efectos, salvo que el trabajador o el Sindicato la impugnaran en un término de cinco días.(93).

Expresamente se obliga a que las peticiones sindicales se hicieran por escrito ofreciendo las pruebas que existieran en su caso y fijando a las instituciones un plazo de cinco días para contestar. En caso de que ésto no ocurriera así, se establecía la existencia de una Comisión de Conciliación en la que para que sus decisiones tuvieran el carácter de laudos, tendrían que ratificarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje único órgano jurisdiccional reconocido en el proyecto que ahora nos ocupa.(94).

En lo referente a la organización colectiva de los trabajadores de base, sólo se aclaraba que habría un Sindicato por institución y que tendrían que formar parte de él todos los trabajadores, salvo los que desempeñaran cargos o categorías de confianza.(95).

Finalmente en las bases especiales se hacían dos declaraciones y se establecía la prima de antigüedad en los términos que existía en la Ley Federal del Trabajo. Las declaraciones se referían a que por consideraciones de justicia, equidad y congruencia, se proponía el establecimiento en la Banca de un sistema de reconocimiento de antigüedad y que se consideraban como empleados bancarios a los trabajadores que prestaban sus servicios en los fideicomisos.

Esta propuesta de los Sindicatos, no tuvo vigencia, pero si tuvo influencia en el régimen que estuvo vigente y además amplió el horizonte de diálogo entre las organizaciones sindicales y otras agrupaciones. Como efecto inmediato debemos recordar que la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado y la Confederación Nacional de Organizaciones Populares, abrieron las puertas de sus organizaciones a los trabajadores bancarios y con la asesoría de éstos en el mes de mayo de 1983 se elaboró un nuevo proyecto de Condiciones Generales de Trabajo al que nos referiremos a continuación.

8.- CUARTO PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Este documento estaba distribuido en ciento treinta y siete artículos, divididos en quince capítulos. Su origen; la participación de los organismos representantes de los trabajadores de base y la asesoría recibida, se reflejó en un marcado contraste en relación con los documentos elaborados por la representación de la administración de la Banca. En efecto, mientras que en estos últimos se hacía referencia a los Sindicatos bancarios, normalmente sólo en el capítulo de Organización Colectiva de los Trabajadores, en el nuevo proyecto que ahora analizamos se proponía que el Sindicato participara conjuntamente con la institución en la formulación y actualización del catálogo de puestos; proponiendo aspirantes para cubrir las plazas vacantes; en las modificaciones de los horarios; en el caso de que se optara por la jornada discontinua para que diera su opinión; en el establecimiento de los sistemas de

control de entrada, salidas y tiempo extraordinario; en la formulación del programa de vacaciones; en el otorgamiento de días económicos adicionales a los usuales en la Banca, y en la formulación de los tabuladores, sobresueldos y compensaciones.(96).

También se proponía que participara el Sindicato en la revisión de las Condiciones que según se asentaba, sería cada dos años; en la elaboración del instructivo sobre servicio médico; en la capacitación y práctica de los deportes; en la asignación de vacantes temporales; en el catálogo general de puestos escalafonarios y en la previa imposición de sanciones.(97).

Se detalla con toda precisión los días de descanso obligatorio que no cambiaban en los instructivos que anualmente emitía la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros incluyendo los denominados "jueves y viernes santo". En adición a los permisos que con goce de sueldo se daban en el régimen de la Banca, se asentaban cinco días por matrimonio y diez más anuales, sin goce de sueldo; hasta treinta días para quienes tuvieran de seis meses a un año de servicios; hasta noventa días para quienes tuvieran un año de antigüedad y hasta ciento ochenta días para los empleados que tuvieran más de tres años de servicios. Finalmente también se incluían licencias y permisos con goce de sueldo para actividades sindicales.(98).

La relación de trabajo se establecía a través del contrato, pero su suspensión, terminación o rescisión se sujetaba exclusivamente a las causales previstas en la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.(99).

En la determinación del personal de confianza se señalaban puestos del cargo de Gerente y puestos superiores y se adicionaba con la noción general prevista de la Ley Federal del Trabajo. Expresamente se excluía a este personal de la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo.(100).

La inamovilidad del empleado de base se obtenía como en los anteriores proyectos después de seis meses sin nota desfavorable en su expediente. En caso de rescisión se tendría que levantar un Acta Administrativa y demandar la separación y terminación de los efectos de la relación de trabajo directamente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.(101).

La noción del salario integrado por primera vez incluía prestaciones en especie aunque no se daban las bases para evaluar el mismo, situación importante sobre todo, en los supuestos del Crédito Hipotecario y para Bienes de Consumo Duradero.(102).

Algunas de las prestaciones y beneficios económicos tenían cambios. En el caso del aguinaldo se señalaban cuarenta días, pero además se indicaba que conforme a los usos y costumbres sería sin deducción alguna, peculiar situación que más adelante en el Capítulo de Disposiciones Vigentes, comentaremos. En el Crédito Hipotecario se retomaba la antigüedad de cinco años ininterrumpidos y se proponía la posibilidad de una segunda hipoteca para pagar avalúos y honorarios notariales y que las Instituciones pagaran el 50% de éstos últimos conceptos. En el caso

del préstamo para Bienes de Consumo Duradero se proponía el plazo de pago a sesenta meses.(103).

Mención especial debe hacerse en cuanto a las Prestaciones Médicas y de Seguridad Social, ya que no se mencionaba ni al Instituto Mexicano del Seguro Social, ni al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, pero se aclaraba que los Bancos seguirían prestando a todos sus trabajadores en servicio y pensionados las prestaciones en la forma y términos que lo venían haciendo.(104).

Se contemplan Comisiones Mixtas de Escalafón; Capacitación a la que se le daba ingerencia en los Programas respectivos de la Institución; de Seguridad e Higiene, reenviando sus Funciones a la Reglamentación que se expidiera y de Utilidades aplicando analógicamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.(105).

El capítulo de sanciones, resultaba igual al anterior proyecto, contemplando por tanto amonestaciones verbales por faltas leves, escritas por reincidencia, suspensión de seis días y traslado a otra Area Administrativa, por violaciones más graves, sin perjuicio de la rescisión a la relación de trabajo que ya comentamos.(106).

Se creaba un procedimiento ante una Comisión Mixta de Conciliación para plantear los problemas que no se hubieran resuelto en la relación individual entre cada Banco y Sindicato, sin hacer mención a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.(107).

El origen de este documento, como propuesta de los Sindicatos, invertía el esquema legal del régimen del Apartado "B" en la determinación de las Condiciones Generales de Trabajo, en el que quien las expide, es la Institución o dependencia, oyendo la opinión de los Sindicatos. Su contenido no resolvía las objeciones más trascendentes que ya antes comentamos, y el evidente contraste de sus disposiciones con la de los Proyectos elaborados por la Comisión de Recursos Humanos de la Banca, aparejó su improcedencia. Sin embargo propició la intervención directa de la Coordinadora del Sector Bancario, o sea de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

9.- QUINTO PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

En el mes de junio de 1983, el personal de la Secretaría indicada, elaboró un nuevo proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, en el cual se hizo un esfuerzo digamos, de conciliación entre las posturas de la Comisión de Recursos Humanos de la Banca y la de los Sindicatos Bancarios. Esto como ya mencionamos trastocaba el Régimen del apartado "B" que supone unilateralidad en las determinaciones de las Condiciones Generales de Trabajo, pero ocurrió seguramente porque en el fondo, sin considerar la forma ambas partes tenían algo de razón. Desgraciadamente la conciliación en un marco legal confuso no era la mejor medida por lo que el documento, resultado de este esfuerzo, no pudo resolver la problemática general y también fracasó. Comentaremos a continuación sus principales aspectos.

Se trataba de un documento de ciento diecinueve artículos y tres denominados Condiciones Especiales, dividido todo en catorce capítulos.

La contractualidad es el medio para formalizar la relación de trabajo, lo que se traducía por una parte en la posibilidad de que el Banco diera por terminada la relación de trabajo unilateralmente pagando una indemnización.⁽¹⁰⁸⁾ Por la otra se adicionaban cuatro causales de rescisión distinta a las expresas, usuales en la Ley Federal del Trabajo. Dos de ellas referidas al trato con usuarios del servicio de discutible procedencia aunque justificadas por la conveniencia de garantizar la prestación de un óptimo servicio al público, y las otras, una referida a la simulación de asistir al trabajo, indudable falta de probidad, y la última que sancionaba la acumulación de seis suspensiones, y que en su generalidad resultaba discutible, todo lo cual daba como resultado que el documento incluía hipótesis de rescisión de procedencia dudosa.⁽¹⁰⁹⁾

El personal de confianza era excluido de formar parte del Sindicato y se determinaba por los mismos criterios del primer proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, o sea nombrando puestos; incluyendo el criterio tradicional general de la Ley Federal del Trabajo y adicionalmente a estos dos criterios se consideraban puestos de confianza a los que administran, controlan, registran y custodiaran información confidencial básica de las operaciones. La formulación del Catálogo y su actualización se harían con la participación del Sindicato.⁽¹¹⁰⁾

La participación de la representación de los trabajadores de base, era significativa en comparación con los proyectos elaborados por las Administraciones de los Bancos. Así los Sindicatos podían proponer candidatos para ocupar vacantes, aunque la decisión final era discrecional de las Instituciones. El Sindicato participaba cuando se requería la modificación del horario; para vigilar el sistema de control de jornada implantado o el programa de vacaciones. Intervenía en la formulación del Instructivo Médico; en la capacitación y en las actividades culturales, así como en las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Capacitación, Escalafón y de Participación de Utilidades.(111).

En el Escalafón se eliminaba el sistema de listas; se establecían Comisiones Mixtas y un procedimiento que involucraba la emisión de boletines, denuncia de vacantes, concursos y dictámenes para su ocupación, aunque en los factores escalafonarios no había valores objetivos y en cada caso las partes podían darles mayor importancia a cualquiera de ellos.(112).

Las demás comisiones no tenían reglamentación y dejaban su funcionamiento a las disposiciones aplicables, lo que complicaba la relativa a la participación de utilidades, ya que como muchas veces hemos repetido en el Apartado "B", en principio no existía este derecho.(113).

Se reestablecía la presencia de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en la supervisión general de la aplicación de las Condiciones de Trabajo; en la conciliación en caso de conflictos y expresamente en el señalamiento de los días en que cerrarían las

Instituciones Bancarias, así como en la aprobación del Catálogo de Puestos Escalafonarios. Nada se dice en ese documento en cuanto a la intervención de la Comisión mencionada en tabuladores y salarios.(114).

Se autorizaba el descuento en el salario para pagar los créditos que otorgara el INFONAVIT, pretendiendo en esta forma legitimar la permanencia de los trabajadores bancarios en este Instituto.(115).

El mismo problema de todos los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo, se reflejaba a propósito del Seguro Social y los Servicios Médicos subrogados señalando que las Instituciones prestarían estos servicios en atención al convenio vigente cuando la relación de trabajo se ubicaba en el Apartado "A".(116).

Finalmente en las sanciones se determinaba que las relativas a amonestaciones verbales, escritas y suspensión de ocho días se fijarían en un reglamento expedido exclusivamente por la Institución.(117).

10.- TERCER PROYECTO DE LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO PUBLICO DE BANCA Y CREDITO REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL:

Para el mes de julio de 1983 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público elaboró un nuevo proyecto de Ley, que a

continuación comentamos brevemente. Se integraba por ciento ocho artículos y dos transitorios, todo dividido en ocho títulos. Sus disposiciones calcaban prácticamente los artículos del anterior Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, a los que nos remitimos para evitar repeticiones, salvo las modalidades siguientes:

El proyecto de Ley resolvía los problemas del Servicio Médico declarando vigente el convenio de subrogación de servicios con el Instituto Mexicano del Seguro Social y la permanencia en el INFONAVIT autorizando los descuentos al salario para pagar adeudos con este Instituto. En el supuesto del derecho a percibir Utilidades traslada las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo salvo al incluir en el reparto a Gerentes y Directores, y al señalar que al constituir la Comisión Mixta se tendría que señalar un árbitro para el caso de controversia.(118).

El documento que ahora comentamos legitima la relación de trabajo a través del contrato e incluía las causales de rescisión del anterior Proyecto, tales como el maltrato a usuarios o acumulación de sanciones de suspensión a cuyos comentarios nos remitimos. Se adicionaban en esta materia dos disposiciones que referidas al personal de confianza, le daban derecho a demandar su indemnización en caso de despido injustificado.(119).

La presencia del Sindicato resultaba igual que en el anterior Proyecto salvo que, en la supervisión del control de jornada, en el del programa de vacaciones y en la capacitación no se le incluía.

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros tendría la misma intervención que en el anterior documento, salvo que se le adicionaba la facultad de aprobar tabuladores y salarios.(120).

Se incorporaba un capítulo sobre los derechos de antigüedad que incluía su reconocimiento en el sistema Bancario Mexicano similar al vigente que contempló el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo y el que más adelante comentaremos.(121).

También se incluía un título sobre prescripción incorporando las Normas de la Ley Federal del Trabajo.(122).

El título tercero, junto con el segundo artículo transitorio resultaban de lo más polémico ya que, sujetaban todo el contenido de la Ley a las Condiciones Generales de Trabajo que se revisarían cada tres años a petición del Sindicato y además se declaraban vigentes los reglamentos de trabajo que hubiere en cada Banco por lo que resultaba este proyecto una mezcla de criterios y ordenamientos.(123).

11.- INICIATIVA DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII-BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS:

La suma de los esfuerzos de más de un año permitieron afinar los conceptos y confirmar que el fracaso de cada Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, resultaba inevitable ante la

lógica del Régimen del Trabajo Bancario en el que la tradición correspondía a la armonía de sus prestaciones. Ante ésto la confusa implantación de los trabajadores bancarios al Apartado "B", reñía con su tradicional regulación laboral.

Por otra parte también conviene advertir que no pretendemos justificar o defender la configuración normativa del régimen de trabajo en Apartados Constitucionales diferentes. Explicamos sólo el proceso de gestación que llevó a los Recursos Humanos de la Banca, dentro de la realidad constitucional existente a un nuevo ordenamiento.

Por el contrario nos sumamos al esfuerzo integrador del derecho que permita desterrar de nuestro Régimen Constitucional la versión de la discriminación del trabajador mexicano sin apartarnos de reconocer que el Servidor Público al igual que los trabajadores bancarios en su realidad laboral, mantienen intereses que van más allá de la concepción que en 1917, el Constituyente plasmó sobre la base del equilibrio entre el patrón empresario y el trabajador.

Manteniendo un orden temporal recordamos que para el mes de octubre de 1983, las experiencias acumuladas permitieron replantear la problemática. Así se pensó en una Ley que sirviera de puente entre la relación de trabajo de los empleados bancarios y sus prestaciones y el régimen del Apartado "B", y hecho ésto, las Condiciones Generales de Trabajo recogerían la realidad existente en cada Banco. En el ámbito bancario, el concepto después de un

año de esfuerzos se encontraba asimilado, pero en los Sectores Políticos y Laborales, la idea suscitó oposición y polémica.

Muestra de la anterior aseveración lo es la oposición de el entonces Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México, quien sosteniendo que los trabajadores bancarios deberían estar en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se opuso al Proyecto antes mencionado, argumentando que la medida crearía un Apartado "C" Constitucional, y que ésto degeneraba el Derecho Laboral, dividía al proletariado y que con estas tendencias no alcanzarían las letras del abecedario.(124).

A la oposición del lider obrero se sumaron desde luego las de todos los legisladores, que tenían su origen en esta central, así como la opinión de algunos estudiosos y periodistas y tal y como señala el Doctor José Dávalos Morales:(125).

La inquietud dió lugar a todo tipo de propuestas(...) y hasta se pensó en (...) sustraer el régimen laboral del artículo 123 Constitucional a los Trabajadores Bancarios para pasarlos al sistema disciplinario que corresponde a los militares, los marinos y las fuerzas armadas de seguridad pública.(126).

En contraste con todo lo anterior algunos de los líderes de los Sindicatos bancarios, participaron en el debate argumentando la

necesidad de una solución que permitiera proteger la relación laboral existente, el régimen vigente de prestaciones y su futura revisión.(127).

En su comparecencia ante la Cámara de Diputados, el martes 22 de noviembre del mismo año, el Licenciado Jesús Silva Herzog advirtió que la relación laboral de los Trabajadores Bancarios "se regirá mediante una fracción especial que se contemplará en el Apartado "B", del artículo 123 Constitucional, según la iniciativa de ley que en breve enviará al parlamento el Presidente de la República, Licenciado Miguel de la Madrid". Luego de hacer un análisis exhaustivo en torno al problema laboral entre trabajadores e Instituciones de Crédito, dijo que:

De ninguna manera sería justo pensar en disminuir o reducir las prestaciones existentes de los trabajadores de la Banca y, que por tal razón la fracción especial que se abrirá en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, permitirá reconocer esas condiciones particulares, que los trabajadores bancarios han disfrutado a lo largo de los años.(128).

El 29 de noviembre de 1983, el Ejecutivo Federal presentó en la Cámara de Diputados la Iniciativa de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis, del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, señalando que:

Se recogen todas las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, que expresamente serán aplicables, dejando a la aplicación supletoria, otras normas que preven los principios del Derecho Laboral Mexicano como lo hace la propia Ley Burocrática. En la Ley para Trabajadores Bancarios, se determina el régimen especial para los trabajadores de base y de confianza, y se establecen con claridad los puntos relacionados con las Leyes del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como los días de descanso, vacaciones, salarios y prestaciones. Las Condiciones Generales de Trabajo, para los Bancarios se dictarán con la participación que la Ley da a los Sindicatos. Se expresa la obligación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de vigilar mediante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros que las Instituciones Bancarias cumplan con las obligaciones que para ellos deriven de la aplicación de la Ley. Se aclara que durante el año transcurrido desde la Nacionalización de la Banca, las relaciones laborales de las Instituciones y sus trabajadores se han desarrollado en forma armónica, habiéndose aplicado desde un principio los derechos fundamentales de asociación de los

trabajadores y el reconocimiento y respeto de las características que a través del tiempo han configurado los derechos que en materia económica, cultural y de seguridad social disfrutaban.(129).

La iniciativa ya en la Cámara de Diputados pasó a dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y Hacienda y Crédito Público. Esta Ley no fué producto de un Gabinete cerrado. En el seno mismo de la Cámara se inició un proceso de consulta entre sus miembros y ésto se hizo extensivo a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; a los representantes de la Banca y de los Sindicatos Bancarios; la ley con ésto, con las experiencias y esfuerzos de más de un año; con la participación en el Foro Nacional Legislativo; con las aportaciones de las Organizaciones representantes de los Trabajadores de base y de las Administraciones de la Banca se fortaleció en su contenido democrático.(130). Al Proyecto inicial del Ejecutivo se le hicieron importantes reformas; indudablemente, y ésto es riesgo y privilegio de la pluralidad, no se dejó satisfechos absolutamente a todos. Con defectos y virtudes, con disposiciones de inusitada habilidad que producen escalofríos, surgiría la nueva Ley que sería sólo un paso más hacia el nuevo Régimen de la Organización y Administración de los Recursos Humanos de la Banca Mexicana en el Apartado "B".

La cuestión más debatida en el Proyecto del Ejecutivo y en el que coincidieron prácticamente todas las impugnaciones se centró en el artículo Tercero que determinaba al personal de

confianza, lo que motivó que en el dictamen de la Comisión que nos ocupa se propusiera la adición de un segundo párrafo que le daba aspectos mixtos o bilaterales a la formulación, aplicación y actualización del Catálogo General de Puestos aplicando los criterios generales del primer párrafo de este artículo.

En líneas anteriores al comentar los Proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y Proyectos de Ley, pudimos constatar que el régimen del trabajador de confianza fué objeto de distintos criterios en los que se debatió en el fondo su estabilidad y derechos. El artículo Cuarto del Proyecto del Ejecutivo se ocupaba de ésto en dos renglones de maquiavélica amplitud lo que daba margen para cualquier directriz que se quisiera determinar en el futuro de la Banca. Es evidente que para la Comisión dictaminadora no le fué ajena esta circunstancia y pese a no proponer ninguna modificación se ocupó de este precepto señalando en su dictamen comentarios exclusivamente para el personal sindicalizable al mencionar que "Acorde con los principios del Apartado "B" se consagra en la iniciativa el derecho de los trabajadores de base a la permanencia en el trabajo y a la reinstalación o a la correspondiente indemnización, en caso de separación del empleo sin causa justificada".(131). El artículo que comentamos quedó intacto. Al analizar las disposiciones vigentes y la realidad en la Banca veremos su resultado y perspectivas.

En todo el proceso previo a esta iniciativa siempre se expresó el propósito de que las prestaciones de los empleados de la Banca se deberían cuando menos mantener y conservar. Esto era

inclusive la justificación general de la misma Ley. Sin embargo, quizá por la perspectiva de que este ordenamiento sería un marco que serviría de puente para ubicar a los trabajadores bancarios, en el nuevo régimen se hacía referencia a la conservación a sus derechos en el tercer artículo Transitorio. La Comisión escuchó las observaciones sobre esta situación, sobre todo de aquellas circunstancias y prestaciones ajenas al Apartado "B" y por ésto transfirió el precepto a lo que después sería el artículo Sexto de la Ley con los lógicos ajustes al orden de los demás preceptos. La decisión pretendía reiterar que la vocación de respetar los derechos de los trabajadores de la Banca era una voluntad permanente, a pesar de que en la práctica del sistema jurídico mexicano los artículos transitorios han servido para casi todo y en algunos casos han perdido su función teórica.

En las causales de cese la Comisión Dictaminadora recogió tres propuestas de las cuales sólo una se aprobaría en el pleno de la Cámara de Diputados. La primera hecha por los Sindicatos Bancarios se refería al supuesto del empleado que se presentara a laborar bajo los efectos de algún narcótico o droga enervante. Aquí como complemento se trasladó el régimen normal de la Ley Federal del Trabajo que aclara que la drástica sanción de separar al trabajador se podría realizar, salvo que mediara prescripción médica, situación que debería hacerse del conocimiento del Banco y exhibir previamente a laborar la constancia del Médico. La segunda y tercera propuestas de los representantes de la Banca; que no fueron aprobadas, pretendían ampliar las causales de falta de probidad, honradez, actos de

violencia, amagos e injurias, haciéndolas extensivas a los familiares de los funcionarios y/o empleados.(132).

En los casos de terminación de la relación de trabajo, la iniciativa del Ejecutivo señalaba con este efecto al laudo dictado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En este supuesto, la Comisión propuso su supresión por considerar que ésto no tenía precedente en el ámbito laboral mexicano y supuestamente porque pretendía impedir el ejercicio de la acción en el juicio de amparo, lo que a nuestro juicio resultaba discutible en su primera hipótesis y francamente equivocado en la segunda apreciación.(133).

Por otra parte, ubicados los empleados bancarios en el Apartado "B" su ingreso a la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado resultaba inminente, salvo que por el importante número de Sindicatos Bancarios y su voto individual, generarían problemas en el eventual control de la FSTSE. Más aún, cuando que el régimen de prestaciones de los empleados de base de los Bancos al ser muy superior a los de los trabajadores al servicio del Estado propiciarían inquietudes y expectativas que no convenían al Gobierno Federal.(134). Esto último y el hecho de que los Sindicatos Bancarios actuaran en dos grupos; uno de los cuales era reconocido como interlocutor ante el Gobierno, y contaba con un proyecto de estructura interna, coadyuvó a que el reclamo de estos Sindicatos Bancarios de contar con una Federación propia, tuviera eco en la comisión que nos ocupa, por lo que a la iniciativa del ejecutivo se le adicionó la existencia de la Federación Nacional de Sindicatos

Bancarios, en lo que hoy es el Capítulo Quinto de la Ley y que contiene un solo artículo.

Es oportuno aclarar que en el seno de la Comisión quedaron sin reconsideración las objeciones que se hicieron en cuanto a la amplitud del artículo Tercero, referido al personal calificado como de "Confianza"; las relativas a las restricciones que tenían los Sindicatos para proponer el ingreso de nuevos empleados; la obscuridad en la que quedaba la situación jurídica de los empleados de confianza y el término de 12 meses para que los trabajadores de base pudieran tener estabilidad y permanencia en el trabajo, entre otras.

El dictamen que nos ocupa con las modificaciones que hemos señalado se presentó en primera lectura al pleno de la Cámara de Diputados la noche del 26 de diciembre de 1983. En la madrugada del 28 del mismo mes se llevó a cabo la segunda lectura y pasó a discusión en la que se le hicieron algunas modificaciones adicionales a las ya comentadas, de las cuales nos ocuparemos a continuación.

El artículo Tercero consideraba como empleados de confianza a quienes desempeñaban funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría y se le adicionó que estas labores tendrían que tener el carácter de "generales". En el artículo Decimoctavo se le añadió el concepto de que en la determinación de las Condiciones Generales de Trabajo se debería tomar en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente.

Finalmente como ya indicamos se suprimieron las propuestas de la Comisión de incluir a los familiares en las causales previstas en las Fracciones I y II del artículo 20 y en la Fracción XIV se eliminó la mención a los "malos tratos a la clientela" como supuesto de cese subsistiendo esta sanción en caso de injurias en contra de los usuarios del servicio.(135).

De esta forma, la iniciativa del Ejecutivo tuvo siete modificaciones y en la sesión de la Cámara de Diputados más larga de este período se aprobó por mayoría, y así pasó a la Cámara de Senadores.

En el Senado de la República sin ninguna modificación el 29 de diciembre de 1983 se dió lectura al Dictamen del Proyecto de Ley que nos ocupa y se aprobó por unanimidad.

De esta manera el 30 de diciembre de 1983 se publicaba en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que contiene la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

12.- CONSTITUCIONALIDAD DE LA NUEVA LEY:

En el curso del presente capítulo en sus once incisos anteriores describimos brevemente el problema jurídico en el que se encontró el régimen laboral de los empleados de los Bancos a partir de la cuestionada Nacionalización de la Banca Privada. Relatamos cuales eran las prestaciones que los trabajadores bancarios tenían y

que resultaban ajenas a la regulación ordinaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Mencionamos los efectos de la reforma a dicho apartado, incluyendo a estos trabajadores en el régimen burocrático.

Aprovechamos también para analizar los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y los Proyectos de Ley que intentaron recoger el régimen laboral de los empleados bancarios, y que como veremos, aunque no tuvieron vigencia muchas de las propuestas que en estos intentos se hicieron, se recogerían en las disposiciones vigentes transformando así el perfil reglamentario tradicional de dichos trabajadores.

Finalmente seguimos el proceso que culminará con la vigente Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el capítulo siguiente nos preocupamos de analizar las disposiciones vigentes, pero antes de esto pretendemos concluir el proceso de gestación del régimen del Apartado "B", aplicable a los trabajadores bancarios analizando su justificación y contenido constitucional.

A nuestro juicio debemos de empezar el análisis retomando las razones que propiciaron la elaboración de los proyectos de ley para pasar después al problema constitucional. En este orden de ideas, conviene recordar que algunas de las prestaciones de los Trabajadores de la Banca sobre todo las de Seguridad Social incluyendo a la vivienda no resultaban compatibles con las que el Estado Mexicano ha establecido usualmente para sus

Servidores Públicos. También debemos retomar la hipótesis de que en contraste con lo anterior se pensó en el Apartado "B", ya que este régimen le garantizaba al Gobierno el mejor control del nascente movimiento sindical y el de el personal de confianza para encontrar en estos supuestos la justificación de buscar la inclusión de los trabajadores bancarios en el régimen burocrático mediante una Fracción XIII-Bis y su Ley Reglamentaria.

La anterior afirmación se robustece si se aprecia que la Ley Reglamentaria que rige a los empleados de la Banca recoge el régimen de prestaciones sociales compatibles con las tradicionales del Apartado "A"; y del Apartado "B" los aspectos colectivos y de administración de justicia.

Por lo que se refiere a los trabajadores de confianza la cuestión resulta casi maquiavélica, ya que la Ley admite aplicar la Fracción XIV del Apartado "B" Constitucional a estos empleados, quitándoles su antigüedad y estabilidad y tan es así que es la única explicación que puede darse ante la creación de una Fracción XIII-Bis, cuando que pudo haber sido cómodamente la XV la de los trabajadores bancarios.

Más que un "traje a la medida" era de elemental justicia que los empleados de la Banca conservaran sus prestaciones, y es explicable la pretensión del Estado de controlar el movimiento sindical, la administración de justicia y al personal de confianza. Para lograr ésto la Ley Reglamentaria mezcló principios e instituciones (Seguro Social e Infonavit) que si bien son tradicionales del Apartado "A" no se oponen al régimen constitucional del

Apartado "B". Podría señalarse que es inusual; que la mezcla es poco técnica pero fué útil y sobre todo en lo general constitucional con las siguientes precisiones:

En efecto, es cierto que el INFONAVIT y el Seguro Social son organismos que prestan sus servicios usualmente a trabajadores del Apartado "A"; sin embargo no existe inconstitucionalidad por el hecho de que una ley como la que nos ocupa incorpore a estos Institutos a empleados del Apartado "B", ya que en la Constitución el personal del apartado burocrático tiene derecho a la seguridad social incluyendo a la vivienda sin que sea obligatorio constitucionalmente pertenecer al ISSSTE o al FOVISSSTE.

La anterior afirmación se corrobora si cotejamos la Fracción XI del Apartado Burocrático Constitucional con el régimen del Seguro Social y comprobamos que en este último se cumple con las prestaciones en efectivo; con la asistencia médica; con los aspectos de riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, así como el servicio de guardería que exige la Constitución.

La consideración anterior tiene una excepción a propósito de la maternidad en la que el Apartado "B" Constitucional exige que las mujeres embarazadas gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha aproximada para el parto y de otros dos meses después del mismo, mientras que en este supuesto la ley del Seguro Social establece que los descansos pre y postnatales sean de 42 días cada uno. No obstante esta situación en el capítulo

siguiente comentaremos como se ajustaron los períodos de descanso que nos ocupan al mandato constitucional.

La Ley Reglamentaria que analizamos también incorpora el convenio de Subrogación de Servicios que ha permitido la atención médica particular que tiene el personal bancario y sus derechohabientes, todo lo cual al significar beneficios adicionales para el empleado de la Banca no viola el régimen del Apartado "B" Constitucional.

En el rubro de vivienda encontramos que el apartado "B" Constitucional ordena que se proporcionen a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta y además la constitución de un Fondo Nacional de la Vivienda con aportaciones del Estado, cuyo objeto será el de otorgar a sus empleados crédito barato y suficiente para que éstos adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos, todo lo cual cuando menos teóricamente coincide con los objetivos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.(136).

El hecho de que no se proporcionen a los trabajadores habitaciones en arrendamiento como lo señala el apartado burocrático que estudiamos, no resulta ser inconstitucional ya que en este rubro la constitución es optativa y se cumple con ella por el solo hecho de que se les proporcionen crédito o habitaciones en venta como lo hace la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En el aspecto de prestaciones la Ley Reglamentaria que estudiamos recoge todas aquellas que tenían los empleados bancarios en su régimen anterior, lo cual es perfectamente válido y compatible con el régimen burocrático. Más aún los créditos a plazo con tasas bajas o subsidiadas a las que tienen derecho los trabajadores de la Banca en el Apartado "B" encuentran un acomodo perfectamente legal y constitucional, hipótesis que no puede afirmarse en el régimen del Apartado "A".

En efecto, la Fracción XXIV del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional prohíbe la transmisión de las deudas de los trabajadores a sus familiares y ordena la no exigibilidad de las mismas por la cantidad excedente a un mes de salario. Por su parte el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe que las deudas de los trabajadores contraídas con los patrones causen intereses. En estas condiciones, si recordamos que el personal de la Banca tiene derecho a créditos a corto plazo; para la adquisición de bienes de consumo duradero e hipotecarios que exceden cada uno de ellos de un mes de sueldo; si también nos percatamos que en estos créditos se les cobran intereses a los trabajadores y que por lo general tienen una garantía real como lo son la prenda o la hipoteca, comprendemos que este tipo de prestaciones se encuentra dentro de las prohibiciones legales y constitucionales del Apartado "A".

En contraste con lo anterior, en el Apartado "B" no existe ninguna limitación constitucional que impida al patrón prestarle a sus trabajadores más de un mes de sueldo, cobrarles intereses y pactar garantías reales que se transmitan a los adquirentes de los bienes

objeto del gravamen, todo lo cual significa que en el apartado burocrático los créditos que nos ocupan son perfectamente constitucionales.

La Ley Reglamentaria que estudiamos incorpora de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado los títulos relativos al escalafón, organización colectiva de los trabajadores y Condiciones Generales de Trabajo; este procedimiento resulta ser poco técnico y creativo pero en sí mismo en lo general no riñe con el régimen constitucional del Apartado "B". Esto desde luego sin dejar de reconocer que en los títulos incorporados existen disposiciones inconstitucionales, como podríamos a guisa de ejemplo señalar como violatorios del derecho de Asociación la disposición de que exista un sólo Sindicato por dependencia, o bien la violación al derecho de Audiencia y a la administración de justicia, cuando se señala que los Sindicatos sólo podrían impugnar ante el Tribunal las Condiciones Generales de Trabajo cuando las objeten substancialmente.

A propósito hemos dejado para tratar por separado la incorporación que la Ley Reglamentaria hace de los títulos séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que se refieren al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, procedimientos ante el mismo, medidas de apremio, correcciones disciplinarias y sanciones. En este tema el agregado resulta acertado, dado que en este rubro la Constitución en su Fracción XII del Apartado "B" del artículo 123 es clara y terminante al exigir que precisamente el Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje sea quien conozca y resuelva los conflictos individuales, colectivos o intersindicales que se susciten en dicho régimen en el que entonces se encontraban todos los trabajadores de la Banca.

La aplicación de la Ley Federal del Trabajo en el régimen burocrático es una cuestión añeja que contempla el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que no riñe con la Constitución Federal. Sin embargo, en las relaciones de trabajo del personal bancario adquiere una relevancia especial si se aprecia que la determinación de la Ley Reglamentaria es la de excluir el régimen burocrático tradicional como supletorio y vincular la relación de trabajo bancario a las soluciones e interpretaciones del régimen del trabajo en general a falta de disposición expresa en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

La anterior afirmación parece ser sólo una sutileza pero ésta cobra importancia al recordar que los títulos incorporados de la legislación burocrática tradicional son las relativas al Escalafón, Organización Colectiva de los Trabajadores, Condiciones Generales de Trabajo y Administración de Justicia y que serán éstos los únicos rubros que tendrán un matiz e interpretación burocrática ya que en lo demás sobre todo en el régimen individual se estará a la disposición expresa de la Ley Reglamentaria y a falta de ésta a la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO II

EL REGIMEN LABORAL EN LOS BANCOS CONTROLADOS POR EL ESTADO

13.- EL MODELO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE LA BANCA:

Como hemos comentado, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en términos generales enunció el régimen de prestaciones que tenían los empleados bancarios incluyendo al Seguro Social con su servicio médico subrogado y el INFONAVIT; declarando aplicable en todo lo no previsto en forma supletoria principalmente a la Ley Federal del Trabajo. Igualmente incorporó del régimen burocrático los títulos relativos al Escalafón, Administración de Justicia, Organización Colectiva y Condiciones Generales de Trabajo.

Acorde con lo anterior y con lo previsto en el artículo 18 de la Ley Reglamentaria que nos ocupa serían las Condiciones Generales de Trabajo las que complementarían el régimen laboral que regirían a las relaciones de trabajo en cada Banco y que incluiría las prestaciones a las que tendrían derecho los empleados bancarios. En este orden de ideas, si bien lo usual hubiere sido que cada Institución Bancaria procediera individualmente a la determinación de sus Condiciones de Trabajo, en la realidad como comentamos en el capítulo anterior, continuó la coordinación de la

Secretaría de Hacienda y Crédito Público quien administrativamente dispuso la elaboración de un Modelo de Condiciones Generales de Trabajo. En esta labor participaron además la Asociación Mexicana de Bancos, la Secretaría de Programación y Presupuesto y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios⁽¹³⁷⁾. a partir de su constitución en su congreso celebrado en el Centro Vacacional de Oaxtepec, los días 20 y 21 de enero de 1984.⁽¹³⁸⁾.

La decisión de contar con un Modelo de Condiciones de Trabajo pretendía igualar en lo posible el régimen de todos los trabajadores de la Banca, salvo principalmente en el aspecto de prestaciones en las cuales cada institución al individualizar su situación debería de incluir los beneficios que tuvieran sus empleados siempre que fueran superiores a los del modelo aprobado. En esta labor se aprovecharon los documentos y experiencias que se tuvieron antes de la iniciativa de la Ley Reglamentaria pero aún así el procedimiento resultó tardado y complicado.

Siguiendo el procedimiento antes comentado, se pretendió que cada Banco tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente adaptara principalmente sus prestaciones y hecho lo anterior con los documentos justificativos de las adiciones que hubieren hecho tendrían que enviar toda esta información a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público misma que una vez que las revisaran las enviaría a la Secretaría de Programación y Presupuesto. Obtenida la aprobación de esta última dependencia se entregarían al Banco correspondiente para que se procediera a su

depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para el inicio de su vigencia.

En su época el Modelo General que nos ocupa individualizado en cada Banco, en la mayor parte de sus disposiciones tuvo vigencia. No obstante ésto, por ahora sólo mencionaremos en forma genérica los aspectos que aparecieron en este documento ya que algunas de las disposiciones del modelo cambiaron con motivo de la primera revisión de Condiciones Generales de Trabajo. Desde luego, al tratar las disposiciones vigentes de la Ley Reglamentaria y de las Condiciones Generales de Trabajo con sus reformar las analizaremos con mayor detalle.

Este modelo consta de 123 artículos y 9 transitorios distribuidos en nueve capítulos.

En el primer capítulo de disposiciones generales repite disposiciones de la ley relativas a su ámbito de aplicación y catálogo de puestos. Lo más relevante lo es que en el proceso de selección de candidatos para ocupar puestos de base cuando fueran propuestas hechas por el Sindicato éste podría solicitar los resultados del proceso de selección y formular los comentarios que estime pertinentes, mismos que deberían ser tomados en cuenta por el Banco. También debe destacarse la disposición contenida en el artículo 7° que limitaba la intervención del Sindicato exclusivamente a los trabajadores de base. En el mismo capítulo a propósito de la Comisión Nacional Bancaria se aclara que su intervención que

aparecía en la Ley Reglamentaria sería conciliatoria y no tendría carácter jurisdiccional, ni definitividad procesal.

En el capítulo segundo de los requisitos para el ingreso, nombramientos, y del lugar en el que se prestarían los servicios, debemos destacar la obligación de la Institución de informar a los aspirantes a puestos de base sobre su derecho a formar parte del Sindicato una vez que haya sido admitido como trabajador.

En el capítulo tercero que se ocupa de los derechos y obligaciones de la Institución y de los trabajadores se logró ordenar las distintas ideas que en este rubro surgieron durante la elaboración de los distintos proyectos de Condiciones Generales de Trabajo a los que nos referimos en el capítulo anterior. También es de señalarse que a propósito de los empleados se dividieron obligaciones y prohibiciones para relacionarlos con el capítulo octavo y sancionar su incumplimiento o violación según su gravedad, aplicando desde una amonestación escrita, suspensiones de uno a tres días; de cuatro a seis días y de siete a ocho días; éstos últimos casos en hipótesis que en otras condiciones serían indudables causales de cese.

En el capítulo cuarto destinado a los salarios y prestaciones económicas, sociales y culturales, podemos enumerar el pago a través de cheques, la jornada menor por las condiciones físicas del trabajo; el aguinaldo de 40 días y distintas precisiones a los descuentos que se podrían hacer al salario del trabajador, incluyendo el concepto de cuotas sindicales.

En el mismo capítulo se aumenta de 6 a 8 meses el préstamo de automóvil, lo cual benefició a la mayoría de los trabajadores de las Instituciones Bancarias; en el préstamo para necesidades extraordinarias se hicieron precisiones para evitar su subjetividad; en el crédito hipotecario, se estableció para los empleados con más de diez años de antigüedad que se les cobraría el costo porcentual promedio cuando renunciaran o fueran cesados con causa; se incluyó una nueva prestación para ingresar a las tiendas del ISSSTE o sustituir ésta con un convenio con el Sindicato; se aumentó en un 5% el supuesto del salario para recibir la ayuda para el pago de renta; se amplió a 40 meses el tope del seguro de vida; se cambiaron los descansos natales a 30 días el prenatal y 60 el postnatal, y la ayuda para lactancia se fijó en 25% del salario mínimo bancario del Distrito Federal.

En el servicio médico se incluyó la participación de la organización sindical en la elaboración de su reglamento, y se previó que en caso de emergencias comprobadas o complicaciones médicas se evitara que el trabajador tuviera que pagar gastos por este concepto. En materia de capacitación y asignación de becas se le dió participación al Sindicato, así como en las prestaciones para el desarrollo cultural y artístico. Se plasmó el derecho a recibir reparto de utilidades en los términos de la Ley Federal del Trabajo y desaparecieron las facultades de la Comisión Nacional Bancaria para regular tabuladores y prever el desequilibrio entre el capital y el trabajo en este rubro. Finalmente se determinó que los recursos que el Banco destinara al crédito hipotecario se reservarían en un 80% a los trabajadores con menos ingresos.

En los capítulos quinto, sexto y séptimo se hicieron múltiples precisiones técnicas o jurisprudenciales del Apartado "A" para dar certidumbre a las horas extras, control de horario, vacaciones y se previó la participación sindical en esos supuestos y además en la integración de las comisiones mixtas de Capacitación, Seguridad e Higiene, Escalafón y de Utilidades.

Se incluyó una reglamentación del escalafón que desgraciadamente al no precisar con objetividad y jerarquía los valores para evaluar al mejor trabajador en la práctica evitaba su aplicación, aunque al preverse la futura expedición de un reglamento éste podría recoger los beneficios que en este supuesto tiene el Apartado "B" el cual abandonando la noción del Escalafón "ciego" por simple antigüedad le da preferencia al que acredita ser mejor empleado.

Cabe aclarar que la antigua pretensión de los Sindicatos de que se penalizara al Banco que no otorgara a tiempo las vacaciones a sus empleados, tuvo una amplia acogida en algunos Bancos debido a que los funcionarios se encontraban en el mismo problema. Sin embargo la Secretaría de Programación y Presupuesto no aceptó esta postura y a cambio ofreció el aumento de la prima vacacional de tal suerte que en este Modelo aparece que esta prestación será equivalente al 55% del salario correspondiente al número de días laborables comprendidos en dicho período vacacional.

Finalmente en el último capítulo relativo a la suspensión, cese y terminación de los efectos del nombramiento, se recogieron

con algunas precisiones técnicas o jurisprudenciales sobre normas de la Ley Federal del Trabajo incluyendo la prima de antigüedad con el tope del doble del salario mínimo bancario.

Aunque la idea original a propósito del establecimiento de Condiciones Generales de Trabajo era la de que el modelo sólo recogiera el régimen de prestaciones de los trabajadores bancarios, con las adiciones que se le hicieron encontramos un significativo cambio en el propósito inicial, lo que generaría principios y soluciones propias al nuevo régimen de los empleados bancarios.

Otro de los propósitos que no lograron su objetivo lo fué el de que contando con el documento base las cosas se simplificarían al individualizar las prestaciones superiores que existieran en cada Banco. En efecto, si bien se pensó que esta etapa sería muy rápida en la práctica se presentaron cuatro tipos de problemas. El primero cuando algunos Bancos no entendieron la instrucción y pretendieron cambiar las normas del modelo. El segundo y tercero cuando algunas instituciones incluían prestaciones que tenían antes de la nacionalización, pero que no estaban en sus reglamentos y más bien eran prácticas o concesiones generales o particulares, o bien de 1982 a la fecha habían otorgado nuevas prestaciones o mejorado las ya existentes sin autorización presupuestal. En todos estos supuestos las Condiciones de Trabajo fueron objetadas y detenidas en la Secretaría de Hacienda y cuando se lograba superar esta instancia se detenían en la Secretaría de Programación y Presupuesto, quien inclusive y este era el cuarto problema, se negó a aprobar

condiciones de trabajo que tenían errores ortográficos como la de un acento o una coma de más o de menos, aún en disposiciones que no tenían implicación presupuestal.

La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su tercer artículo transitorio había ordenado que en el plazo de tres meses a partir del primero de enero debían de expedirse las Condiciones Generales de Trabajo de cada Banco y en contraste fué hasta el mes de noviembre de 1984 cuando se contó con el modelo general.

La problemática antes descrita y la falta de aplicación del modelo generó el descontento de las administraciones de la Banca y de los Sindicatos, lo que motivó a que la Subsecretaría de la Banca Nacional emitiera el oficio 102-E-367-DGBM-III-3467 de fecha 27 de noviembre de 1985 dirigido a los Directores Generales de las Sociedades Nacionales de Crédito, en el cual se dan instrucciones para aplicar el Reglamento Interior de cada Banco y en los casos en los que éste estableciera derechos o prestaciones inferiores a los contenidos en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo se aplicaría este último documento.

Así como se puede apreciar un año once meses después de la expedición de la Ley Reglamentaria y a casi tres años del decreto expropiatorio de la Banca Privada se contaba en una forma poco ortodoxa con la aplicación parcial del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

Los problemas de entendimiento que relatamos en el capítulo anterior y los que detallamos en el presente apartado motivaron decisiones que siendo ilegales, en la práctica contribuyeron a resolver el problema de la falta de reglamentación laboral en la Banca. A saber estas decisiones fueron que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; la Asociación Mexicana de Bancos; la Secretaría de Programación y Presupuesto y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios violando al artículo 18 de la Ley Reglamentaria convinieran y aprobaran el modelo de Condiciones Generales de Trabajo. La segunda determinación fué que violando el artículo 9° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el modelo se aplicara en parte aún antes de la aprobación individualizada de algunas Condiciones Generales de Trabajo y de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El retraso en la regularización del régimen laboral justificó que al concluir en noviembre de 1984 el modelo general determinara en su segundo artículo transitorio que el término de tres años para la revisión de las Condiciones de Trabajo se contaría por primera vez a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley Reglamentaria citada. De esta manera el primero de enero de 1987 correspondería la revisión de este ordenamiento.

A pesar del oficio de la Subsecretaría de la Banca Nacional del 27 de noviembre de 1985 que antes comentamos, llegó el plazo de revisar las Condiciones Generales de Trabajo sin que

algunos Bancos como Banrural, Nafinsa, Banobras, Patronato del Ahorro Nacional y Financiera Nacional Azucarera contarán con el primer documento de individualización de "CGT".(139).

Lo anterior motivó que en las Instituciones citadas se empalmara la individualización del modelo con la primera revisión de Condiciones Generales de Trabajo, de la que nos ocuparemos a continuación con el mismo criterio de describir el proceso para posteriormente ocuparnos con detalle en forma integral de las disposiciones vigentes que constituyen el Apartado "B" aplicable a los trabajadores bancarios.

14.- LA PRIMERA REVISION DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Como hemos señalado, de acuerdo con el Segundo artículo transitorio del modelo general de "CGT" éste debería de revisarse en un plazo de tres años, mismos que por primera vez tendrían que empezar a correr a partir del primero de enero de 1984, fecha en la que entró en vigor la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Por esta razón, durante el mes de diciembre de 1986 la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios presentó a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la solicitud para que en forma conjunta se realizaran las actividades necesarias para la fijación de los términos genéricos de las nuevas Condiciones Generales de Trabajo y cada Sindicato hizo la solicitud de revisión ante cada Institución.

En respuesta a la anterior petición en el Segundo Consejo Nacional de la FENASIB celebrado el 19 de enero de 1987, compareció el Subsecretario de la Banca, Licenciado Francisco Suárez Dávila quien al delinear los aspectos más importantes para la Banca en el año de 1987 aceptó el compromiso de revisar las Condiciones Generales de Trabajo y solicitó a la representación sindical que presentara sus propuestas sobre esta materia. Las peticiones de esta central fueron en síntesis las siguientes:

I.- Revisión del plazo de 12 meses para tener permanencia en el trabajo.

II.- Establecer un nuevo procedimiento para hacer más eficaz la intervención sindical en la contratación de personal de base.

III.- La integración de un Comité Mixto Consultivo de Asuntos Laborales.

IV.- EL incremento del aguinaldo en 20 días para los que tenían 40.

V.- Mejorar la compensación por antigüedad.

VI.- Aumentar el crédito para bienes de consumo duradero destinado a muebles a 8 meses de salario y el plazo a 4 años.

VII.- Que el préstamo para la adquisición de automóviles se otorgue en base al promedio que se obtenga al comparar los precios de los compactos de fabricación nacional de los modelos del año y que el plazo de pago se ampliara a 5 años.

VIII.- Ampliar la capacidad de descuento del crédito hipotecario del 25% al 40% para los Bancos que no tuvieran un trato mejor, y que las tasas a los ex-empleados se ajustaran a las de interés social.

IX.- La revisión de la ayuda social para despensa del 1% al 2%.

X.- Incluir la endodoncia en el Servicio Médico.

XI.- Hacer extensivo a los hombres el otorgamiento de un mes de salario para la ayuda de gastos de alumbramiento cuando su cónyuge o concubina se encontraran en este supuesto.

XII.- La instrumentación de un fondo de ahorro.

XIII.- Eliminar la doble sanción a la que podría estar sujeto un trabajador que al llegar con retraso se le sancionaba no admitiéndolo y además la falta se consideraba como injustificada para los efectos del cese.

IX.- Incluir la posibilidad de que el trabajador disfrutara en dos períodos sus vacaciones en lugar de uno.

XV.- La creación de dos comisiones mixtas que serían la de productividad y estímulos y la de deportes.

XVI.- La elaboración de un modelo de reglamento de escalafón que se ajustara a la ley burocrática.

XVII.- El establecimiento de un sistema de reconocimiento de antigüedad en la Banca Nacional.

Las pretensiones de FENASIB avaladas por sus Sindicatos miembros, fueron enviadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a la Asociación Mexicana de Bancos, misma que emitió su opinión y después de negociaciones que se realizaron de mayo de 1987 a febrero de 1988, se tuvo un acuerdo que se sometió a la autorización de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Así en el oficio 101-E-367-275 del 29 de febrero de 1988 la Subsecretaría de Hacienda y Crédito Público envió a los Directores Generales de las Sociedades Nacionales de Crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional las modificaciones al modelo de Condiciones Generales de Trabajo detallando que fueron elaboradas por la citada dependencia con participación de la Asociación Mexicana de Bancos, la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios y aprobadas por la Secretaría de Programación y Presupuesto. De esta manera una vez más encontramos que pese a la tradición burocrática y el contenido del artículo 18 de la Ley Reglamentaria que rige a los trabajadores en la

Banca, esta revisión se realizó en condiciones de negociación con la organización sindical y además se pactó con FENASIB antes que con cada Sindicato.(140).

Reiterando nuestro propósito de que en el siguiente apartado en conjunto analicemos las disposiciones legales vigentes que constituyen el régimen jurídico de los trabajadores de la Banca en el Apartado "B", nos concretamos a continuación sólo a enunciar las modificaciones que fueron producto de la primera revisión de Condiciones Generales de Trabajo:

I.- En el artículo relativo a las facultades de la Comisión Nacional Bancaria se agregaron cuatro párrafos que señalan que de lograrse una conciliación ésta sería obligatoria entre las partes, y que si ésto no sucede la dependencia citada revisará los informes y/o pruebas que se hubieren aportado y resolverá lo conducente aún supliendo la deficiencia de la queja. Se señala que si existiere inconformidad con la determinación quedarán a salvo los derechos de las partes para ejercitarlos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Finalmente se señala que la presentación de la queja ante esta autoridad, suspendería la prescripción.

II.- A propósito del préstamo de corto plazo de uno a tres meses, se autorizó que si cada Banco y Sindicato estaban de acuerdo, sustituyeran esta prestación por un fondo de ahorro en el que la institución aportara una cantidad igual a la del trabajador ahorrista; que el manejo de los fondos se pactara en un reglamento y se operara a través de un Comité Mixto.

Por lo que se refiere a la posibilidad de cambiar este préstamo a corto plazo, es oportuno señalar que "FENASIB" no estuvo conforme con este cambio y planteó distintas hipótesis tales como la inconveniencia de cambiar una prestación de tasa cero; cuestionó la tasa a la que se ahorraría y sobre todo que si un trabajador no quería o no podría ahorrar perdería su anterior prestación. Estas observaciones tuvieron un efecto negativo, ya que salvo Multibanco Mercantil del Norte ningún Banco aceptó la propuesta de implantar este fondo de ahorro.

III.- Con relación al crédito de bienes de consumo duradero, cuando el objeto era comprar un automóvil se amplió el plazo de pago a cuarenta y ocho meses y se estableció que el límite máximo del préstamo quedaría determinado a través del promedio que se obtuviera de comparar los precios de los vehículos más baratos de fabricación nacional de los modelos del año existentes en el mercado, sin exceder de dicho límite ni del equivalente a 10 meses de salario del trabajador.

IV.- En el crédito hipotecario se hicieron dos modificaciones para los Bancos en los que no existía un trato mejor. En primer término se aumentó la capacidad de descuento del 25% al 40% y tratándose de ex-empleados con diez o más años de antigüedad se estableció que si al otorgarse el préstamo las características de la vivienda corresponden a las clasificadas dentro del renglón de interés social, podría optar el trabajador por pagar el costo porcentual promedio o a la tasa de interés social.

V.- A propósito de las pensiones por jubilación se autorizó sustituir el quinquenio por el bienio para su cálculo, así como una nueva fórmula de revaluación.

VI.- También a propósito de la antigüedad bancaria se estableció un procedimiento para lograrlo en toda la Banca controlada por el Estado.

VII.- Cuando un Banco se rehusaba a admitir a un trabajador por haber llegado más tarde del período de tolerancia se admitió que éste pudiera probar que el retraso fué justificado.

VIII.- Se estableció la posibilidad de que el trabajador pudiera gozar sus vacaciones en uno o dos períodos teniendo en cuenta las necesidades del Banco.

IX.- Se estableció que cada Banco estableciera un sistema de estímulos y recompensas para el personal de base con nombramiento definitivo que destacara por su actitud de servicio, desempeño excelente y aportación a la administración u operación de la institución, tomando en cuenta las bases y principios de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. En este supuesto, se instruyó a las instituciones al enviarles el modelo aprobado en el sentido de que cada Banco debería elaborar un proyecto con la opinión del Sindicato y enviarlo a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para su revisión y posterior aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto, todo en un plazo que no excediera

de tres meses, contados a partir del depósito de las condiciones de trabajo en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

X.- Se consideró que no era conveniente modificar el artículo 28 que hacía referencia al ingreso de los trabajadores a las tiendas del ISSSTE, y que establecía la posibilidad de que por un convenio entre cada Banco y Sindicato pudieran acordar otorgar esta prestación de una manera distinta. Sobre ésto los Sindicatos miembros de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios optaron porque sus empleados recibieran adicionalmente el 1% de su salario por lo que la petición implicaba aumentar este beneficio al 2%.

En esta petición de aumentar la ayuda social para básicos, la Secretaría de Hacienda resolvió que en el modelo de revisión apareciera como potestativa para los Bancos que lo creyeran conveniente acrecentarlo, aunque las organizaciones sindicales argumentan que se convino asegurar esta concertación con la Asociación Mexicana de Bancos. Lo cierto es que en casi todos los Bancos se otorga, salvo en el Banco Nacional de México en el que se celebró un convenio con su Sindicato permutando este beneficio por un pago único al Sindicato; en Banoro en donde la administración no lo ha otorgado y en el Patronato del Ahorro Nacional, en donde la situación es confusa, ya que el Banco sostiene que si otorga este beneficio en especie y el Sindicato argumenta que no se da el 2% indicado.

XI.- Aún cuando no consta en el oficio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que detallamos, se convino con la

Asociación Mexicana de Bancos y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios que se constituiría, como ocurrió el Comité Consultivo de Asuntos Laborales de la Banca con participación de las personas morales citadas, y la Comisión Nacional Bancaria.

Este Comité Consultivo se creó por un acuerdo de la Subsecretaría de Hacienda y Crédito Público y más adelante en este estudio nos ocuparemos del mismo.

XII.- Finalmente también al margen de la instrucción escrita de la Secretaría de Hacienda está recomendó suprimir los artículos cuarto, quinto y sexto del modelo general de Condiciones Generales de Trabajo, relativos a la expedición del nombramiento, constancia de servicios y a la obligación de expedir los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón, Seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento y para el Reparto de Utilidades. Todo ésto, considerando la autoridad mencionada que ya se había dado cumplimiento a los mismas y por tanto no era necesaria su permanencia, hipótesis que sólo se llevó a cabo en los Bancos en los que efectivamente se acataron los términos y supuestos de estos ordenamientos.

Con ésto terminamos de relatar el primer proceso de revisión del Modelo de Condiciones Generales de la Banca para proceder a ocuparnos en el siguiente apartado del régimen laboral vigente en los Bancos controlados por el Estado.

15.- EL REGIMEN LABORAL VIGENTE PARA LOS BANCOS EN EL APARTADO "B":

En los apuntes anteriores rescatamos y comentamos los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo; los proyectos de la ley, hasta la iniciativa de lo que terminaría por ser la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. También comentamos en qué forma se instrumentó el modelo de Condiciones Generales de Trabajo, hasta su primera revisión. Nos ocuparemos ahora de analizar en detalle cada una de las normas que estando vigentes constituyen el régimen laboral que rige en la Banca en el Apartado "B".

15.1.- AMBITO DE APLICACION DE LA LEY REGLAMENTARIA.- Hasta antes del 28 de junio de 1990 prestigiados doctores en derecho, profesores de nuestra Universidad y autores, coincidían en señalar que la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no les era aplicable a los trabajadores del Banco Nacional del Ejército Fuerza Aérea y Armada, Banco Obrero, S.A., ni a los Bancos extranjeros que contaban con concesión del Gobierno Federal, tales como el City Bank.⁽¹⁴¹⁾ No obstante esta apreciación, la verdad es que el primero de los Bancos mencionados se transformó en Sociedad Nacional de Crédito y cumple con la Ley Reglamentaria que nos ocupa.

En cuanto a la situación de las otras personas morales y sus trabajadores para aclarar lo anterior, es preciso recordar el texto del artículo de la Ley Laboral que analizamos y apreciar las reformas constitucionales con las que se consolidó la expropiación bancaria y sus leyes reglamentarias.

En este orden de ideas en el Diario Oficial de la Federación del 17 de noviembre de 1982 se publicaron las reformas a los artículos 28, 73 fracciones X y XVII y 123 Apartado "B" todos de la Constitución Federal. En ellos se estableció que el servicio de Banca y Crédito sería prestado exclusivamente por el Estado a través de las instituciones que determinaría la Ley Reglamentaria y que no habría concesiones a particulares. En consecuencia se daban facultades al Congreso Federal para legislar en esta materia y finalmente se disponía que los trabajadores de los Bancos regirían sus relaciones laborales por el Apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución.

El artículo segundo transitorio de esta reforma dispuso que los Bancos nacionales y extranjeros que nos ocupan mantendrían su situación, pero sólo hasta que se expidiera la Ley Reglamentaria del párrafo quinto del artículo 28 constitucional que establecía sin distinciones el control y manejo exclusivo del Estado en la prestación del servicio de Banca y Crédito como hemos mencionado.

Por su parte las dos Leyes Reglamentarias del Servicio Público de Banca y Crédito de 1982 y de 1985 en sus artículos

transitorios, segundo y décimo respectivamente, dispusieron que continuarían igual los Bancos citados y ésto ocurrió en contra de la Reforma Constitucional que le daba al Estado manejo exclusivo de la Banca y que además expresamente prohibía las concesiones que las Leyes ordinarias mencionadas inconstitucionalmente mantenían.

Ahora bien, si el Banco Obrero y las instituciones de crédito extranjeras que operaban en México todas con concesión, estuvieron actuando inconstitucionalmente ¿En qué situación se encontraban sus trabajadores? Para empezar, hay que recordar que en cualquier situación estas instituciones bancarias prestaron el servicio de Banca y Crédito.

Estando así las cosas, si recordamos que la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución sin distinción en su artículo primero declaró ser aplicable a los trabajadores de las instituciones que presten el servicio público de Banca y Crédito, entre otros, nos parece que excluir a los empleados de los Bancos, Obrero y los extranjeros que operaron en México no resulta ser sencillo ni fácilmente explicable.

En síntesis, el Banco Obrero y las instituciones de crédito extranjeras que operaron en México lo hicieron hasta antes del 28 de junio de 1990 en forma inconstitucional, pero habiendo prestado el servicio de Banca y Crédito, a sus relaciones de trabajo les fué aplicable la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución.

En efecto, la discutida situación de los empleados mencionados y la aplicación o no de la Ley Reglamentaria que regula las relaciones laborales de los empleados bancarios en el Apartado "B" cambió en virtud de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 27 de junio de 1990 y con la expedición de la ley vigente de Instituciones de Crédito, ya que con las mencionadas Reformas, el servicio bancario dejó de ser facultad exclusiva del Estado y los trabajadores de los Bancos privados fueron incluidos en el Apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

15.2.- LA RELACION DE TRABAJO.- Después de definir su ámbito de aplicación, la Ley Reglamentaria que nos ocupa, señala en su artículo 2° que la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento del cual nos ocuparemos a continuación.

15.2.1.- EL NOMBRAMIENTO.- En el capítulo en el que nos ocupamos de los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y Proyectos de ley, observamos como en algunos de estos documentos se pensaba en la figura del "nombramiento" como el instrumento para establecer la relación de trabajo, mientras que en otros se prefería el tradicional "contrato".

Lo cierto es que los trabajadores bancarios se quedaron en una situación confusa, ya que si bien en el artículo 2° de la Ley Reglamentaria que comentamos se adoptó la figura del nombra-

miento propia (salvo algunas excepciones) de los Servidores Públicos; por su parte el artículo 5° de la misma ley excluyó la aplicación de los títulos primero y segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que se ocupaba precisamente del "nombramiento".

Por otra parte, si bien al artículo 5° de la Ley Reglamentaria citada declara como supletoriamente aplicable a la Ley Federal del Trabajo es conveniente observar que en este último ordenamiento no existe el nombramiento como instrumento para establecer una relación laboral.

Parecería que el planteamiento que hacemos es sólo una cuestión de sutileza y quizá hasta inútil, si no fuera por el distinto trato que en los dos apartados del artículo 123 Constitucional se le da a la falta de documentos que formalicen la relación de trabajo. En efecto, en la práctica judicial burocrática el "trabajador" que no cuenta con nombramiento y no aparece en las listas de raya del personal eventual, aunque parezca ilógico, no es trabajador.⁽¹⁴²⁾. En la otra posibilidad aplicando la Ley Federal del Trabajo, existe relación de trabajo cuando alguien presta a otro un servicio personal subordinado y recibe por ello una remuneración independientemente de que existan o no documentos formales.

Por otra parte es importante recordar como lo relatamos en el capítulo anterior, que de la fecha de nacionalización de la Banca al primero de enero de 1984, momento en el que entró en vigencia la Ley Reglamentaria que comentamos, transcurrieron un

año y meses en los cuales tuvieron vigencia práctica los reglamentos interiores en cada Banco y las relaciones laborales se mantuvieron formalizados por el contrato de trabajo. Al entrar en vigor la ley y exigir que el nombramiento se expidiera en un plazo no mayor de seis meses, señaló en su artículo cuarto transitorio que la falta de este documento no impediría la continuación de la relación de trabajo pero ésto se limitaba a las que se hubieran establecido antes del vencimiento de dicho plazo.

Como también relatamos la confección del modelo de Condiciones Generales de Trabajo duró casi un año y la individualización se complicó tanto que para 1988 algunos Bancos ya con la revisión pactada con las autoridades no habían concluido la primera etapa mencionada. Relatamos todo ésto, para explicar que había auténticos empleados bancarios sin nombramiento y que ésto justificó los artículos cuarto y quinto del modelo, que dispusieron que la falta de nombramiento no privaría a los trabajadores de los derechos ni los eximirá de las obligaciones que deriven de las normas que les sean aplicables, así como de los servicios prestados.

De esta manera podríamos señalar que las circunstancias y en respuesta a éstas, el modelo de Condiciones Generales de Trabajo generó en favor del trabajador el principio de que la falta del nombramiento no afecta sus derechos ni lo releva de sus obligaciones creando así la figura peculiar del nombramiento bancario.

Como también expusimos al detallar el proceso de la primera revisión del modelo de "CGT" se sugirió que en las instituciones en donde se habían expedido los nombramientos y las constancias de antigüedad se suprimieran los artículos transitorios en cuestión. En este orden de ideas, apreciamos que sólo en las Condiciones Generales de Trabajo de Financiera Nacional Azucarera que se firmaron en 1988 y en las del Sistema Banrural aparecen aún vigentes estos preceptos relativos a la falta del nombramiento.

Aún cuando suponemos que en los demás Bancos se cumplió con la obligación de expedir el nombramiento y por ésto se eliminaron los artículos en cuestión, creemos que la falta del mencionado documento para formalizar una relación de trabajo no debe afectar la validez y existencia de la relación de trabajo por las circunstancias relatadas y por la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, las Condiciones Generales de Trabajo en su artículo 4, 10 y 11 se ocupan del "nombramiento" en términos muy similares a la Ley Federal del Trabajo, aclarando que la relación laboral se establece entre la institución y los trabajadores, y entendiéndolo como tales a las personas físicas de cualquier raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, que tengan nombramiento, mismo que deberá contener el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, registro federal de contribuyentes del trabajador y cédula profesional cuando proceda; los servicios que deba prestar; el carácter del nombramiento; la

duración de la jornada de trabajo; el lugar en el que se prestarán los servicios; el salario y demás prestaciones que deberá recibir; su categoría y puesto y la fecha en que se expide.

Por influencia de la idea contractual, se indica que además del funcionario autorizado para expedir el nombramiento, éste deberá de ser firmado por el empleado, en contraste con la teoría de la unilateralidad de este documento.

Todo lo anterior nos lleva a la conclusión de que la falta de nombramiento en el caso del personal bancario no debe afectar la validez y existencia de una relación que será de trabajo si se presta un servicio personal subordinado y se recibe por ello una remuneración económica.

15.2.2.- LUGAR DE TRABAJO.- El artículo 11 de las Condiciones Generales de Trabajo señala que el personal prestará sus servicios en las oficinas de la institución, en el lugar especificado en los nombramientos y que sólo podrá ser removido previo su consentimiento manifestado por escrito. A continuación de esta determinación señala que los cambios del centro de trabajo sólo serán obligatorios para los trabajadores si se les respeta lugar, puesto, salario, pudiendo inconformarse con la institución.

La movilidad de los trabajadores ha sido una cuestión controvertida y crítica, ya que si bien es cierto que la tendencia y la modernidad apuntan hacia la polivalencia o multihabilidades que implican en muchos casos la posibilidad de que el trabajador se traslade de un lugar a otro, en la práctica se han cometido abusos

que no justifican el servicio "castigando" a algunos empleados con desplazamientos que en el fondo pueden implicar un despido encubierto. En efecto, el término "lugar" puede significar un sitio concreto como una sucursal o bien una ciudad como la del Distrito Federal o Guadalajara, en las que un cambio extremo puede implicar que un empleado tenga que trasladarse varias horas para llegar a su trabajo y con ésto alterar radicalmente sus condiciones de trabajo.

Nos es claro que la movilidad debe ser razonable, por necesidades del servicio y con límites, y quizá hasta con alguna retribución adicional como gastos de traslado y en su caso hospedaje y que eventualmente actitudes arbitrarias como las denunciadas pueden tener su control jurisdiccional a mediano o largo plazo. Sin embargo, nos preocupa conciliar las necesidades objetivas, válidas de los Bancos con el derecho del trabajador a la certeza y estabilidad en el lugar específico en el que presta sus servicios, y en donde establece su actividad personal adicional a la de su fuente de trabajo, como podría ser su escuela, domicilio, actividades deportivas, etcétera, ya que ni el hombre vive solo para trabajar, ni los Bancos se pueden detener porque un cambio justo o necesario, no le guste o no le convenga a un empleado.

La antigua solución a este problema hasta ahora lo ha sido la creación de un puesto denominado "comodín", especial, excepcional, casi elitista, que es un trabajador movable, pero que en las condiciones de evolución de las innovaciones tecnológicas creemos que tendrá que adaptarse y consecuentemente convertirse

en un puesto usual polivalente o de multihabilidades en el que el trabajador por sus condiciones de alta capacidad y capacitación preste un mejor servicio en varios puestos individuales o simultáneos, y en distintos lugares o centros de trabajo de una área específica con una mejor remuneración.

Como en la época de la Revolución Industrial en donde la máquina desplazó al hombre, ahora, en la etapa de la "modernidad" con el mismo riesgo, máquinas más sofisticadas desplazarán al hombre, por lo que el mercado de salarios y los trabajadores deben prepararse y adaptarse a las necesidades concretas de la nueva empresa, y en este sentido la capacitación, la polivalencia o multihabilidades nos parece que serán algunas de las mejores medidas para evitar los riesgos del desempleo.

15.2.3.- PERMANENCIA EN EL TRABAJO.- La Ley Reglamentaria que nos ocupa distingue entre trabajadores de base y de confianza. De estos últimos nos ocuparemos posteriormente.

A propósito de los trabajadores de base la Ley Reglamentaria en su artículo 4° establece que estos empleados tendrán permanencia en su trabajo después de cumplir doce meses. Cabe señalar que ni en el régimen burocrático ni en el del Apartado "A" se habla de "permanencia" en el trabajo. Por ésto, a continuación trataremos de indagar cual es el supuesto de la Ley.

De acuerdo con el régimen del Apartado "A", en principio ningún trabajador puede ser despedido sin causa legítima y si ésto

ocurrir el afectado puede optar por la reinstalación o por el pago de una indemnización. Sin embargo, a esta estabilidad la misma Constitución en su fracción XXII le establece una modalidad cuando admite que la ley determine los casos en los que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Por su parte el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, con la autorización mencionada entre otras hipótesis señala que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar a un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año, pagándole la indemnización que preve el artículo 50 del mismo ordenamiento.

Ahora bien, en la práctica los Bancos antes de la conocida nacionalización lo que hacían cuando sin causa justificada querían separar a un trabajador con antigüedad menor de un año era pagarle sin previo litigio la indemnización prevista en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

A nuestro juicio el artículo 4° de la Ley Reglamentaria al establecer la permanencia en el trabajo hasta cumplir doce meses, precisamente quiso mantener el trato o la práctica antes indicada que repetimos se fundaba en el régimen del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Esto quiere decir que de acuerdo con la Ley Reglamentaria que rige a los trabajadores bancarios en el Apartado "B" un empleado antes de cumplir doce meses puede ser separado sin causa justificada mediante el pago de una indemnización.

A propósito de los trabajadores bancarios que se encuentran en el régimen del Apartado "B", es preciso analizar si

constitucionalmente es válida o no la hipótesis de permitir que antes de doce meses de antigüedad se separe a un trabajador sin causa legítima con el pago de una indemnización.

Para desahogar esta cuestión es preciso recordar que la fracción IX del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional señala que los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada y que si no ocurriere así el afectado tendrá derecho a optar por la reinstalación en el trabajo o por la indemnización correspondiente; así, a propósito de los trabajadores del Estado no existe una disposición como la que el Apartado "A" preve en su fracción XXII. Esto quiere decir que constitucionalmente el régimen burocrático protege con mayor rigor para el trabajador que no es de confianza la estabilidad en el trabajo.

En este orden de ideas, el artículo 4° de la Ley Reglamentaria que rige a los trabajadores bancarios en el Apartado "B" es inconstitucional por lo que se refiere al trato que pretende darle a los empleados con menor antigüedad de doce meses. Creemos que en la práctica, un trabajador en esta situación podrá invocar la inconstitucionalidad del mencionado artículo 4° de la Ley Reglamentaria, o bien si económicamente le conviene acogerse a la hipótesis de recibir una indemnización.

Ahora bien, ¿Cual será el monto de esta indemnización? Nosotros pensamos que si la idea era mantener el régimen del Apartado "A" y siendo supletoria la Ley Federal del Trabajo, el importe que tendrá que pagar un Banco que sin causa pretenda

despedir a un trabajador con antigüedad menor de doce meses deberá ser la que preve el artículo 50 de este ordenamiento.

El mismo artículo 4° que nos ocupa señala también que los trabajadores con más de doce meses de antigüedad y por tanto con "permanencia en el trabajo", en el caso de que fueran separados sin causa justificada podrán optar por la reinstalación en su trabajo o por que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados. Esta hipótesis rebasa en beneficio del empleado bancario, al régimen de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, antes del año de 1973 la jurisprudencia había interpretado que el trabajador despedido injustificadamente conforme a la Ley Federal del Trabajo, tenía derecho a tres meses de salario y veinte días más por cada año de servicios prestados, y ésto se enseñaba en las universidades y se aplicaba en los conflictos laborales. Seguramente la interpretación antes aludida sirvió de base a los autores del Antiguo Reglamento de Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares que establecía esta misma indemnización. De esta manera este mismo criterio se trasladó al artículo 4° que analizamos; sin tener en cuenta que con posterioridad al año de 1973 los Tribunales Federales habían establecido un criterio distinto al interpretar la Ley Federal del Trabajo, interrumpiendo así la jurisprudencia citada.

El nuevo criterio que ahora rige en el Apartado "A" y la Ley Federal del Trabajo, señalan que por despido injustificado no

procede pagar los veinte días de salario por cada año de servicios prestados.(143).

Es pertinente aclarar que el cambio de interpretación jurisprudencial no afecta en este caso al trabajador de la Banca con antigüedad de más de doce meses, quien recibe en virtud de este artículo 4° de su Ley Reglamentaria un trato superior al de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que en caso de despido injustificado deberá recibir el empleado bancario además de otras prestaciones a las que tenga derecho, tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados, más salarios caídos. Esta interpretación se reitera en los artículos 5° y 112 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo y constituyen un derecho.

15.2.4.- TRABAJADORES DE TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA.- Dentro del género de trabajadores de base las Condiciones Generales de Trabajo distinguen en su artículo 5° a los nombramientos definitivos de los que ya nos ocupamos y al personal por tiempo fijo y obra determinada señalando que éstos se regirían en cuanto a sus derechos y obligaciones por lo establecido en los nombramientos respectivos, las condiciones y la ley.

La Ley Reglamentaria no se ocupa de los trabajadores de tiempo fijo o por obra determinada, por lo que nos parece lógico que el nombramiento de este tipo de trabajo tendrá que ajustarse a la norma supletoria, ésto es a de la Ley Federal del Trabajo que dispone que únicamente podrá estipularse este tipo de contrataciones cuando lo exija la naturaleza del trabajo.(144).

En cuanto a las Condiciones Generales de Trabajo conviene señalar que incluye a los trabajadores de tiempo fijo o por obra determinada en el régimen de todos los empleados, salvo por las limitaciones propias de temporalidad que seguramente no les permitirá fácilmente acceder a los beneficios que requieran de una antigüedad importante. Sólo a propósito del servicio médico particular, los remite a estos empleados y sus derechohabientes a los términos del convenio de subrogación y a los beneficios que tengan derecho conforme a la Ley del Seguro Social y el Reglamento del Seguro obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos, tema éste del que nos ocuparemos al tratar el Servicio Médico subrogado.

15.2.5.- LOS BECARIOS.- Antes de ocuparnos de otro tema abordaremos uno muy espinoso conocido en la Banca como los "becarios" o "meritorios". Su origen se remonta a épocas anteriores a la de la nacionalización de la Banca y siguen subsistiendo en la época del régimen del Apartado "B" de los trabajadores bancarios.

Resulta que es muy atractivo sobre todo para los jóvenes aún sin profesión, ingresar a una institución bancaria por los horarios de atención al público que en muchos casos les permiten estudiar y por los beneficios en salario y prestaciones que normalmente son superiores a los de los trabajos en los que éstos se podrían emplear. Todo esto ha originado un mito en torno a la clase y a la calidad económica y cultural de los trabajadores de la Banca constituyendo un privilegio ingresar a ella.

Con base en este mito, se ha generado una práctica en la cual los centros bancarios que son órgano de la Asociación Mexicana de Bancos en las regiones, le dan la "oportunidad" generalmente a estudiantes de que aprendan el trabajo bancario y se relacionen con instituciones de esta naturaleza, teniendo así la posibilidad de que al hacer méritos y comprobar su habilidad y destreza puedan ser objeto de una contratación o nombramiento definitivo.

Aún cuando suponemos que la naturaleza de los becarios debería ser temporal y que el aprendizaje debería ser auténtico, en la práctica por razones de mercado de salarios se deformó la medida y resulta que los becarios son trabajadores que en un principio son capacitados pero luego son empleados en condiciones de labor igual que el resto de los trabajadores bancarios, pero sin los beneficios sociales y económicos de este régimen.

Así, los "becarios" o "meritorios" son trabajadores normalmente estudiantes que reciben un "estipendio o pensión temporal" equivalente al salario mínimo general de la región y supuestamente ningún tipo de protección legal laboral. Debido a que el tema resulta como antes mencionamos espinoso no fué posible conseguir las "políticas" o criterios a los que están sujetas estas personas, aunque existen en toda la Banca comercial y pese a que no aparecen en la plantilla de trabajadores se pueden localizar en las listas departamentales o en nóminas confidenciales de la Banca que entregan a Asociación Mexicana de Bancos o a los centros bancarios para que éstos les paguen a los becarios.

Nosotros pensamos que el tema del aprendizaje resulta controvertido por las extremas posiciones en las que se colocan los representantes o del patrón o de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo en principio lo prohíbe por los abusos de que fueron objeto los empleados que después de aprender se les seguía pagando igual como aprendices. Por otra parte al patrón no le es razonablemente económico pagarle igual a un recién empleado inexperto que a un trabajador calificado por su experiencia y eficiencia comprobada.

A nuestro juicio las dos posturas son compatibles y máxime que por experiencia en la Banca nacionalizada hemos comprobado el fenómeno constatando que se admitía a trabajadores sin experiencia como supervisores en diversas categorías, y los empleados supervisados tienen que empezar a enseñarle al "jefe" quien en esta lógica como tal, gana mucho más en salario y prestaciones que los trabajadores que le enseñan.

En este orden de ideas nos parece que es injusto que los trabajadores expertos ganen igual que los nuevos empleados que carecen de estas aptitudes, y que desempeñan por lógica salvo excepciones su trabajo con menos niveles de calidad y cantidad. Es por ésto que pensamos que debería abrirse la discusión y las posturas para el efecto de regular con interés social y garantía legal a los trabajadores inexpertos dejando claro en este ordenamiento y garantizando que este tipo de empleo sólo puede darse cuando la situación del trabajador real y temporalmente lo amerite. Con ésto se

evitarían recursos de mercado y abusos como ocurre con los "Becarios" o "Meritorios".

A nuestro juicio una opción viable y justa lo sería aceptar que el trabajador nuevo sin experiencia, ingrese ganando el mínimo del tabulador y vincular su situación al compromiso de que éste se capacite en otros aspectos adicionales a su puesto, cuidando que esta situación no implique el desplazamiento en el derecho a capacitarse del personal más antiguo.

La anterior propuesta permitiría que la temporalidad se limitara a la capacitación del empleado y permitiera contar con mejores empleados aún en beneficio del Banco. Por su parte, el empleado capacitado en estas condiciones también tendrá mayores opciones en su propia labor o en el mercado de salarios si es que sus aptitudes y capacitación no son justamente remuneradas.

15.2.6.- LOS TRABAJADORES DE FIDEICOMISOS.-

Este tema como otros que trataremos en nuestro estudio, resulta complejo y nos parece que es y seguirá siendo polémico en virtud de la versatilidad de la figura del Fideicomiso y porque las normas que rigen a sus trabajadores no son claras.

Debemos empezar por recordar que en México el Fideicomiso es un acto jurídico en el que sólo puede intervenir como Fiduciario las personas autorizadas por la ley y que hasta ahora dicha atribución se ha reservado en nuestra legislación a los Bancos

y por excepción a las Aseguradoras, tratándose de Fideicomisos de administración relacionados con el pago de primas de seguros. Es por ésto, que cuando hablamos de los trabajadores de Fideicomisos encontramos generalmente la presencia de una institución bancaria.

Asentado lo anterior en el aspecto histórico, también es conveniente recordar que la situación jurídica de los trabajadores de los Fideicomisos Bancarios correspondió al ámbito del trabajo en general hasta el año de 1941 en el que la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares vigente en aquella época señaló en la Fracción XIV de su artículo 45 que:

El personal que las Instituciones de Crédito utilicen directa o exclusivamente para el desempeño de mandatos o comisiones o la realización de Fideicomisos no formarán parte del personal de la Institución, sino que, según los casos, se considerará al servicio del mandante o comitente o del patrimonio dado en Fideicomiso. Sin embargo, cualesquier derechos que asistan a estas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución fiduciaria, la que en su caso para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte, afectará en la medida que sea necesaria, los bienes materia del Fideicomiso de acuerdo con lo que establece la Fracción III de este artículo.

Por su parte la Fracción III del citado artículo 45 señalaba la obligación del Banco fiduciario de llevar contabilidades diferentes para cada Fideicomiso y afectar éstas sólo con las responsabilidades que a cada Fideicomiso correspondan.

Como puede apreciarse el precepto transcrito señalaba que el personal destinado al servicio directo o exclusivamente de un Fideicomiso no formaría parte del personal bancario, y utiliza la noción oscura de que se considerará a estos trabajadores al servicio del patrimonio dado en Fideicomiso lo que a nuestro juicio ha provocado diversas y contradictorias interpretaciones y las críticas de las que más adelante nos ocupamos.

La situación anterior no se modificó con la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito publicada en el Diario Oficial de la Federación del 31 de Diciembre de 1982 dado que este ordenamiento decretó en su artículo tercero la aplicación del título primero, capítulo VI de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, mismo que comprende a la disposición que nos ocupa y que ya transcribimos.

La Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito publicada en el Diario Oficial de la Federación del 14 de enero de 1985 vino a introducir una cierta modificación al contenido del precepto que transcribimos, al omitir en el artículo 63 la referencia que se hacía respecto a los mandatos y comisiones al señalar que:

El personal que las Instituciones de Crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de Fideicomisos, no formará parte de la Institución, sino que, según los casos, se considerará al servicio del patrimonio dado en Fideicomiso. Sin embargo cualesquier derechos a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la Institución de Crédito, la que, en su caso, para cumplir con las resoluciones, que la autoridad competente dicte, afectará en la medida que sea necesaria, los bienes materia del Fideicomiso.

El texto que hemos transcrito es idéntico al actual artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito del cual nos ocuparemos a continuación, para evitar repeticiones inútiles.

El contenido del precepto que comentaremos, es objeto de críticas que se podrían resumir en las consideraciones que se hacen acerca de que el artículo en cuestión le atribuye titularidad de una relación de trabajo al patrimonio dado en Fideicomiso o al Fideicomiso mismo, lo cual resulta irregular toda vez que ni el patrimonio en sí mismo ni el Fideicomiso tienen personalidad jurídica. Estas argumentaciones son reforzadas con la opinión de que el artículo es inconstitucional por no estar contenido en una ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional y que en consecuencia, el personal de los Fideicomisos en tanto que están subordinados a

los delegados fiduciarios y es la institución bancaria la beneficiaria de sus servicios son trabajadores bancarios.(145).

A nuestro juicio, el hecho de que al hablar de trabajadores de Fideicomisos tengamos que vincular esta situación a la presencia de un Banco no implica que necesariamente este personal tenga que ser considerado dentro del régimen de los trabajadores bancarios.

En efecto, nosotros pensamos que el planteamiento de este problema debe de iniciarse recordando que en nuestra legislación el Fideicomiso crea una estructura de propiedad distinta a la tradicional en la que el Fiduciario aparece como titular de un patrimonio destinado a un fin específico.(146).

Lo anterior, implica que en el Fideicomiso no se confunden ni los patrimonios ni los objetivos, ni las relaciones jurídicas propias del Banco con las que éste asuma como Fiduciario respecto del patrimonio dado en Fideicomiso. En estas condiciones, en la interpretación que debe darse al artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito debe hacerse una distinción entre el personal del Departamento Fiduciario de un Banco, ésto es, los empleados que en forma permanente y subordinada prestarán sus servicios al área Fiduciaria, aún con especialidades, a quienes debemos de calificar como trabajadores bancarios, y por otra parte considerar a aquellas personas que para la realización de los objetivos de un sólo Fideicomiso son contratadas para este propósito en cuyo supuesto este personal no será trabajador bancario y tendría digamos como "patrón fiduciario" al Banco de que se trate.

En este orden de ideas, al personal contratado para realizar los objetivos de un sólo Fideicomiso, el artículo que interpretamos señala que no será considerado trabajador bancario aún cuando los derechos que tenga los ejercite en contra de la Institución Fiduciaria quien en su caso afectará exclusivamente al patrimonio dado en Fideicomiso.

Veamos un ejemplo en concreto: el personal que se contrate en un Fideicomiso cuyo objeto sea administrar algunas propiedades, como podría ser un cobrador, si sólo labora en este Fideicomiso, esta persona no será trabajador bancario aún cuando tenga como "patrón fiduciario" al Banco de que se trate.

A nuestro juicio la interpretación que hemos hecho es la que debe prevalecer respecto de aquella que considera a todos los trabajadores de Fideicomisos como empleados bancarios, máxime cuando que existe el artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito en vigor, que ya hemos comentado.

En cuanto al argumento de que la Ley de Instituciones de Crédito resulta inconstitucional por no ser una Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, a nuestro juicio dicho alegato nos parece improcedente dado que se trata de una norma en materia de trabajo expedida por el Congreso de la Unión, órgano facultado para legislar en materia de trabajo conforme a lo establecido por la Fracción X del artículo 73 y el segundo párrafo del artículo 123, ambos de la Constitución Federal.

La opinión que hemos vertido acerca de que los trabajadores de un sólo Fideicomiso no deben considerarse empleados bancarios, debe entenderse como la regla general sujeta a algunas aclaraciones, dado que en la práctica las Instituciones de Crédito han abusado en el uso del Fideicomiso y aparentan separar de su patrimonio algunas funciones y recursos económicos bajo la figura del Fideicomiso lo que nos parece desde el punto de vista administrativo y mercantil como discutiblemente válido pero además improcedente para eludir una responsabilidad laboral.

El procedimiento que denunciarnos se ha generalizado a propósito de los fondos de inversión en los que los Bancos para distinguir operativamente y administrar los recursos que se manejan de los clientes de este producto bancario, constituyen un supuesto fideicomiso en los que la misma institución bancaria es Fideicomitente fundador y fiduciario y además en las mismas instalaciones del Banco destina a algunos empleados para el control administrativo y venta de este servicio bancario.

En el supuesto anterior, nos parece que este tipo de fideicomisos realizan funciones de Banca y Crédito al amparo de la concesión, y ahora autorización otorgada a la institución bancaria por lo que es una simulación la celebración del Contrato Fiduciario. No existe una separación real del patrimonio y objetivos del Banco ya que se trata de una separación operativa de un servicio bancario y en estas condiciones nosotros pensamos que el personal destinado a estos fideicomisos son auténticos empleados bancarios.

Este personal presta un servicio personal subordinado al Banco, quien dentro de sus atribuciones como patrón los destina a la prestación de un servicio bancario especializado; éste se realiza siguiendo las instrucciones de los representantes del Banco; en las mismas instalaciones bancarias y se le paga en la misma nómina del resto de los empleados de la Institución de Crédito de que se trate.

En estas condiciones el personal que hemos señalado, esto es el que se destina a los fideicomisos similares a los que comentamos, deben ser considerados y tratados como trabajadores bancarios con todos sus derechos y obligaciones que ésto implica.

15.2.7.- TRABAJADORES DE CONTRATISTAS Y FILIALES.- Al ocuparse la doctrina de la figura jurídica del contratista el tema divide las opiniones entre quienes advirtiéndolo que se ha recurrido a éstos para eludir responsabilidades laborales o para abatir condiciones de trabajo que deberían ser iguales, censuran su existencia mientras que otros la justifican argumentando que la necesaria división del trabajo ha permitido y exigido crear especialidades distintas a las actividades básicas de las empresas.⁽¹⁴⁷⁾

La Ley Federal del Trabajo recoge esta histórica polémica en sus artículos 12, 13, 14 y 15 buscando proteger a los trabajadores tan solo del patrón ficticio insolvente.

De esta manera la Ley Federal del Trabajo distingue las siguientes hipótesis:

En primer término al intermediario que es un simple enganchador o sea la persona que contrata o interviene en la contratación de otros para que presten sus servicios a un patrón. En este caso el patrón responsable será quien se beneficie del trabajo contratado.

En segundo término, tenemos al contratista que sería la empresa que con elementos propios suficiente para cumplir con sus obligaciones laborales presta sus servicios a otra empresa. En este supuesto el hecho de que la contratista sea solvente es suficiente para que se considere exclusivamente como patrón.

La tercera hipótesis la encontramos cuando la empresa que presta sus servicios a otra resulta que no cuenta con los elementos propios suficientes para cumplir con sus responsabilidades laborales. En este supuesto la empresa que se benefició directamente con las obras o servicios será solidariamente responsable por las obligaciones contraídas por el Contratista insolvente.

La cuarta hipótesis correspondería a la noción comercial de las filiales aún cuando la Ley Federal del Trabajo no les asigna este nombre específico pero las contempla como las empresas que con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra.

En caso de que la filial no cuente con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales, en este caso la empresa principal beneficiaria de las obras o servicios

prestados será solidariamente responsable con la filial de las obligaciones contraídas con los trabajadores, pero además, los empleados de la filial tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que tengan los trabajadores que ejecuten labores similares en la empresa beneficiaria. La Ley Federal del Trabajo aclara que para determinar la proporcionalidad de las condiciones de trabajo, se deberá tomar en cuenta todas las circunstancias que puedan influir en las diferencias, incluyendo la de los salarios mínimos que existan en las distintas zonas económicas.

Al amparo de estas normas y aún antes del año de 1982, encontramos en los Bancos empresas contratistas tales como las dedicadas a la limpieza de los centros de trabajo o en la construcción y remodelación de oficinas.

En el proceso de cambio en el ámbito laboral bancario los trabajadores de las contratistas señaladas no experimentaron ninguna modificación, ésto es, continuaron rigiéndose por la Ley Federal del Trabajo y tuvieron como único patrón al Contratista en virtud de que los Bancos siempre fueron muy cuidadosos de contratar este tipo de servicios con empresas solventes.

Las razones de la presencia y subsistencia de estas contratistas obedecen a que por una parte no le resultaba rentable a los Bancos realizar estas labores con personal con prestaciones bancarias, y por otra resulta fácil explicar que la actividad básica de las instituciones bancarias no es la de realizar la limpieza, construcción o remodelación de los centros de trabajo.

El resultado de esta situación, lo es que los trabajadores de las contratistas indicadas laboran en condiciones de trabajo sujetas a los mínimos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

En el período de Banca comercial controlada por el estado, empujados por las mismas razones de rentabilidad, ha aumentado la presencia de contratistas solventes en labores tales como mantenimiento y reparación de equipo de oficinas y cómputo, mensajería, choferes, investigaciones de crédito, cobranza, captura de datos, ingeniería financiera etcétera.

Por otra parte es conveniente señalar que la necesidad que han tenido los Bancos de contar con factores que resultan estratégicos en la competencia comercial tales como la confidencialidad, la mayor calidad y rapidez en el trabajo, han propiciado que las instituciones bancarias estén incursionando en la creación de filiales, ésto es, empresas bajo la forma de Sociedades Anónimas que con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales ejecutan obras o servicios en forma exclusiva para un Banco.

Irónicamente las nuevas filiales en la Banca se han dividido en dos tipos: las primeras que han sido utilizadas para abatir las condiciones de trabajo de los empleados bancarios y las segundas que han servido para pagar en efectivo más del que se paga a los trabajadores en los Bancos pero sin prestaciones.

Respecto de las primeras filiales ésto es, las que han servido para abatir las condiciones de trabajo bancarias, normalmente se formaron liquidando como si se tratara de despido injustificado a todos los trabajadores bancarios que realizaban las labores de que se trate, ofreciéndoles recontractación en la filial en la que las condiciones de trabajo se rigen por los mínimos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

En esta modalidad, la Banca ha empezado a experimentar que los mejores trabajadores sólo permanecen en la filial mientras encuentran otro trabajo en el que les ofrezcan mejores condiciones. Es por ésto, que a corto o mediano plazo será necesario revisar las condiciones de contratación de este personal si es que se busca no sólo abatir costos sino también mejorar la calidad y oportunidad del servicio.

En esta hipótesis de trabajadores de filiales, nos parece que la reglamentación que al respecto contiene el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo se ha quedado con mucho rezagada a las condiciones de contratación actuales y futuras, ya que ha bastado que las filiales sean solventes para abatir hasta los mínimos legales, las prestaciones de quienes antes eran empleados de la Banca.

En este sentido, resulta a nuestro juicio también injusto y absurdo que la ley proteja más y proporcione derechos de proporcionalidad en condiciones de trabajo sólo a los trabajadores de las filiales insolventes.

Pero aún más como antes señalamos, el efecto de esta regulación no sólo ha perjudicado a los trabajadores sino que también ha propiciado el abatimiento de la calidad de los servicios al no contar las filiales que nos ocupan con empleados de calidad y con arraigo en la empresa.

El segundo tipo de las filiales que comentamos, acostumbra a contratar empleados que por su perfil socioeconómico cuenta con casa habitación o no la necesitará a corto plazo y generalmente tiene automóvil por lo que sus requerimientos inmediatos son más de dinero en efectivo que de prestaciones a mediano y largo plazo.

En estos casos, se acostumbra a fijar un salario mensual superior a los mínimos legales y establecer una compensación variable en función de resultados, logros, metas cumplidas y capacitación adquirida de tal suerte que su compensación total supera con creces al efectivo que se acostumbra pagar en la Banca tradicional.(148).

A nuestro juicio las contratistas, pero sobre todo las de los dos tipos de filiales que hemos comentado que existen en la Banca comercial, tienden a proliferar por razones de costos que se traducen en las siguientes situaciones:

La primera, porque la intensa competencia en la que seguirán operando los Bancos comerciales mexicanos los obligará a buscar abatir costos en recursos humanos en lo posible.

La segunda, que es una continuación de la anterior, se produce por el hecho de que con la integración de grupos financieros, áreas completas de personal no tendrán por qué duplicarse tales como por ejemplo recursos humanos, organización, auditoría, jurídico, seguridad, etcétera.

Finalmente, la próxima presencia en México de empresas extranjeras y entre éstas de Bancos, agudizarán la necesidad de ahorrar en costos ya que algunas de estas empresas sobre todo Europeas o Asiáticas acostumbran a subdividir por razones de costos los procesos de trabajo en función de su rentabilidad.

Cabe advertir que en la creación y proliferación de contratistas y filiales no se tienen límites manejables, ya que en base a la división del trabajo basta que el patrón argumente especialidad de la función y que ésta no sea estrictamente correspondiente al objeto social de Banca y Crédito, para que se pueda buscar la contratación externa más rentable para el Banco.

Para valorar esta última afirmación, es preciso aclarar que de nada servirá simplemente oponerse o negar el fenómeno de las contratistas o filiales más rentables para los Bancos, ya que éstas se están dando en función de los costos mismos que finalmente pagan los usuarios y clientes de la Banca, y en este sentido, estamos ciertos que ningún cliente de un Banco estará dispuesto a pagar más cuando existe otro Banco que le preste igual o mejor servicio en condiciones menos onerosas.

Es por lo anterior, que advertimos por una parte la necesidad de una adición a la Ley Federal del Trabajo que regule por razones de justicia social la situación de los empleados de una filial solvente estableciendo el derecho a prestaciones proporcionales a la naturaleza del trabajo; las condiciones del mercado de salarios de que se trate; las circunstancias de calidad e intensidad del trabajo y la situación económica de la matriz para establecer así un marco legal que permita armonizar el derecho a una retribución justa por el trabajo desempeñado y el costo de la renta del trabajo.

Por otra parte, nos parece que también es necesario readecuar las condiciones de trabajo de la Banca a las circunstancias a las que se verá inmerso en el futuro el trabajo bancario; de tal suerte, que cuestiones obsoletas o perjudiciales que encontramos en ellas o bien que no se ajustan a las reglas de la futura competencia, cambien o tengan alguna modalidad que las adecúe a las condiciones del trabajo como podría ser una mayor retribución en efectivo; pero todo ésto, sin perder definitivamente las prestaciones en especie que son de gran valor para los trabajadores de la Banca, supuestos de los que nos ocuparemos al tratar las perspectivas que se pueden tener en la futura contratación colectiva.

15.3.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Como expusimos en el primer capítulo, la necesidad de controlar a los empleados de confianza fué una de las razones para ubicar a los trabajadores bancarios en el Apartado "B". Pasados los años y

abortada la posibilidad del sabotaje, veamos como quedó el régimen de estos trabajadores:

15.3.1.- LA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO.- Como más adelante veremos, al ubicarse a los trabajadores bancarios en una fracción XIII-Bis antes de la fracción XIV del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, parecía que la recomendación constitucional era que el personal de confianza sólo tuviera como garantías laborales derecho a su salario y a la seguridad social. Resultaba entonces que el Estado en cualquier momento y sin responsabilidad, podría decidir separarlos de su trabajo, perdiendo así la antigüedad y la estabilidad que aunque limitada tenían en su régimen anterior.

La intranquilidad de este personal no se disipó por completo con la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado "B" que estudiamos, ya que si bien no los excluyó como la burocrática lo hace con su personal de confianza, de cualquier manera no fué clara al definir su situación.

En efecto, el artículo 4° de la Ley Reglamentaria después de señalar que los trabajadores de base con antigüedad de más de doce meses en caso de ser separados en su empleo sin causa legítima podrían optar por reclamar su reinstalación o la indemnización. A continuación en un punto y seguido este precepto indicó que los empleados de confianza no tendrían derecho a la reinstalación. De esta manera como afirma el Doctor Néstor de Buen:

Aquí caben todas las interpretaciones posibles. No se les concede expresamente la indemnización pero se les excluye expresamente de la reinstalación ¿Cuál es la interpretación adecuada? Un juez conciente entendería que si se excluye categóricamente un derecho queda por lo menos el otro. Otro juez, que no sea tan conciente, podrá decir que el derecho a la indemnización no se otorga y que por lo tanto no existe. Si ese juez juega con las analogías, no le faltarán argumentos para invocar los antecedentes burocráticos que definitivamente excluyen a los empleados de confianza del derecho a la indemnización. Pero además podrá apoyarse elegantemente en la propia Constitución que sólo les reconoce como ya vimos el derecho a la protección del salario y a las normas de seguridad social.(149).

La justicia compromete a la interpretación generosa en favor de estos empleados y la doctrina en su mayoría se sumó a esta hipótesis.(150). No obstante que hay que reconocer que el estado pudo en cualquier momento optar por la aplicación de la fracción XIV del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Lo cierto es que el artículo 113 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, les otorga el derecho a la indemnización en caso de cese injustificado.

15.3.2.- DERECHOS COLECTIVOS.- Otra restricción para los trabajadores de confianza, aparece del hecho de que la Ley Reglamentaria al incorporar al régimen del trabajo bancario el título cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, relativo a la organización colectiva de los trabajadores por aplicación del artículo 70 de este ordenamiento, resulta que los empleados bancarios de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos.

15.3.3.- EL ESCALAFON.- La Ley Reglamentaria también incorpora el título tercero de la legislación burocrática relativa al escalafón, y aunque aquí no se excluye expresamente al personal de confianza, la tradición, la lógica y una recta interpretación nos llevan a concluir que este procedimiento rige sólo para los trabajadores de base. Más aún si existiere alguna duda sobre la exclusión en el escalafón para el personal de confianza, ésta se aclaró con la expedición del Modelo General de Condiciones Generales de Trabajo el cual en su artículo 81 limitó el escalafón a los trabajadores de base.

15.3.4.- SU ESTABILIDAD EN LA LEY DE INSTITUCIONES DE CREDITO.- Sin que exista una explicación muy consistente, pero seguramente por problemas que se tuvieron con funcionarios de alto nivel jerárquico en los Bancos, se justificó que la Ley del Servicio Público de Banca y Crédito de 1985 hoy derogada, en su artículo 24 estableciera requisitos de antigüedad y experiencia en el sistema financiero mexicano para poder ocupar cargos de las dos jerarquías administrativas inferiores a las del Director General, y contemplaba la posibilidad de suspender o remover a estos

funcionarios y a los que pudieran obligar con su firma a la Institución, cuando tales personas no contaran con la suficiente calidad técnica o moral para el desempeño de sus funciones, oyendo previamente al interesado.

De esta suerte, la ley derogada establecía normas que podían influir en la estabilidad laboral, en adición a las previstas en el artículo 20 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

La Ley de Instituciones de Crédito vigente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 1990 en sus artículos 24, 25 y 43 establecen supuestos y efectos similares a las de la ley bancaria antes indicada. Por las repercusiones que en materia laboral puedan tener estas disposiciones las comentaremos brevemente.

Hay que apreciar que estas normas son aplicables a la Banca privada y también a la de desarrollo que hasta hoy controla el Estado. Esto quiere decir que las disposiciones tendrán aplicación en Bancos privados y del Gobierno. En ambos, el contrato o nombramiento de los funcionarios de la jerarquía inmediata inferior al Director General tendrán que cumplir con los siguientes requisitos:

I.- Ser Ciudadano Mexicano.

II.- Haber prestado por lo menos cinco años sus servicios en puestos de alto nivel decisorio, cuyo desempeño requiera conocimiento y experiencia en materia administrativa.

III.- No tener litigio pendiente con el Banco; estar quebrado o concursado o en general inhabilitado para ejercer el comercio; que no hayan sido rehabilitados o bien realicen funciones de inspección y vigilancia o regulación de las instituciones de crédito.

Para las personas que pretendan a ocupar algún puesto de los dos niveles jerárquicos inferiores al Director General se exigen sólo los requisitos de la fracción II y III que antes enunciamos o sea que pueden ser extranjeros.

Sin embargo no basta cumplir con estos requisitos previstos en la ley toda vez que ésta, además otorga a la Junta de Gobierno de la Comisión Nacional Bancaria la facultad subjetiva de valorar que la contratación o nombramiento de esta persona no represente fenómenos de concentración indebida o inconveniencia para el sistema.

La misma Junta de Gobierno oyendo previamente al interesado de conformidad con los preceptos que comentamos en todo tiempo podrá determinar que se proceda a la remoción o suspensión de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales, Comisarios, Directores y Gerentes, Delegados Fiduciarios y Funcionarios que puedan obligar con su firma al Banco en los siguientes casos:

I.- Cuando la Junta considere que tales personas no cuentan con la suficiente calidad técnica o moral.

II.- Cuando no reúnan los requisitos de ley.

III.- Cuando incurran de manera grave o reiterada en infracciones a la ley o a las disposiciones generales que de ella deriven.

En estos dos últimos supuestos, la misma comisión podrá además inhabilitar a las citadas personas por un período de seis meses a diez años, sin perjuicio de las sanciones que conforme a esta Ley u otros ordenamientos les fueren aplicables.

Nos parece explicable la vocación legislativa por contar con un sistema financiero conveniente, moral, técnico y respetuoso de las normas legales solo que la rectoría estatal en ocasiones no puede ir a niveles subjetivos de conveniencia y moralidad y más aún cuando el artículo 4° de nuestra Constitución preve que:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

De lo anterior se deduce que los impedimentos para contratar, nombrar o remover a un alto funcionario de los que nos ocupamos, no tiene más límite que la licitud o el no ofender en

términos de ley los derechos de la sociedad, en cuyo supuesto dudamos mucho que puedan ubicarse las amplias facultades subjetivas de moral, conveniencia o valoración de la capacidad de una persona que se le delegan a la Junta de Gobierno de la Comisión Nacional Bancaria.

Lo dilatado de los conceptos que comentamos admiten supuestos caprichosos que podrían desviar la intención del legislador. Por ejemplo la calidad moral ¿Estaría en duda si la tesorería de los Bancos se maneja en dólares?. Lo estaría ¿Si obtienen grandes utilidades en el margen de intermediación financiera? Más aún, la calidad moral de un banquero se juzgará ¿Si es adicto al consumo de bebidas alcohólicas? ó ¿Porque tenga relaciones amorosas con su secretaria? Aún no sabemos de la aplicación de estos preceptos aunque no dudamos que a mediano plazo generará la controversia que desde ahora pronosticamos.

Como quiera que sea, se deberá tomar en cuenta que a propósito de los empleados de confianza cuando se trate de las jerarquías a las que nos referimos en este apartado, habrá que considerar las anteriores exigencias para contratarlos o nombrarlos, y adicionar a las causales de cese y de suspensión de la relación de trabajo que contemplan la Ley Reglamentaria los supuestos que ahora también hemos comentado.

15.4.- EL CATALOGO DE PUESTOS.- La Ley Reglamentaria que analizamos distigue al personal "de base o

sindicalizado" del denominado trabajador de "confianza" y preve que estas diferencias se determinen en un catálogo general de puestos.

Gramaticalmente constatamos que la palabra "catálogo" significa una lista de cosas puestas en orden, y se ha aceptado esta noción para designar el o los documentos que determinan qué puestos son de confianza y cuales de base. Es notorio que el término de "confianza" no es muy afortunado, habida cuenta que en la Banca en el sentido literal y real todo el personal es confiable y la ley y las Condiciones de Trabajo sancionan hasta con el cese el abuso de esta calidad. Amén de que no existe la relación que se pretende oponer entre la "base" y la "confianza", ya que la primera noción hace referencia a la estabilidad en el trabajo y la segunda a la seguridad que de ellos tiene el patrón. Sin embargo, esta terminología ha permeado en el ámbito de la cultura laboral de tal suerte que para evitar confusiones la seguiremos utilizando con la reserva apuntada.

El artículo 3° de la ley reglamentaria que ahora analizamos emplea tres criterios para determinar al personal de confianza y obtener con ésto la ampliación del marco tradicional conocido en el sistema jurídico mexicano para calificar como tales a los trabajadores.

La razón de esta amplitud a nuestro juicio tiene varias explicaciones. En primer término la urgencia del Estado, propietario mayoritario de la Banca de conservar el control de las instituciones de crédito. Para entender ésto, hay que recordar que la mayor parte

del personal de alta jerarquía o que incidía en el desarrollo y operación de los Bancos habían decidido ser empleados privados, y lo fueron del Gobierno sin su voluntad y vocación por la medida expropiatoria. Muchos de ellos seguramente podían no coincidir con el plan de Banca Nacionalizada y hasta boicotear su desarrollo. En este orden de ideas, convertir al mayor número posible de trabajadores como de confianza y colocarlos además en el régimen del Apartado "B" le ofrecía al Gobierno un amplio control sobre los mismos.

En efecto, el manejo que se le dió a los empleados de confianza al colocar la adición constitucional del Apartado "B" en la fracción XIII-Bis, o sea antes de la XIV cuando que más cómodamente podría haber sido la XV, anunciaba que la recomendación del Estado era la de que el personal de confianza sólo tuviera derecho a su salario y la seguridad social. Como el personal que estuviera en esta hipótesis se encontraría ampliamente amenazado en su antigüedad y estabilidad, por sus propios intereses y seguridad le convenía estar muy bien con el nuevo patrón. De esta manera el ánimo y futuro de este personal se vinculaba con el de la Banca Nacionalizada.

Otro aspecto que influyó para ampliar al máximo los criterios para determinar al personal de confianza, lo fué la aparición del movimiento sindical. Antes de la medida expropiatoria, el Estado había coincidido con los dueños de la Banca Privada sobre el peligro del sindicalismo en esta fuente de trabajo que maneja, ahora entre otros, el dinero y el ahorro del pueblo de México. Expliquemos ésto.

Uno de los aspectos culturales del pueblo de México lo es el interés y la preocupación que se tiene por la seguridad de su dinero. El numerario que manejan los Bancos en gran número es de depositantes y todos ellos al entregar sus recursos económicos a un Banco quieren tener la certidumbre de que cuando tengan derecho, les serán entregados de acuerdo con la operación que hubieren realizado. La Banca Mexicana desde hace muchos años ha asegurado esta certidumbre y se espera que lo siga haciendo.

No obstante lo anterior los Bancos no guardan en sus cajas de seguridad el dinero que reciben sino que la mayor parte de éste lo prestan a un precio mayor del que pagan a sus depositantes, obteniendo con ésto una utilidad por el margen financiero de esta forma de operar. El banquero sólo conserva una cantidad líquida en dinero de curso legal mínima que se fija de acuerdo con cálculos actuariales y la experiencia para cumplir con puntualidad y cortesía a la demanda legítima de numerario.

La forma de operar de la Banca y la cultura nacional sobre el dinero que hemos descrito en los párrafos anteriores, se conjugan y complementan en un signo que es el de la confianza. En este orden de ideas, el temor a la presencia de un sindicalismo tradicional reivindicatorio, demagógico, de lucha o irresponsable, podría poner en riesgo esa confianza y desarticular el equilibrio de un Banco.

En efecto, pensemos que por cualquier causa legítima o no, un Sindicato emplaza a huelga a un Banco; nos parece lógico,

razonable y hasta humano que todas las personas que puedan disponer de su dinero aún cuando no lo necesiten en ese momento en efectivo, lo irían a retirar. No aceptarían títulos de crédito ni pretextos; exigirían moneda o billetes de curso legal. Con todo ésto se alteraría el equilibrio del margen financiero que comentamos y si acaso con el apoyo de los organismos destinados a ayudar a las instituciones de crédito pudieran liquidarse todos los compromisos, el problema no quedaría así. Quienes pudieran hacer depósitos por el mismo temor dejarán de hacerlo. Los que pudieran contratar con otro Banco, por la misma razón tratarán de buscar mejor otra opción, y si después de todo este trance estalla la huelga esa institución bancaria quedaría por lo menos en un tiempo importante marcada con el signo de la desconfianza. Los efectos de todo ésto, como el de las armas químicas modernas, podría ser permanente y mortal.

Como ya también mencionamos en el capítulo en el que explicamos el origen del Apartado "B" aplicable a los trabajadores bancarios, el sindicalismo en la Banca se permitió para que los trabajadores apoyaran la medida nacionalizadora y el gobierno tuvo que permitir el contagio de esta decisión en las instituciones de crédito mixtas y en las controladas por el Estado, por la generalidad de los acontecimientos y porque no podía dar un trato parcial a los trabajadores bancarios.

Con la presencia del sindicalismo en la Banca y retomados los riesgos y temores que ya expusimos, es lógico que se pensara en todo lo posible restarles fuerza a los Sindicatos ampliando el número de personal no sindicalizable.

Las dos razones que expusimos, a saber la conveniencia de considerar a todo el personal estratégico como de confianza y la de restarle fuerza al sindicalismo, motivaron que tratándose de los empleados bancarios se buscara la amplitud de criterios en cuanto al personal que podría ser de confianza. En efecto, en los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y en los proyectos de ley que antes comentamos se nota esta intención expansiva. Por ejemplo, recordamos como se quiso considerar personal de confianza además de los criterios que ya aparecen en la ley, áreas completas como las de informática, recursos humanos, comunicación, jurídico, etcétera.

Con esta explicación podemos entender que se hayan utilizado todos los recursos conocidos y algunos nuevos para determinar al personal de confianza. El primero de estos criterios, usual en el antiguo esquema burocrático, consistió en determinar por nombre los puestos que no podrían ser sindicalizables. Este criterio ofrece la comodidad de que estos puestos, sin ninguna duda que los sujetara a discusión, quedan al margen del Sindicato. Al parecer esta espléndida oportunidad puso nerviosos a los responsables, personas físicas autores de este artículo 3° que comentamos, ya que resultó innecesariamente repetitivo. Por ejemplo, se clasificó como de confianza a los Directores Generales, Directores Adjuntos, Directores de División; y a los Directores de Area y lo mismo ocurrió con los Subdirectores, Gerentes y Subgerentes. Cuando que a nuestro modo de ver hubiera tenido el mismo efecto mencionar como personal de confianza a Directores, Subdirectores, Gerentes y Subgerentes en lugar de la repetición aludida.

Así, con el criterio de enumerar nominalmente los puestos que serían de confianza quedaron los Directores Generales y los Subdirectores Generales; los Directores y Subdirectores Adjuntos; los Directores y Subdirectores de División o de Area; los Gerentes, Subgerentes y Jefes de División o de Area; los Subgerentes Generales; los Gerentes; las Secretarias de los Gerentes y de sus superiores; los Contadores Generales; los Contralores Generales; los Cajeros y Subcajeros Generales; los Representantes Legales y Apoderados Generales.

Nos restan dos comentarios a propósito de este procedimiento legal de determinar por nombres los puestos que serán de confianza. En la práctica ha surgido una tendencia consistente en denominar puestos como de confianza sin que las funciones reales correspondan a esta categoría. Esto se logra con nombres (y salarios) "rimbombantes" de Jefes, Gerentes, Subdirectores o hasta Directores que al margen de su trabajo real con el simple bautizo del puesto son considerados como trabajadores de confianza. En la Banca controlada por el Estado esta tendencia deformante ha tenido algunos seguidores.

El segundo comentario al procedimiento nominal para determinar al personal que será de confianza lo hacemos a propósito de algunos puestos como las secretarías, que por ley las hacen de confianza, sin que sus funciones correspondan a las de dirección, liderazgo o funcionamiento del Banco. Como antes mencionamos, este personal como todos tiene la obligación de ser confiable y por su categoría y funciones no perciben las retribu-

ciones que compensan la responsabilidad y riesgo del trabajo de confianza. Más aún, en la práctica bancaria este puesto era y es de los menos remunerados. Este personal antes de la sindicalización esperaba la oportunidad, sobre todo en sucursales, de alcanzar otro puesto. En la actualidad ya no tienen oportunidad de progreso, ya que los puestos superiores son sindicalizados y el escalafón impide que estas secretarías puedan participar, con lo que en estas condiciones injustamente se cancela la oportunidad de estas personas para progresar.

Además del criterio nominal unilateral del legislador para determinar al personal que será de confianza, la ley reglamentaria que comentamos recoge en parte el contenido del artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que serán empleados de confianza los que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, agregando los de investigación científica, asesoría y consultoría, cuando todas estas actividades tengan el carácter de generales. Omite por razones obvias los trabajos personales del patrón que se supone no pueden darse en un organismo del Estado.

Nos parece que las funciones que adiciona el precepto relativas a la investigación científica, asesoría y consultoría se consideran de confianza, ya que estas actividades inciden en el manejo directo de la Banca y/o en su desarrollo. En esto coincidimos con el criterio que aporta el Doctor Néstor de Buen, quien considera que el personal de confianza debe realizar funciones que han de relacionarse con la vida misma del Banco, con

sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.(151).

Un tercer criterio que se aplica en la Banca para determinar al personal de confianza, resulta una novedad, ya que no existen precedentes de estas nociones en ninguno de los regímenes que preve el artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias tradicionales. Esta hipótesis preve que también tendrán la calidad que estudiamos, quienes conforme al catálogo general de puestos "administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones". A nuestro juicio resulta repetitivo y confuso este tercer criterio.

En efecto, las nociones de administración, custodia y control general ya habían quedado comprendidas en el criterio que se trasladó de la Ley Federal del Trabajo a propósito de los conceptos de administración y vigilancia. En cuanto a la actividad de registro general en la práctica no se ha podido determinar, ya que ni siquiera en las áreas de cómputo se estaría en este supuesto. Lo que hemos corroborado es que los criterios adicionales no han tenido aplicación útil y de hecho el catálogo de puestos de confianza se han definido con determinación nominal de puestos de la ley y se adicionan los que resultan de aplicar la noción que se trasladó de la Ley Federal del Trabajo y a la que ya nos hemos referido.

La Ley Orgánica del Banco de México(152). además de los tres criterios anteriores, amplía aún más los supuestos para considerar al personal de confianza y al efecto señala en su artículo 40 que lo serán todos los ya mencionados y en adición:

Los empleados administrativos y de servicios adscritos de manera personal y directa a la junta de gobierno, a la comisión de crédito y cambios y a la dirección general; los asesores, el personal secretarial de los funcionarios antes mencionados; los jefes de división y de oficina; el personal de seguridad; los pilotos e ingenieros de vuelo; el personal técnico adscrito a las áreas de cambios, metales e inversiones, valores e informática, los operadores y contraseñadores de telex, así como el personal técnico que maneje información confidencial.

Con lo anterior, la Ley Orgánica del Banco de México adiciona los puestos de confianza atendiendo al procedimiento de determinarlos por el nombre de sus puestos, por lo que son aplicables los comentarios que antes apuntamos sobre este criterio.

El modelo de Condiciones Generales de Trabajo en su artículo 6° repite el texto de la Ley Reglamentaria que hemos analizado, reiterando por tanto que el catálogo de puestos se haga con participación conjunta del Banco y del Sindicato, lo que permite en caso de duda que en algunos aspectos éste sea un instrumento bilateral negociado, lo que se ha estimado como inconstitucional debido a que de conformidad con la fracción XIV del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución debe ser la ley exclusivamente quien determine los cargos que serán considerados de confianza. Si bien esta opinión tiene su fundamento formal, no podemos negar que en la práctica para determinar al personal que será de confianza

se tienen que revisar sus funciones y aplicar criterios para adecuar el mandato contenido en la ley.

15.5.- LA INTEGRACION DEL PERSONAL.- Los artículos 2° de la Ley Reglamentaria, 6° segundo párrafo y 9° del modelo de Condiciones Generales de Trabajo establecen en principio el marco para la integración del personal, aunque de hecho las políticas internas de selección de cada Banco son las que rigen inicialmente este proceso como a continuación comentamos.

15.5.1.- SELECCION DE PERSONAL.- Aún cuando las políticas internas pueden variar en cada Banco, mencionaremos las constantes que hemos advertido y las relacionamos con las normas vigentes antes enunciadas a propósito del reclutamiento y selección de personal.

Desde que se inicia el proceso de selección de un trabajador, el Banco realiza gastos que después son más significativos cuando lo capacita y le otorga prestaciones, lo que convierte a cada empleado en una inversión. Es por ésto, que en la mayor parte de los Bancos se procura recurrir en caso de alguna vacante a la selección interna antes de optar por candidatos externos. Al mismo tiempo, la posibilidad de desarrollo propicia que los mejores recursos humanos se puedan conservar. Las instituciones que adoptan esta forma de pensar, destinan sus políticas de selección externa normalmente a los puestos de menor categoría salvo lógicas excepciones.(153).

Siguiendo este orden de ideas, nos ocuparemos de mencionar y comentar estas políticas de selección para los trabajadores de nuevo ingreso, para después analizar la cobertura de vacantes de categorías superiores y mejor pagadas.

Se supone que el proceso de selección se inicia con la requisición de personal acorde con la estructura del Banco y su catálogo institucional de puestos. Con este requerimiento, el Banco selecciona al mejor candidato de su bolsa de trabajo, o recurre al reclutamiento mediante anuncios o recomendaciones del propio personal o a otras empresas especializadas, escuelas y/o universidades, según el caso de que se trate. El candidato normalmente tiene que llenar una solicitud que puede variar en su contenido. Lo usual es que contengan datos personales como el nombre, domicilio, tiempo de residencia, lugar de nacimiento, edad, nacionalidad, fotografía, afiliación al IMSS, registro federal de contribuyentes, escolaridad, habilidades, datos de sus familiares sobre todo de sus dependientes económicos, información socio-económica, empleos anteriores, referencias personales, etcétera.

Con la premisa de que se debe de buscar a la persona que reúna los mejores requisitos para el desempeño exitoso del puesto, se hace normalmente una entrevista para valorar al candidato; tres investigaciones que son, socioeconómica, laboral, y de antecedentes penales; y un examen médico.

Nos es claro que algunos de estos requisitos o procedimientos pueden llegar a ser discriminatorios y violatorios de

convenios internacionales, hipótesis con la que formalmente coincidimos. Sin embargo, tienen su razón de ser y esta explicación permitirá valorar que en mucho se trata de exigencias del público usuario o clientes, y no precisamente por actitudes de diferenciar a los posibles trabajadores de la Banca.

En efecto, partiendo de la premisa lógica y razonable de buscar al mejor candidato para el puesto dentro de los requerimientos, hay que atender a la naturaleza de éste y al medio en el que se desempeña. Aunque resulte difícil de señalar y más aún de reconocer, por razones de cultura o educación, el público que acude como cliente a las instituciones bancarias prefiere ser atendido por personal con características que subjetivamente le parezcan agradables. Esta es una exigencia del mercado, de la competencia, de aquí que sobre todo para atender al público haya que considerar en la selección del personal las preferencias del usuario. No se trata de tráfico de seres humanos, sino de la venta exitosa del servicio de Banca y Crédito.

De lo anterior se concluye que la fotografía, la edad y el sexo, son requerimientos en ocasiones más de la clientela que de la propia Banca. Cabe aclarar que poco a poco, esta penosa situación se ha venido atenuando con la aceptación y contratación de personal más capacitado y eficaz en la prestación del servicio.

Como hemos mencionado, cada trabajador que se contrata o nombra en la Banca implica para el patrón inversiones que hace sobre sus recursos humanos. En ocasiones el gasto llega

a ser considerable si se aprecia que además de que el salario debe ser justo y estar en el mercado de trabajo, las prestaciones en ocasiones llegar a ser muy cuantiosas, tales como el uso del servicio médico particular para el empleado y sus dependientes económicos, pago de clubs deportivos para los mismos, crédito hipotecario, jubilación, etcétera. Es por esto que también resultan lógicos y razonables los requerimientos de conocer edad, estado de salud y dependientes económicos, ya que en el reclutamiento de cada persona deben de valorarse las obligaciones que el Banco tendrá que cumplir. Cerrar los ojos ante esta penosa pero auténtica realidad, sería a nuestro modo de ver una actitud ilusa.

El examen médico, y las investigaciones sirven para corroborar los datos anteriores. A propósito del estudio socioeconómico, es pertinente señalar que paradójicamente los candidatos con mejor situación económica personal o de su familia reportan mayor inestabilidad, y su paso por la Banca al ser transitorio o fugaz implica aceptar el riesgo de un trabajador inestable.

Acorde con las explicaciones que hemos hecho, el artículo 9° del modelo de Condiciones Generales de Trabajo ratifica que para ingresar a la institución los aspirantes deberán satisfacer:

I.- Tener como mínimo 16 años de edad, salvo los puestos en los que se manejan fondos y valores en cuyo caso deberán de tener como mínimo 18 años;

II.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las leyes aplicables en la materia;

III.- Tener la escolaridad requerida para el puesto que se solicita;

IV.- Gozar de buena salud y no tener impedimento físico o mental para el desarrollo del trabajo;

V.- Presentar y obtener calificación aprobatoria en los exámenes establecidos por la institución;

VI.- Presentar solicitud en la forma que autorice la institución;

VII.- No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales, en los términos de la legislación penal;

VIII.- Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites administrativos correspondientes;

IX.- Presentar en su caso, la cartilla liberada del servicio nacional militar, o acreditar que se está cumpliendo con el mismo, y

X.- Otorgar la fianza que en el caso se requiera, por cuenta de la institución.

15.5.2.- PROPUESTAS SINDICALES.- El segundo párrafo del artículo 6° y la parte final del 9°, ambos del modelo de Condiciones Generales de Trabajo, merecen un comentario especial debido a que en ellos se contempla la posibilidad de que el Sindicato de Trabajadores proponga candidatos para ingresar a trabajar en los Bancos y en estas normas, aún cuando tímidamente, se desliza un principio de cláusula de exclusión.

En efecto, de conformidad con la Ley Reglamentaria en su artículo 2°, el Sindicato de trabajadores podrá proponer candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación de base que se presenten en los Bancos; dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de selección, establecido por las propias instituciones. En estas condiciones, la tímida perspectiva de que un aspirante a trabajador ingresara a un Banco propuesto por el Sindicato, se sujeta al proceso de reclutamiento que como hemos visto tiene varios aspectos de apreciación subjetiva.

Como se deduce del precepto que analizamos, la sola posibilidad de proponer candidatos no satisfizo a estas organizaciones sindicales, lo que seguramente motivó que en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo en el artículo 6° se ampliara la hipótesis legal; añadiendo que cuando el Sindicato propusiera a un candidato, previa solicitud al Banco, éste le informara los resultados del citado proceso para que la organización sindical formule los comentarios que estime pertinentes, mismos que serán tomados en cuenta para los efectos del posible ingreso.

De esta manera, la adición establece una especie de réplica o reconsideración a la posible negativa de admitir a un aspirante propuesto por la organización de trabajadores.

Estando así la normatividad aludida, ésta se complementa con el último párrafo del artículo 9° que señala que durante el proceso de selección, la institución informará a los aspirantes a puestos de base, sobre el derecho a formar parte del Sindicato una vez que haya sido admitido como trabajador, propiciando así tímidamente, una cláusula de exclusión por ingreso, ya que sería muy raro que una persona recién contratada eludiera la recomendación del Banco de ingresar al Sindicato.

En efecto, por una parte conforme a los artículos 2° de la ley y 6° de Condiciones Generales de Trabajo, el Sindicato puede proponer aspirantes para ingresar a trabajar en puestos de base, y aún replicar o solicitar la revisión de una negativa a su propuesta; y por otra, conforme al último párrafo del artículo 9° del ordenamiento citado, se complementa el derecho a proponer, facilitando o induciendo al presunto trabajador a ingresar a la organización sindical. Sin que en puridad técnica y con todos sus efectos se de la clásica cláusula de exclusión por ingreso la aplicación de estos preceptos facilita la integración de los nuevos trabajadores al Sindicato.

Tan es cierto lo anterior, que como relatamos en el primer proceso de revisión al modelo de Condiciones Generales de Trabajo, una de las pretensiones de las organizaciones sindicales

que por cierto no prosperó fué la de tratar de fijar un porcentaje de trabajadores que exclusivamente entraran a trabajar a propuesta del Sindicato.

15.5.3.- ESCALAFON.- Como ya también mencionamos, en los Bancos en los que se procura el desarrollo interno de su personal, el proceso de selección que hemos analizado opera por regla para las vacantes de menor categoría y sólo por excepción para puestos de base de mejor nivel. Ahora bien, en estas instituciones la promoción del personal existente se hace a través de distintos procedimientos de los cuales nos ocuparemos brevemente.

Para promociones internas en puestos de base, la Ley Reglamentaria al incorporar en su artículo 5° el título tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado instituyó el escalafón burocrático. Si bien no es usual, y hasta podría criticarse la peculiar forma de integrar el título del escalafón de la ley que rige a los servidores públicos en general al régimen de los trabajadores bancarios, en la práctica nos parece que resultó una atinada decisión.

En efecto, en el apartado "A" se le da mayor preferencia a la antigüedad en el proceso escalafonario, y por excepción a la aptitud, sólo cuando el patrón acredita haber capacitado a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a la vacante de que se trate.(154). En contraste con ésto, la Ley Burocrática otorga el ascenso al empleado que obtenga en concurso la mejor calificación de los factores escalafonarios, conocimiento, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad.(155).

En estas condiciones, coincidimos con el Doctor Néstor de Buen, cuando señala que:

...En el sistema laboral burocrático uno de los logros indiscutibles está dado por los sistemas escalafonarios previstos en la ley. Es indiscutible la superioridad de sus disposiciones sobre el tema seguido, por ejemplo en la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo 159 apenas esboza reglas de ocupación de vacantes y en todo caso la consideración de atribuir a la antigüedad una condición de privilegio. Ya hemos sostenido en otro lugar lo absurdo de este sistema que constituye uno de los motivos de fracaso de las reglas de capacitación y adiestramiento, ya que cualquier esfuerzo que haga un trabajador por capacitarse de nada sirve si otro más antiguo es, simplemente capaz, aunque no el más capaz. Nuestra permanente exigencia de productividad choca de frente con esa solución antieconómica.(156).

De acuerdo con la Ley Burocrática, que rige como hemos visto el sistema escalafonario en la Banca, es en un reglamento en el que debe de preverse la valuación de los factores escalafonarios que son: Conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad.(157). No obstante ésto, como vimos en los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y en algunos proyectos de ley,

fué constante la intención de reglamentar en estos documentos el escalafón como en definitiva así quedó.

En este orden de ideas, también sorprende y llama la atención que otra de las propuestas sindicales a propósito del escalafón y que tampoco prosperó, lo fué la petición de que la reglamentación de esta materia se ajustara a la ley que lo rige y que se elaborara un modelo de reglamento que se apegara a la norma legislativa. También debemos percatarnos, que la única reglamentación de las comisiones mixtas en condiciones de trabajo es la de escalafón. También es de llamar la atención el hecho de que aparte de que se prevea un reglamento⁽¹⁵⁸⁾. para el escalafón, se haya hecho el esfuerzo por mantener estas normas en las Condiciones Generales de Trabajo. A nuestro juicio, ésto tiene una triste y negativa razón de ser de la cual a continuación nos ocuparemos.

Las normas sobre el escalafón se contienen en los artículos 81 a 103 del modelo de Condiciones de Trabajo. A pesar de la categórica afirmación de que el escalafón será el sistema organizado en cada Banco, para efectuar las promociones y permutas;⁽¹⁵⁹⁾. y a pesar de que también se prevea la instalación de una Comisión Nacional Mixta y se hable de concursos y factores escalafonarios, existe por allí un artículo 94 que por su interés a continuación en parte transcribimos:

ARTICULO 94.- Una vez tomado en cuenta el factor de la antigüedad de los trabajadores para la selección de los candidatos se tomarán en cuenta las siguientes

condiciones sin que exista entre ellas orden de prelación o de prioridad, sino considerándolas en conjunto y sin que ninguna tenga mayor rango o jerarquía que otra debiéndose en cada caso particular considerar el aspecto más importante en orden a la naturaleza del trabajo a desempeñar.....

Como puede apreciarse, las Condiciones de Trabajo a propósito del escalafón y en particular la norma transcrita, se orientan por preferir en primer término a la antigüedad, y respecto de los demás factores escalafonarios a ninguno le dan valor específico. Lo anterior provoca en la práctica, que de buena fé se pueda coincidir en la valoración subjetiva, pero de mala fé o sencillamente por ignorancia u otra apreciación, se anule el proceso escalafonario. En efecto, al no tener valores objetivos ni jerarquía salvo la antigüedad, el procedimiento escalafonario no quedó "ciego" pero al ser subjetivo y caprichoso, quedó "tuerto".

A nuestro modo de ver, sería mejor establecer reglas claras y justas que permitieran darle transparencia a un procedimiento que busca seleccionar a los mejores candidatos, en beneficio del servicio prestado por la Banca y como aliento a la capacitación, eficiencia y productividad.

El Modelo de Condiciones Generales de Trabajo como hemos visto, y la propia ley que por incorporación rige al escalafón, preven la expedición de un reglamento que en algunos Bancos ha corregido el desatino apuntado.

De esta manera, si quisiéramos enumerar los procedimientos que existen en la Banca para la selección interna de candidatos a puestos vacantes, distinguiríamos en:

I.- Bancos en los que no se ha expedido el reglamento de escalafón. En estos hay que distinguir aquellos en los que se aplican las normas de Condiciones Generales de Trabajo, y otros en los que no se aplica este ordenamiento, siguiendo la práctica de que el jefe junto con las áreas de recursos humanos valoren los méritos, capacidad y antigüedad cuando de éstos aspectos dependa el ascenso.

II.- Bancos en los que se ha expedido el reglamento de escalafón, pero se conserva el procedimiento previsto en el artículo 94 de Condiciones Generales de Trabajo, en los que convencionalmente en cada caso se decide a quien otorgar una vacante de base.

III.- Bancos en los que se ha expedido el reglamento de escalafón o se han establecido acuerdos para formar listas de personal capacitado previamente, y se decide también en forma convencional.

IV.- Bancos en los que se ha expedido un reglamento de escalafón que asigna valores distintos a cada uno de los factores escalafonarios.

Si en algún momento se tuviera la intención de elaborar un reglamento de escalafón para algún Banco, nos permitiríamos sugerir para su instrumentación lo siguiente:

I.- Lo más importante, es garantizar la previa capacitación de los futuros concursantes, ya que los resultados de un examen sin capacitación, difícilmente reflejarían la calidad y aptitud de un trabajador.

Para lograr lo anterior, debe asegurarse la existencia de uno o varios cursos de capacitación previos a los concursos. Para lograr este objetivo, además de la oportunidad de la capacitación, la existencia de incentivos adicionales que estimulen la asistencia del personal nos parecen muy importantes.

II.- En el reglamento se deberán señalar valores específicos numéricos para los factores escalafonarios, ligándolos en todo lo posible a medios objetivos de comprobación. Por ejemplo, en el reglamento de escalafón del Tribunal Fiscal de la Federación⁽¹⁶⁰⁾. encontramos la asignación de valores a los factores escalafonarios de conformidad con lo siguiente:

	PUNTOS
<u>CONOCIMIENTOS</u>	35
1) Examen.....	20
2) Conocimientos generales o académicos.....	9
3) Actualización de conocimientos.....	3
4) Conocimientos de trabajo.....	<u>3</u>
Subtotal..	35

APTITUD		20
1) Calidad del trabajo.....	6	
2) Cantidad de trabajo.....	6	
3) Cooperación.....	4	
4) Deseos de progresar.....	4	
	Subtotal..	20
 PUNTUALIDAD		 30
1) Asistencia.....	15	
2) Puntualidad.....	15	
	Subtotal..	30
 DISCIPLINA		 15
	Subtotal..	15
	Total.....	100

En este reglamento cada uno de los factores y subfactores se valoran lo más objetivo posible, por ejemplo, el resultado del examen sobre el puesto exige un mínimo de 15 puntos para poder aspirar al ascenso; o bien, los conocimientos se acreditan con las constancias de estudios asignando a cada grado académico o técnico puntos, hasta acumular los nueve que representa el factor de conocimientos; y la misma política se sigue a propósito de los demás factores escalafonarios.

En la Banca, hemos encontrado otro ejemplo con una puntuación distinta.(161).

	PUNTOS
<u>CONOCIMIENTOS</u>	60
1) Preparación.....	10
2) Mejoramiento profesional.....	10
3) Examen.....	40
<u>APTITUD</u>	10
1) Iniciativa.....	5
2) Laboriosidad.....	5
<u>DISCIPLINA</u>	15
<u>PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA</u>	15
Total.....	100

Como puede apreciarse, en el caso anterior se busca dar valor preponderante a los conocimientos, ya que es el factor que prácticamente decide el ascenso, lo cual se complementa con la disposición que señala que atendiendo a los índices de capacitación en cada región, se convendrá una calificación mínima para poder aspirar al ascenso.

III.- Otra recomendación que creemos válida, es la de buscar que el procedimiento escalafonario sea ágil, para lo cual en vez de reaccionar e iniciar la selección cuando se dé la vacante, es más conveniente adelantarse a la existencia de la vacante, para lo cual dos medidas serían útiles. La primera, sería convocar a concurso sin vacante para tener integrada una lista de trabajadores

examinados que permitan la cobertura inmediata. La segunda, sería dividir al personal en técnicos administrativos y de servicios, y expedir la convocatoria abierta a cada una de esas áreas. En este supuesto, se le dará preferencia al trabajador que ocupe el puesto inmediato inferior del centro de trabajo que obtenga la mayor puntuación, y si no se satisfacen los mínimos aceptables, sin necesidad de convocar nuevamente se pueden escoger entre los demás concursantes al mejor trabajador.

IV.- La cuarta sugerencia, está ligada al proceso de modernización y competencia a la que está sujeta la Banca, lo que la obligará a tener reestructuraciones periódicas que ya se están dando. En este supuesto, en base a los derechos de estabilidad y antigüedad y particularmente a lo previsto en el segundo párrafo de la fracción IX del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, prever que en caso de que el Banco se encuentre en el supuesto de suprimir o cambiar plazas, las vacantes se ocuparán preferentemente por el personal sujeto a la reestructura, para así conservar a los recursos humanos valiosos que se tengan en la institución.

15.5.4.- ASCENSOS DEL PERSONAL DE BASE A CONFIANZA.- Antes de concluir el tema de la integración del personal, nos referiremos a una práctica que se sigue en la Banca y que si bien a la fecha no sabemos que haya causado problemas graves, es pertinente señalarla y explicarla. Para lograr este objetivo, es preciso recordar que en el régimen del apartado "B" el trabajador de base puede ocupar puestos de confianza, y mientras ésto ocurre su puesto es tratado como una vacante temporal.⁽¹⁶²⁾

El artículo 84 del Modelo General de Condiciones Generales de Trabajo, contempla el mismo tratamiento para los empleados de la Banca, aunque este precepto señala que cuando el empleado regrese de desempeñar el puesto de confianza para concursar por escalafón a un puesto de base, debe de transcurrir un mínimo de tres meses antes de participar en el proceso escalafonario.

No obstante lo anterior, en la Banca el ocupar un puesto de confianza, es definitivo, aunque su estabilidad sea relativa. En otros términos, no se acostumbra, ni se acepta que el ascenso sea transitorio. En estas condiciones, cuando un trabajador sindicalizado logra desempeñar un puesto de confianza, en la práctica la Banca ocupa su vacante como si fuera de carácter definitivo.

En contraste con la normatividad del Apartado "B", la costumbre y la cultura de la Banca no aceptan o cuando menos no han aplicado el régimen burocrático, y nos parece que en la perspectiva de favorecer la carrera bancaria y el desarrollo interno de sus recursos humanos, sería más sano y conveniente para el personal bancario legalizar la práctica señalada.

15.6.- LA JORNADA DE TRABAJO.- Los artículos 13 fracción XII, 18, y del 51 al 56 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo, se ocupan de la jornada de trabajo. Como veremos en este tema, en síntesis se repiten las normas que en esta materia contiene la Ley Federal del Trabajo, con los cambios o modalidades que señalamos a continuación:

Con la noción legal de que la jornada de trabajo es el lapso de tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, las condiciones de trabajo en la Banca distinguen las jornadas: diurna, mixta, nocturna, continua, discontinua, extraordinaria, parcial, reducida, de emergencia, y legitima una práctica de limitar excepcionalmente las horas de trabajo, mismas que a continuación veremos. Pero previamente, debemos aclarar que desde antes de 1972 los trabajadores en la Banca gozan del logro del laborar como máximo cuarenta horas a la semana, distribuidas conforme a su horario diario.

15.6.1.- JORNADA DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA.-

Siguiendo el criterio legal mencionado, las Condiciones Generales de Trabajo señalan que la duración máxima de la jornada de trabajo diaria será de ocho horas la diurna, que comprende entre las seis y las veinte horas; de siete horas la nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas; y la mixta, de siete horas y media, que tiene periodos de las otras dos mencionadas, siempre que el lapso nocturno no sea de tres horas y media, pues si comprende este tiempo o más, será nocturna.

15.6.2.- JORNADA CONTINUA.-

La jornada continua es aquella en la cual durante todo el tiempo en el que transcurre ésta, el empleado se queda en el centro específico de su trabajo. Con un poco de contrasentido gramatical, esta jornada atendiendo a la naturaleza del trabajo puede interrumpirse; por ejemplo, en los casos de las telefonistas que requieren de descansos periódicos, o bien cuando menos en todo caso media hora para tomar alimentos

en el lugar que previamente señale el Banco a fin de no entorpecer el servicio.

Creemos que es importante señalar, que el descanso mínimo de media hora en la jornada continua en la Banca requiere de una mutua responsabilidad, comprensión y flexibilidad dentro del marco legal, debido a que en las horas de atención al público, y sobre todo en sucursales por la atención a clientes y usuarios, se debe buscar no interrumpir el servicio, ya que ésto dañaría el prestigio propio del trabajador y el de la fuente de trabajo.

15.6.3.- JORNADA DISCONTINUA.- En contraste con la jornada continua, la discontinua es aquella en la cual el trabajador puede salir de las instalaciones del Banco contando con el tiempo razonable para descansar y tomar sus alimentos. Como las instituciones bancarias normalmente se encuentran en lugares comunicados y comerciales, lo usual es tener de una a dos horas para tomar alimentos. En este supuesto, como el trabajador sale del lugar de trabajo, este lapso no es computable para el tiempo de la jornada legal, diurna, nocturna y mixta.

15.6.4.- JORNADA EXTRAORDINARIA.- Según las Condiciones Generales de Trabajo, el tiempo que exceda a las jornadas legales por circunstancias excepcionales que a juicio del Banco lo ameriten, obligan al trabajador a laborar tiempo extraordinario, lo cual requiere según este documento de la previa autorización por escrito de la persona facultada para hacerlo.

Esta jornada extraordinaria no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiéndose pagar en dinero con un 100% más cada una de estas horas. Si la jornada extraordinaria excede de los tiempos antes indicados, entonces se deberá pagar el tiempo que exceda con un 200% más del salario.

La determinación de la jornada extraordinaria en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Burocrática, al quedar en este caso "a juicio de la institución", complican el apreciar cuando realmente se está en la hipótesis legal. Las nociones de circunstancias anormales y excepcionales del trabajo que la doctrina explica para determinar cuando es obligatoria esta jornada⁽¹⁶³⁾., al dejar su definición a la apreciación subjetiva del representante del patrón, no permiten un criterio objetivamente válido. Si bien en las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, se exige que previamente y por escrito se determine y autorice a trabajar esta jornada, en la práctica normalmente basta que lo pida o exija el funcionario responsable de un centro de trabajo, para que el empleado trabaje este tiempo cuando menos hasta los límites de tres horas diarias y nueve en una semana. Sobre esta realidad, el artículo 63 del documento que comentamos señala que la negativa del trabajador para realizar trabajo extraordinario, no constituye desobediencia para los efectos del cese en caso de que no se den las circunstancias que lo justifiquen, o dándose éstas, se exija el trabajo extraordinario en exceso a los límites ya mencionados.

Insistimos en que la apreciación de las circunstancias que ameriten el trabajo extraordinario no son fáciles de juzgar por parte

del trabajador, aunque no dudamos que en algunos casos concretos, objetivamente se pueda demostrar que no se daba el supuesto de una circunstancia excepcional que justifique la obligación de laborar este tiempo. Igualmente, el hecho de que se exija que previamente y por escrito el representante del patrón califique esta circunstancia y "autorice" a laborar esta jornada, si bien retarda y complica la deseable agilidad en el trabajo, constituyen una garantía de seguridad para el trabajador y pretenden evitar el abuso que puede darse tanto por disponer del tiempo del empleado, como de los recursos económicos del Banco.

Sin embargo, a pesar de las seguridades que las Condiciones Generales de Trabajo establecen para determinar con certidumbre cuando se dan las circunstancias excepcionales y se "autoriza" el trabajo que es obligatorio, en la práctica no se han podido evitar abusos; sobre todo de algunos supervisores que verbalmente y amparados en el deber de obediencia de el trabajador, los obligan a trabajar y después se niegan a autorizar este tiempo como extraordinario, o se les "negocian" por menos horas. Sobre esta triste realidad en la Banca, hay que señalar que ningún trabajador está obligado a laborar gratuitamente, y que la tendencia en los Tribunales Laborales del Apartado "A" ha sido titubeante, ya que en algunos casos sostiene que corresponde al patrón probar el control de jornada, pero en otros ha aplicado el criterio de que cuando en el contrato se exige la autorización por escrito para laborar tiempo extraordinario, corresponde al trabajador demostrar esta autorización.⁽¹⁶⁴⁾ No obstante esto, nos parece que si el trabajador se queda con la complacencia del supervisor a

laborar, debe prevalecer la apreciación de que aún cuando no esté por escrito se está autorizando el pago de horas extras.(165).

15.6.5.- JORNADA REDUCIDA.- En contraste con la jornada extraordinaria, el artículo 18 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo preve el supuesto de que en una situación normal algún trabajador labore menor tiempo del de la jornada legal, en cuyo supuesto recibirá el salario proporcional al tiempo trabajado en esta jornada reducida.

El mismo precepto preve un caso distinto, en el que las condiciones físicas del trabajo no permitan por razones de humanidad o salud, el desempeñar una jornada normal; en este supuesto, atinadamente se señala que la jornada reducida que se establezca se considerará completa y se pagará como tal; esta hipótesis surgió de casos como los de los trabajadores del área de metales, que reciben radiaciones que no se deben soportar mucho tiempo.

15.6.6.- TRABAJOS DE EMERGENCIA.- Razones de solidaridad y hasta de conveniencia para el trabajador, permitieron que en el documento que analizamos se prevea la obligación del trabajador de prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, aún fuera de la jornada normal, cuando por siniestro o riesgo peligran las personas o los intereses del Banco. En la ley y la doctrina se conoce a este supuesto como jornada de emergencia o emergente, aún cuando nos es claro que no se trata de laborar más,

sino de prestar otro tipo de servicios que ayuden a resolver el problema que se tenga.

Como este deber que comentamos, no puede llevarse al extremo de obligar al trabajador a que humanamente arriesgue su integridad física, nos parece correcto que la fracción XII del artículo 13 que preve este supuesto, establezca como límite el que no se arriesgue la integridad corporal. Desde luego, hay que atender a la naturaleza del trabajo que desempeñe el empleado para determinar la extensión de la obligación, ya que no se le puede imponer aceptar el mismo riesgo por ejemplo a un cajero, que a un encargado de seguridad o vigilancia del centro de trabajo.

Cuando esta labor se necesite fuera de la jornada legal y aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, como lo señala el artículo 5° de la Ley Reglamentaria que rige al personal bancario, nos parece que en este supuesto se tendrá que pagar como tiempo de una jornada normal y no se podrá extender sino hasta el tiempo estrictamente indispensable para evitar el mal de que se trate.(166).

15.6.7.- SALIDA ANTICIPADA.- Sobre todo en las sucursales que dan servicio al público, y en muchos casos por un trabajo diligente y en equipo, resulta que el trabajo del día lo terminan los empleados aun antes de concluir la jornada legal. En estos supuestos, existe una práctica en la Banca en la que discrecionalmente el gerente o subgerente de la sucursal permiten que el personal deje el centro de trabajo en lugar de mantenerlos

sentados sin tener trabajo que hacer. Esto permite que los empleados puedan dedicarse a otras actividades como estudiar, llegar más temprano a su hogar, etcétera. El artículo 65 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, legitima esta práctica señalando que cuando las labores lo permitan, la institución podrá de manera temporal, reducir parcialmente el número de horas de trabajo obligatorias, pero sin que estas reducciones sienten precedentes de obligación y sin perjuicio del salario.

Con base en esta práctica que hemos señalado, existe otra que al contrario, le exige al personal que en caso de que por algún error o faltante de dinero se quede en el centro de trabajo laborando, en este supuesto no exija horas extras en "compensación" por los días que se le permite dejar el centro de trabajo antes de tiempo. Aún cuando esta situación resulta ilegal, en la práctica les ha convenido más a la mayoría de los empleados de sucursal conservarla.

Hemos sabido de muchos casos en los que el personal que se ha quedado a corregir errores o a aclarar faltantes ha exigido el pago de jornada extraordinaria, en este supuesto los empleados han resultado perjudicados a corto, mediano o largo plazo, ya que el Banco en represalia, no les permite salir del centro de trabajo en forma anticipada los días que terminan su trabajo antes de que concluya su jornada legal.

15.6.8.- DETERMINACION DEL HORARIO.- Habiendo descrito los tipos de jornada y prácticas que existen en la Banca,

debemos señalar que inicialmente es la institución la que determina el horario y establece los sistemas de su control.

Existen adicionalmente, dos disposiciones en el modelo de Condiciones Generales de Trabajo como lo son los artículos 51 y 58 que prevén la posibilidad de modificar la jornada según las necesidades del servicio con el consentimiento del trabajador y/o del Sindicato. Sobre este punto, nos parece aplicable el criterio de que no es válida la modificación unilateral del horario por parte del patrón.⁽¹⁶⁷⁾ Aunque también debemos de reconocer, que en ocasiones las necesidades del servicio pueden justificar objetivamente algunas modificaciones razonables. Sobre el particular, no nos parece ocioso recordar la mutua conveniencia que debe existir entre trabajador y Banco para que el servicio se preste en las mejores condiciones posibles, ya que a ambos los beneficia esta circunstancia.

15.6.9.- INASISTENCIA.- Debemos señalar que conforme al artículo 60 del modelo que nos ocupa, el trabajador que falte injustificadamente a sus labores no tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a los días de ausencia, sin perjuicio de que se le apliquen las demás sanciones legalmente procedentes. Esto significa que, se le podrá descontar el salario del día no trabajado más la parte proporcional que corresponda a los días de descanso que usualmente son sábado y domingo.⁽¹⁶⁸⁾ Además de esta situación, la falta se le acumula para los efectos de alguna otra sanción como podrá ser el cese.

A propósito de las sanciones, como analizaremos oportunamente en el modelo de Condiciones Generales de Trabajo, se preve la posibilidad en algunos casos como este de sancionar con un correctivo menor antes de dar por terminada la relación de trabajo⁽¹⁶⁹⁾., en cuyo supuesto el Banco puede hacerlo antes de la drástica causal; pero si opta por imponer la sanción mas benigna, creemos que por las ya sancionadas no podría haber acumulación. En contraste, si el Banco no aplica la suspensión y se dan los supuestos de que el empleado haya faltado mas de tres días en un período de treinta días sin causa justificada, o sin permiso del Banco, éste podrá optar por dar por terminado sin responsabilidad los efectos del nombramiento.

También debemos resaltar que, la falta de pago de los días no trabajados más el descanso proporcional de los días de descanso no es una sanción, sino la lógica consecuencia de no poder recibir un salario no devengado.

15.6.10.- RETARDOS.- El artículo 59 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo, ordena que el empleado llegue puntualmente al trabajo y que en caso de llegar con retraso se hará acreedor a las sanciones que veremos en el apartado correspondiente; sin embargo, cuando dicho retraso sea mayor de 10 minutos la institución podrá rehusarse a admitirlo y su falta será considerada para todos los efectos legales como injustificada. Como vimos anteriormente, este precepto fué objeto de modificaciones en la primera revisión del modelo en el que se le adicionó la posibilidad de

que el trabajador cuando lo estime pertinente pueda probar que el retraso fué justificado.

La interpretación del artículo anteriormente citado antes de su reforma, fué objeto de polémica en las relaciones laborales de la Banca. Veamos por qué: Resulta que hay versiones que opinan que regresar a un trabajador que ya está en el centro de trabajo, pero que tuvo un retraso mayor de 10 minutos, constituye una sanción que lo priva de laborar y de recibir el salario del día a pesar de su voluntad de trasladarse al lugar de trabajo. Quienes sostienen esta idea, argumentan que considerar la falta como injustificada resulta absurdo si se aprecia que ésta fué ordenada por el representante del Banco, y más aún, que esta falta se pueda acumular a otra sanción que podría ser hasta el cese. Por ejemplo, si este empleado tuviera tres faltas y con esta última en la que se rehusaron a admitirlo acumula cuatro inasistencias en un período de 30 días. En esta hipótesis, se discute que la cuarta falta decidida por el patrón se sancionaría dos veces y que ésto resulta ilegal.

La otra versión, sostiene que rehusarse a recibir al trabajador que llega con retraso de 10 minutos es un derecho del patrón y que la falta del empleado no tiene justificación, concluyendo que es válida la acumulación que mencionamos hasta el eventual cese.

Esta polémica fué la que justificó la petición sindical de que no se considere como injustificada la falta decidida por el patrón; pero como hubo oposición de la Asociación Mexicana de Bancos, se adicionó la parte que señalamos y que le da oportunidad

al trabajador de probar que el retraso fué justificado, en cuyo supuesto y aunque no lo dice el precepto, conociendo los antecedentes de la disputa que le precedió a la adición de este artículo, creemos que el empleado que demuestre que su retraso fué justificado, no debe considerársele la falta como injustificada.

Reconocemos que para justificar razonablemente un retraso, se tendrá que ser casuístico y en muchos casos como puede intervenir la subjetividad habrá dudas o inconformidades que tendrán que resolverse en conciliación, arbitraje o judicialmente. Por ejemplo, argumentar que se llegó tarde porque el servicio de transporte ese día se retrasó más de lo usual, podría tener la réplica de que el trabajador tuvo la posibilidad de prever mayor tiempo para su traslado, dado lo usual que es la tardanza en este servicio público. Como quiera que sea, la oportunidad de probar que el retraso fué justificado, es un adelanto para atenuar la disputa mencionada.

15.7.- DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS.- La interrupción de la jornada de trabajo puede darse por múltiples hipótesis, en este apartado nos ocuparemos sólo de las que se enuncian en el título que precede. De éstas se ocupan los artículos 7, 8 y 9 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y del 66 al 77 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

Así, la Ley y el modelo de Condiciones al reconocer la necesidad natural de que el trabajador descanse, contempla el descanso semanal y las vacaciones.

15.7.1.- DESCANSO SEMANAL.- Disfrutando desde muchos años de una jornada semanal de 40 horas, los trabajadores de la Banca tienen derecho a dos días de descanso a la semana con goce de salario íntegro, que ordinariamente son sábado y domingo. Es sabido que sobre todo en el último de los días citados, la tradición en México ha establecido que sea normalmente un día en el que la familia se reúne, y de aquí su importancia social integradora del núcleo más importante de la sociedad.

Ampliando el marco tradicional de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Reglamentaria que analizamos, preve que para aquellos trabajadores que normalmente en sábado o domingo deban realizar labores de mantenimiento o vigilancia, o para los que en forma rotativa deban hacer guardia para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por cada día además de su salario, una prima equivalente al 25% de su salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo.

Para los trabajadores que excepcionalmente presten sus servicios en sábado o domingo, o en cualquier día de descanso semanal, la Ley Reglamentaria no es clara, pero el modelo de Condiciones de Trabajo en su artículo 67 distingue dos supuestos. El primero, que estos empleados no disfruten en sustitución de los días trabajados otros días en los que descansen. En esta hipótesis, no tienen derecho a la prima del 25%, pero obtienen una prestación económica superior como lo es el pago doble del salario de cada día.

En este último supuesto, debemos aclarar siguiendo a los Doctores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, que consideramos que permitir el trabajo en períodos de descanso sin sustitución por otros días atenta contra la Constitución Federal, que en todos los casos exige el disfrute de este derecho, admitiendo su acumulación en casos excepcionales pero jamás su omisión. (170).

El segundo supuesto, es el de que al trabajador le sustituyan los días que laboró por otros en los que descansa, y entonces sólo tiene derecho a la prima del 25% sobre el salario de cada día. En esta hipótesis, se exige que si hubiere trabajado los días de descanso en forma continua, los días sustitutos también los disfruten en la misma forma.

Veamos el ejemplo de un trabajador que ordinariamente labora sábado y domingo y descansa los lunes y martes. Por trabajar sábado y domingo tiene derecho por cada día de éstos, a la prima del 25% indicada. Si en los días de su descanso semanal también labora, entonces hay que distinguir; si le dan otros dos días de descanso en sustitución, en cuyo supuesto tiene derecho a la prima del 25% por cada día lunes y martes. Si no le dan días sustitutos entonces no tiene derecho a la prima, pero el lunes y martes se los pagarán dobles.

15.7.2.- VACACIONES.- El régimen de vacaciones del personal bancario desde hace años rebasa el mínimo establecido en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, en este caso hay que reconocer que el contar con períodos muy largos de vacaciones se

ha convertido en un problema, tanto para la Banca que tiene que encontrar y pagar personal eventual en estos períodos, mientras que en contraste los empleados que supuestamente vacacionan no tienen los recursos económicos para disfrutar de todo el período vacacional.

El resultado ha sido que en la práctica, hay una especie de complicidad y al mismo tiempo inconformidad por el rezago en el ejercicio de esta prestación. En el capítulo anterior, explicamos este problema y parte de las soluciones que desde entonces tuvieron aplicación. Con motivo de la primera revisión de Condiciones Generales de Trabajo también señalamos que se hizo una modificación a la forma y tiempo en el que se ejercita esta prestación. Ahora analizaremos en conjunto estas disposiciones.

Para empezar, describiremos esta prestación que se encuentra regulada por el artículo 9° de la Ley Reglamentaria y 69 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo; conforme a los cuales los empleados tienen derecho a un período anual de vacaciones en los siguientes términos: Durante los primeros diez años de servicios, veinte días laborables de vacaciones; durante los siguientes cinco años, veinticinco días laborables, y en los años posteriores, treinta días laborables. Aunque resulte ocioso, es conveniente reiterar que el derecho nace al cumplir los años de servicio.

La ley señala por una parte, que la Institución fijará las fechas en que el trabajador gozará de sus vacaciones de tal forma que las labores no se vean perjudicadas, pero por otra, le impone la

obligación al Banco de que esa fecha se fije dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios. Se ha criticado que el ejercicio de un derecho como lo es el de vacacionar lo determine el obligado a otorgarlo; sin embargo, ha sido la conveniencia de mantener un óptimo servicio la que ha venido explicando esta peculiar medida.

Atendiendo al rezago en materia vacacional que existía y subsiste en la Banca, y al lamentable hecho de que la programación anual de vacaciones que señala la ley es exclusivamente protocolo, se incluyó desde los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo, disposiciones para tratar de propiciar el cumplimiento de este derecho. Así, se plasmó y ahora aparece en la ley que la modificación del inicio del período de vacaciones sólo podrá variarse de común acuerdo entre el Banco y el trabajador.

Por otra parte, se conservó en Condiciones Generales de Trabajo lo que ahora es el artículo 71 que señala que, será requisito indispensable que el trabajador antes de comenzar a disfrutar de sus vacaciones cuente con la autorización por escrito que especifique al lapso que comprende el período vacacional, todo ésto, para evitar que sencillamente se abandone el centro de trabajo.

La tradicional forma de ejercer esta prestación en la ley y en el primer modelo vigente de Condiciones Generales de Trabajo, fué la de que el período vacacional se disfrutará en un sólo período y sólo excepcionalmente en dos. En la primera revisión de Condiciones Generales de Trabajo se solicitó quitarle lo excepcional,

atendiendo que para la Banca era más fácil otorgar períodos cortos que uno largo, e ir saliendo del rezago en esta materia, y desde entonces es usual en la Banca que las vacaciones se disfruten en uno o dos períodos de acuerdo a las necesidades de la institución.

En materia de prescripción, es aplicable el régimen de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual el derecho de los trabajadores a las vacaciones prescribe en un año, computando éste a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios, que es el término que tiene la institución para programar y darle sus vacaciones al trabajador. Más claramente, al cumplir el año de servicios se tiene derecho al período vacacional, pero durante los seis meses siguientes el Banco tiene la facultad para otorgarlas. Después del año y seis meses empezará a correr la prescripción que se consumará un año después.

Como antes señalamos, debido a que el problema del atraso en los periodos vacacionales es muy antiguo, sabemos que hay un mutuo entendimiento entre el Banco y sus trabajadores de no invocar la prescripción, sino más bien ir solucionando el rezago y evitar así conflictos, y sobre todo porque expresamente se le dió al Sindicato la facultad de vigilar el cumplimiento del programa vacacional.

Recogiendo el régimen anterior la Ley Reglamentaria señala que, antes del inicio de las vacaciones la institución pagará al trabajador el salario correspondiente al periodo vacacional, y le

cubrirá por concepto de prima un 50% del salario correspondiente exclusivamente al número de días laborables en dicho periodo. Sin embargo, como vimos en los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo en el capítulo anterior, en algún momento se pensó en presionar a los Bancos con una pena convencional por todo el tiempo que el empleado no disfrutara de sus vacaciones. Como señalamos entonces, debido a que la mayor parte de los funcionarios en la Banca se encontraban en este supuesto, no sólo aceptaron el proyecto sino que en algunos Bancos se empezó a pagar y se hicieron provisiones importantes para dar cumplimiento a la penalidad.⁽¹⁷¹⁾ La Secretaría de Programación y Presupuesto no aceptó la medida, pero ante el pago realizado permitió la negociación que concluyó aumentando en un 5% más la prima vacacional; dándole expresa participación al Sindicato para vigilar el programa de vacaciones, y aceptó que se estableciera que cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en el período especificado por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso. Es por lo anterior, que la prima vacacional es del 55% del salario correspondiente al número de días laborables comprendidos en el período de descanso que nos ocupa.

Siguiendo los principios establecidos en la Ley Federal del Trabajo, las Condiciones Generales establecen que si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al período trabajado que incluye los días y la prima.

Con el evidente propósito de proteger este derecho y evitar que por necesidad económica del trabajador éste prefiera dinero al descanso, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 79 prohíbe que puedan compensarse las vacaciones por alguna remuneración. Este es el espíritu que observamos en los artículos 9° fracción I de la Ley Reglamentaria y 69 fracción I del modelo de Condiciones Generales de Trabajo, que contienen la misma prohibición. Sin embargo, debemos apreciar que la legislación del trabajo en general que inspiró como dijimos a la bancaria, se funda en mínimos establecidos, por lo que encontramos que la situación para el personal de la Banca no tiene el mismo objetivo por tratarse de períodos mucho muy largos.

Si no fuere porque consta en la Ley Reglamentaria la prohibición de compensar vacaciones por dinero, y que la Fracción III del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución señalan que las vacaciones nunca serán menores a 20 días por año, quizá en Condiciones Generales de Trabajo se pudiera garantizar un período mínimo de vacaciones, el cual no podría permutarse por una remuneración y permitir el pago de las vacaciones para el resto del tiempo. De esta manera, se lograría por una parte contribuir a acabar con el rezago que en materia vacacional existe en la Banca, y seguramente que con el dinero extra el empleado disfrutaría de un período vacacional menor pero de mayor calidad.

15.7.3.- DESCANSOS OBLIGATORIOS.- El artículo 7° de la Ley Reglamentaria y 68 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo, establecen los días de descanso obligatorio. La Ley

invocada indica que tendrán este carácter los que establezca la Ley Federal del Trabajo. Se supondría entonces que las Condiciones Generales de Trabajo podrían no señalarlos. Sin embargo, este documento recogió el texto de la ley laboral del Trabajo en general, salvo una reforma de ésta, que no se contempló a propósito de los días de elecciones. Sin embargo, el reenvío indudable de la Ley Reglamentaria a la del Trabajo, nos permiten hasta ahora señalar los siguientes días de descanso obligatorio:

I.- El 1° de enero

II.- El 5 de febrero

III.- El 21 de marzo

IV.- El 1° de mayo

V.- El 16 de septiembre

VI.- El 20 de noviembre

VII.- El 1° de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

VIII.- El 25 de diciembre

IX.- El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para acudir a votar o cumplir con los cargos que se tengan en estos procesos.

Como observamos y recordamos, se trata de días en los que se conmemoran acontecimientos importantes de nuestra historia, fiestas tradicionales y ahora el cumplimiento de obligaciones electorales.

15.7.4.- DESCANSOS DETERMINADOS POR LA COMISION NACIONAL BANCARIA.- Además de los días de descanso obligatorio ya señalados, existen otros que determina anualmente o en casos especiales la Comisión Nacional Bancaria.

Por una deformación, estos días se consideran de descanso obligatorio y se trasladaron a las normas laborales, ya que la razón de ser de estos días en los que no abren los Bancos son por consideraciones a las necesidades del servicio. En efecto, los días que señala la Comisión mencionada obedecen a razones de seguridad, emergencias o casos especiales, en los que las instituciones de crédito no dan servicio. El hecho de que coincida con eventos como carnavales, fiestas de la región o acontecimientos cívicos o políticos es, repetimos, para que el Banco no corra riesgos por tumultos o ruidos que puedan favorecer un asalto.

Es por ésto, que estos días pueden variar según las consideraciones de seguridad, y ésto motiva desconcierto e inconformidad de algunos empleados precisamente porque no se ha explicado la razón de ser de estos días, y porque como mencionamos, irregularmente se han trasladado a normas laborales. Por el hecho de que puedan variar o cancelarse algunos días que antes se autorizaba que no trabajaran los Bancos, o porque pueden

incluirse otros nuevos no los mencionamos, pero es pertinente recordar que anualmente la Comisión Nacional Bancaria expide una circular en los que da a conocer estos días.

15.7.5. PERMISOS.- Contemplan las Condiciones Generales de Trabajo en sus artículos 72 a 77 permisos con o sin goce de sueldo, y diversos objetivos y todos computables para el escalafón y antigüedad en general.

Así tenemos que con goce de sueldo se contemplan permisos: a los hombres de un día por el nacimiento de sus hijos; y dos a cualquier trabajador en el caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge, concubina, concubino, e hijos; y finalmente, permisos para comisiones sindicales de tiempo indefinido, y que se otorgan sólo cuando son necesarios y no se perjudica la prestación de los servicios.

Sin goce de sueldo se contempla el supuesto de un permiso hasta por 15 días para que el empleado pueda preparar su examen profesional, siempre que el trabajador tenga más de tres años de antigüedad en el Banco.

El artículo 77 del documento que analizamos preve la posibilidad de otro tipo de permisos, los cuales son absolutamente discrecionales y por tanto no es obligatorio concederlos aún cuando hubiere algún precedente.

Finalmente, cabe señalar que es una práctica usual otorgar permisos a cuenta de vacaciones, lo que ha servido un poco

para aligerar el rezago que en ese tipo de descansos existe en la Banca.

15.8.- EL SALARIO.- Uno de los temas más interesantes y poco estudiados en el ámbito laboral bancario es el de el salario, respecto del cual y aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo como lo ordena el artículo 5° de la Ley Reglamentaria, repetiremos que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Noción que repite la primera parte del artículo 15 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

15.8.1.- SALARIO, SUELDO Y SALARIOS INTEGRADOS.- Si seguimos a la norma supletoria, pensaríamos que el salario en la Banca se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualesquiera otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por su trabajo. En síntesis podríamos decir, que el salario es el ingreso total que obtiene el empleado por su trabajo.

Sin embargo, el modelo de Condiciones Generales de Trabajo rescatando una vieja práctica e ignorando a la norma supletoria, señala en su artículo 15 segundo párrafo, que en los preceptos de las condiciones en las que se haga referencia al salario del trabajador y no se señale lo que por tal deba considerarse para los efectos de los mismos, se entenderá que se trata de la remuneración fija mensual que perciba, de acuerdo con el tabulador de salarios de la institución aprobado por la autoridad

correspondiente, lo que equivaldría a la noción del sueldo o del salario tabulado que rige al empleado burocrático. Es pertinente aclarar que en ninguna otra disposición se define al salario, y cuando mucho en la compensación por antigüedad se dice que esta prestación se integra al salario, y a propósito de la indemnización por despido injustificado se señala que ésta se pagará en base al salario integrado conforme a la Ley Federal del Trabajo.

No es claro el origen de la noción del salario bancario como la remuneración fija mensual, pero la encontramos en el artículo 24 del reglamento de trabajo que durante muchos años se aplicó en la Banca, a propósito del pago de las cuotas obrero patronales al Seguro Social en donde se definía lo que sería el salario y se aumentaba un mes de aguinaldo.

Las consecuencias de la práctica aludida y que recoge ilegalmente el modelo de Condiciones Generales de Trabajo, ha traído por consecuencia el riesgo de que en las instituciones bancarias en donde se siga esta práctica, aunque por poca cantidad, los trabajadores puedan cotizar por abajo del nivel que les correspondería si se pagaran las cuotas obrero patronales conforme al salario integrado. Esta podría repercutir en las prestaciones en especie que reciben del Seguro Social los trabajadores bancarios como lo es la ayuda para gastos de matrimonio, y a largo plazo, las pensiones. Aunque tratándose de las pensiones por vejez y cesantía en edad avanzada, esta situación encuentra su compensación por el atractivo sistema de jubilaciones que existe en la Banca.

En este orden de ideas, creemos que el salario integrado correcto para efectos del Seguro Social, incluirá sueldo fijo mensual, prima vacacional, aguinaldo, prima dominical cuando es usual, prima obrera pagada al I.M.S.S y compensación por antigüedad. Los créditos para necesidades extraordinarias, el hipotecario y el de bienes de consumo duradero ameritan un comentario especial, mismo que haremos a continuación.

A nuestro juicio, el artículo 32 de la Ley del Seguro Social al considerar que forman parte de la integración salarial para el pago de las cuotas obrero patronales cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, en principio nos lleva a pensar que dentro de esta noción se encuentran los créditos que a tasa cero o a tasas bajas se les otorgan a los trabajadores bancarios.

No obstante lo anterior, también debemos apreciar que el citado artículo 32 no establece con exactitud cuál es el contenido de la obligación tributaria a propósito de los préstamos que nos ocupan, lo que resulta violatorio de la fracción IV del artículo 31 de la Constitución Federal como pasamos a demostrar a continuación.

En efecto, los Bancos otorgan a sus trabajadores que cumplen con el requisito de la prestación de que se trate préstamos a corto plazo, préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero e hipotecarios. Cada uno de estos préstamos implican beneficios económicos para el empleado que los recibe y por lo tanto constituyen una auténtica prestación, lo que podría llevarnos a

pensar que su integración para efectos de las cuotas al Seguro Social es obligatoria.

Sin embargo, el precepto en cuestión no determina con exactitud que criterio se debe de seguir para integrar al salario dichas prestaciones.

La anterior situación es importante, ya que el dinero que se entrega al trabajador en los supuestos que nos ocupan, no son donaciones sino que son préstamos que se tienen que pagar. Es cierto que dichos créditos se otorgan en condiciones menos onerosas que las que hasta el momento de escribir estas líneas prevalecen en el mercado, pero no por ésto dejan de ser préstamos.

Quizá entonces podría pensarse que la obligación tributaria que nos ocupa, se pudiera integrar considerando como ingreso ficto la diferencia que exista entre la tasa que se pague por el préstamo y otra tasa, como podría ser la que rija en el mercado en operaciones similares, o bien la que paguen los certificados de la Tesorería de la Federación, o también la tasa de interés interbancaria promedio, o bien el costo porcentual promedio de la Banca.

A propósito del Impuesto Sobre la Renta, la ley que rige este tributo ha seguido dos de los criterios anteriores, ya que durante algún tiempo consideró como ingreso la diferencia que existía entre la tasa de interés que pagaba el empleado por sus préstamos y el costo porcentual promedio de captación de la Banca; y actualmente considera como ingreso para los efectos de este

impuesto, la diferencia que exista entre la tasa que paga un trabajador y los certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a noventa días.

En estas condiciones, si acaso desde el punto de vista especulativo, sería válido pensar que cualquiera de los anteriores criterios podrían aplicarse para integrar al salario para efectos de las cuotas al Seguro Social, la verdad es que desde el punto de vista constitucional, cualquiera de estos criterios u otros que se aplicaran serían a nuestro juicio inconstitucionales porque no se encuentran en la Ley del Seguro Social.

En efecto, la garantía de legalidad consagrada en la Fracción IV del artículo 31 de la Constitución Federal, exige que los tributos como lo son las cuotas que nos ocupan, consten en una ley en su sentido formal y material, lo que implica que todas las características del tributo estén consignados en la ley, para que el contribuyente pueda conocer con certeza lo que tiene que pagar y no quede al arbitrio de la autoridad exactora el impacto económico del tributo.(172).

En el caso que analizamos, el artículo 32 de la Ley del Seguro Social no consigna el criterio que se deberá seguir para determinar la integración de los préstamos a las cuotas que se pagan al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por lo anterior, consideramos que para efectos de las cuotas al Seguro Social, sería inconstitucional integrar al salario

base de cotización los préstamos que los trabajadores bancarios tienen como prestación.

Tratándose de las indemnizaciones por despido aún cuando se señala que se deberá de pagar conforme a salario integrado, no se acostumbra incluir los créditos que tengan los empleados a tasas más bajas que en el mercado. No conocemos ninguna opinión ni estudio que se haya hecho a propósito de integrar al salario los créditos que como prestación se tienen en la Banca, y nos es evidente que es un tema espinoso. Pese a lo anterior, intentaremos dar una opinión sobre la forma de integrarlo reconociendo que aún ésta es discutible.

Si se tratara de integrar al salario diario un crédito; por ejemplo el hipotecario, propondríamos establecer el beneficio económico que le representa al empleado, que en este caso sería la diferencia que existe entre la tasa de interés que pague y la de mercado para operaciones similares normales. Anualizar este beneficio, y dividirlo entre 365 días. Debido a que las tasas de interés ahora más que nunca son variables, seguramente se tendría que sacar en estos casos un promedio, lo que podría hacer discutible esta propuesta. Por ejemplo: un trabajador que tiene un crédito hipotecario cuyo saldo es de 20 millones de pesos a la tasa del 6% anual. Suponiendo que la tasa de mercado para operaciones normales fuera del 34% anual, se estaría beneficiando con la diferencia que sería el interés del 28%, lo que en dinero significarían N\$5,600.00 anuales, que divididos entre 365 días nos darían la

cantidad de N\$15.34 diarios, importe que debe integrarse al salario diario del empleado en cuestión, por este préstamo.

De esta manera, el salario integrado para efectos de indemnización por despido comprendería sueldo fijo, compensación por antigüedad, aguinaldo, prima vacacional, prima dominical cuando es fija, la utilidad en los créditos que tuviere como prestación, la prima obrera pagada al IMSS, así como cualesquiera otra cantidad o prestación que reciba por su trabajo el empleado.⁽¹⁷³⁾

Por separado, la Ley Reglamentaria en su artículo 12 y las Condiciones Generales de Trabajo en el 20, contemplan una retribución para compensar la antigüedad de los empleados que se integra al salario para efectos de prestaciones, lo que significa que se debe considerar para todas éstas, tales como vacaciones, primas de antigüedad, vacacional y dominical, pensión por jubilación, aguinaldo, tiempo extra, etcétera. Se trata de una cantidad más que nada simbólica, que se empieza a pagar a partir de la fecha en la que el trabajador cumple cinco años de antigüedad contando estos meses completos, independientemente del día en que hubiere ingresado al Banco. Por ejemplo, serían de agosto tanto los empleados que entraron a trabajar el día cinco como los que lo hicieron el veinticinco de ese mes.

Esta compensación, consiste en un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, el cual se incrementa en el mismo porcentaje cada cinco años hasta cumplir los cuarenta y se paga quincenalmente con la nómina normal. Por

ejemplo, si el salario mínimo bancario mensual fuera de N\$696.69 Nuevos Pesos, al empleado que cumpliera sus primeros cinco años se les entregarán N\$174.17 Nuevos Pesos al año o sea N\$7.25 cada quincena.

Finalmente señalaremos que como una medida de control para los Bancos, tanto para evitar que no pagarán salarios muy bajos, como para coordinar el mercado de salarios en la Banca y la competencia en este rubro, la Ley Reglamentaria conserva la facultad de la Comisión Nacional Bancaria, de aprobar los tabuladores que cada institución formule de acuerdo con sus necesidades y la calidad, cantidad y responsabilidad del trabajo en cada institución.

No obstante las observaciones que hemos hecho y que nos han permitido distinguir entre sueldo y salario, y las dos nociones de salario integrado para cuotas al Seguro Social e indemnizaciones, en lo sucesivo manejaremos la noción de salario que se aplica en la Banca para evitar confusiones.

15.8.2.- SALARIO MINIMO BANCARIO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 10 de la Ley Reglamentaria y 16 de las Condiciones Generales de Trabajo, el salario mínimo en la Banca se determina por el salario mínimo que rija en la región más un 50%.

En otras palabras, el salario mínimo bancario es igual a un salario y medio del mínimo que rija en la región. Esto implica que cada vez que se modifica el mínimo regional, automáticamente, sin

necesidad siguiera de petición, debe de ajustarse el mínimo bancario, lo que en el fondo constituye una escala móvil de salarios. En la práctica, debido a que los tabuladores tienen diferencias proporcionales, normalmente el cambio al salario mínimo bancario repercute en los demás salarios, lo que se hace para mantener la estructura y equidad interna en cada Banco. Sin embargo, se debe aclarar que este ajuste usual a los salarios superiores al mínimo legal, no es obligatorio.

Un aspecto interesante, es el de apreciar que en la Banca se pagan igual los meses de 28 días que los de 30, debido al procedimiento que se sigue para determinar el salario mínimo mensual y que es el siguiente: Al salario mínimo bancario diario lo multiplican por 365 días o 366 si es año bisiesto, y el resultado lo dividen entre doce meses, para obtener así el salario mínimo mensual.

15.8.3.- TIEMPO Y FORMA DE PAGO.- De conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo, el pago de los salarios se hace los días 15 y último de cada mes; y cuando alguno de estos días coincida con uno no laborable, éste se hará el día laborable anterior. En algunos Bancos en la práctica llegan a pagar un día antes de los señalados, pero la obligación en Condiciones Generales de Trabajo es como se ha indicado.

No obstante que constitucional y legalmente se debe de pagar en moneda de curso legal, la práctica bancaria no sólo pidió sino que casi exigió, que las Condiciones Generales de Trabajo legitimaran el pago en cheque o mediante abono en cuenta que es

más seguro, cómodo y en ocasiones hasta rentable. En efecto, el pago mediante abono a una cuenta de cheques, le da disponibilidad inmediata al empleado; no corre riesgo de ser asaltado los días de quincena; y en ocasiones, si tiene cuenta que pague intereses o si se paga la nómina a través de algún fideicomiso que rinda productos, se tienen beneficios económicos adicionales.

En cualquier supuesto como es lógico, el trabajador deberá firmar los recibos correspondientes que contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones correspondientes.

15.8.4.- DESCUENTOS AUTORIZADOS.- Como medidas de protección al salario, la Ley Reglamentaria en su artículo 13 y las Condiciones Generales de Trabajo en el 21, prohíben los descuentos a los salarios en general, y sólo como excepción autorizan los que limitativamente se enumeran, trasladando así el régimen de la Ley Federal del Trabajo, con los cambios que a continuación comentaremos. En este orden de ideas, se permite hacer descuentos al salario en los siguientes casos:

I.- Pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

Como es sabido la obligación alimentaria es de orden público e irrenunciable; por lo que es lógico que si el empleado tiene ascendientes, descendientes, parientes colaterales hasta el cuarto grado, cónyuge u otros dependientes económicos y no cumple voluntariamente con su obligación alimentaria, se le pueda descon-

tar de su salario la pensión decretada judicialmente. A nuestro juicio, resulta defectuosa la técnica del precepto al exigir que la orden la dicte una autoridad competente, lo que es una cuestión de carácter procesal en la que el Banco es ajeno. Por ésto, pensamos que basta la orden judicial para proceder al descuento.

II.- Pago de deudas contraídas con el Banco por anticipos de salarios. Pagos hechos por error o con exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su negligencia. La cantidad exigible por estos conceptos, en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes de salario del trabajador, y el descuento será el que convenga al empleado y la institución bancaria, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo general, que rija en la zona respectiva.

El pago de deudas contraídas con el Banco por anticipos de salarios, o pagos hechos por error, o con exceso al trabajador, no requieren mayor comentario que el de indicar que se trata de percepciones que recibió antes del patrón, o que percibió injustificadamente, y es lógico que se les descuenten. Lo que si es una ayuda, es que este descuento se haga sólo en el porcentaje señalado.

El problema en la Banca, lo encontramos por el supuesto de pérdidas o averías causadas por el descuido del trabajador. En este supuesto a nuestro juicio, hay que precisar que la negligencia debe ser la causa del problema, ya que si interviene un usuario o cliente infiel y/o delincuente, o si el trabajador actúa intencionalmente, estaremos en otros supuestos.

En el supuesto, digamos del simple descuido, lo más que se debe de descontar al trabajador de acuerdo con este precepto es un mes de salario, y en partes, o sea los descuentos se harán por la cantidad que convengan el Banco y el empleado, pero que no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo que rija en la región.

Nosotros pensamos que es justo, que en el caso de la negligencia simple, para valorarla se tome en cuenta en cada caso concreto la capacitación que hubiere recibido el empleado, las cargas de trabajo, la intensidad con que se le exija, etcétera, para evaluar con justicia su responsabilidad.

Cuando interviene un tercero; por ejemplo, un cliente que se aprovecha del error o que engaña al trabajador, a nuestro juicio no debería de operar la responsabilidad que nos ocupa,⁽¹⁷⁴⁾ y aún cuando en la mayoría de los casos no es fácil de detectar a este infiel usuario, cuando se puede obtener esta prueba no nos cabe duda de sostener esta conclusión.

Ahora bien, cuando es el infiel empleado el que se apodera del dinero del Banco, no sólo no nos encontramos en el supuesto que analizamos, sino que estando en la hipótesis de la comisión de un delito la responsabilidad será penal, e incluirá la reparación total del daño causado. En la práctica, en algunos casos para evitar escándalos o mayores problemas, lo que hacen las instituciones bancarias es sencillamente recuperar su patrimonio, cesar al trabajador y olvidarse del asunto; lo que en ocasiones

fomenta o invita a potenciales o reales delincuentes a delinquir, al fin que en caso de problema éste no pasa de regresar el "botín".

Las condiciones en las que se trabaja en la Banca. A saber, que se maneja dinero y que se tiene que atender con rapidez y cortesía a los clientes, propicia que diariamente haya faltantes, mismos que en ocasiones por imposibilidades prácticas de prueba no es fácil distinguir alguno de los tres supuestos que hemos detallado. A saber; el empleado honesto que tuvo un descuido; el trabajador que fué sorprendido por un cliente y el delincuente que trabaja para el Banco. Este problema ha propiciado prácticas viciosas en la Banca y soluciones ilegales.

En efecto ante un faltante, por ejemplo, en caja al final del día se checa el control de auditoría, y si no se puede descubrir el motivo de éste, lo único cierto es que al cajero le falta dinero. Esto admite las tres hipótesis mencionadas, o sea un simple descuido; que un cliente se aprovechó o provocó el error; o bien que el empleado por sí o con la participación de otra persona se apropió del dinero, esperando que se considere dentro del primer supuesto y que le descuenten un mes de salario, a plazos y sin intereses. Este panorama permite darle un tratamiento casi convencional al problema. Así, el patrón podría decidir denunciar los hechos presumiendo la posibilidad de la comisión de un delito, y al tener el cajero que nos ocupa la detentación del dinero que falta, y como no puede explicar cual fué su destino existen elementos para que se le dicte auto de formal prisión, convirtiéndolo este asunto para el trabajador en una verdadera pesadilla. Si se tratara de un delincuente nos

parece que lo tendría merecido; pero si es un honrado empleado el involucrado, la decisión es desmesuradamente injusta.

Lo relatado no es ficción, en la práctica, empleados honrados y la mayor parte de las veces mal aconsejados al exigir que sólo se les descuente un mes, en partes y sin intereses, han terminado en las cárceles procesados por el delito de peculado. Esta amarga experiencia ha propiciado que en la práctica se convenga cuando no hay evidencias de indudable inocencia (simple descuido), o de que el empleado sea un delincuente, que el descuento sea del 100% del faltante, en partes y sin intereses. La Comisión Nacional Bancaria no acepta este tipo de convenios, pero también ignora o cierra los ojos ante esta temible realidad. Desgraciadamente, esta práctica salva a los inocentes de una tragedia, y a los delincuentes escondidos en el manto de la duda, les otorga lo que se conoce en la Banca como autopréstamos que se pagan sin intereses y a plazos. Por ésto, la decisión de que a los comprobados delincuentes tan sólo se les obligue a regresar el "botín" y se les cese de la relación de trabajo, la estimamos negativa, porque alienta a la comisión de conductas ilícitas confiados de que no corren el riesgo de ser legalmente privados de su libertad.

Para concluir este segundo supuesto que autoriza el descuento al salario, diremos que la Ley Reglamentaria no contempla como lo preve la Ley Federal del Trabajo, que también se puedan hacer descuentos al salario en los casos en los que el empleado adquiera artículos producidos por la empresa o negociación, lo que en la Banca podría aplicarse a los artículos de promoción del Banco,

o a otras ofertas que resultan baratas al garantizarle al proveedor la compra de grupo, y el pago seguro mediante el descuento en nómina. No obstante lo anterior, es preciso aclarar que pese a la omisión indicada, en la práctica en las instituciones de crédito si se hacen este tipo de descuentos al salario.

III.- Pago de deudas contraídas por el trabajador que deriven de las prestaciones a que tenga derecho.

En este supuesto, 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 incluya el crédito hipotecario o pagos a terceros por créditos financiados por el Banco.

Sobre esto, es importante señalar que la capacidad de descuento para créditos es independiente de las responsabilidades que tratamos en el inciso anterior, ya que en algunos casos por ignorancia o indebidamente, se incluye la cantidad que descuentan por una responsabilidad a la capacidad de descuento, limitando así las prestaciones de los empleados.

Como aclara la parte final de los dos artículos que comentamos, los créditos que por concepto de prestaciones otorgan los Bancos sí causan intereses aunque como veremos hasta ahora todos ellos a tasas bajas o subsidiadas, lo que era necesario aclarar, ya que de no haberlo hecho al resultar aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 111, nos encontraríamos con que el Banco no podría cobrar intereses.

IV.- También se pueden hacer descuentos para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT, de las Entidades u Organismos Públicos o de las Sociedades Nacionales de Crédito, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Así mismo, a los trabajadores a quienes se haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda mencionada en este inciso, se les descontará el monto que se determine en las disposiciones legales aplicables para gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Desde luego todos estos descuentos deben haber sido aceptados libremente por el trabajador.

La hipótesis del párrafo anterior también es una situación totalmente justificada, al tratarse de un pasivo contraído por el trabajador para adquirir o mejorar su vivienda y pagar los gastos de administración.

Una cuestión que suele presentarse a propósito de esta fracción y la anterior, es el caso de trabajadores que habiendo adquirido vivienda con crédito de INFONAVIT haya que determinar como queda su situación con relación a los demás créditos. Al respecto, nuestra opinión es la de que estando en fracciones distintas las prestaciones y el descuento al INFONAVIT son hipótesis que no deben confundirse, lo que significa que el pago que se haga al Instituto de Vivienda mencionado, no afecta su capacidad de descuento para prestaciones. Sin embargo, sí deben de cumplirse todos los requisitos para tener derecho a la prestación.

Por ejemplo, un trabajador podría ejercer el crédito hipotecario hasta la máxima capacidad para mejorar la vivienda que ya se tiene, pero se tendrá que lograr que el INFONAVIT autorice compartir la hipoteca en primer lugar con el Banco y que desde luego le alcance el monto de su salario al trabajador.

Si se trata de un trabajador que tiene crédito de INFONAVIT que le descuentan junto con éste el pago para gastos de administración, y pretende ejercer cualquiera de los otros créditos distintos al hipotecario, entonces podría obtenerlos hasta su límite de capacidad. En pocas palabras los descuentos a que se refiere esta fracción no afectan la capacidad de descuento para prestaciones.

V.- También se pueden hacer descuentos al salario para el pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas o de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad, y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva.

Al igual que en los otros casos, estos descuentos no afectan a la capacidad de descuento para prestaciones otorgadas por el Banco.

VI.- Finalmente se pueden hacer descuentos al salario para el pago de cuotas sindicales previstas en los estatutos de los Sindicatos.

Dado el carácter limitado de este descuento, las sanciones impuestas por algunos Sindicatos, por ejemplo por no asistir a alguna junta, son improcedentes.

15.8.5.- EL AGUINALDO.- El aguinaldo es contemplado por los artículos 14 de la Ley Reglamentaria y 19 de las Condiciones Generales de Trabajo. Como es sabido, se trata de una cantidad de dinero que recibe el empleado por su trabajo y que está destinado a cubrir los gastos que tradicionalmente se hacen en exceso a los normales durante el mes de diciembre.⁽¹⁷⁵⁾.

La cantidad que por concepto de aguinaldo se ha pagado en la Banca es variable, como constataremos cuando nos ocupemos de las Condiciones Generales de Trabajo de las diferentes instituciones de crédito que han sido controlados por el Estado. Sin embargo, durante el período en el que se consideró a los empleados bancarios como servidores públicos, se creó una situación especial que explica el por qué se pagaban 40 días de aguinaldo en la mayor parte de estos Bancos, y el trato fiscal que recibió este ingreso; situaciones que conviene relatar y analizar.

Resulta que para el mes de diciembre de 1982, la mayor parte de los Bancos múltiples pagaban 30 días de aguinaldo y los trabajadores tributaban el impuesto correspondiente a este ingreso. Por su parte, los servidores públicos tradicionales por decreto del Ejecutivo Federal recibían 40 días, que conforme al segundo párrafo de la fracción XI del artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en aquella época no causaban el impuesto

correspondiente. Estando así las cosas, convertidos en el año citado en servidores públicos los empleados bancarios olfatearon varias oportunidades a saber: los que recibían 30 días de aguinaldo podrían aumentar esta prestación a 40 días y que éstos estuvieran libres de impuestos; y los que recibían dos o más meses de aguinaldo podrían obtener cuando menos la exención tributaria por los primeros 40 días.

Como en los objetivos antes señalados, coincidieron administradores de la Banca y Sindicatos por resultar ambos beneficiados; después de múltiples gestiones ante las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y Programación y Presupuesto, se dispuso que la mayor parte de los Bancos aumentaran el aguinaldo de 30 a 40 días libres de impuestos, y los que otorgaban más de 40 días antes de la nacionalización, lograron que hasta por 40 días se les diera sin el pago del tributo.

Sin embargo, posteriormente la Ley del Impuesto sobre la Renta se modificó suprimiendo la mención de que los trabajadores al servicio del Estado estarían exentos del impuesto en el aguinaldo por lo que para el siguiente año, o sea en 1983, el trato fiscal era diferente. No obstante lo anterior, nuevamente los Sindicatos bancarios argumentaron que aún cuando el impuesto se causara, los trabajadores habían adquirido en lo laboral el derecho a recibir el aguinaldo sin deducción alguna incluyendo el impacto fiscal. Esta gestión trajo como consecuencia que el empleado bancario en lo sucesivo recibiera el aguinaldo sin ninguna deducción, ya que el Banco paga el impuesto que causa el ingreso que recibe el

trabajador por el aguinaldo y a su vez el Fisco considera como ingreso para el empleado la cantidad liquidada por la institución bancaria por dicho impuesto.

Lo anterior, implica que si bien el aguinaldo lo recibe el personal sin ninguna deducción, el Banco paga un impuesto por el excedente del equivalente a 30 días de salario mínimo regional que es el que causa el tributo, y a su vez el trabajador acumula a sus ingresos el pago por impuestos que hizo el Banco y también paga impuestos por esta última cantidad.

De la anterior circunstancia, resulta que el primer impuesto que paga el Banco no es deducible para efectos del Impuesto Sobre la Renta, por lo que se tiene que llevar a resultados y afecta a las utilidades. Por otra parte el segundo impuesto que pagan los trabajadores tiene como objeto otro impuesto y curiosamente las dos cargas tributarias en el fondo tienen un sólo concepto: El aguinaldo. Considerando que el afectar utilidades también repercute en los empleados, quizá conviniera buscar en la Banca un arreglo distinto para evitar estos gastos que benefician un poco al personal de menos ingresos y mucho al Fisco Federal.

Desde luego desconocemos la posibilidad de que se pudiera plantear ante los Tribunales Federales que el segundo impuesto es desproporcional e inequitativo por tener por objeto otro impuesto, y por implicar en el fondo una doble tributación por un solo ingreso que sería el aguinaldo.

Por otra parte, en la práctica es posible disminuir el impacto de la doble tributación reembolsando al empleado el impuesto que pague por el aguinaldo y llevando este último gasto a la partida contable de salarios, lo que permitiría la deducción del gasto para el Banco.

Para finalizar este tema, debemos señalar que en algunos de los Bancos privados que llevaron a cabo su contratación colectiva; o bien desapareció el beneficio que recibían los trabajadores por el pago del impuesto, o este beneficio se cambió aumentando el salario a los empleados, u otorgándoles vales de despensa.

15.9.- SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES.- Como ya antes vimos una de las razones que se tuvieron para expedir la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, lo fué la de darle un marco de legalidad a los derechos, beneficios y prestaciones que tenían los trabajadores bancarios y que se habían desarrollado teniendo como sustento el régimen del Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Así, mencionamos que estas prestaciones son recogidas por la Ley y desarrolladas en el modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

Ahora, pretendemos analizar estos beneficios y prestaciones pero antes de ésto debemos advertir que es en este tema en el que hay más diferencias; algunas muy importantes de un Banco a otro. Nosotros analizaremos las prestaciones mínimas que reconocidas por la ley aparecen en el modelo de Condiciones

Generales de Trabajo y que las tuvieron en vigor la mayor parte de las instituciones de crédito controladas por el Estado, hasta antes de la desincorporación de la Banca Comercial. En el siguiente capítulo, al ocuparnos de las prestaciones de cada Institución de Crédito nos percataremos de las diferencias que existen o que existieron de un Banco a otro.

15.9.1.- ACCESO A LAS TIENDAS DEL ISSSTE (1% ó 2%).- Burocratizados por la Reforma Constitucional que adicionó la Fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, no resultaba tan descabellada la petición de los Sindicatos Bancarios que a principios de 1984 formularon a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para tener acceso a las tiendas del ISSSTE.

Esta propuesta fué aprobada y se recogió en el artículo 28 de las Condiciones Generales de Trabajo, obligando a los Bancos a celebrar un convenio con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para el efecto de que sus trabajadores sindicalizados pudieran realizar sus compras en el sistema y tiendas comerciales de esta dependencia.

Suponemos que el ingreso a las tiendas citadas se acordó favorablemente con relativa facilidad debido a que a nivel nacional algunas de estas tiendas, para tener mayor liquidez, abrían sus puertas al público en general, por lo que el compromiso de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el de la Banca que nos ocupa no parecía implicar problemas mayores. Sin embargo, cuando se empezaron a hacer las gestiones para legalizar el acceso general

de los empleados sindicalizados bancarios a estas tiendas, los administradores de este sistema de comercialización seguramente olfatearon la posibilidad de obtener ingresos adicionales ya que impusieron como condición que la Banca les pagara el 1% del salario de cada trabajador.

El 1% solicitado no resultaba ser una cantidad excesiva, pero ante la realidad de que algunas tiendas permiten el acceso a los trabajadores de la Banca gratuitamente, no resultaba ser justificada la pretensión en cuestión. Así después de casi siete meses de gestiones infructuosas ante el ISSSTE, la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios propuso a las autoridades de Hacienda la celebración de un contrato de fideicomiso para administrar ese 1% y destinarlo a abrir no sólo un sistema de tiendas, sino que proponía ampliar sus objetivos al establecimiento de guarderías, viajes turísticos, becas y actividades culturales y recreativas.(176).

La propuesta de FENASIB no fué aceptada, pero permitió darle una salida al problema, lo que se logró adicionándole a las Condiciones Generales de Trabajo lo que es el párrafo segundo del artículo 28, que preve la posibilidad de que cada Banco, con su Sindicato convenga en cambiar el acceso a las tiendas del ISSSTE por otro beneficio equivalente, siempre que no desvirtúe los fines que se tenían de ingresar al sistema de comercialización indicado. Todo esto llevaba la recomendación de que se otorgara a cada empleado sindicalizado, una prestación de ayuda social equivalente al 1% de su salario para la compra de básicos.

En la época en la que se acordó esta prestación, los Sindicatos Bancarios en su mayoría cobraban el 1% de cuota sindical; y cuando en la primera revisión de Condiciones Generales de Trabajo se solicitó aumento de esta prestación al 2%, algunas de estas organizaciones ya cobraban el 2% de cuota sindical; es por ésto, que en algunos Bancos se habla de que esta ayuda social es el reembolso de la cuota al Sindicato. Sin embargo, como hemos relatado esta versión no es del todo exacta.

15.9.2.- FACILIDADES PARA LA COMPRA DE VESTIDO Y CALZADO.- Como antes comentamos, la presentación del trabajador sobre todo del que presta servicios al público es importante para la buena imagen que se tiene que tener ante los clientes o usuarios del servicio. Esta razón y la genérica de que el empleado pueda vestirse mejor, justifican el contenido del artículo 30 de Condiciones Generales de Trabajo; de acuerdo con el cual, el Banco acostumbra a celebrar convenios con tiendas comerciales a las que garantizándoles el cliente y sobre todo el pago se obtienen precios con descuento.

El pago de las compras que mediante este procedimiento llegue a hacer un trabajador, se han manejado de dos formas. La original, en la que el Banco financiaba al trabajador con un crédito que este tenía que pagar con descuentos quincenales en un semestre, sin que cada descuento pudiera exceder del 15% de su salario. En segunda opción el comerciante por el interés de vender, y en tanto que la institución bancaria le asegura el pago, este vendedor da el crédito hasta por el monto y plazo autorizado por el

Banco, y éste último al hacer los descuentos al trabajador liquida parcialmente la deuda hasta su totalidad.

En parte estas facilidades o créditos no han tenido mucha popularidad, debido a que con la buena presentación del empleado el beneficiario también lo es el Banco, por lo que en la práctica se han sustituido estos créditos por los uniformes en los que se sigue una mecánica similar. Así, la institución de crédito concerta el suministro de esta ropa con un importante descuento por el volumen adquirido y conviene con los empleados el pago de una parte del precio, y el uso obligatorio del uniforme.

Para los empleados ésta medida les es más conveniente, ya que pagan en quincenas sólo una parte del uniforme; se visten bien y no utilizan su propia ropa como instrumento de trabajo. Para el Banco significa un pago importante por el volumen, pero redituable por la mejor imagen de sus centros de servicio.

15.9.3.- CONVENIOS DE DESCUENTO.- Con una mecánica similar a la antes descrita, el artículo 20 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo señala que el Banco celebrará convenios para que sus trabajadores puedan adquirir, con descuento no menor del 10% sobre los precios al menudeo artículos de primera necesidad, previendo la posibilidad de que el Banco otorgue crédito para su compra hasta una cantidad no mayor del 50% de su salario quincenal, sin exceder de un mes el plazo para su pago.

En esta prestación el crédito como hemos visto es mínimo y el plazo de pago se reduce a dos quincenas.

Debido a que es una práctica conocida pero que todavía llegan a sorprender a muchas personas con este tipo de convenios, se tiene el riesgo de que en realidad no haya un auténtico descuento y que por el contrario se le garantice el pago al audaz comerciante.

Tanto el préstamo para vestido y calzado como el que nos ocupa, son de aquellos que se permiten hasta el 40% de la capacidad de descuento del trabajador, de conformidad con lo establecido en los artículos 13 fracción II de la Ley Reglamentaria y 21 Fracción III de Condiciones Generales de Trabajo.

15.9.4.- SUBSIDIO DE RENTA.- Antes de la controvertida nacionalización de la Banca privada, los Bancos otorgaban una ayuda para pago de renta a sus trabajadores que demostraban ser jefes de familia y que percibían salario mínimo bancario. Debido a una práctica indebida de algunas instituciones bancarias, se eludía esta prestación aumentando un peso a quienes estuvieran en el supuesto mencionado. En este supuesto los trabajadores ganaban más del mínimo bancario y por tanto ya no se les otorgaba la prestación.

Con la intención de combatir la práctica mencionada, se cuantificó la ayuda para gastos de renta y resultando ser igual al 5% del salario mínimo bancario se modificó esta prestación en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, de tal suerte que esta ayuda se da a los trabajadores que demuestran ser jefes de familia y perciban salario mínimo bancario o cuyo sueldo no exceda de un 5% del monto de dicho sueldo.

En el nuevo artículo 31 se aclara que el empleado que esté en el supuesto de recibir la prestación se le dará el 5% del salario mínimo si gana éste, o el porcentaje que falte para complementar esta cantidad.

Por lógica, esta disposición no es aplicable a los trabajadores que estén cubriendo abonos por concepto de créditos hipotecarios o fiduciarios otorgados por el Banco o por otros organismos, lo que es congruente ya que en este supuesto tienen casa-habitación. Cabe aclarar que en la práctica, también se exige que el empleado compruebe que paga renta para cubrir el objetivo de la prestación que no deja de ser simbólica dado el alto costo de los inmuebles en arrendamiento.

15.9.5.- PAGO DE CUOTAS AL IMSS.- Los empleados de la Banca por la peculiar mezcla de instituciones que tuvo que reconocer la Ley Reglamentaria, resultan ser usuarios del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Sin embargo como es sabido y ampliaremos en su oportunidad, el acceso a los servicios del Instituto mencionado, tiene una modalidad resultante de un convenio de subrogación de servicios que analizaremos con detalle al tratar el Servicio Médico. Mientras tanto, sólo señalaremos que los trabajadores de la Banca de conformidad con el artículo 39 de Condiciones Generales de Trabajo tienen derecho a que el Banco pague por su cuenta las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Como comentamos al tratar el tema del salario integrado, el pago de las cuotas obrero patronales inicialmente se convino con el Instituto de Marras considerando el sueldo fijo diario y cuarenta días de aguinaldo. Los comentarios que hicimos entonces en cuanto a las prestaciones que pueden resultar afectadas por esta forma de cotizar son válidos, y los damos por reproducidos para evitar repeticiones; sólo es importante mencionar, que la forma de cotización fué cambiada por el convenio suscrito por Asociación Mexicana de Bancos y el Instituto Mexicano del Seguro Social el 30 de abril de 1986, de tal suerte que los Bancos deben pagar estas cuotas conforme a salario integrado por lo que el criterio de sueldo que aparece en las Condiciones Generales de Trabajo para pagar estas cuotas resulta obsoleto.⁽¹⁷⁷⁾.

15.9.6.- SEGURO DE VIDA.- En caso de fallecimiento de un trabajador en servicio o pensionado por jubilación, por incapacidad permanente o por invalidez, la persona o personas que hubiere designado entre sus parientes que dependan económicamente de él, tendrán derecho a recibir el seguro de vida por parte de la institución en la siguiente forma:

I.- Seis meses del salario o de la pensión que disfrutaba el trabajador o pensionado al ocurrir el fallecimiento.

II.- El importe de los gastos de funeral hasta por un límite de dos meses de dicho salario o pensión, y

III.- La mitad del salario o pensión que disfrutaba al morir el trabajador o pensionado, cuyo importe será pagadero en

mensualidades vencidas, durante los dieciocho meses siguientes a la defunción.

En total por concepto de seguro de vida en el artículo 46 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, los beneficiarios de un trabajador tienen derecho a 17 meses del salario o pensión que éste último tenía o disfrutaba al morir.

Antes de la nacionalización de la Banca esta prestación tenía un tope de 100 mil pesos, pero debido a que en las épocas en las que se rediseñó el régimen laboral de los trabajadores bancarios fueron de alta inflación, el límite aludido resultaba obsoleto. Por lo anterior se le buscó un tope movible y así se estableció que este beneficio no podría exceder de 40 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona respectiva.

El artículo 47 de las Condiciones Generales de Trabajo dándole preferencia al contrato de seguro, señala que el derecho generado por esta prestación no se considerará como hereditario, por lo que en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio, ni pagar impuesto alguno. No obstante, aclara que en caso de dificultad, el Banco consignará la cantidad respectiva al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éste la adjudique a quien legalmente le corresponda.

Las hipótesis de este artículo nos invita a hacer algunas reflexiones. La primera, en cuanto a que estos derechos no serán sucesorios y consecuentemente se le pagan al beneficiario

designado siempre que sea pariente del difunto, y que hubiere dependido económicamente del de cujus. Nos parece que ante la existencia de algún acreedor alimentario, tal designación no surtirá efectos, aún cuando reconocemos que en la práctica del contrato de seguro se paga al beneficiario sin más averiguación. En todo caso el precepto permite al Banco salirse del problema consignando la cantidad señalada.

Otra cuestión es la relativa al pago de impuestos que conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente hasta 1994 en su artículo 77 Fracción IV, señala que no se pagará el impuesto por el reembolso de gastos de funeral que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo; y más ampliamente en la fracción XXII del mismo precepto en la que se exentan las cantidades que paguen las instituciones de seguros en caso de fallecimiento del asegurado lo cual resulta lógico y justo.

15.9.7.- CAPACITACION Y BECAS.- No nos cabe duda alguna de que la capacitación no sólo es un medio de superación personal y familiar sino aún más, nos parece que en el futuro de las fuentes de trabajo sobre todo en las comerciales como las de la Banca, la capacitación será un medio estratégico en el esquema de competencia por prestar más y mejores servicios. Es por esta razón, que en los Bancos se destinan importantes recursos económicos y humanos a la preparación de su personal.

Las Condiciones Generales de Trabajo en sus artículos 48, 49 y 50 distinguen entre capacitación y adiestramiento, y becas

para sus trabajadores, por lo que veremos estos beneficios en ese orden.

A propósito de la capacitación y adiestramiento, el Banco está obligado a formular y aplicar planes y programas sobre esto, tomando en cuenta la opinión de la comisión mixta de esta materia y someterlos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria, dentro de los primeros 60 días correspondientes a los años nones.

El Modelo de Condiciones Generales de Trabajo detalla con gran amplitud, el contenido que deben tener estos programas de Capacitación y Adiestramiento llegando a ser reiterativo, lo que entendemos por el interés de cubrir todos los aspectos posibles de esta importante materia.

Buscando sintetizar las normas del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, podemos señalar que conforme a este documento la capacitación debe tener por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores; informarlos y adiestrarlos sobre los nuevos puestos e innovaciones tecnológicas; prepararlos para prestar un mejor servicio, y prevenirlos contra riesgos de trabajo.

Con mucha razón y lógica, el documento que analizamos establece que el derecho a recibir capacitación y adiestramiento implica la obligación de asistir a los cursos, atender a los instructores y presentar exámenes de evaluación, excepto cuando el

trabajador acredite su competencia a satisfacción de la institución, documentalmente o mediante examen de suficiencia.

Por una lamentable omisión, en el capítulo de sanciones no se contempló la hipótesis de que el empleado faltara a los cursos o no acreditara su capacitación como aquí se señala. Dada la importancia que nos merece este tema y el beneficio personal y social que representa, nos parecen correctas parte de las conclusiones a las que llega el Doctor Néstor de Buen que en síntesis afirma que, si la capacitación se da dentro de la jornada de trabajo la inasistencia injustificada del empleado podría sancionarse como retraso o inasistencia según el caso; y fuera de la jornada, el empleado perdió la oportunidad si no de los ascensos como señala el autor citado, si una buena oportunidad de lograr este ascenso con mayor facilidad, y finalmente si el remiso fué contratado para capacitarse, podrá el Banco dar por terminada la relación de trabajo con base en lo dispuesto en la fracción IV del artículo 22 de la Ley Reglamentaria.(178).

Si es importante que el trabajador aproveche la capacitación y el adiestramiento, también lo es que se aprovechen los recursos económicos que los Bancos gastan en esta materia. Por estas razones, nos parece sano vincular a la asistencia y aprovechamiento de estos cursos algún simbólico estímulo en numerario o en especie, aparte de que en el reglamento de escalafón se le pueda dar alguna puntuación extra al trabajador que se capacite; cuestión que estaría acorde con el artículo 50, fracción V inciso "d" de las Condiciones Generales de Trabajo que estu-

diamos y que imponen la obligación de procurar que el esfuerzo que realice el personal que se capacite encuentre debida compensación. En este orden de ideas darle oportunidad de una calificación más favorable a quien se capacite ayudará al ascenso, lo que significa mayores ingresos en dinero y en prestaciones para los trabajadores.

El mismo modelo de Condiciones Generales de Trabajo en la fracción III del artículo 50 señala que el Banco podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación y adiestramiento se proporcione dentro o fuera de sus oficinas. Nada señala este documento en cuanto a que si la capacitación debe ser dentro o fuera de la jornada, y aún cuando la norma supletoria contempla esta omisión, nos parece que siempre será deseable que las partes tengan la máxima flexibilidad en cuanto a lugar y jornada, por la conveniencia mutua de empleados e institución bancaria en la capacitación. Por esta razón, una vez más se nos presenta la utilidad de recomendar la existencia de estímulos inmediatos y mediatos para fomentar la asistencia y aprovechamiento del personal en los cursos de capacitación.

De conformidad con las mismas Condiciones Generales de Trabajo, el empleado de nuevo ingreso que requiera y reciba capacitación y adiestramiento tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores, lo que en principio parece justo, salvo que esta situación podría ser atentatoria de la situación de los empleados más antiguos, quienes por la aplicación de esta norma corren el riesgo de ser desplazados por el nuevo personal capacitado.

El artículo 48 de las Condiciones Generales de Trabajo, establece como prestación para los trabajadores becas sobre actividades relacionadas con el Banco. Este beneficio se destina normalmente a estudios profesionales, tales como contaduría, administración, derecho, ingeniería, etcétera. Sin embargo, de hecho sería muy difícil encontrar una carrera que no pudiera directa o indirectamente relacionarse con las funciones de una institución bancaria, por lo que en ésto la subjetividad puede participar para considerar a una profesión como relacionada o no con las actividades bancarias.

Dado el alto costo de los estudios profesionales, esta prestación llega a ser mucho muy importante, aunque poco apreciada en el contexto bancario. En efecto, quienes más hacen uso de estas becas son los empleados de sucursal que tienen un horario cómodo para estudiar; así es usual en la Banca encontrar cajeros que están por obtener el grado de licenciatura o con estudios de posgrado, y la mayoría de ellos en universidades privadas. Lo que ocurre con este personal, es que cuando terminan sus estudios pagados por el Banco, sencillamente renuncian y se emplean como profesionales en otras empresas. Esta experiencia nos motiva a proponer una serie de medidas en beneficio del Banco, del trabajador así capacitado, y de los trabajadores desplazados en esta prestación, ya que por sus características éste es un derecho especialmente limitado.

En efecto, la Banca otorga una beca nacional por cada 100 trabajadores de base o fracción mayor de 50; estas becas las

asigna la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento conforme a los criterios que se convengan para establecer la aptitud. A nuestro juicio, nada impide establecer requisitos de estudios preferentes, calificaciones, antigüedad del trabajador, o que operen por reembolso de gastos, para evitar a los empleados golondrinos que sólo usan esta prestación en perjuicio de los demás trabajadores, y se van a otra fuente de trabajo como hemos lamentado.

Adicionalmente, y probablemente ésto requiere de alguna modificación en Condiciones Generales de Trabajo, convendría establecer esta prestación como beca crédito; y en correspondencia a esta carga, convenir que esta nueva situación estará sujeta a la condición de que el Banco le busque colocación digna a los empleados capacitados por medio de esta prestación, en puestos de base con la participación de la Comisión Mixta de Escalafón, o en puestos de confianza. De otra manera, estos importantes recursos que se destinan a la capacitación se seguirán invirtiendo en beneficio de otras empresas. Para percatarnos de la importancia de este problema, debemos resaltar que existen trabajadores que por concepto de beca reciben en dinero más del que el Banco les paga por salario, y eso que sólo se cubren inscripciones y colegiatura. Es por ésto que nos parece justo buscarle una solución urgente a este problema.

Lo mismo podríamos señalar a propósito de las becas en el extranjero que el Banco otorga una por cada mil trabajadores de base, las cuales deben darse por oposición de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Comisión Mixta de Capacitación

y Adiestramiento, y comprenderán el costo del pasaje, las colegiaturas y una cantidad mensual suficiente para gastos de hospedaje y alimentos. A la fecha no hemos sabido del uso de esta prestación y nos parece que es difícil encontrar a muchos trabajadores interesados en la misma por la circunstancia de que hay que dejar el país. De encontrarse candidatos, la oposición a la que se refieren las Condiciones Generales de Trabajo, creemos que no será entre muchos concursantes, lo que se traduce en el riesgo de que un sólo interesado se presente y no existan argumentos válidos para negársela.

En el supuesto de que esta prestación se ejerciera, creemos que serán válidas nuestras propuestas acerca de que fueran becas crédito siempre que el Banco tuviera un compromiso real de reacomodar a este trabajador, al cual se le hubiere invertido tanto dinero. También nos parece que ante el poco o nulo uso de esta prestación, convendría revisarla para que se permutara por otra opción similar que le conviniera al Banco y a sus trabajadores, como podría ser permutar las becas al extranjero por un número determinado de becas nacionales, o asignárselas a hijos de trabajadores.

15.9.8.- CLUBS Y AYUDA ECONOMICA PARA LA PRACTICA DE DEPORTES Y ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTISTICAS.- El artículo 48 de las Condiciones Generales de Trabajo establece la obligación del Banco de otorgar apoyo económico para la práctica de los deportes y para la celebración de actividades culturales y artísticas.

En las plazas en donde el Banco tenga mil o más trabajadores, deberá además establecer clubs deportivos con la participación de los demás Bancos, o inscribir a sus empleados en instalaciones de esta naturaleza pagando por lo menos el 50% de las cuotas de inscripción y mensualidades. Se trata de prestaciones de lujo, que en ocasiones el personal no aprovecha para él o para su familia que resulta incluida en este beneficio.

15.9.9.- PRESTAMO A CORTO PLAZO.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios tienen derecho a obtener en caso de necesidad extraordinaria préstamos, ya sea directamente del Banco o de los organismos creados para este fin, por el equivalente a tres meses de salario y pagaderos en el plazo de doce meses; sin intereses si lo otorga la institución bancaria o con intereses del 6% anual en el otro supuesto.

Este préstamo como mencionamos anteriormente, tiene por objeto ayudar al empleado ante situaciones de necesidad extraordinaria, lo cual debe de comprobarse a satisfacción del Banco, salvo que se solicite sólo por el equivalente de un mes, en cuyo caso opera como préstamo directo.

Debido a que la exigencia de comprobar la necesidad extraordinaria, en ocasiones situaba la apreciación respectiva en el campo de lo subjetivo, en el modelo de Condiciones Generales de Trabajo se decidió establecer un catálogo de hipótesis en las cuales se consideraba estar en el supuesto de la prestación.

Pero además de las hipótesis señaladas, se estableció que puede haber otras y entre estas últimas cualquier causa que como criterio general del Banco así se considere, lo que podría comprobarse demostrando que se han autorizado este tipo de préstamos, por ejemplo, para pago de colegiatura o impuestos en caso de que hubieren aumentado, etcétera.

Así se consideran causas de necesidad extraordinaria:

I.- Muerte del cónyuge, concubina, hijos, padres, abuelos o nietos del trabajador, así como de los familiares en el mismo grado de la esposa o concubina, que dependan económicamente de éste;

II.- Pago de tratamientos o estudios médicos especializados en caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, cuando no se haga uso de los servicios médicos establecidos por así convenir a los intereses del trabajador;

III.- Casos de accidente en donde el trabajador debe de responder económicamente ante autoridades o terceras personas;

IV.- Reparación de la casa habitación del trabajador que amerite atención inmediata o urgente, siempre y cuando la casa sea propiedad del trabajador o de sus progenitores si habitan en ella, y

V.- Cualquier otra causa que como criterio general de la institución se considere como extraordinaria.

Al ejercer el crédito el trabajador deberá firmar en garantía un pagaré en el que consten las condiciones del mismo conforme al artículo 22 de las Condiciones Generales de Trabajo.

El Modelo de Condiciones Generales de Trabajo no habla de la renovación de este crédito, en cambio sí lo hacen algunas Condiciones Generales de Trabajo de algunos Bancos; por lo que consideramos que si el trabajador tiene capacidad de descuento, que en este caso es del 30% del salario, se puede renovar el crédito o ampliarlo hasta por el monto de tres meses en el supuesto de que se acredite de nueva cuenta la necesidad extraordinaria.

15.9.10.- PRESTAMO PARA LA COMPRA DE BIENES DE CONSUMO DURADERO.- Cuando un trabajador cumple dos años de antigüedad tiene derecho conforme a los artículos 23 y 24 de Condiciones Generales de Trabajo a ejercer el crédito para la compra de bienes de consumo duradero por el importe hasta de 6 meses de salario pagaderos en treinta y seis meses.

Cuando el destino de este crédito es la compra de un automóvil, el monto máximo del préstamo quedará determinado a través del promedio que se obtenga de comparar los precios de los automóviles más baratos de fabricación nacional, de los modelos del año existentes en el mercado, sin exceder en ningún caso dicho límite ni del equivalente de diez meses del salario del trabajador, y el plazo de pago será de cuarenta y ocho meses.

Este crédito ha tenido varias modificaciones, ya que antes de 1982 la Banca privada en cualquiera de sus dos destinos su monto era de 6 meses pagaderos en treinta y seis meses al 6% anual, mientras que el primer modelo de Condiciones Generales de Trabajo se amplió a 8 meses cuando el objeto era la compra de automóvil.

En la primera revisión de Condiciones Generales de Trabajo se amplió el plazo de pago cuando se compraba un coche a 48 meses, y respecto al monto la situación quedó un poco confusa, ya que se buscaba que el préstamo alcanzara cuando menos para comprar un modelo del año de los más baratos de fabricación nacional y ponerle un tope máximo de 10 meses. El precepto finalmente no quedó claro, y parecería que tiene dos límites, y que en todo caso no se puede prestar más que para comprar un coche del modelo del año siempre que sea el más barato del mercado. Sin embargo creemos que esta no fué la razón de la reforma. A nuestro modo de ver la mejor interpretación lo sería que el crédito para la compra de automóvil debe de ser de 10 meses de salario, pagaderos en 48 mensualidades, y al 6% anual; ya que creemos muy difícil rescatar la idea que se tenía de que a un empleado de bajo salario se le pueda prestar el dinero suficiente para adquirir un vehículo nuevo del año de fabricación nacional aunque se trate del más barato del mercado.

Aún cuando no aparece en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, nos referiremos a una exigencia que contiene la reglamentación de algunos Bancos en sus Condiciones Generales

de Trabajo o en sus políticas internas. Se trata del requisito de que el vehículo tenga una antigüedad no mayor de 5 años.

La razón de ser de ésto obedece a que se busca que el empleado no compre un vehículo en mal estado, sino que, en lo posible adquiera el mejor coche, mismo que debe tener el valor suficiente para constituir la garantía del préstamo. En contraste con esta situación, los precios de los automóviles cada día aumentan y tratándose de empleados que ganan poco o tienen otros créditos, no les alcanza para comprar un modelo de por lo menos cinco años de uso. En los casos en los que la exigencia consta en Condiciones Generales de Trabajo, creemos que el buen criterio pudiere salvar el obstáculo como también esto puede ocurrir en donde sólo aparece la limitación en las políticas internas, ya que éstas no pueden limitar a las Condiciones Generales de Trabajo.

Buscando armonizar los intereses en conflicto, creemos que verificando el buen estado de uso de un automóvil y considerando que su valor en el mercado supere al del préstamo, deberá otorgarse este crédito en base al objetivo de cumplir con un beneficio al que tienen derecho los empleados.

Como mencionamos, el automóvil objeto del crédito constituye la garantía, por lo que es usual que se celebre un contrato de prenda quedando el coche a disposición del Banco acreedor y en posesión del deudor. En algunos Bancos, sólo se firma un pagaré y se solicita la factura supuestamente en prenda, pero en estos casos no se constituye formalmente este contrato.

15.9.11.- PRESTAMOS HIPOTECARIOS.- Una de las prestaciones económicamente más importantes que tienen los trabajadores de la Banca, se contempla en los artículos 25 y 26 de las Condiciones Generales de Trabajo. Se trata del crédito con garantía hipotecaria que puede destinarse a:

I.- Adquisición de casa habitación o departamento en condominio;

II.- Construcción de la casa habitación del trabajador, incluyendo en su caso la compra del terreno;

III.- Liberación del gravamen que tengan o soporten tales inmuebles, o bien el mejoramiento de las condiciones financieras del crédito, y

IV.- Ampliación, reparación o mejora de la casa o departamento en condominio propiedad del trabajador y habitada por él.

Antes de la nacionalización de la Banca, el derecho a esta prestación se tenía cuando el trabajador cumplía con cinco o más años de antigüedad; y existía la posibilidad de que se le reconociera a un empleado su antigüedad, cuando provenía del mismo grupo financiero, al igual que ocurría entre Banca mixta e instituciones nacionales de crédito o Banca oficial. Después del 10 de septiembre de 1982 mucho se habló de la posibilidad de reconocer la antigüedad en todo el sistema bancario. Inclusive como vimos en el capítulo anterior se formuló un proyecto de ley contemplando este supuesto.

Lo anterior permitiría que los empleados de un Banco con crédito hipotecario podrían irse a otra institución bancaria y si les reconocían su antigüedad en esta última, ejercerían inmediatamente el crédito de nueva cuenta aunque fuere solo para mejoras de sus inmuebles; y si esta tendencia se generalizaba, ésto podría convertirse en un enorme problema económico para los flamantes Bancos controlados por el Estado. De esta manera para evitar que los nuevos empleados ejercieran inmediatamente el crédito hipotecario, se adicionó como requisito para poder ejercer este préstamo que la antigüedad de cinco años fuera ininterrumpida.

Por otra parte, al principio del capítulo anterior de este trabajo, planteábamos que uno de los problemas de incluir a los empleados bancarios en el Apartado "B", lo era el potencial derecho que tenían de gozar de los beneficios del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Con la Ley Reglamentaria se legitimó este derecho y las aportaciones que se hacían a ese Instituto.

Es por lo anterior, que el modelo de Condiciones Generales de Trabajo señaló que el derecho a ejercer el crédito hipotecario era independiente a los derechos que se tuvieran en el instituto de vivienda social mencionado. Claro está que quien tuviera casa de INFONAVIT si deseaba hacer uso del crédito hipotecario conservando su casa, tendría que hacerlo siempre que lograra que el Banco y el instituto de vivienda antes citado compartieran la garantía en primer lugar.

Conforme al Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, no existen limitaciones para ejercer por segunda ocasión el préstamo hipotecario, aunque nos parece sano dejar pasar un tiempo razonable antes de repetir su uso, porque en todo momento habrá nuevos trabajadores que serán la demanda potencial de este crédito. Nos parece también lógico que en caso de comprar otro inmueble se tenga que destinar total o parcialmente el producto del anterior a la nueva compra, y es precisamente en este supuesto en el que en ocasiones encontramos que el trabajador para capitalizarse tiene que ejercer por segunda ocasión esta prestación en una operación en la que realiza gastos, pagos de impuestos, derechos y honorarios, que quizá si se pudiera flexibilizar opcionalmente esta prestación por una diferente, pudiera ya no interesarle tanto ejercer nuevamente el préstamo hipotecario.

En efecto, un trabajador con casa adquirida con crédito del Banco goza de una tasa barata y a largo plazo. Seguramente el tiempo que ha vivido en ella le ha permitido arraigarse en el lugar; tendrá a sus hijos en la escuela más cercana, etcétera. Lo que queremos señalar es que quizá sino tuviera que ejercer el crédito para capitalizarse se quedaría en el mismo inmueble.

Sin embargo por los cambios de salario el empleado valora que si paga el saldo de su crédito y ejerce la prestación; el nuevo préstamo hipotecario sería por una cantidad mayor, entonces lo que hace este personal es vender algo como lo es normalmente el coche, para pagar el saldo del crédito hipotecario. Después vende su casa; ahora con las reformas fiscales si vivió dos años en ella no

paga impuestos, pero su familia tendrá que adaptarse al nuevo domicilio. Para encontrarlo tendrá que pagar la plusvalía del nuevo inmueble que adquiera, pagará impuestos, derechos de registro, honorarios, etcétera. En síntesis, para no perder los beneficios de un nuevo préstamo, el empleado tiene que afrontar gastos y problemas. El Banco en el usual supuesto que nos ocupa tendrá que entregarle más dinero al empleado, y de aquí las interpretaciones que por lógica se han dado por parte de los Bancos para limitar temporalmente el ejercicio por segunda o más veces del préstamo hipotecario.

El panorama que hemos descrito nos permite proponer una solución que conviniera al Banco y al empleado. Tal efecto podría darse si en Condiciones Generales de Trabajo se pacta que el trabajador que estuviere en aptitud de ejercer su crédito hipotecario, pudiera optar por recibir un beneficio distinto, el cual en caso de tener saldo en su crédito hipotecario anterior operaría sólo en el caso de que pagara su adeudo. Hecho ésto, el Banco le entregaría al trabajador una cantidad convenida preferentemente en vales de ayuda social para despensa, y de esta manera teniendo ya casa el empleado obtendrá un subsidio mensual en vales.

Al Banco, pensamos que le convendría la propuesta porque en primer lugar le costaría menos, y tendría un empleado mejor pagado y por tanto con mayor arraigo con su fuente de trabajo.

Al empleado le convendría ejercer la opción que proponemos, porque tendría derecho a un ingreso adicional, el cual tratán-

dose del personal con menos ingresos estaría total o parcialmente exento del Impuesto Sobre la Renta, lo que favorecería en mucho su economía familiar y su arraigo en la empresa.

Además, se buscaría que el trabajador que opte por la entrega del dinero en vales no pierda su derecho al crédito hipotecario, en cuyo caso si pretendiera ejercerlo tendría que dejar de disfrutar de los vales mencionados.

Veamos ahora la forma de ejercer esta prestación en condiciones normales, tal y como se encuentra en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

Este crédito tiene tres cajones o supuestos que se determinan por el número de salarios mínimos mensuales; así en el primer supuesto, se prestan hasta 50 veces el salario mínimo bancario de la zona; en el segundo hasta 150 veces, y en el tercero hasta 300 veces dicho salario.

En el primer cajón o sea hasta 50 veces el salario mínimo bancario de la zona "A", si suponemos que éste es de N\$696.69 Nuevos Pesos, el tope máximo sería de N\$34,834.50 Nuevos Pesos. Al empleado que le presten como máximo esta cantidad tendría derecho a recibir el 100% del importe del avalúo del inmueble, a un plazo hasta de 20 años, y a una tasa del 6% anual sobre saldos insolutos.

En el segundo caso o sea 150 veces el salario mínimo bancario, si suponemos el mismo ejemplo, el tope máximo sería de

N\$104,503.50 Nuevos Pesos. A este empleado le prestarían hasta el 90% del importe del avalúo del inmueble, a un plazo hasta de 15 años y a una tasa del 8% anual sobre saldos insolutos.

En el tercer supuesto con las mismas cifras, el tope máximo sería de N\$209,007.00 Nuevos Pesos. A este trabajador le prestarían el 80% del importe del avalúo del inmueble, a un plazo de 15 años y a una tasa del 10% anual.

Debido a que los salarios de los empleados tienen una proporcionalidad interna a partir del mínimo bancario, puede suceder que un empleado por su capacidad de descuento rebase por decir algo, en tres mil Nuevos Pesos el primer cajón. En este supuesto, creemos que él tendría derecho a ajustarse al tope máximo de éste o bien recibir los tres mil Nuevos Pesos más, pero entonces el plazo de pago por el excedente se reduce de 20 a 15 años y la tasa por los tres mil Nuevos Pesos le aumentaría del 6% al 8% anual. Esto es, tendría dos plazos y dos tasas.

La forma de determinar en que cajón se encuentra un empleado al ejercer esta prestación, está condicionada a su salario y a los descuentos que por otras prestaciones tuviere. Debido a que el mercado inmobiliario es normalmente costoso, en lo sucesivo vamos a suponer que el empleado que tomamos como ejemplo se preparó para ejercer la prestación y por tanto tiene disponible el máximo de su capacidad de descuento.

En este último tema, hay que recordar que en el primer Modelo de Condiciones Generales de Trabajo la capacidad de des-

cuento para este crédito tenía un límite del 25% del salario mensual del empleado; y que en la primera revisión se cambió al 40%, con lo cual casi se duplicó el impacto económico de esta prestación.

Ahora bien, la capacidad mensual de descuento del trabajador varía por el plazo y la tasa de interés; ésto es, a menor plazo y mayor tasa son pagos mayores y por tanto disminuye la capacidad de descuento, aunque ésto se compensa porque estos empleados reciben una mayor cantidad de dinero por su salario, y tan es así que tienen como tope máximo las 150 veces el salario mínimo bancario.

En los Bancos se tienen sencillas fórmulas que convencionalmente dan la capacidad de descuento, mismas que nosotros proporcionaremos para evitar grandes complicaciones en este tipo de cálculos, pero antes conviene que señalemos que se entiende por salario para esta prestación.

Cuando tratamos el tema del salario, apuntamos que se consideraba como tal la cantidad fija en dinero que mensualmente recibe el trabajador; y nos percatamos de que la compensación por antigüedad y la prima vacacional se integraban para efecto de las prestaciones; con estos elementos, se acostumbra calcular la capacidad de descuento de los empleados y las cantidades a las que tiene derecho.

Insistimos en que el plazo de pago y la tasa de interés influyen en el dinero que por préstamo recibe el empleado; así, las fórmulas para calcular el crédito hipotecario serían las siguientes:

Primero hay que determinar el salario del trabajador, el cual se integra por el sueldo más la compensación por antigüedad, más la prima vacacional. El resultado que obtuvimos se multiplicará por la capacidad de descuento que en el caso hemos considerado será la máxima del 40%, y el resultado se divide entre un factor según los topes máximos; si son menos de 50 salarios el factor será .007072915; en el caso de hasta 150 salarios el factor es .00939605 y hasta 300 salarios el factor sería .0104840:

Para poder determinar cuál es el factor que le corresponderá a cada empleado, se acostumbra dividir el salario integrado por el primer factor, éste es, el del 6% y si el resultado es menor a 50 veces el salario mínimo bancario, entonces éste es el factor que le corresponde. Si el resultado es mayor a las 50 veces el salario mínimo bancario, entonces le corresponde el siguiente factor.

En este mismo orden de ideas si al aplicar el siguiente factor, éste es el del 8%, el resultado rebasa los 150 salarios mínimos bancarios entonces deberá aplicarse el factor correspondiente a la tasa del 10%.

Veamos el ejemplo de un cajero cuyo salario en la Banca al momento de escribir este trabajo fluctuaba entre N\$800.00 y N\$1,200.00. Haremos el cálculo considerando que su salario, prima y compensación suman N\$1,000.00.

$$\text{Sueldo} + \text{Quinquenio} + \text{Prima Vacacional} = \text{N}\$1,000.00 \times 40\% = 400.00$$

Si multiplicamos la cantidad que obtuvimos, ésto es, 400 por el primer factor o sea el correspondiente al 6%, el resultado será de 56,553.76, por lo que si advertimos que 50 veces el salario mínimo bancario son solo N\$34,834.50, podemos percatarnos que será aplicable al ejemplo que nos ocupa el siguiente factor, ésto es, el correspondiente al 8%.

En virtud de lo anterior, la fórmula en el ejemplo que nos ocupa quedaría en los siguientes términos:

$$\text{Sueldo} + \text{Quinquenio} + \text{Prima Vacacional} = \text{N}\$1,000.00 \times 40\% = 400 \\ \div .00939605 = \text{N}\$42,571.30$$

De esta manera a este empleado el Banco le prestaría por concepto de crédito hipotecario N\$42,571.30 (Cuarenta y dos mil quinientos setenta y un nuevos pesos 30/100 M.N.) cantidad que debe representar el 90% del avalúo del inmueble, a un plazo de 15 años y a una tasa del 8% anual.

La anterior fórmula es la que se utiliza tradicionalmente en la Banca. Sin embargo, no queremos dejar de apuntar que existe el criterio a nuestro juicio válido de incorporar al salario la doceava parte del aguinaldo, cuestión que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en su circular número 685 del 14 de abril de 1975 reconoció. La Suprema Corte de Justicia también ha considerado que el aguinaldo debe ser integrado al salario como aparece en la tesis 267 de la Cuarta Sala, publicada en la Quinta parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, México 1985 página 242.

La doceava parte del aguinaldo se obtiene sacando el salario diario y multiplicándolo por el aguinaldo que en el ejemplo hemos considerado que es de 40 días, la fórmula sería:

$$\text{Sueldo mensual} \times 12 \text{ meses} \div 365 \text{ días} = \text{salario diario} \times 40 \text{ días} \div 12$$

En el ejemplo que estamos analizando aplicaríamos la fórmula:

$$\begin{aligned} \text{Salario} + \text{Quinquenio} + \text{Prima Vacacional} &= \text{N}\$1,000.00 + \text{N}\$109.58 \\ \text{doceava parte del aguinaldo} &= \text{N}\$1,010.95 \text{ salario integrado} \times 40\% = \\ 443.83 \div \text{el factor } .00939605 &= \text{N}\$47,236.05. \end{aligned}$$

Al empleado en cuestión el Banco le prestaría por concepto de crédito hipotecario la cantidad de N\$47,236.05 (Cuarenta y siete mil doscientos treinta y seis nuevos pesos 05/100 M.N.), que debe de ser hasta el 90% del avalúo del inmueble, a un plazo de 15 años y a una tasa del 8% anual.

Sobre el tope que se determina por el valor que fije el avalúo, es pertinente distinguir entre el valor de la compraventa y el valor del inmueble ya que la operación de compra por alguna buena negociación se puede estar haciendo a menor valor y la casa o departamento puede valer más, por lo que el importe del crédito no debe de disminuir por esta razón, ya que se insiste, las Condiciones Generales de Trabajo hablan del valor del avalúo y no del valor del inmueble.

En el ejemplo que hemos propuesto, el empleado podrá estar comprando un departamento en condominio que tenga un valor de avalúo de N\$60,000.00 Nuevos Pesos, pero el precio de la compraventa puede ser de N\$50,000.00 Nuevos Pesos. En esta situación si sólo le prestan el 80% de N\$50,000.00 Nuevos Pesos que es el precio de la operación de compraventa, entonces le darán solo N\$40,000.00 Nuevos Pesos.

Por el contrario, si apreciamos que el tope del crédito hipotecario lo determina también el valor del avalúo, mismo que en el ejemplo que hemos utilizado es de N\$60,000.00 Nuevos Pesos, nos percatamos de que el trabajador puede comprar el inmueble en N\$50,000.00 Nuevos Pesos; pero que al ser el límite de este préstamo el avalúo y no el valor de la compraventa, al empleado que nos ocupa le tendrían que prestar N\$47,000.00 y no solo N\$40,000.00 que sería la cantidad que le prestarían si se le considerara como tope el valor de la compraventa.

Por otra parte el inmueble objeto del crédito, debe de reunir las características exigidas por el Banco para el otorgamiento de préstamos a clientes o usuarios del servicio. Esto es, el inmueble debe ser de propiedad particular; debidamente inscrito en el Registro Público de la Propiedad; deberá estar libre de todo gravamen o limitación de dominio, y al corriente de todas sus obligaciones fiscales. También es importante señalar que el inmueble lo deben de vender su o sus legítimos propietarios, que en caso de estar casados bajo el régimen de sociedad conyugal por precaución deberán de comparecer ambos cónyuges.

Como es lógico, el trabajador deberá contar con recursos para pagar la diferencia entre el precio de compra del inmueble y la cantidad obtenida por medio del crédito hipotecario, los honorarios notariales por el otorgamiento de las escrituras de compraventa y de hipoteca, impuestos, derechos, avalúos y otros que se originen en la inteligencia de que en ningún caso se debe cobrar al empleado comisión por la apertura del crédito o por otro concepto semejante.

Al ejercer este crédito, el trabajador tiene que contratar dos seguros. El primero de vida que será variable, ya que debe ser por el saldo insoluto anual del préstamo que con el paso del tiempo y los pagos tenderá a bajar. Este seguro cubrirá el riesgo de muerte del empleado, y tendrá que tener un endoso a favor del Banco para que en caso de que ocurra el siniestro con la indemnización se pague el crédito. Es esta una cuestión de previsión social que juzgamos totalmente justificada, para evitar que ante el fallecimiento del empleado, su familia corra el riesgo de que la institución bancaria ejecute la hipoteca por falta de pago.

El segundo seguro también tiene por objeto proteger al trabajador en su importante inversión. En este contrato se asegura el inmueble adquirido por los riesgos de incendio, explosión y terremoto.

La suma asegurada en este segundo contrato de seguro debe ser por el valor destructible del inmueble y no por el saldo del crédito como desgraciadamente se acostumbra. En esta práctica de asegurar el saldo del crédito, ni el Banco ni el trabajador garantizan

o protegen sus intereses. En efecto, en el ejemplo que hemos utilizado el departamento debe asegurarse por N\$60,000.00 Nuevos Pesos que cubre el valor destructible del inmueble; si se asegura sólo por N\$50,000.00 Nuevos Pesos, en caso de destrucción total del edificio, aunque el empleado pierda su departamento le pagarían un valor proporcional que sería aproximadamente de N\$40,000.00 Nuevos Pesos que no cubrirían ni siquiera el préstamo hipotecario. Por otra parte, si además se valora que el inmueble cada día valdrá más, se acentúa la conveniencia de asegurar correctamente el patrimonio de los empleados de la Banca que tienen la fortuna de contar con este tipo de prestaciones.

Antes del año de 1982, cuando un trabajador dejaba de prestar sus servicios al Banco de acuerdo con el Reglamento de Trabajo de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se podía ajustar la tasa de interés a las autorizadas por Banco de México, para las operaciones hipotecarias normales.(179).

No obstante lo anterior sabemos que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en sus circulares 836 y 863 del 8 de abril de 1981 y 12 de marzo de 1982 resolvió que la tasa comercial sólo se cobraría en los casos de despido justificado y renuncia voluntaria; sin embargo muy pocos trabajadores llegaron a conocer esta circunstancia.

En el primer modelo de Condiciones Generales de Trabajo, después de valorar la situación de los ex trabajadores, se resolvió que en todo caso el Banco no lucrará con el ex empleado

antiguo; y así se resolvió que cuando el trabajador deje de habitar la casa o de prestar sus servicios al Banco; por virtud de un cese justificado o de renuncia, se ajustarán las tasas de interés al costo porcentual promedio de captación que fije el Banco de México mensualmente si el empleado tiene más de diez años de antigüedad en el servicio; y para el caso de que tenga menor antigüedad a la señalada, se aplicarán las tasas prevalecientes en el mercado para operaciones hipotecarias normales.

Durante los años en que se aplicó la modificación anterior, se retomó el tema y se buscó para los empleados con diez o más años de antigüedad en el Banco, otra opción que se plasmó con motivo de la primera revisión de Condiciones Generales de Trabajo, conforme a la cual, si al otorgar el préstamo las características de las viviendas corresponden a los clasificados dentro del renglón de interés social, el trabajador despedido con causa o que renuncie, podrá optar porque se le aplique el régimen correspondiente al tipo de vivienda de que se trate.

La adición resulta interesante sobre todo para los créditos más bajos, ya que la tasa de interés social se encuentra subsidiada por los fondos de fomento que administra el Estado.

Aún cuando no lo señalan las Condiciones Generales de Trabajo, al empleado que es objeto de un cese injustificado y opte por la indemnización, se le debe de respetar plazo y tasa, ya que no dió motivo para que se le separe de la fuente de trabajo.

Por otra parte, las Condiciones Generales de Trabajo en el artículo 26 fracción III In Fine señalan que no procede el aumento de la tasa de interés de los créditos hipotecarios, cuando el trabajador adquiriera la condición de pensionado en los términos de las Condiciones. Aplicando esta norma, se podría dar el caso de algún empleado de edad que hubiere trabajado en otra empresa, y por ésto tuviere un número importante de cotizaciones en el Seguro Social, y que al cumplir cinco años en el Banco, solicite y ejerza su crédito hipotecario e inmediatamente solicite su jubilación, y con ésto la conservación de su tasa de interés. Este evento no resulta justo ni para los Bancos, ni para sus trabajadores, y de aquí el riesgo que se está teniendo con las contrataciones de personal de edad avanzada.

Finalmente, queremos recordar que el crédito que analizamos lo garantiza el empleado constituyendo hipoteca en primer lugar a favor del Banco acreedor. En este contrato se deben trasladar las normas que rigen al crédito y a la garantía. En la práctica, se pactan cláusulas que por no estar en las Condiciones Generales de Trabajo eventualmente podrían generar algún conflicto. Por ejemplo ¿Qué pasa si el empleado no contrata los Seguros? o bien ¿Qué sucede si lo embargan o él hipoteca nuevamente el inmueble? Aún cuando sabemos que estos supuestos se preven en este tipo de contratos, creemos que sería sano que en las Condiciones Generales de Trabajo se plasmara una disposición que aludiera a las cláusulas que normalmente llevan estos contratos, y en las que se reglamenten las interrogantes señaladas y otras como

el precio de remate, sometimiento a una jurisdicción, lugar para recibir notificaciones, etcétera.

15.9.12.- UTILIDADES.- Como señalamos en el primer capítulo de este trabajo, uno de los aspectos que quedaba en duda al pasar el régimen de los empleados bancarios al Apartado "B" era precisamente el de la participación de los trabajadores en las utilidades de los Bancos. Con la expedición de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis este problema no se resolvió, ya que no se hizo mención a este beneficio en ninguno de sus artículos.

No obstante lo anterior, las leyes del Servicio Público de Banca y Crédito del año de 1982 y de 1985, al tratar los derechos de los titulares de los certificados de aportación patrimonial serie "B", les daba derecho al cobro de utilidades, por lo que con el respaldo de que existirían utilidades en los Bancos y con la supletoriedad que la Ley Reglamentaria en su artículo 5° le da a la Ley Federal del Trabajo, y con fundamento además en el artículo 6° de la Ley Reglamentaria, las Condiciones Generales en su artículo 33 pudieron reconocer el derecho de los trabajadores a este beneficio.

De esta manera, como lo señala el artículo 33 invocado, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de los Bancos se tendrá en los términos y condiciones que señala la Ley Federal del Trabajo.

15.9.13.- LA JUBILACION.- El artículo 17 de la Ley Reglamentaria reconoció el derecho de los trabajadores a recibir del Banco una pensión vitalicia de retiro, que es complementaria a la de

vejez o cesantía en edad avanzada que en caso de tener derecho les concede la Ley del Seguro Social.

Para la fecha en la que se expidió la Ley Reglamentaria, nuestro país tenía ya varios años de inflación, la cual había deteriorado la economía nacional y en el caso de los jubilados la situación también era crítica.

En efecto, la jubilación en los Bancos tiene distintos criterios, pero en la mayoría de los Bancos Comerciales se calculaba sobre la base de promediar el salario de los trabajadores de los cinco años anteriores, que en época de inflación resultaba casi un crimen, a la cual se sumaban los distintos procedimientos de revaluación de las pensiones que beneficiaban más a los que más tenían.

En virtud de lo anterior, el trabajador de salario modesto prácticamente a corto plazo perdía poder adquisitivo y tenía que conformarse con recibir finalmente la garantía de un salario mínimo bancario. El alto funcionario al final tenía el mismo destino, pero su situación se deterioraba a mediano o largo plazo.

El reconocimiento genérico que la Ley Reglamentaria da a la pensión vitalicia de retiro garantizó este derecho, y si bien al formular el primer modelo de Condiciones Generales de Trabajo nada se hizo respecto a la jubilación, en la revisión de este documento se hizo una propuesta en bloque lo que implicaba aceptarla o continuar con el sistema que se tuviera.

El problema más serio con el sistema de pensiones, era que en la determinación de ésta se promediaban los salarios de los cinco años anteriores, lo que resultaba ínfimo y dañaba seriamente el porcentaje de la pensión. En contraste, el Gobierno se percató de la contratación en la Banca de personal de edad avanzada que, con la fórmula que se tenía en la mayoría de los Bancos Comerciales, se jubilaría en cualquier momento. En efecto, en estos Bancos todo trabajador en servicio al llegar a los 55 años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicio, ó 60 de edad cualquiera que fuera su antigüedad, se podría jubilar. El último supuesto resultaba injusto para el Banco y los trabajadores en activo, que tenían que laborar durante 35 años para jubilarse.

Así, con el problema del deterioro que causó la inflación, con la injusta fórmula del quinquenio para calcular la pensión y con el riesgo de que nuevos trabajadores ancianos asaltaran legalmente a la Banca, la Asociación Mexicana de Bancos y el Gobierno hicieron una propuesta. Esta consistía en exigir 5 años de antigüedad en el Banco, a los trabajadores que pretendieran jubilarse por haber cumplido 60 años de edad; aceptar el bienio (en lugar del quinquenio) para promediar los salarios en la determinación de la pensión inicial, y finalmente establecer una nueva fórmula para reevaluar las pensiones.

Todos los Bancos que para determinar la pensión tenían que promediarla cinco años atrás, aceptaron. De esta manera, en estos Bancos la pensión por jubilación se determina promediando el salario mensual obtenido por el trabajador los últimos dos años.

Para determinar la pensión, se entiende por salario el sueldo fijo, la compensación por antigüedad y el aguinaldo anual completo; todos éstos netos o sea quitándole los impuestos que hubieren causado. Hecho ésto, se multiplica el resultado por los años de antigüedad que tenga el empleado en el Banco por 2.5%. Con estos datos ya se tienen los elementos para calcular el monto de la pensión; así la suma del bienio se anualiza dividiéndola entre dos, y el resultado se multiplica por el factor que nos resultó de multiplicar los años de antigüedad por 2.5%; veamos el ejemplo de un trabajador que hipotéticamente durante el último bienio, percibió N\$30,000.00 de sueldo, compensación por antigüedad y aguinaldo; menos impuestos, y que trabajó 35 años en el Banco.

Salario integrado neto del último bienio = N\$30,000.00
35 años de antigüedad por 2.5% = .875

Con los N\$30,000.00 que es el resultado de dos años, sacamos el promedio anualizado dividiéndolo entre dos y nos da N\$15,000.00; ahora, aplicamos el porcentaje:

$$\text{N\$15,000.00} \times .875 = \text{N\$13,125.00}$$

La cantidad que obtuvimos es la pensión anual. Para determinar el monto mensual bastará con dividirla entre doce:

$$\text{N\$13,125.00} \div 12 = \text{N\$1,093.75}$$

=====

En el ejemplo propuesto la pensión mensual a cargo del Banco sería de N\$1,093.75 (Un mil noventa y tres nuevos pesos 75/100 M.N.).

El ejemplo hipotético que manejamos fué solo para ilustrar el procedimiento; en la práctica, siempre es necesario tener una asesoría específica, ya que determinar el promedio del bienio menos impuestos requiere de una destreza especial, máxime si en el curso de esos años, como es lógico, variaron los salarios y por tanto los impuestos.

Ahora bien, entre más años de servicios más alta es la pensión, por ésto, de acuerdo con las normas de Condiciones Generales de Trabajo la pensión no puede exceder del promedio del salario mensual recibido por el trabajador durante el último año de servicios, acumulando para tal efecto el aguinaldo y la compensación por antigüedad. En caso de que llegara a exceder se ajustará la pensión al promedio aludido.

Al momento de determinar la pensión inicial existen tres reglas. La primera se aplica además en los casos de revaluación, y que consiste en la garantía de que la cantidad que mensualmente perciba el pensionado no será en ningún caso inferior al salario mínimo bancario que rija en la zona respectiva.

La segunda regla, consiste en que si el trabajador recibe pensión del Seguro Social, la suma de ambas no podrá exceder al último sueldo pensionable neto recibido. Si excediera, se tendría que ajustar la pensión del Banco para ajustarla al último salario.⁽¹⁸⁰⁾ La

tercera regla es que si el trabajador tuviere por lo menos 25 años de antigüedad en el Banco, la suma de las dos pensiones no podrán ser inferiores al 75% del último sueldo pensionable, si fuera menor se ajustará la pensión del Banco a este porcentaje.

La revaluación de la pensión tiene dos supuestos; si el monto de la pensión es del mínimo Bancario siempre que se modifique éste, se tendrá que ajustar la pensión, de tal suerte que la cantidad que mensualmente reciba el trabajador en ningún caso será inferior al salario mínimo bancario mensual.

Si la pensión a cargo del Banco es superior al salario mínimo bancario, cada vez que se modifique éste último también deberá de modificarse esta pensión. Pero para ésto existen tres criterios y se debe de aplicar el que arroje la cantidad que sea la menor.

Así, el primer porcentaje de revaluación se obtiene de una fórmula que más adelante transcribiremos, pero si el resultado de esta fórmula es mayor al porcentaje de aumento al salario mínimo bancario se aplica éste último, y también si alguno de éstos dos (el de la fórmula o el del aumento al mínimo) resulta superior al aumento porcentual que hubieren tenido los trabajadores de igual rango en activo del que tenía el jubilado, entonces se aplicará este último criterio.

La fórmula consiste en que la tasa de incremento a la pensión a cargo de la Institución, se calculará tomando como base el 50% de la tasa del 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 si mismo, así, la fórmula es la siguiente:

$$d = 50 (.DO) + (D.)^2$$

d = tasa de incremento a la pensión

D = tasa de incremento al salario mínimo general, en un período de 12 meses.

La tasa de incremento al salario mínimo general, será la que resulte al comparar el nuevo salario mínimo general con el vigente doce meses antes.

Por probidad profesional, reconocemos que para desarrollar la fórmula en la práctica se requiere la asesoría de conocimientos actuariales.

La fórmula propuesta por las autoridades, también preve el incremento de las pensiones en proporción a la paridad con el salario mínimo; hipótesis poco conocida y que podría generar inquietud o inconformidad con los empleados en activo, sobre todo tratándose de altos funcionarios que cuando se jubilaron recibieron jugosas pensiones en relación con el salario mínimo de aquella época. Esto resulta del artículo 42-A fracción III que señala que:

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.

Como puede apreciarse conforme a este precepto, todas las pensiones deben mantener el 75% de la proporción que tenían inicialmente con el salario mínimo bancario de aquella época. Esto quiere decir que si un alto funcionario se jubiló y en aquella época el importe de su pensión equivalía a 20 salarios mínimos, cuestión nada extraña, ahora gustosamente recibiría el 75% de lo que signifiquen 20 salarios mínimo actuales y si todavía cuando haya modificaciones al salario mínimo le aumentan otro poco, estará ganando sin lugar a dudas mucho más que importantes funcionarios de la Banca en activo.

El artículo segundo transitorio de las Condiciones Generales de Trabajo de los Bancos que aceptaron el nuevo procedimiento de jubilaciones, establece que el personal jubilado con anterioridad a la fecha en que entre en vigor el artículo 42-A que comentamos, recibirá el incremento a su pensión conforme a lo previsto en dicho artículo a partir de la fecha en que resulte aplicable el próximo incremento al salario mínimo general; lo que quiere decir que cuando se dió ese aumento, las pensiones se revaluaron por el porcentaje menor que resultó de aplicar los criterios anteriores, siempre que dichas pensiones representen el 75% de la proporción que tenían inicialmente con el salario mínimo bancario de aquella época, pero ahora con relación al salario mínimo actual.⁽¹⁸¹⁾.

Con las recientes reformas a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, los futuros jubilados además de recibir su pensión por jubilación, podrán contar en forma adicional con el Fondo del Sistema de Ahorro para el retiro, el cual se conformará con las aportaciones bimestrales del 2% del salario base de cotización del trabajador, con un límite de 25 salarios mínimos mensuales del Distrito Federal más el 5% mensual correspondiente al Fondo de Vivienda con un límite de 10 salarios mínimos del área geográfica de aplicación que corresponda.(182).

Estas aportaciones las realizará el Banco por cuenta de sus trabajadores las cuales se registrarán en dos subcuentas que son:

I.- Subcuenta del Seguro del retiro.

II.- Subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda.(183).

La subcuenta del Seguro para el retiro recibirá intereses mensuales que se aplicarán trimestralmente en función de los rendimientos en términos reales de los valores a largo plazo que circulen en el mercado, emitidos por el Gobierno Federal, o en su defecto por los emisores de la más alta calidad crediticia. Esta tasa es determinada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y no podrá ser inferior al 2% anual.(184).

Por su parte la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda, recibirá anualmente los rendimientos que determine el

Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda, a más tardar en el mes de marzo de cada año, una vez que determine el remanente de su operación.(185).

Los trabajadores podrán retirar sus fondos al cumplir 65 años o al adquirir el derecho a una pensión del IMSS o del Banco, con lo cual se deduce que este fondo es posible que sólo sea interesante e importante hasta que haya transcurrido por lo menos 20 ó 30 años de su instauración lo que ocurrió a partir del 1° de mayo de 1992.(186).

En efecto, es preciso reconocer que el Fondo del Retiro que nos ocupa difícilmente tendrá capital y rendimientos atractivos por lo menos en una o dos décadas, porque es muy poco lo que se ahorra, pero además por los rendimientos que se obtienen como lo explicamos a continuación:

Este fondo como ya explicamos, se integra con las aportaciones del 7% del salario base de cotización del trabajador con los límites que ya hemos expuesto. Este porcentaje se forma con el 5% que corresponde al Infonavit y el 2% al retiro.

Ahora bien, por lo que se refiere al rendimiento que generará el 5% aludido, éstos se fijarán una vez que el INFONAVIT determine el remanente de su operación, lo que indica por lógica, que estos intereses siempre serán bajos. En efecto, si apreciamos que este Instituto tiene como objeto financiar vivienda a tasas subsidiadas, se comprueba entonces que los remanentes de su operación no podrán ser altamente rentables.

Para apreciar lo anterior, recordamos que no es lo mismo invertir en créditos hipotecarios a tasas comerciales, que invertir en créditos con tasas de interés social. Destacado ésto, es preciso también apreciar que el Fondo del Retiro en estas condiciones estará invertido en créditos hipotecarios de interés social y que por ésto, los rendimientos que produzcan necesariamente tendrán que ser muy bajos y hasta es probable que ni siquiera lleguen a cubrir los índices de inflación, lo que quiere decir simplemente que este 5% del fondo que nos ocupa no es en realidad rentable cuando menos para el retiro de los trabajadores.(187).

Por lo que se refiere al 2% restante, la Ley del Seguro Social señala que producirán intereses en función de los rendimientos en términos reales de los valores a largo plazo que circulen en el mercado, emitidos por el Gobierno Federal o en su defecto por los emisores de la más alta calidad crediticia, lo cual permite suponer que este 2% aunque es una cantidad mínima tendrá rendimientos atractivos.

No obstante lo anterior, existe el inconveniente de que los rendimientos de este 2% los determinará el propio deudor, que en este caso es el Estado, y aún cuando se establece una garantía del 2% anual de rendimiento, en realidad cuando menos en el momento en el que se escribió este trabajo, dicha tasa de interés no sería atractiva ni para el más modesto de los ahorradores.

Lo que ha ocurrido en la actualidad, es que los rendimientos del fondo correspondiente al 2% han resultado tan

bajos que ni siquiera han cubierto los índices de inflación, lo que tiene un doble resultado. El primero, lo es que los trabajadores están perdiendo con este procedimiento. El segundo, lo es que el Estado está utilizando el dinero de este fondo para fortalecer las finanzas públicas, insistimos a costa del fondo de los trabajadores.(188).

Todo lo anterior, nos lleva a concluir que el Sistema de Ahorro para el Retiro es un instrumento que beneficiará a largo plazo a los trabajadores, pero que por el momento, por los rendimientos que están percibiendo éstos, se está cometiendo una grave injusticia a los trabajadores de nuestro país.

Por otra parte, también es importante advertir que por el número de trabajadores que cotizan en este fondo, en el futuro las cantidades que lo formen serán muy cuantiosas y por tanto su justa y correcta administración lo convertirán en un auténtico instrumento de justicia social.

Aun cuando el sistema de ahorro para el retiro, con sus dos subcuentas como hemos expuesto, por ahora no tiene un impacto económico importante, de cualquier manera las pensiones en la Banca no son nada despreciables y es por ésto, que en este medio no existen inquietudes acerca de que si subsiste o no la relación laboral o si es o no obligatorio jubilarse.

Sin embargo la experiencia que hemos observado en la Banca de desarrollo(189). y aún entre los pensionados del Seguro Social nos obligan a llamar la atención sobre este tema que

amenaza con convertirse en un problema social grave, si es que no se dan por ahora las correcciones necesarias para evitarlo. Ante todo, queremos fijar nuestra postura respecto al legítimo derecho que tienen los antiguos trabajadores de una fuente de trabajo y de un país, a que se les garantice una vida digna, más aún, cuando ya no pueden trabajar por razones de edad y salud. Esto es algo para nosotros incuestionable; el problema está en la forma en la cual las generaciones de trabajadores actuales, estamos asegurando este derecho.

En este orden de ideas, quisiéramos insistir en la conveniencia de que el Sistema de Ahorro para el Retiro tuviera otro tipo de administración, ya que el 5% del Infonavit como hemos visto, al destinarse a un Instituto que otorgara créditos subsidiados no permitirá un rendimiento atractivo.

Por lo que se refiere al 2% propiamente del retiro, el hecho de que se le esté pagando a los trabajadores ínfimas tasas de interés, permiten apreciar que lo que está ocurriendo es que el Estado está recurriendo a estos fondos de los trabajadores para fortalecer las finanzas públicas, hipótesis que desvirtúa el objetivo de este beneficio y desde luego perjudica a los trabajadores.

Todo lo anterior nos lleva a concluir que sería más que deseable, justo, que los fondos en cuestión cuando menos el del 2%, tuvieran rendimientos de mercado, para contribuir así, al objeto de este beneficio y al propósito de garantizar el derecho de los trabajadores mexicanos a una vida digna durante la vejez.

Por otra parte, hemos escuchado las propuestas de que al margen de los seguros sociales y las previsiones de las fuentes de trabajo, se recurra a la mutualidad particular, e ir formando un fondo que garantice una vida digna en la vejez. Esta propuesta desde luego está sujeta a que el empleado además de satisfacer sus necesidades diarias, mientras es joven, pueda generar adicionalmente los recursos para este seguro; lo cual es una opción que exige que los trabajadores en activo trabajen mejor y ganen más.

A nosotros adicionalmente se nos ocurre, que el problema de la jubilación en la Banca estará presente por el hecho de que por una tradición (que puede cambiar, es más que pensamos debe cambiar) se ha diseñado ésta, sobre la base de la improductividad; sencillamente sobre el objetivo de dejar de trabajar, pero lo que es más grave es que no solamente éste es el propósito, sino que se busca dejar de laborar en la fuente de trabajo en donde se va a jubilar. Obtenida la pensión, si se tiene buena salud, no es raro el caso de que estas personas busquen otro trabajo, en el que se aproveche su experiencia o bien recurran al subempleo o al comercio.

Lo anterior quiere decir que si se obtuvieran alicientes económicos en la misma fuente de trabajo, la jubilación podría darse sobre términos que nos parecen más productivos como lo sería seguir trabajando en el mismo Banco. El catálogo de posibilidades está abierto, pero podríamos señalar que pagar mejor la jornada a los trabajadores "jubilados" en esta propuesta, aprovechar su experiencia en los centros de capacitación, o aún otorgarles

jornadas reducidas darían mejor resultado que el sistema actual. México es un país de jóvenes, que algún día estarán en el supuesto de la vejez y si todos apostamos a que algún día dejaremos de trabajar, dudamos mucho y además sería injusto que nuestros hijos tengan que pagarnos el derecho a una vejez digna.

15.9.14.- SERVICIO MEDICO.- Una de las prestaciones con mayor sentido social que reciben los trabajadores en México, es el relativo al Servicio Médico cuyos alcances se extienden a la familia del trabajador. En el caso del personal de la Banca, este beneficio resulta uno de los aspectos fundamentales de su estabilidad en las instituciones bancarias, como relatamos en el primer capítulo de este trabajo.

Este derecho fué uno de los que con motivo de la expropiación de la Banca privada, estuvo en duda y motivó intranquilidad entre los empleados de la Banca. En efecto, incorporados los empleados bancarios al régimen del Apartado "B" por la reforma constitucional que comentamos, el instituto que usualmente tendría que prestar los servicios médicos sería el ISSSTE, en cuya dependencia en lo general los trabajadores bancarios no habían cotizado.⁽¹⁹⁰⁾ Esta situación, afectaría significativamente a los trabajadores en sus pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada, pero el problema más inmediato estaba en los servicios médicos particulares que recibía el personal de la Banca, al amparo de un convenio de subrogación de servicios que no tendría validez en el nuevo régimen; la alternativa hubiere sido cotizar en el nuevo

instituto; buscar otra subrogación, o que la Banca duplicara los servicios, cuestión francamente antieconómica y absurda.

La defensa que todos los que trabajaban para la Banca hicieron de este servicio médico, influyó en la determinación final que se tomó para que en la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, se les mantuviera como beneficiarios del Seguro Social y del servicio médico particular que a continuación comentamos.

15.9.14.1.- LA DOBLE SUBROGACION.- La historia de los servicios médicos particulares la podemos iniciar a partir del convenio de subrogación de servicios celebrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Asociación de Banqueros de México en el año de 1957. En este acuerdo, los Bancos miembros de la Asociación mencionada, se comprometieron a suministrar directamente a sus trabajadores y familiares derechohabientes, las prestaciones en efectivo y especie del régimen del Seguro obligatorio de enfermedades y maternidad, y el de riesgos de trabajo, salvo las siguientes que serán a cargo del Instituto:

I.- El ramo de riesgos de trabajo:

a) El pago de indemnizaciones globales o de pensiones por siniestros ocurridos a los empleados;

b) El pago de pensiones de viudez y orfandad a los familiares derechohabientes de los empleados fallecidos por causa profesional, y

c) El pago de pensiones a los ascendientes de los empleados fallecidos por causa profesional a falta de esposa, concubina o hijos menores de 16 años.

II.- En el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte:

a) El pago de pensiones de invalidez no profesional a los empleados;

b) El pago de pensiones de vejez y de cesantía en edad avanzada a los empleados;

c) El pago de pensiones de viudez y orfandad a los familiares derechohabientes, y

d) El pago de dote nupcial a los empleados.

En consecuencia, las valuaciones de incapacidad, parciales o totales permanentes derivadas de riesgos profesionales realizados, así como la calificación de estudios de invalidez, serían efectuados exclusivamente por médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los Bancos pagaban las cuotas obrero patronales con base en el salario que ya hemos mencionado, y obtenían una reversión del 47% en el seguro de riesgos de trabajo y del 83% en la rama de enfermedades y maternidad. Expresamente se señalaba que el Instituto no tendría responsabilidad laboral, ni sería patrón sustituto respecto de los contratos de trabajo que los Bancos

tuvieran celebrados con el personal médico, enfermeras, empleados administrativos y servidumbre destinados a la prestación de los servicios médicos que quedaban a cargo de las instituciones bancarias.

Este convenio se hizo por tiempo indefinido y comenzó a surtir sus efectos hasta que a principios de 1982; el Instituto consideró que la forma de pagar las cuotas al no ser salario integrado violaba lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social. Esto generó una serie de litigios que se resolvieron en forma titubeante por el Tribunal Fiscal de la Federación, hasta que éste, finalmente determinó que los trabajadores bancarios deberían de cotizar conforme a lo dispuesto en el artículo 32 citado.⁽¹⁹¹⁾

En el primer capítulo de este trabajo, describimos los esfuerzos que se hicieron para legitimar este convenio hasta que la Ley Reglamentaria que rige a los trabajadores de la Banca, en una situación poco usual y por eso creemos que tímida y genéricamente, legitimó la existencia del convenio de subrogación de servicios.

El 6 de abril de 1986, nuevamente la Asociación Mexicana de Bancos y el Instituto Mexicano del Seguro Social celebraron un nuevo convenio de subrogación de servicios, suscribiendo como testigos de calidad del acuerdo, el Secretario de Hacienda y Crédito Público, el Subsecretario de la Banca Nacional y el Director General de Banca Múltiple de la misma dependencia. El fondo de este convenio es idéntico al anterior, salvo en lo que se refiere a la cotización que señala que tendrá que hacerse conforme a salario integrado en los términos del artículo 32 de la Ley del

Seguro Social, de aquí nuevamente la incongruencia de mantener el párrafo segundo del artículo 39 de las Condiciones de Trabajo que sólo pueden inducir a equívocos en esta materia.

El problema fundamental que observamos en el servicio médico que tiene el personal de la Banca, lo es que éste no es prestado directamente por las instituciones de crédito, salvo un solo caso y en forma parcial, (192).

Lo que ocurre en realidad, es que los Bancos, subrogan este servicio, en médicos e instituciones privadas que son las que en realidad otorgan este servicio. Esta situación, resulta gravísima, si nos percatamos que en el convenio de subrogación, se parte de la creencia que tiene el Instituto Mexicano del Seguro Social de que los Bancos contratan en relación de trabajo a médicos, enfermeras, personal administrativo, etcétera; en los hospitales supuestamente bancarios; y tan es así que en los dos acuerdos expresamente se reitera que el IMSS no será patrón sustituto.

El servicio médico particular que nos ocupa, tiene como es natural en cualquier actividad humana, problemas que son superables; sin embargo, la doble subrogación que mencionamos nos preocupa porque no sólo no está autorizada por el convenio, sino que la Ley del Seguro Social no admite situaciones como las que nos ocupan. En efecto, el artículo 97 fracción III de la Ley del Seguro Social legitima la celebración de convenios con quienes tuvieren establecidos servicios médicos y hospitalarios, advirtiéndolo que si son patrones se puede pactar la reversión parcial de cuotas en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios que se

subroguen. Desgraciadamente, éste no es el caso de la Banca, quien como reiteramos, no cuenta con estos servicios y los contrata con médicos y hospitales particulares.

Empeñados no sólo en criticar, sino también en proponer soluciones, en el panorama se advierten dos opciones. La primera sería que la propia Banca asumiera el servicio tal y como se preve en el convenio de subrogación, lo que seguramente se reflejaría en una mejor atención al personal bancario y sus derechohabientes; la segunda opción, sería que el propio Instituto Mexicano del Seguro Social conviniera con los médicos y hospitales privados que actualmente tienen contratados los Bancos, que éstos prestaran el servicio, advirtiéndolo que en este supuesto no cesaría la responsabilidad del Instituto Mexicano del Seguro Social. Además, en este último supuesto el Banco tendría que pagar las prestaciones adicionales a las que ya tienen derecho los trabajadores de la Banca.

Advertidos de las circunstancias en las que se encuentran los servicios médicos que reciben los trabajadores de la Banca, pasaremos a analizar los artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 43, 44 y 45 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo y que se ocupan de detallar los servicios a los que tiene derecho el personal bancario, en sustitución de los que presta el Seguro Social, y también los que en adición a este régimen otorgan las Instituciones de Crédito.

15.9.14.2.- PRESTACIONES POR RIESGOS DE TRABAJO.- En el régimen de riesgos de trabajo, o sea por los

accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, se otorgan prestaciones en especie y en dinero.

En especie, el trabajador tiene derecho a la asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, así como rehabilitación. En este rubro se comprometen todos los recursos médicos en atención a que el siniestro ocurre por el trabajo.

Señalan las Condiciones Generales de Trabajo, que no se consideran 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 una 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 la que hubiere tomado parte; aclarando que en todo caso el Banco prestará los primeros auxilios, y le otorgará las prestaciones en especie como enfermedades o accidentes que no sean de trabajo.

Sobre esta advertencia nos quedan algunas dudas que en la práctica y en los casos concretos tendrían que revisarse, sobre todo para aquellos trabajadores encargados de hacer promoción con los clientes a quienes los propios Bancos autorizan comidas y bebidas para atraer sus recursos económicos. Si la propia

Institución no sólo anima al trabajador, sino que inclusive le paga las cuentas de restaurant y bares, en estos supuestos, nos parece que si con motivo de uno de estos festejos el empleado en estado de ebriedad tiene un accidente tendría que ubicarse en la noción de riesgo profesional a pesar de la leyenda antes descrita.

En el rubro de riesgos de trabajo, el empleado recibirá su salario íntegro hasta que se declare su incapacidad permanente, parcial o total o fallezca.

En el caso de incapacidad permanente, total o parcial por riesgo de trabajo, es el Instituto Mexicano del Seguro Social quien en términos de la cláusula tercera del Convenio de Subrogación vigente, emitirá los dictámenes que reconozcan este estado a través de sus médicos. En este lamentable supuesto, el Instituto establece y paga la pensión conforme a su ley y en adición a ésta el artículo 44 de las Condiciones Generales de Trabajo establece a favor del empleado el derecho a recibir un 50% más en dinero que otorgará el Banco.

Igualmente, como algo potestativo o sea no obligatorio para el Banco, se preve que en lugar de la pensión complementaria a la de incapacidad, la institución de crédito pueda otorgar la pensión vitalicia de retiro, como si se tratara de un empleado jubilado, si es que ésta última no excede de la cantidad que el trabajador tendría derecho a los 55 años de edad y no resulta superior a tres veces el salario mínimo bancario, lo cual es un beneficio muy importante.

Si el trabajador fallece, el Instituto pagará las pensiones de viudez y orfandad; y el Banco entregará el seguro de vida que comentamos en el inciso 15.9.6 de este trabajo.

En los supuestos de incapacidad permanente (total o parcial) y en el caso de muerte del empleado, de conformidad con los incisos "d" y "e" de la fracción IV del artículo 34 de Condiciones Generales de Trabajo, los derechohabientes del trabajador tendrán derecho al servicio médico en los términos del seguro de enfermedades no profesionales.

15.9.14.3.- PRESTACIONES POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES NO PROFESIONALES.- En este rubro tienen derecho:

I.- El trabajador del Banco;

II.- El cónyuge del trabajador;

III.- Los pensionados por incapacidad permanente, jubilados y derechohabientes;

IV.- El padre y la madre del trabajador;

V.- Los hijos del trabajador o jubilado solteros y que no trabajen menores de 21 años y hasta la edad de 25 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.

Debe destacarse que a propósito de los hijos sanos la Ley del Seguro Social sólo les otorga este servicio hasta los 16 años si es que no estudian, y

VI.- Los derechohabientes del trabajador que fallezca en servicio o estando pensionado.

Es pertinente aclarar que los beneficiarios o derechohabientes del trabajador; como lo serían el cónyuge, hijos y los padres de conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo, deberán depender económicamente del empleado y no tener por sí mismos derecho a similares prestaciones. En este sentido, la dependencia no tiene que ser absoluta, lo que da mucho margen para reunir este requisito. En este punto no se recogió la exigencia de convivencia, por lo que no es necesario que vivan juntos.

En cuanto a que los derechohabientes no deberán contar con otros servicios similares, debe ser por derecho propio, ésto es, que ellos sean los asegurados y no que ellos pudieran ser beneficiarios de otra persona.

En cuanto al concubinato, éstos tendrán derecho en esta materia sólo que ambos permanezcan libres de matrimonio y que además hayan vivido juntos cuando menos cinco años, o bien hayan tenido hijos de esta relación.

El trabajador y sus beneficiarios tendrán asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, incluyendo al dentista que comprenderá la atención de padecimientos de encías, labios,

paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana, y amalgama de plata, quedando excluido otro tipo de trabajo, de prótesis o tratamiento dental.

El trabajador además tendrá derecho en esta rama, a aparatos ortopédicos y a la internación en casas de reposo cuando esté convaleciente por alguna de las enfermedades atendidas, y siempre que a juicio del médico sea necesario para restablecer la capacidad en el trabajo.

De conformidad con la Ley del Seguro Social, en caso de enfermedad no profesional del trabajador, mientras siga laborando, el servicio médico se presta sin ningún límite. En el caso de que se le extienda una incapacidad y que por ésto deje de trabajar, la asistencia médica se le otorgará por 52 semanas para el mismo padecimiento; si continúa enfermo, se prorrogará el tratamiento por otro tiempo igual previo el dictamen médico.⁽¹⁹³⁾ Ahora bien, el límite de 52 semanas antes indicado, las Condiciones Generales de Trabajo lo hacen extensivo a los beneficiarios del trabajador, hipótesis que juzgamos incomprensible e improcedente porque limita injustificadamente el servicio médico a dichos derechohabientes; aunque esperamos que en la práctica no se llegue a hacer efectiva dicha limitación, lo que en caso de ocurrir esta última situación y de conocerla el Instituto, de conformidad con las cláusulas cuarta y quinta del convenio el Banco estará obligado a corregirla inmediatamente.

Como hemos expuesto, este servicio médico es uno de los beneficios que más busca y aprovecha el personal de la Banca y

su familia, y que por desgracia al mismo tiempo es objeto de muchos abusos de usuarios, administradores médicos, farmacias y hospitales. En el caso de los empleados, lo más común es el de fingir enfermedades o ingresar a supuestos dependientes, lo que encarece el servicio.

Por lo que se refiere a los administradores podemos señalar la confabulación que tienen con médicos y farmacias; bien sea para obtener beneficios económicos a cambio de mantenerlos en el servicio, o bien limitando los derechos de los empleados con la misma amenaza. Esto ocurre debido a que la Banca les asegura a médicos, hospitales y farmacias un volumen importante de clientes, y como desgraciadamente la medicina privada está en el comercio a cambio de enviarles enfermos y/o consumidores, les regatean sus honorarios y/o precios, lo que trae como consecuencia que algunos de ellos bajen la calidad del servicio; dejen de atender personalmente a los pacientes, o dupliquen o compliquen el cuadro médico para obtener mayores ingresos. Más aún, como este servicio médico afortunadamente no está sujeto a un cuadro básico de medicinas; recetar, suministrar y cobrarlas, se convierte en un negocio en el que en algunos casos se han descubierto asociaciones delictuosas entre médicos, comerciantes y administradores del servicio.

Sin embargo, toda la problemática que es deseable que se corrija no es afortunadamente la regla. En este sentido, los esfuerzos que los Bancos han hecho para corregirla son múltiples y

esperamos que con la participación de los empleados bancarios y sus beneficiarios algún día lo logren.

Finalmente por lo que se refiere al seguro de enfermedad, el trabajador cuando es incapacitado de acuerdo con la Ley del Seguro Social, tiene derecho a partir del cuarto día a un subsidio que significa parte de lo que sería su salario, siempre y cuando haya tenido por lo menos cuatro cotizaciones semanales anteriores a la enfermedad. En la Banca se le otorga inmediatamente que es incapacitado su salario íntegro durante el plazo de 52 semanas que hemos aludido. Las Condiciones Generales de Trabajo señalan que este plazo es prorrogable por otro tiempo igual, con todo su salario, previo dictamen del médico en el que se determine que el trabajador puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo, o que el abandono del tratamiento pueda agravar la enfermedad o causar un estado de invalidez. Todo ésto, en contraste con la Ley del Seguro Social en la que el subsidio sólo se prorroga por 26 semanas más.

En caso de que el empleado no sane en el después de concluida la prórroga de 52 semanas, entonces se estará desgraciadamente en el supuesto de valorar su posible estado de invalidez, que como hemos señalado corresponde dictaminarla a médicos del IMSS.

15.9.14.4.- PRESTACIONES EN CASO DE EMBARAZO.- Esta es una de las prestaciones que en el lapso de indefinición laboral, al que nos referimos en el primer capítulo de este trabajo, tuvo cambios que se diseñaron en los proyectos de

Condiciones Generales de Trabajo y que empezaron a aplicarse. De estas modificaciones nos ocuparemos, pero antes detallaremos los derechos que se tienen en este rubro.

En caso de maternidad, durante el embarazo el alumbramiento y posteriormente, las mujeres trabajadoras y la esposa o concubina de un empleado tendrán derecho a:

I.- Asistencia obstétrica;

II.- Al nacer el hijo, una canastilla cuyo valor será equivalente al 10% del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal, siempre y cuando no resulte de menor valor que la que otorgue el Seguro Social en cuyo supuesto se incrementará en la cuantía necesaria para igualarlos, y

III.- Ayuda en especie o en efectivo para lactancia durante seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño. Si la ayuda se da en dinero, su importe total no excederá del 25% del salario mínimo bancario del Distrito Federal.

La mujer trabajadora tendrá derecho a treinta días de descanso anteriores a la fecha esperada del parto, y sesenta días inmediatamente posteriores a dicho parto después con goce de salario íntegro, siempre que no esté recibiendo otro ingreso por enfermedad o ejecutando algún otro trabajo remunerado, y adicionalmente tendrá derecho a un mes de salario como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento.

Quizá la cuestión más interesante lo sea los descansos pre y postnatales que en el régimen anterior que rigió a los trabajadores bancarios fue de 45 días cada uno, y que en las Condiciones Generales de Trabajo cambiaron a 30 y 60 respectivamente.⁽¹⁹⁴⁾ En la época, se escuchó el reclamo de las mujeres que denunciaban una práctica ilegal que existía en la Banca, sobre todo en las regiones en las que los responsables del servicio médico presionaban a algunos médicos para que no expidieran la constancia para el descanso prenatal hasta que prácticamente fuera a ocurrir el parto. Como en las normas de estos descansos se prohibía la acumulación al descanso postnatal de los días que le habían faltado en el prenatal, las mujeres empleadas con justa razón reclamaban la práctica aludida.

Como vimos en los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo, se propuso primero acumular al descanso postnatal los días que le hubieren faltado al descanso previo, pero ésto fué rechazado. Posteriormente, se pensó en adoptar los descansos como se tienen en el régimen burocrático, apoyados sobre todo en las opiniones médicas acerca de que en un embarazo normal, 45 días son muchos para el descanso prenatal y que un embarazo con problemas no puede sujetarse a ese plazo previo. Con ésto, y con fundamento además en la fracción XI inciso "C" del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, que preve que las mujeres en este régimen forzosamente gozarán de un mes de descanso antes de la fecha aproximada para el parto y de otros dos después del mismo, se cambió el régimen usual que tenían las trabajadoras bancarias. Esta es una de las peculiaridades que tiene el régimen del Apartado

"B" y si bien expresamente no lo recogió la Ley Reglamentaria, tampoco lo impide y fundadamente las Condiciones Generales de Trabajo recogen la modalidad Constitucional.

La reforma en cuestión además fué popularmente aplaudida, ya que a la madre le causa mayor preocupación y angustia separarse de su hijo recién nacido y la prórroga de este tiempo fué muy bien recibida. Por otra parte, no se aumentó o disminuyó el derecho que contemplaban las normas que regían esta situación, ya que se trata de los mismos días distribuidos con otro criterio.

En cuanto a la ayuda para lactancia, en la mayor parte de los Bancos se otorgaba el 20% del salario de la trabajadora, por lo que en ocasiones tratándose de salarios importantes era una cantidad que podría no ajustarse al objeto de la prestación. Por esta razón, ésto también se modificó desde los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo con el criterio de beneficiar a los que menos tienen, y así se fijó en el 25% del salario mínimo del Distrito Federal. Lo que dudamos es que este tope sea el definitivo, ya que la obligación del Banco aplicando la Ley del Seguro Social es la de otorgar la ayuda en especie. De aquí que si este es el compromiso y si por alguna razón válida se rebasa el tope del 25% del salario mínimo, el Banco tendría que pagar el excedente.

Finalmente, es difícil que la mujer trabajadora pudiera en todos los casos encargarse de la lactancia, por lo que se admitió que otra persona pudiera cobrarla lógicamente con autorización de la madre.

Como hemos visto, la mujer trabajadora recibe adicionalmente un mes de salario íntegro como ayuda para gastos de alumbramiento. Esta prestación no la reciben los empleados cuando su esposa o concubina están en el supuesto, cuestión que no parecería lógica máxime cuando que en estos casos normalmente la mujer no trabaja, y entonces el impacto económico por la feliz llegada de un miembro más a la familia es más sentida que en el primer supuesto; sin embargo, se trata de un beneficio económico para la mujer que tiene una carga adicional a la de su trabajo.

15.9.14.5.- DISPOSICIONES COMUNES PARA EL USO DEL SERVICIO MEDICO.- Además de las normas propias de cada uno de los aspectos del servicio médico que hemos visto, en las Condiciones Generales de Trabajo se incluyeron una serie de disposiciones que son comunes a esta prestación y que es conveniente recordar.

Como es posible que existan casos de emergencia en las que humana y razonablemente no se puede acudir al servicio médico contratado por el Banco, se previó que cuando ésta situación fuera comprobable, el Banco pagará los gastos que fueran necesarios siempre que el servicio utilizado fuera equivalente en calidad y monto a las proporcionadas institucionalmente. Este es un aspecto humano de excepción que debe tenerse en cuenta y utilizarse con el único objetivo señalado, ya que acudir fuera de los supuestos mencionados a otro servicio médico, por ejemplo caprichosamente, no podrán ser objeto del trato señalado.

También se previó el caso de que existieran complicaciones médico quirúrgicas en los servicios otorgados por el Banco, y que ésto motivara gastos extras al trabajador; en este supuesto, con el mismo sentido de objetividad y buena fe al que antes nos referimos, se preve que se buscará que el empleado no sufra por esta causa perjuicio económico, en otras palabras, se podrá obtener el reembolso de estos gastos. En la práctica estas disposiciones pueden propiciar abusos y es por ésto que en términos generales se plasman en el documento de Condiciones Generales de Trabajo.

Nos parece necesario comentar que la objetividad que se requiere en estos dos casos de excepción que hemos comentado, a veces se pierde cuando un ser querido se enferma o tiene un accidente, y entonces los empleados son víctimas en hospitales elegantes que son instituciones médicas, pero ante todo son negocios; es por ésto que en la práctica, este tipo de disposiciones deberán de utilizarse con mucha prudencia.(195).

Finalmente de conformidad con la Ley del Seguro Social, terminada la relación laboral existe un período de prórroga de derechos en el que se puede hacer uso del servicio médico. Sobre ésto, hay que señalar que las Condiciones Generales de Trabajo al igual que la Ley mencionada, señalan que se tendrá este derecho durante ocho semanas, salvo que dentro de este lapso se coloque el empleado dentro de otra relación de trabajo.

Es muy probable que en la prestación del servicio médico existan dudas o aún inconformidades, con la calidad, tiempo y forma

de la atención a un enfermo; en estos supuestos lo normal es que los médicos contratados por el Banco sean los que como peritos en la materia determinen estas cuestiones. Sin embargo, en caso de inconformidad, las Condiciones Generales de Trabajo prevén que el trabajador directamente o por conducto de su Sindicato pueda pedir otro dictamen. En este caso, si el Banco no se conforma con la opinión, se establece que de común acuerdo se designe otro médico cuya opinión sea definitiva y que los gastos y honorarios de este tercero los pague quien no haya tenido la razón.

El interés de los Bancos por garantizar calidad y óptimo servicio permiten disposiciones como las que hemos expuesto, mismas que en la práctica los Bancos atienden normalmente sin llegar al tercero en discordia con disposición y buena fe. Esto nos parece lógico, ya que al Banco también le interesa que sus empleados y beneficiarios estén sanos o recuperen la salud lo más pronto posible.

15.9.14.6.- EL SERVICIO MEDICO PARA TRABAJADORES EVENTUALES.- Estos empleados de conformidad con el convenio de subrogación de servicios que hemos comentado y además conforme a lo dispuesto en el artículo 34 fracción VI de Condiciones Generales de Trabajo, tienen derecho al servicio médico y prestaciones económicas en las ramas de accidentes, enfermedades profesionales, no profesionales y maternidad, invalidez, vejez cesantía en edad avanzada y muerte, conforme a lo dispuesto por el reglamento del seguro obligatorio que rige para estos empleos en general.

Así, tienen derecho sólo a las prestaciones mínimas establecidas por la Ley del Seguro Social, siempre que hayan prestado sus servicios durante 12 días hábiles o más en forma ininterrumpida, o 30 días ininterrumpidos en un bimestre a un sólo patrón.

15.9.15.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD Y JUBILACIONES ANTICIPADAS.- En el primer capítulo de este trabajo, nos ocupamos de los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y proyectos de Ley, y nos percatamos que desde entonces, ya se pensaba en buscar el reconocimiento de la antigüedad bancaria. No resulta extraño que la inquietud viniera de los administradores de la Banca, quienes en su mayoría banqueros de muchos años, habían transitado en su juventud en uno o varios Bancos, ya que esta posibilidad les implicaría un enorme beneficio.

Esto tiene su historia, a partir de las reformas que en 1972 se le hicieron al reglamento que durante muchos años reguló al personal de la Banca, se reconoció el derecho a la antigüedad de los empleados que prestaran sus servicios en distintas instituciones de crédito pertenecientes al mismo grupo financiero. Conocido y aplicado ésto, no es extraño que desde los proyectos de ley que analizamos se pensara en el reconocimiento en cuestión, con el detalle de que ahora todos los Bancos pertenecían al mismo grupo, o sea el sistema que se calificó como financiero nacional. Así, desde que se concluyó y empezó a aplicar el primer modelo de Condiciones Generales de Trabajo en su artículo 7° transitorio, quedó pendiente el realizar los estudios técnicos necesarios para instrumentar la posibilidad de que se reconociera la antigüedad bancaria.

Con motivo de la primera revisión al Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, FENASIB insistió sobre el tema del reconocimiento de antigüedad, recibiendo una amplia y generosa respuesta por parte de la administración de la Banca, que proponía no sólo la antigüedad bancaria, sino que ésta se extendiera a la Comisión Nacional Bancaria, a la de Valores, Fideicomisos del Gobierno, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entre otras, así como un texto que a continuación analizaremos que incluye la posibilidad de un reconocimiento de antigüedad para darle su pensión a un trabajador, lo que no es otra cosa que una jubilación anticipada.

Cabe señalar que finalmente el reconocimiento de antigüedad en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo se limitó solo a los Bancos.

El artículo 42 "C" de Condiciones Generales de Trabajo establece como facultad potestativa indelegable del Consejo Directivo de cada Banco, la de reconocer la antigüedad de los trabajadores que hubieren laborado en otras instituciones del sistema bancario. Existen dos tipos de reconocimiento, el simple y el que se otorga para jubilación. Para ambos se señala que sólo se reconocerán los servicios prestados en forma ininterrumpida. El criterio para determinar ésto, ha creado una polémica, ya que hay quienes consideran que para ser ininterrumpida, no debe mediar más de un día entre los dos trabajos. Otra opinión, sostiene que basta con que no se haya establecido relación de trabajo fuera del sistema bancario para que ésta no se haya interrumpido. Los dos

supuestos en la práctica se han utilizado para reconocer o negar antigüedades.

En ambos casos los interesados deberán acreditarle al Consejo Directivo la prestación de sus servicios en el otro Banco, sin que sea necesaria la transferencia de su reserva para pensiones ni constituirla por su cuenta; sin embargo no procede este reconocimiento cuando el trabajador hubiese sido despedido o cesado con causa, salvo que habiéndolo considerado así el Banco que lo operó, se hubiere tramitado juicio que declarara que fué injustificada la determinación.

Aún cuando el interesado no tiene que gestionar la transferencia de su reserva de pensiones, ni constituirla por su cuenta, cuando el Banco de donde proviene le hubiere dado alguna indemnización, debe entregar lo que recibió al Banco que reconoce la antigüedad. Aquí ha habido otro problema porque en algunos casos se acepta el neto, o sea la cantidad que efectivamente recibió el trabajador después de pagar impuestos, y en otros se exige que se entregue la cantidad que debió recibir antes de impuestos.

El reconocimiento de antigüedad que hemos llamado simple es el que no se utiliza para pensionar a un trabajador. Por absurdo que esto parezca, no se define que efectos tendrá y se ha interpretado que servirá para prestaciones y aún para el escalafón, en el caso extraño por cierto, de que a algún trabajador de base se le pudiera hacer este reconocimiento.

Este tipo de reconocimiento de antigüedad como está estructurado, genera un riesgo como lo es que trabajadores que tienen acceso a los consejos directivos, se les reconozca su antigüedad, ejerzan prestaciones y dada la rotación de personal que existe en la Banca se vayan a otra institución; repitan la operación, obtengan nuevos créditos y así se genere una deformación de lo que se pensó sería una institución legítima.

El segundo tipo de reconocimientos que en realidad son jubilaciones anticipadas, además de estar sujetas a las reglas que hemos mencionado como comunes, requieren de que la antigüedad que se vaya a reconocer de otro Banco sea por lo menos de 10 años. Si este es el caso, el interesado debe de tener por lo menos, también diez años de servicio en la institución que otorga el reconocimiento.

Si la antigüedad que se va a reconocer es de más de 10 años y hasta 25 años, también se deben de tener en el Banco que la reconozca 10 años, pero ininterrumpidos.

Finalmente, cuando se vayan a reconocer antigüedades de más de 25 años se requiere como requisito indispensable tener 5 años ininterrumpidos en la institución que reconozca la antigüedad.

Este último supuesto, al mencionar que el requisito de antigüedad en el Banco que la reconozca es indispensable, también ha desatado la polémica de que en los otros supuestos o sea en

reconocimientos de antigüedades de menos de 25 años, el requisito de antigüedad en la institución que la reconozca es dispensable lo que anularía lo casuístico de las normas, y se presta a interpretaciones y a abusos.

El reconocimiento de antigüedad en la Banca ha operado por excepción; fundamentalmente en casos de altos funcionarios. La polémica que su aplicación ha generado y propiciado interpretaciones discutibles. Creemos que por la salud financiera de los Bancos, deberá existir un criterio de austeridad y prudencia al aplicar estas normas.

15.9.16.- ESTIMULOS Y RECOMPENSAS.- Durante el año de 1986, la Subsecretaría de la Banca Nacional dió a conocer a los Directores de las Sociedades Nacionales de Crédito, dentro de los lineamientos de políticas de remuneración, la facultad de los consejos directivos de aprobar incentivos que motivaran al personal para mejorar la eficiencia, operatividad, productividad y la calidad de los servicios bancarios.

Con motivo de estas autorizaciones en la Banca, se implantaron para el personal de confianza y en algunas ocasiones para el de base, los llamados bonos de actuación que por sus características y regularidad llegan a formar parte de los ingresos normales del trabajador. En otros Bancos, al personal sindicalizado se le sujetó a programas con metas que subjetivamente valora cada supervisor y que permitían distinguir a los que se consideraban los mejores empleados.

Esta era la época en la que se empezaba a hablar y a escribir sobre las comisiones de productividad, círculos de calidad, etcétera. Es por ésto que, en la revisión de Condiciones Generales de Trabajo, se pensó en la instauración de alguna de estas opciones. Esta inquietud tuvo limitadamente sus frutos en lo que hoy constituye el capítulo X relativo al sistema de estímulos y recompensas al personal, el cual debe ser elaborado por el Banco oyendo al Sindicato, y en el que se busca distinguir y premiar al personal que destaque por su actitud de servicio, desempeño excelente, y aportación a la administración y operación del Banco, tomando en cuenta las bases y principios de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

En la instrucción que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público formuló a los Bancos, para incluir las modificaciones aprobadas a las Condiciones Generales de Trabajo con motivo de su primera revisión, se señaló que en el seno de la Asociación Mexicana de Bancos se elaboraría un modelo para el sistema de estímulos y recompensas o el equivalente en cada Banco, mismos que se enviarían a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quien una vez que los aprobara los mandaría a la Secretaría de Programación y Presupuesto para los mismos efectos. La Asociación mencionada olvidó elaborar el proyecto que nos ocupa, y no sabemos de algún Banco que haya cumplido con la instrucción de referencia, sin embargo sabemos que se siguen aplicando en materia de estímulos los sistemas ya descritos que existían en los Bancos antes de la adición del capítulo citado.

En la Banca el tema de los estímulos y reconocimientos se ha convertido en un problema que a nuestro juicio, tiene tres razones fundamentales que enumeramos:

I.- En primer término la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles está destinada a distinguir a los mejores burócratas, al margen de la productividad que no se logra con unos cuantos o muchos distinguidos empleados; tan resulta inapropiada esta ley, que uno de los beneficios que otorga este ordenamiento son días de vacaciones, lo que es una de las cuestiones que no coinciden con los objetivos de mayor productividad y rentabilidad.

II.- El nuevo concepto de mayor productividad y rentabilidad exige un cambio de actitud en los supervisores, quienes para evitar ser desplazados en sus funciones autoritarias prefieren conservar los procedimientos que le adjudican al jefe todo el poder de decidir quien es el mejor trabajador a su juicio, mediante su valoración subjetiva, y por todo repudian los mecanismos de estímulos basados en los resultados objetivos del trabajo.

III.- Los programas de asignación periódica sin resultados o los de valoración subjetiva, no premian en forma directa el esfuerzo de grupo, que es el que a nuestro juicio sirve para estimular la mayor productividad y rentabilidad en la Banca.

En efecto, a nuestro juicio es escasa o nula la influencia que sobre la productividad; tienen los sistemas que estimulan sólo a uno o varios empleados, ya que la Banca presta servicios múltiples

y poco sirve que un empleado atienda excelentemente a un cliente, cuando otro o varios trabajadores no le dan el mismo trato de calidad al mismo cliente. Por ejemplo, ¿de que serviría premiar sólo al Ejecutivo de Cuenta que capta a un extraordinario cliente, si al atender sus necesidades de caja, cheques o inversiones los demás empleados del Banco no le ofrecen el mismo servicio de calidad que lo convenció a utilizar los servicios del Banco que nos ocupa?

Es por lo anterior, que insistimos en que los programas de estímulos y recompensas se vinculen al esfuerzo de grupo y de valoración objetiva de resultados, todo lo cual nos parece se identifica más con el objetivo de calidad total.

Como quiera que sea, al margen de que se coincida o no con nuestros criterios, el capítulo X de las Condiciones Generales de Trabajo permanece en espera de una mejor contribución en beneficio de la Banca, sus clientes y sus trabajadores.

15.9.17.- SERVICIO DE GUARDERIAS.- Los padres en general y en este caso, los que prestan sus servicios a la Banca, tienen que armonizar sus obligaciones laborales con el compromiso educativo que tienen con sus hijos; desgraciadamente en nuestro medio se reserva esta última función en la generalidad de los casos solo a la mujer. Las leyes mexicanas reconocen esta costumbre y establecen el servicio de guarderías para los hijos de las mujeres trabajadoras.(196).

La Ley Federal del Trabajo de 1931, impuso a los patronos la obligación de proporcionar el servicio de guarderías,

disposición que no fué cumplida salvo algunas excepciones, como lo fué el propio Instituto Mexicano del Seguro Social, que abrió su primera guardería para los hijos de sus trabajadoras en 1946.

A partir de 1962 se modifica la Ley Laboral citada, y se establece que el servicio de guarderías será proporcionado por el IMSS, que lo empezó a brindar por el año de 1974. Sin embargo, pese a los enormes esfuerzos que desde esa fecha ha hecho el Instituto mencionado, el crecimiento de la población han rebasado ampliamente la capacidad de cobertura de esta dependencia en esta materia. Así, un gran número de empleadas de la Banca, no obstante que deberían ser usuarios del servicio de guarderías del IMSS, se encuentran con un servicio saturado pese a la extraordinaria disposición y vocación de servicio del personal del citado Instituto.

Por estas razones, la mujer durante su jornada de trabajo cuando no puede ingresar al servicio mencionado, recurre a guarderías particulares usualmente negocios y como tales costosos; o deja la custodia de sus hijos a su familia y en el peor de los casos a las personas que se dedican al trabajo doméstico.

La demanda de guarderías cada día es mayor y ante el panorama saturado de esta prestación, existen dos modalidades con las que se podría aprovechar la cuota del 1% que los Bancos pagan por cada uno de sus trabajadores para este servicio, mismos que a continuación enunciaremos como alternativas para hacer uso de este beneficio.

I.- Desde 1983 el IMSS ha instrumentado un servicio subrogado de estancias o guarderías participativas, mismas que surgieron para atender a determinados grupos sociales, que han quedado al margen de estos servicios.

Las estancias o guarderías participativas se instrumentan mediante un convenio de subrogación de servicios con una asociación civil. En este proyecto, el Instituto puede proporcionar en comodato el inmueble en el que se establece la guardería y en ocasiones hasta el mobiliario y equipo. El IMSS otorga la supervisión técnica y administrativa desde que se inicia el proceso de selección del personal, su capacitación y durante la operación de la guardería. Igualmente proporciona los recursos económicos que incluyen gastos de preoperación, pago de salarios al personal, gastos de alimentación y gastos generales.

Por su parte la asociación civil, si no fué posible obtener el inmueble en comodato, tiene que adquirir o rentar alguno que reúna las características que proporciona el Instituto. Debe de cumplir con todas las normas técnicas, medidas de higiene y recomendaciones del IMSS; asume la relación laboral y el compromiso de recabar recursos económicos adicionales para mejorar las condiciones del servicio.

Instrumentadas en la forma antes descrita, las estancias o guarderías participativas desde el año de 1983, constituyen una alternativa para que los hijos de las trabajadoras de la Banca, reciban cuidado y atención mientras sus madres trabajan.(197).

II.- El otro procedimiento para facilitar el acceso al servicio de guardería a la trabajadora bancaria es similar al anterior, sólo que quien celebra el convenio de subrogación es el patrón. En esta modalidad el Instituto también presta toda la asesoría técnica y la supervisión, pero la instalación de la guardería queda a cargo del Banco contratante. Ejemplo de este tipo de guarderías las tienen instaladas el Banco de México, Banrural México y Nacional Financiera.

Cabe aclarar que las dos alternativas señaladas, no excluyen del servicio tradicional que presta el Instituto a las trabajadoras bancarias que no puedan hacer uso del servicio subrogado.

Finalmente debemos señalar que, aunque el diseño de esta prestación está destinado a los hijos de las mujeres trabajadoras, en la práctica en casos excepcionales, se le ha dado acceso a hijos de empleados asegurados.

15.9.18.- INFONAVIT.- Cuando los patrones tuvieran su negocio fuera de las poblaciones o dentro de ellas si tenían más de 100 empleados, de conformidad con el texto original de la Constitución de 1917, tenían obligación de proporcionar en renta habitaciones cómodas e higiénicas para sus trabajadores. El precepto en cuestión de difícil cumplimiento, tuvo algunas aplicaciones, hasta que en el régimen del Gobierno del Licenciado Luis Echeverría Álvarez, se modificó la Constitución y se expidió la Ley que creó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, cuyos objetivos fundamentales son los de establecer

y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

I.- Adquisición de propiedad de habitaciones;

II.- Construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y

III.- Mejorar las condiciones financieras de los pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

IV.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Cabe destacar que con las reformas a esta ley publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 1992, se amplió el objetivo de las aportaciones que por cuenta de sus empleados realizan los patrones, de tal suerte que ahora se busca que éstas también contribuyan al plan de pensiones de los trabajadores.(198).

El patrimonio de este Instituto fundamentalmente se integra por las aportaciones que hacen los patrones por sus trabajadores y el Gobierno Federal. En este tema, es pertinente recordar que desde la creación de este organismo en el año de 1972, la Banca ha venido sin interrupción cumpliendo con sus obligaciones en esta materia; al mismo tiempo conviene señalar que desde esa fecha hasta 1982, el acceso de los empleados de la

Banca al financiamiento objeto del Instituto, fué absolutamente marginal por la falta de promociones sindicales o de no sindicalizados.

Con la aparición de los Sindicatos a partir de la controvertida nacionalización de la Banca, estas organizaciones tuvieron la expectativa de hacer uso del crédito proporcionado por INFONAVIT. Es por ésto, que una de las demandas sindicales de aquella época fué la de conservar los derechos adquiridos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores a pesar de que la Constitución reubicó a los trabajadores bancarios, en el régimen del Apartado "B".

La pretensión de los Sindicatos bancarios de seguir siendo usuarios del INFONAVIT se legitimó en la Ley Reglamentaria expresamente en su artículo 16, y al autorizar la fracción IV del artículo 13 del mismo ordenamiento, los descuentos al salario para pagar las deudas con este instituto y para la administración y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, siempre que por lógica fueran consentidos por el personal interesado.

De esta manera, el personal de la Banca conservó su derecho a ser usuarios del crédito de INFONAVIT fundamentalmente organizados como grupos de trabajadores. Es cierto que individualmente también se puede hacer uso de estos beneficios, sin embargo, en la práctica se da mayor atención a los grupos organizados que representan mayor demanda potencial e interés.

Antes hemos señalado que una de las prestaciones de mayor importancia económica en la Banca lo es el crédito hipotecario; ahora quisiéramos complementar esa perspectiva señalando que también el financiamiento del INFONAVIT es un beneficio importante al que tienen acceso los empleados bancarios. Es cierto que este derecho lo han tenido potencialmente desde 1972, y que diez años después como relatamos estuvo en duda; como también lo es que en el régimen del Apartado "B" de los trabajadores bancarios, se ha hecho real el acceso al fondo que administra el Instituto que nos ocupa.

En este orden de ideas es importante recordar que conforme a la vigésima segunda regla para el otorgamiento de créditos a los trabajadores derechohabientes del INFONAVIT,⁽¹⁹⁹⁾ es factible compartir la garantía hipotecaria en primer lugar lo que implica que los trabajadores bancarios pueden ejercer simultáneamente su préstamo hipotecario y además el del INFONAVIT.

Esto implica un importante beneficio para los trabajadores de la Banca, ya que en estas condiciones, podrían tener acceso a habitaciones de mayor valor y por tanto de mejor calidad.

Queremos insistir en que una de las más altas prioridades sociales y familiares en nuestro país es el de contar con una vivienda propia y digna; conscientes de este derecho y de esta aspiración, al contar los trabajadores de la Banca adicionalmente a su prestación laboral, con el acceso al crédito del INFONAVIT, no nos cabe duda de que es una gran oportunidad para el objetivo señalado.

15.9.19.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- El artículo 6° de la Ley Reglamentaria establece el principio de que el personal de la Banca con la transformación de su régimen laboral al Apartado "B" no perdería ningún derecho, beneficio o prestación. Todos estos beneficios y prestaciones se hicieron constar en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo y sólo nos resta referirnos a la prima de antigüedad lo que haremos a continuación.

Con motivo de la controvertida reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, la Banca venía otorgando la prima de antigüedad. De esta manera, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley Reglamentaria el artículo 123 de las Condiciones Generales de Trabajo reconoció este derecho, con las siguientes reglas:

I.- La prima de antigüedad consistirá en doce días de salario del trabajador por cada año de servicios y de un día por cada mes durante el período que no integre anualidad. En caso de que el salario del empleado rebase el doble del salario mínimo bancario será esta cantidad la que represente la base máxima computable;

II.- Tienen derecho a la prima de antigüedad los trabajadores con nombramiento definitivo en los siguientes casos:

II.I.- Los trabajadores con 15 ó más años de antigüedad que voluntariamente se separen de su empleo;

II.II.- Los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean cesados con causa o sin ella;

II.III.- Los trabajadores que se jubilen y que hayan cumplido 15 años de servicios. Esta disposición nos parece lógica máxime que hemos visto que se puede anticipar la jubilación;

II.IV.- Los trabajadores en caso de incapacidad o invalidez permanente, y

II.V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad.

15.10.- LA SITUACION FISCAL DE LAS PRESTACIONES.- Una cuestión inquietante a propósito del personal bancario lo es el trato fiscal que reciben sus prestaciones.

La situación fiscal de las prestaciones del personal bancario lo analizaremos a continuación, ocupándonos en primer término del Impuesto Sobre la Renta y con posterioridad del Impuesto al Valor Agregado:

15.10.1.- IMPUESTO SOBRE LA RENTA.- El Fisco ha gravado las prestaciones de los trabajadores bancarios a partir de las reformas a la Ley del Impuesto Sobre la Renta que entraron en vigor en el año de 1984 y que establecieron en su artículo 78 A que:

Artículo 78 A.- Para los efectos de este capítulo se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y el costo porcentual promedio de captación de recursos del sistema bancario proporcionado por el Banco de México, cuando esta última sea mayor.

Los ingresos a que se refiere este artículo se consideran obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo, disminuído con la parte que el mismo se haya reembolsado, la tasa que resulte conforme al párrafo anterior en la parte que corresponda al mes de que se trate".

Por su parte, la fracción VIII del artículo 77 de la misma Ley Fiscal, eximió del pago del impuesto previsto en el artículo 78-A ya transcrito al personal sindicalizado en los siguientes términos:

Artículo 77.- No se pagará el Impuesto sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Fracción VIII.- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro

establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título; así como por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A de este ordenamiento cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 Constitucional, incluyendo a los Trabajadores al Servicio de los Estados y de los Municipios.

De todo lo anterior resultaba que el crédito a corto plazo para necesidades extraordinarias; los préstamos destinados a la compra de bienes de consumo duradero incluyendo el de automóviles y el crédito hipotecario tratándose del personal de confianza, fueron gravados considerándose ingreso la diferencia que existiera entre la tasa que pagaran los empleados al Banco por sus créditos y la que determine el Banco de México como costo porcentual promedio.

Desde 1984 ésta situación ha generado la inconformidad general de todos los empleados bancarios de confianza. En ese año, la irritación y el descontento en la Banca fué tal, que en mucho contribuyeron estos empleados para que el Subsecretario de Ingresos de aquella época, Guillermo Prieto Fortún, con el pretexto de expedir reglas de carácter fiscal dictó la resolución fechada 12 de enero de 1984, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, misma que por su importancia transcribimos:

**SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO
PUBLICO**

Resolución que adiciona a la que establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para el año de 1983.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

RESOLUCION que adiciona a la que establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para el año de 1983.

CONSIDERANDO

Que con fecha 28 de marzo del año de 1983 esta Secretaría dictó la resolución que establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para el año de 1983 señalándose en dicha resolución que en lo futuro las reglas generales y otras disposiciones administrativas de carácter general, se harán como modificación, adición o derogación de las que la misma contiene;

Que en virtud de las reformas a la Ley del Impuesto sobre la Renta para el año de 1984, a partir del 1° de enero de dicho año se consideran como ingresos en servicios de los trabajadores,

una parte de los beneficios que se consideran generados con motivo de la obtención de préstamos concedidos por el patrón a tasas bajas de interés;

Que tomando en cuenta la reforma señalada en el párrafo anterior, en la citada Ley del Impuesto sobre la Renta se estableció la exención correspondiente a dichos ingresos para los trabajadores sindicalizados que se encuentran comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 Constitucional y que es conveniente dar el mismo tratamiento a los trabajadores no sindicalizados, siempre y cuando a éstos últimos se les otorgue la prestación bajo las mismas condiciones y siguiendo los mismos criterios que para los trabajadores sindicalizados que laboren en la misma empresa;

Que por otra parte en virtud de que a la fecha no se han determinado las zonas de prioridad nacional y las ramas de actividad, en las que los contribuyentes que realizan actividades empresariales deben efectuar sus inversiones a efecto de gozar el estímulo a que se refiere el artículo 163 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, es necesario señalar los requisitos de las inversiones referidas, por lo que esta Secretaría resuelve:

UNICO.- Se adicionan los puntos 43-A y 62-A a la resolución de referencia, en los siguientes términos:

43-A.- No se pagará el Impuesto sobre la Renta, en los términos del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A de dicha ley, cuando sean obtenidos por los trabajadores no sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 Constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de las entidades federativas y de los municipios, siempre que los préstamos correspondientes les sean otorgados bajo las mismas condiciones y siguiendo los mismos criterios referentes a años de servicio, características del trabajo, montos de salario u otros, que hayan sido establecidos de manera general para otorgar dichos préstamos a los trabajadores sindicalizados de la misma empresa.

62-A.- Para los efectos del artículo 163 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, entre el 1° de agosto y el 31 de diciembre de 1983, se considerará como zona de máxima prioridad nacional todo el territorio del país y como ramas de actividad para la utilización de los bienes nuevos de activo fijo adquiridos por los contribuyentes a

que se refiere dicho precepto, todas las actividades empresariales en los términos del artículo 16 del Código Fiscal de la Federación.

Atentamente

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 12 de enero de 1984.-P.A. del Secretario, El Subsecretario de Ingresos, Guillermo Prieto Fortún. Rúbrica.

A partir de esta resolución, se entendió que los empleados de confianza no tenían que pagar el impuesto sobre la renta, hipótesis francamente ilegal. En efecto, en nuestro sistema jurídico no es posible que un acuerdo o resolución de un funcionario administrativo de una Secretaría de Estado derogue el contenido de una ley. Esto significa sencillamente que la determinación del Subsecretario de marras existió, pero es ilícita.

Estamos convencidos de que en determinados niveles del Gobierno sencillamente es muy raro que haya errores. Las cosas se hacen bien; y en el caso, nos llama la atención que los términos de la resolución adicionen reglas generales para el año de 1983, fecha en la que no existía el problema que analizamos, pero que al mismo tiempo se refiere a los efectos de la reforma de 1984, para concluir que el personal de confianza no pagará el impuesto. Todo esto nos hace pensar que a propósito y con todo cuidado, se prepararon los equívocos de esta determinación para diluir una posible responsabilidad oficial. Fuera de esta conjetura, lo cierto es que la Circular se

entendió en la Banca como la solución al problema fiscal y en la realidad los empleados de confianza no tributaron este impuesto ni los Bancos lo retuvieron como era su obligación.

Con motivo de la desincorporación de la Banca comercial o múltiple, y ante el problema de la evasión fiscal antes mencionada, se obtuvieron dos versiones. La primera es que se hizo una provisión para eventualmente pagar los impuestos omitidos, y la otra es que los Bancos antes de que se desincorporaran pagarían el impuesto omitido hasta ese momento.(200).

Lo anterior nos obliga aunque sea muy brevemente, a hacer algunos comentarios en cuanto a la constitucionalidad de este impuesto. En este orden de ideas, son interesantes los aspectos relativos a la retroactividad y a la legalidad de su conformación. En cuanto al primer aspecto, es sabido que los trabajadores de la Banca desde muchos años atrás a la reforma que nos ocupa, gozaban de este tipo de créditos que no causaban impuesto, y que se contrataban en especial los créditos hipotecarios a plazos de quince a veinte años. Nos parece que quienes se encuentran en este supuesto de haber ejercido el préstamo antes de 1984, aún cuando continúen beneficiándose por la tasa de interés baja, sería retroactiva la ley de aplicarla a este tipo de préstamos, e injusta ya que el trabajador al adquirir su casa e hipotecarla al Banco, lo hizo al amparo de las leyes vigentes y sería absurdo aplicar la reforma fiscal retroactivamente.

Otro aspecto interesante lo es la conformación del impuesto, que de conformidad con el artículo 31 fracción IV de la

Constitución, debe estar previsto en todos sus aspectos en una ley en su contenido formal y material. En el caso que nos ocupa, el impacto o quantum del impuesto varía por la determinación de un organismo descentralizado y ahora autónomo como lo es el Banco de México; y más aún que esta Institución determina el costo porcentual promedio, con criterios de mercado que no sólo son efectivamente variables, sino inclusive discutibles en algunos casos.

En efecto, el impuesto se causa por la diferencia que existe entre la tasa que se pague por el saldo del crédito y el costo del dinero conocido como costo porcentual promedio de captación de recursos del sistema bancario proporcionado por Banco de México. Esto quiere decir que una Institución Bancaria con personalidad propia, es la que calcula el costo promedio y con ésto establece la base del impuesto. Siendo ésto así, el tributo es inconstitucional, ya que uno de sus elementos esenciales como lo es el de la base no está determinada por una ley, que como ya antes dijimos lo debe ser en sentido material y formal, porque debe de emanar del Congreso de la Unión.⁽²⁰¹⁾

En las modificaciones a la Ley del Impuesto Sobre la Renta que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación del 20 de Diciembre de 1991, el trato fiscal de las prestaciones a los trabajadores bancarios cambió tal y como lo expondremos a continuación:

El aspecto más radical del cambio, se contempló en las modificaciones que se hicieron a la fracción VIII del artículo 77 de la

ley que nos ocupa, en la que sólo se consideró exentos del impuesto a los trabajadores sindicalizados respecto de las prestaciones que excedieran en monto de la cantidad de un mes de salario y pagaderas en un plazo máximo de tres meses, y siempre y cuando este ingreso adicionado a los demás ingresos acumulables del trabajador, no excedieran de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

En otros términos, en lo sucesivo el personal sindicalizado también es causante del Impuesto Sobre la Renta por todos los créditos que recibe por prestaciones, a excepción de que se trate de un iluso préstamo por un mes de salario, pagadero a un plazo no mayor de tres meses, y siempre que el total de sus ingresos acumulables no excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevada al año.

Seguramente previendo el descontento del personal bancario sindicalizado, se establecieron dos modificaciones en la ley que atenúan el impacto de este cambio tributario.

El primero de ellos, lo fué que en la fracción XIV del artículo Séptimo Transitorio de estas reformas, se estableció que para los contribuyentes que tuvieran préstamos contratados con anterioridad al primero de enero de 1992, acumularan el 25% de estos ingresos en el año de 1992; el 50% durante el año de 1993 y el 75% en el año de 1994; de tal suerte que para el año de 1995 tendrán que acumular la totalidad de los ingresos por el impuesto que nos ocupa.

La segunda modificación que atenúa el impacto de este impuesto, lo es el contenido en el artículo 78-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en el que para todos los trabajadores sin distinción, se consideran ingresos en servicios las cantidades que resulten de aplicar al importe del saldo del crédito, la diferencia que exista entre la tasa que pague el empleado por su crédito o créditos y la tasa promedio diaria de los certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de 90 días en el mes inmediato anterior, o en su defecto del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores equiparables a los certificados mencionados cuando ésta última sea mayor.

La diferencia que existe con el texto anterior, es que la base del impuesto en el texto aprobado en 1984 lo era el costo porcentual promedio de captación de la Banca, y ahora lo es la tasa de certificados de la Tesorería colocados a 90 días, mismos que normalmente en la subasta que determina la tasa de interés hasta el momento de escribir estas líneas, ha resultado ser inferior el costo porcentual promedio mencionado.

Como puede apreciarse las últimas reformas fiscales que comentamos publicadas en el mes de Diciembre de 1991, no son nada favorables para el personal sindicalizado de los Bancos ya que de la situación que tenían de no causar el Impuesto Sobre la Renta por sus créditos, pasan a la situación de tributar al igual que el personal de confianza bancario.

Cabe destacar que hasta ahora, en la práctica el trabajador bancario sindicalizado no ha sufrido el impacto

económico de este impuesto debido a que por la aplicación del subsidio previsto en los artículos 80 y 80-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el Ejecutivo Federal al fijar el porcentaje de este subsidio, ha propiciado que el impuesto no aumente en forma sensible; sin embargo, la reforma fiscal para considerarlos como causantes existe mientras que el subsidio acreditable puede variar y con ésto aumentar la carga fiscal para este personal.

En estas condiciones, resulta válido señalar que las consideraciones que formulamos cuando analizamos las reformas de 1984 son válidas para tildar de inconstitucional a este impuesto.

En efecto, como antes señalamos, la base del impuesto que nos ocupa no se ajusta a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 31 Constitucional, debido a que ésta la constituye la tasa promedio diaria de los certificados de la Tesorería de la Federación colocados a 90 días; la cual es fijada por una subasta de estos instrumentos de captación, por lo que el impacto económico de este impuesto lo determina la especulación financiera, hipótesis que desde luego riñe con el mandato de la Constitución que ordena que los impuestos estén determinados en leyes consideradas éstas en su sentido formal y material.

Finalmente, también nos parece inconstitucional la aplicación retroactiva de este impuesto ya que se aplica a créditos que se otorgaran con anterioridad a la vigencia de este impuesto.

En el momento de escribir estas líneas en una situación inusitada, las tasas de interés incluyendo las de los certificados de la

Tesorería han bajado. Sin embargo, esta situación no puede ser considerada como la constante que prevalezca en el futuro del país, por lo que la perspectiva más cierta, lo es que en cualquier momento aumenten las tasas de interés con lo que aumentará también el gravamen fiscal, en este caso a cargo de los trabajadores que menos ingresos tienen en la Banca.

15.10.2.- IMPUESTO AL VALOR AGREGADO.- En el mes de noviembre de 1991 se anunció en prácticamente todos los medios de comunicación masiva que la tasa del 15% del Impuesto al Valor Agregado se reduciría al 10%.⁽²⁰²⁾.

Con posterioridad el Congreso de la Unión autorizaría tal medida, misma que se publicara como modificaciones a la Ley del Impuesto al Valor Agregado en el Diario Oficial del 21 de Noviembre de 1991.

No obstante que como consumidores los trabajadores bancarios se beneficiaron con la reducción de la tasa del Impuesto que nos ocupa, días después se percató este personal de que las reformas a la ley citada también ampliaban a los causantes de este impuesto, gravando los intereses que los empleados bancarios pagan con motivo de sus créditos a corto plazo y de bienes de consumo duradero.

En efecto, antes de las reformas publicadas en el Diario Oficial del 21 de Noviembre de 1991, la Ley del Impuesto al Valor Agregado señalaba en su artículo 15, fracción X inciso "D" lo siguiente:

artículo 15.- No se pagará el impuesto por la prestación de los siguientes servicios:

.....

X.- Por los que se deriven intereses y toda otra contraprestación distinta del principal que:

.....

D) Paguen los trabajadores a sus patrones en operaciones de mutuo, así como los pagados por los derechohabientes a instituciones de Seguridad Social.

Con las reformas que comentamos, la fracción X inciso D del artículo 15 Transitorio se limitó a considerar como exento del pago de dicho impuesto exclusivamente a los intereses que provinieran de los créditos hipotecarios, con lo cual resultó que quedaron gravados los intereses de los demás créditos otorgados por los Bancos como prestación a sus trabajadores.

Aún cuando el impuesto del 10% sobre los intereses que paguen los trabajadores bancarios no es importante, si lo es cambio señalar que por primera vez, aún cuando sea de forma indirecta, el Impuesto al Valor Agregado grava prestaciones laborales.

15.11.- SANCIONES.- Como a continuación veremos, el régimen de sanciones que prevén las Condiciones Generales de Trabajo es condescendiente con el personal de la Banca, ya que conductas que indudablemente serán causales de cese con justificación reciben una sanción menor.

De esta manera, cuando una conducta es contemplada más benignamente por las Condiciones Generales de Trabajo que en la ley, deberá aplicarse la norma menos estricta, salvo que existan agravantes especiales como podrían ser la magnitud de la conducta o la reincidencia. Por ejemplo, marcar las horas de entrada de otro trabajador es una indudable falta de probidad que quedaría encuadrada en la hipótesis prevista en la fracción I del artículo 20 de la Ley Reglamentaria; sin embargo, las Condiciones Generales de Trabajo en sus artículos 14 Fracción XIII y 106 inciso "C", prevén una sanción para este tipo de conductas de suspensión de cuatro a seis días que sería en principio la norma aplicable, salvo que por ejemplo, se hubiere checado la entrada y se comprobara con evidencias ciertas, no supuestas o probables que ésto se hizo, para obtener fraudulentamente un premio de puntualidad o si esta conducta es reiterada, en cuyo caso creemos que podría aplicarse el cese.

Con la advertencia señalada, podemos ocuparnos de las sanciones que las Condiciones Generales de Trabajo prevén, y que varían desde una amonestación por escrito, hasta suspensión de uno a tres días, de cuatro a seis días y de siete a ocho días, desde luego sin goce de sueldo, lo que implica dejar de percibir el salario y una parte proporcional de los días de descanso.

También es importante destacar que en los casos de suspensión o cese, el Banco deberá conforme al artículo 107 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, escuchar previamente al trabajador involucrado, por sí o a través del Sindicato, lo

cual es una garantía de audiencia conveniente para tomar una justa determinación y evitar así litigios; que aunque demuestran las facultades del representante del patrón, en lo económico causan desembolsos a este último, en ocasiones innecesarios y dañan una madura relación de mutuo compromiso y respeto entre el Banco y sus trabajadores.

La norma invocada al señalar que el representante sindical esté presente en los ceses, permite pensar que tratándose de las demás sanciones no es necesaria su presencia; sin embargo en tanto que esta práctica contribuye a evitar sorpresas y malos entendidos en una buena relación, consideramos que siempre será conveniente la comunicación que permita la presencia de la representación de los trabajadores, aún para sancionar a un trabajador con justicia, cuando ésto proceda.

15.11.1.- AMONESTACION POR ESCRITO.- Como hemos señalado, dependiendo de la gravedad será la sanción; pero si el Banco opta alguna de estas medidas, la falta ya no podrá ser objeto de alguna otra determinación disciplinaria, salvo en caso de reincidencia en cuyo caso estaremos en otro supuesto como lo es el de contumacia.

De conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo en sus artículos 12 y 106 fracción "A", se amonestará por escrito a quien incumpla con las obligaciones o incurra en las prohibiciones que se señalan en el mismo documento que nos ocupa.

Así, las Condiciones Generales de Trabajo justifican la amonestación por escrito, en el caso de que los trabajadores incurran en las siguientes conductas:

I.- Incumplir con lo establecido en la Ley, las Condiciones y en el nombramiento respectivo, siempre que no esté sancionado por otra norma.

II.- Incumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte la institución a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial;

III.- Dejar de acatar las órdenes e instrucciones ilícitas que reciban de sus superiores, en atención al servicio que prestan;

IV.- No observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y la Institución, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo;

V.- No desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiados; en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el nombramiento respectivo; bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos;

VI.- No asistir al trabajo; no presentarse puntualmente, así como no desempeñar sus labores dentro de su jornada de trabajo;

VII.- No hacer del conocimiento de la Institución, de las causas justificadas que le impidan concurrir a sus labores;

VIII.- No guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo;

IX.- No dirigirse hacia los superiores y demás compañeros con respeto y consideración;

X.- No tratar con respeto y consideración a los usuarios del servicio, absteniéndose de dar un mal trato de palabra o de obra, para que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagen adoptando la mayor diligencia en la presentación de los servicios;

XI.- No conservar en buen estado y presentación los instrumentos, mobiliario, equipo y útiles que les haya dado la Institución para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación;

XII.- No prestar auxilio en cualquier tiempo que necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Institución, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física;

XIII.- No someterse a los reconocimientos médicos para verificar si no padecen incapacidad alguna o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, y en este último caso, comunicarlo a la Institución;

XIV.- No guardar escrupulosamente los secretos profesionales y el secreto bancario, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda deteriorar la imagen de la Institución o causar daño o perjuicio a la propia Institución o a los usuarios del servicio;

XV.- No hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, en los casos de suspensión, cese o terminación de los efectos del nombramiento;

XVI.- No dar aviso de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal.

En cuanto a las prohibiciones, las Condiciones Generales de Trabajo justifican la amonestación por escrito cuando el trabajador incurre en las siguientes conductas:

I.- Permanecer en el centro de trabajo o introducirse a él fuera de las horas de trabajo, sin autorización superior;

II.- Usar el mobiliario y equipo para fines distintos al trabajo;

III.- Hacer cualquier clase de propaganda dentro del establecimiento, salvo en los lugares que para tal efecto provea y autorice la Institución;

IV.- Organizar o participar en colectas, rifas y las llamadas tandas entre el personal;

V.- Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación de la Institución;

VI.- Alterar el orden y la disciplina formando indebidamente corrillos o grupos en los sanitarios, pasillos, oficinas, locales o dependencias de la Institución;

VII.- Realizar actividades indebidas y ajenas al trabajo que obstaculicen o entorpezcan las labores dentro de las horas destinadas a la misma;

VIII.- Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en la Institución, salvo el caso en que dentro de las funciones del trabajo se contemple el hecho de prestar un servicio a aquellas, o bien se trate de usuarios del servicio;

15.11.2.- SUSPENSION DE UNO A TRES DIAS.- Como señalamos antes, el régimen de sanciones del trabajador bancario es sumamente condescendiente, ya que sancionan con suspensión conductas que en otro régimen podrán ser ceses justificados. Así se le aplicará suspensión de uno a tres días a quienes incurran en alguna de las prohibiciones siguientes:

I.- Aprovechar los servicios de los trabajadores de la Institución para asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la propia Institución;

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo permiso de sus superiores;

III.- Prestar dinero con interés, así como realizar operaciones de compraventa con los compañeros o usuarios del servicio que no correspondan a las funciones propias de la institución, y

IV.- Permitir que otras personas manejen indebidamente la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente;

15.11.3.- SUSPENSION DE CUATRO A SEIS DIAS.- Se aplica esta sanción a quienes incurran en alguna de las prohibiciones siguientes que tienen los trabajadores:

I.- Permitir que otro trabajador marque o firme sus horas de entrada y salida del trabajo, o marcarlas, o firmarlas por otro trabajador según el sistema establecido, y

II.- Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización de la Institución o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores.

15.11.4.- SUSPENSION DE SIETE A OCHO DIAS.- En estos supuestos encontramos conductas que inclusive podrían ser

delictivas, de aquí que la sanción deberá estar acorde con la gravedad; así se aplicará esta medida a quien incurra en las prohibiciones siguientes:

I.- Incurrir en cualquier acto u omisión intencional y doloso que sin entrañar paralización de las actividades, se traduzca en disminución de las mismas o en descensos de la productividad;

II.- Sustraer del centro de trabajo útiles de trabajo o documentos sin autorización superior;

III.- Presentarse en estado de ebriedad;

IV.- Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la Institución, y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

V.- Portar armas de cualquier clase durante el trabajo, a menos que la naturaleza de éste lo exija, y medie autorización de la Institución y de la autoridad competente;

VI.- Suspender o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefe inmediato;

VII.- Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizadas secretos o informes sobre asuntos o negocios, tanto de la Institución como de su clientela;

VIII.- Alterar, modificar o destruir indebidamente, así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Institución o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto, y

IX.- Ser procurador, gestor, agente particular, o tomar a su cuidado a título personal el trámite de asuntos directamente relacionados con la Institución, aún fuera de sus labores.

15.11.5.- RETARDOS.- En caso de que un trabajador no llegue puntualmente al centro de trabajo, el artículo 105 de las Condiciones Generales de Trabajo sanciona el incumplimiento de esta obligación en la forma siguiente:

I.- Amonestación por escrito, al trabajador que en el término de treinta días tenga cuatro retardos.

II.- Suspensión de un día sin goce de sueldo, al trabajador que en un término de treinta días compute más de cuatro y hasta ocho retardos.

III.- En caso de que se acumulen tres amonestaciones por escrito en el término de tres meses, el trabajador se hará acreedor a suspensión de uno a tres días sin goce de sueldo.

Las anteriores sanciones son sin perjuicio del derecho que tiene el Banco de que, cuando el trabajador llega con un retraso mayor de diez minutos, la institución puede rehusarse a admitirlo, cuestión que ya antes analizamos.

Como puede apreciarse, al igual que en las demás sanciones, el trabajador impuntual tiene un gran número de oportunidades para corregir su conducta. Aún cuando no está expresamente consignado en la ley, nosotros pensamos que si a pesar de aplicar las sanciones anteriores subsiste la conducta irregular de este empleado, se podría dar el supuesto de un cese con causa justificada, por la multiplicidad del incumplimiento del trabajador de su obligación de estar oportunamente a disposición del Banco.

15.11.6.- CESE JUSTIFICADO.- En esta materia, las Condiciones Generales de Trabajo transcriben el contenido del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, que contiene causales muy semejantes a las previstas por la Ley Federal del Trabajo; de esta manera son causales de cese:

I.- Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia.

Con mayor técnica, la legislación bancaria omitió el supuesto previsto en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere al trabajador o Sindicato que presente certificados o recomendaciones falsas, ya que esta hipótesis es una indudable falta de probidad que queda incluida genéricamente en la fracción que analizamos.

Siguiendo al Doctor Mario de la Cueva, podemos decir que a propósito de las faltas de probidad "nos encontramos ante un problema de naturaleza ética porque la idea de probidad plantea rectitud de ánimo y la honradez en el obrar⁽²⁰³⁾. respecto de la cual los Tribunales Federales han sido casuísticos, por ello podríamos siguiendo al Doctor Néstor de Buen,⁽²⁰⁴⁾. mencionar algunos ejemplos de falta de probidad:

I.- Utilizar los objetos de trabajo o del patrón para usos personales.

II.- Falsificar documentación relacionada con el trabajo o con la relación del trabajador con el Banco.

III.- Propiciar voluntariamente errores durante el trabajo.

IV.- Disponer de los bienes de los usuarios del servicio o del Banco.

V.- Trabajar simultáneamente para otro Banco u otro intermediario financiero.

VI.- Informar a los clientes sobre las operaciones reservadas al Banco.

VII.- Destinar el tiempo de trabajo para realizar actividades diferentes o abandonar la jornada de trabajo.

Como señala unánimemente la doctrina, recordaremos que la responsabilidad penal en la que pudieran incurrir uno o varios

trabajadores, es independiente a la sanción laboral, por lo que no están sujetas una a la otra en su calificación o existencia.

En cuanto a los actos de violencia, amagos o injurias, resulta lógico que se sancionen estos hechos, salvo que medie provocación o que el trabajador obre en defensa propia. En este punto, es importante apreciar la conducta de las personas que intervengan no sólo en el momento preciso en el que un trabajador incurra en el acto de violencia, si no que siempre será conveniente apreciar todas las circunstancias que se presenten, ya que existen formas muy sutiles de provocar una agresión. En síntesis, la ley sanciona sólo una agresión injusta.

Cabe señalar que estas conductas, falta de probidad y honradez, violencia, amagos o injurias, deben ocurrir durante la jornada de trabajo, ya que cuando se dan fuera de ella conforme a la fracción III del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, en este supuesto deben de ser de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, hipótesis que requerirá en cada caso, de una valoración objetiva para no cometer injusticias o errores.

La fracción II del mismo precepto, sanciona con el mismo efecto de cese justificado, las conductas que describimos cuando son cometidas con alguno de los compañeros del trabajo, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en el que se desempeñó el trabajo. Por lógica estos actos deben darse dentro de la jornada, y atendiendo a que los centros de trabajo no están

destinados ni diseñados para este tipo de conducta, en casi todos los supuestos en el que se suscite violencia, amagos o injurias se estará en la hipótesis de la causal que analizamos.

Sin embargo, la aclaración que hace la ley acerca de que se estará en el supuesto del cese cuando se altere la disciplina del lugar, nos llevan a estimar que se requiere de una situación especialmente grave, que por ejemplo implique suspensión o retraso en el trabajo, alguna lesión, etcétera.

II.- La Fracción IV del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, señala como causal de cese justificado el hecho de que el trabajador "ocasiona intencionalmente, perjuicios materiales y económicos durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo", lo cual sólo es una tipificación especial de faltas de probidad u honradez.

III.- La Fracción V del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, señala que también será motivo de cese, el hecho de que el trabajador "ocasiona perjuicios materiales y económicos durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio". En este supuesto nos parece que resulta muy difícil de ocurrir que la negligencia sea la única causa del perjuicio, lo que no podrá darse, si interviene en el evento, algún tercero que sorprenda al trabajador o lo haga objeto material de una conducta delictiva.

Por ejemplo, en el medio que nos ocupa, los faltantes de caja casi siempre van aparejados del supuesto de que, un cliente se aprovechó de que el cajero le dió más dinero del que tenía derecho a recibir, o bien que el mismo cliente provoqu el error del trabajador. Otro caso común, lo es el de defraudadores que engañan a los empleados y obtienen ventajas económicas en perjuicio del Banco, en los que como antes señalamos, al intervenir un delincuente no estamos estrictamente en la hipótesis legal.

Por otra parte, en la causal de cese que nos ocupa se señala el quebranto económico debe ser real y grave, no posible o supuesto, ya que se trata de una conducta de resultados.

IV.- La Fracción VI del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, señala como motivo de cese, el hecho de que el trabajador "comprometa por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él". Se trata de una causal que tiene por objeto proteger la salud e integridad de los empleados, los que si se ponen en riesgo por una conducta indebida, justifican la grave sanción.

V.- La Fracción VII del mismo artículo, señala como causal de cese el que un trabajador "cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo", lo que es una situación lógica, ya que los centros de trabajo no pueden ser recintos en donde un empleado se conduzca inmoralmente.

A propósito de esta causal de cese, el problema radica en que la valoración de la moralidad es subjetiva, lo que implica el riesgo de que una conducta pueda tener diferente apreciación moral.

VI.- La siguiente Fracción o sea la VIII, tipifica como causal de cese el revelar secretos de operación o los asuntos de carácter reservado del Banco". Estas conductas en realidad son típicas faltas de probidad. No obstante lo anterior, en este supuesto es preciso recordar, que existe una hipótesis expresa en las Condiciones Generales de Trabajo que sanciona con suspensión este mismo supuesto, por lo que en principio, deberá aplicarse la sanción menor, salvo que la conducta que nos ocupa sea muy grave o reincidente, lo que en este supuesto justifique el cese.

VII.- La siguiente Fracción del artículo de la Ley Reglamentaria, o sea la IX, sanciona con cese justificado el hecho de que el trabajador "falte a sus labores por más de tres días en un período de 30 días sin permiso del Banco o sin causa justificada", lo cual es una conducta reiterada del empleado de faltar al compromiso de cumplir regularmente con la relación de trabajo.

VIII.- Conforme a la Fracción X del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, también es causa de cese, el que el trabajador desobedezca "a los representantes del Banco, sin causa justificada siempre que se trate de la relación de trabajo".

Se trata de una causal que sanciona rígidamente la desobediencia, cuando ésta se relaciona con el trabajo que debe desempeñar el empleado. Aún cuando nos parece que no cualquier

incumplimiento deberá ser objeto de tan grave sanción, en la práctica los tribunales así la aplican.

No obstante lo anterior, el hecho de que en Condiciones Generales de Trabajo se prevean varios supuestos que implican desobediencia del trabajador, nos permiten afirmar que para que la desobediencia sea causal de cese, debe ser grave o reiterada. En cuanto a la causa justificada para no acatar una instrucción, ésta debe ser real, no una simple apreciación subjetiva del empleado.

IX.- La Fracción XI del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, preve como causa de cese el que el trabajador se niegue "a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades", lo que también resulta lógico, ya que con esta actitud pone en riesgo la seguridad y la integridad personal del empleado y posiblemente la del resto de sus compañeros de trabajo.

Debe aclararse que en esta causa de cese, basta la negativa del trabajador de acatar las medidas preventivas o procedimientos indicados, resultando innecesario hablar, discutir o tratar de demostrar, si hubo o no riesgo de alguna enfermedad o accidente.

X.- La Fracción XII del precepto que nos ocupa, sanciona con cese justificado al trabajador que acuda a sus labores "en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante", salvo que en este último caso, exista una prescripción médica y antes de iniciar los servicios, ponga en conocimiento del Banco esta situación, presentando la orden médica.

En cuando al primer supuesto de la embriaguez, ya antes describimos que se trataba de una conducta indeseable para la sociedad; aún cuando en algunos casos, pudiera ser inducida o propiciada por el patrón, cuando por ejemplo éste inclusive, paga las cuentas de consumo de bebidas alcohólicas que los empleados gastan con los clientes. Es por esta situación, que inclusive en Condiciones Generales de Trabajo, se sanciona esta conducta con suspensión de 7 a 8 días salvo que el trabajador en estado inconveniente ocasionara algún otro estropicio en el centro de trabajo.

Igualmente debe recordarse, que aún cuando existe diferencia entre el aliento alcohólico y la embriaguez, no se requiere de dictamen médico para apreciar la causal de cese que nos ocupa, puesto que a través de los sentidos y por tanto con testimoniales, se puede acreditar el estado que se sanciona.

Cabe aprovechar la oportunidad, para recordar que los tribunales han reconocido como causal análoga a la que estudiamos, el que un empleado se presente ebrio al centro de trabajo, aún fuera de su jornada, si altera el orden y regularidad en el trabajo.

En cuanto a los narcóticos y drogas enervantes, debemos aclarar la importancia de que aún en el supuesto de contar con la prescripción médica, el trabajador que se encuentre en este supuesto debe de comunicar este hecho al representante del Banco, para que éste pueda tomar sus providencias y evitar o prevenir cualquier riesgo. Por esta razón, nos atrevemos a considerar que de omitir este aviso, se podría dar el supuesto del cese, ya que en esta

causal, también se está buscando proteger a la fuente de trabajo y a los trabajadores.

XI.- La Fracción XIII del artículo 20 de la Ley que analizamos, señala como causal de cese "la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo".

Mientras el trabajador está detenido, sujeto a proceso, la relación de trabajo sólo se suspende; pero cuando ya se ha dictado sentencia ejecutoriada y ésta le impide acudir al trabajo, por lógica debe de terminarse la relación de trabajo, aún cuando nos parece que técnicamente más que una sanción, debería de ser una causa de terminación de la relación laboral.

XII.- La Fracción XIV del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, contempla como causal de cese una típica falta de probidad, como lo sería ofender o injuriar a los usuarios del servicio o cuando el trabajador se conduce reiteradamente en forma desatenta o desacomodada frente a ellos. Aún cuando el precepto no lo señala, creemos que una justa interpretación de esta causal, requerirá el examinar todos los hechos y circunstancias que permitan valorar la conducta del trabajador, ya que estimamos que cuando medie provocación del cliente, o que el empleado obre en defensa propia, no se dará el supuesto de cese justificado que nos ocupa.

XIII.- Finalmente, como es muy difícil prever con detalle las múltiples formas en las que se puede atentar contra una relación

de trabajo, la ley que analizamos recoge las causas análogas a las descritas, pero aclarando que éstas, deben ser particularmente graves y tener consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En este sentido, las conductas sancionadas en Condiciones Generales de Trabajo con suspensión de 7 a 8 días, podrían ser un ejemplo típico de conductas análogas a las descritas como causales de cese. No obstante esto, insistimos que en estas últimas hipótesis, se tendrá que presentar el caso de reincidencia en la que el agravante consistirá en la reiteración de una conducta, ya que de no ser así, deberá aplicarse la sanción menor, o sea la prevista en Condiciones Generales de Trabajo.

Como una medida de reconocimiento a quien por muchos años ha prestado sus servicios al Banco y siguiendo a la Ley Federal del Trabajo, el artículo 115 de Condiciones Generales de Trabajo, señala que cuando el empleado tenga una antigüedad mayor de 20 años en el Banco, éste sólo podrá cesarlo por alguna de las causas que hemos descrito, pero deberá ser particularmente grave o que haga imposible su continuación. Desde luego, la reincidencia o la comisión de otra u otras causales de cese, deben entenderse como conductas particularmente graves y por tanto dejan sin efecto la protección anterior.

15.12.- EL CESE INJUSTIFICADO.- En caso de despido injustificado, tanto la Ley Reglamentaria en su artículo 4° como el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo en su ordenamiento

112, coinciden en el principio de que en este supuesto, el trabajador de base puede optar por la reinstalación en su puesto o por el pago de una indemnización.(205).

La ley mencionada distingue al empleado que tiene menos de doce meses, al cual le quita la permanencia en el trabajo y consecuentemente la posibilidad de que éste se decida a reclamar su regreso al Banco. En líneas anteriores analizamos la inconstitucionalidad de este precepto en el régimen del Apartado "B", por lo que no abundaremos en este punto.

Por lo anterior, sólo nos colocaremos en el supuesto de la indemnización que proceda en caso de un cese injustificado. En este asunto aplicaremos supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 49 y 50, y el modelo de Condiciones Generales de Trabajo en sus preceptos 112, 114 y 116, con lo que podemos mencionar que las indemnizaciones serán distintas, según si se tratara de nombramiento por tiempo determinado o indeterminado, como a continuación veremos:

I.- Si el trabajador tiene menos de un año en el Banco y su nombramiento es por tiempo determinado, tendrá derecho al pago de una cantidad igual a la mitad del importe de los salarios devengados, más tres meses de salario, y en su caso, salarios caídos hasta por el tiempo convenido inicialmente para la duración de la relación de trabajo.

II.- Si el trabajador tiene menos de un año de antigüedad y su nombramiento es por tiempo indefinido, entonces se le tendrán

que pagar tres meses y salarios caídos en su caso hasta la solución del conflicto.

La ley habla de una indemnización de 20 días por cada año de servicios prestados, sin embargo en este caso, estamos en el supuesto de que este empleado tiene menos de 12 meses de servicios, por lo que no tiene derecho a esta prestación.

III.- Cuando el trabajador con nombramiento por tiempo indefinido tiene un año o más de servicios, entonces la Ley Reglamentaria sin coincidir con la Ley Federal del Trabajo, preve en el artículo 4° que el trabajador que se decida por la indemnización, tendrá derecho al pago de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados y además salarios caídos en su caso.

IV.- Cuando el nombramiento fué por tiempo determinado y el trabajador tuviere más de un año de servicios, entonces como la Ley Reglamentaria no preve este supuesto, resulta aplicable la Ley Federal del Trabajo. Dicha Ley en su artículo 50, preve que en caso de despido injustificado, el empleado reciba una cantidad igual al salario de seis meses por el primer año, y 20 días por cada año de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, más tres meses y salarios caídos en su caso, hasta la conclusión del plazo inicialmente convenido para la duración de la relación de trabajo.

En cuanto a la noción de salarios caídos, nos sumamos a la opinión que considera poco técnico el concepto; aunque perfectamente entendible y recogido por la legislación y la práctica

para designar aquellos sueldos que debería de percibir el trabajador si no hubiere sido objeto del despido.

Los salarios caídos los recibirá el trabajador injustamente despedido, desde el inicio del conflicto hasta que se paguen las indemnizaciones que hemos señalado, o se concluya el plazo inicialmente convenido para la duración de la relación de trabajo cuando se trate de una relación de trabajo por tiempo determinado.

Desde luego, en todos los supuestos además de las indemnizaciones señaladas, se podrán reclamar las cantidades a las que tenga derecho el empleado; tales como prima de antigüedad y de vacaciones, aguinaldo en las cantidades proporcionales a las que tenga derecho y todo ésto conforme a salario integrado, lo que incluye las prestaciones en especie.

Finalmente, el artículo 114 del modelo de Condiciones Generales de Trabajo, recoge el supuesto de aquellos casos en los cuales el Banco no está obligado a la reinstalación; reiterando que éstos son los trabajadores con antigüedad menor de un año, y aquéllos que por las características de las labores que desempeñan, están en contacto directo con los representantes de la institución bancaria; pero siempre que el tribunal juzgue que la reinstalación forzosa en el trabajo impedirá el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Como estos trabajadores no tienen la opción de la reinstalación, conforme a este precepto, se les debe de pagar las indemnizaciones tal y como si se tratara de un despido injustificado,

aún cuando es preciso señalar que, en la medida de que este precepto le quita al empleado bancario la opción de reinstalación, su aplicación resultaría violatoria de la fracción IX del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución.

15.13.- LA SEPARACION DEL TRABAJADOR POR CAUSA IMPUTABLE AL BANCO.- El artículo 20 de la Ley Reglamentaria y el 117 de Condiciones Generales de Trabajo, preven varios supuestos en los cuales el trabajador puede separarse de su empleo y reclamar el pago de las indemnizaciones que hemos descrito a propósito del despido injustificado. En síntesis, estas causales obedecen a la falta de probidad u honradez de los representantes del Banco o de actos de violencia, amenazas o injurias contra el trabajador o en casos especiales contra su familia, por lo que los comentarios que hicimos a propósito de estos supuestos cuando tratamos el cese justificado, son aplicables.

Así, son causas de separación sin responsabilidad para el trabajador;

I.- Que lo engañe la institución al ofrecerle condiciones de trabajo que no correspondan a las reales. Esta causa de separación, es preciso aclarar que dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Que el personal directivo o administrativo de la institución, o los familiares de éstos, incurran dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas,

injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Que el personal directivo o administrativo de la institución o los familiares de éstos, incurran fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Que la institución con relación al salario incurra en los siguientes hechos:

IV.1.- Que pague al trabajador un salario menor al que le corresponda;

IV.2.- Que reduzca el salario del trabajador;

IV.3.- Que no entregue el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados o que haga descuentos al salario por conceptos no permitidos en esta ley;

V.- Que el personal directivo o administrativo ocasione intencionalmente daños a las herramientas o útiles de trabajo e intente responsabilizar de ello al trabajador, y

VI.- Que el Banco ocasione o permita la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas del establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan.

15.14.- SUSPENSION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.- Los artículos 19 de la Ley Reglamentaria y 108, 109 y 110 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, se ocupan de la suspensión temporal de la relación de trabajo, en la que según la Ley Reglamentaria subsiste la relación, pero se suspenden los efectos más importantes de ésta como lo son prestar el servicio y pagar el salario. Sin embargo, con mayor tino y ajustándose integralmente al régimen que rige a los empleados bancarios, el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo señala que los sueldos se pagarán en los supuestos de enfermedades y en el de incapacidad temporal.

Las causales de suspensión son las siguientes:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador. En este caso, el interés en el resto del personal, justifica que se suprima la obligación de asistir al trabajo en este supuesto. Sin embargo, esta hipótesis requiere de una recta interpretación, ya que nos parece que una gripe aún cuando sea contagiosa no estaría en el supuesto que nos ocupa.

Siendo congruentes con el régimen de seguridad social, los empleados bancarios que tengan una enfermedad contagiosa, estarían en el supuesto de que se suspendiera la relación de trabajo, y por tanto no tendrían la obligación de prestar el servicio; sin embargo, esta situación colocaría a dicho personal en la hipótesis del servicio médico en el que como vimos anteriormente, se les pagará su salario íntegro por 52 semanas prorrogables por otro plazo igual siempre y cuando se determine que el enfermo

puede recuperar la salud y su capacidad para el trabajo, o cuando la suspensión del tratamiento pudiera agravar al paciente y causarle un estado de invalidez.

Como complemento a nuestra observación, acerca de que por lógica no toda enfermedad contagiosa debe suspender la relación de trabajo, creemos que será el médico institucional quien deberá valorar estas circunstancias y emitir el dictamen correspondiente; indicando la fecha en la que se iniciará la suspensión de la relación de trabajo, y en el entendido de que el empleado deberá de regresar al trabajo al día siguiente de que termine la enfermedad.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Como en el caso anterior no se presta el servicio; pero estando sujeto el empleado a un régimen de seguridad social que lo protege de estas contingencias, recibirá su salario íntegro por el mismo término anterior o sea 52 semanas prorrogables, previo dictamen médico por otras 52 semanas.

Como en el caso anterior, la suspensión surtirá efectos desde que el médico constate la enfermedad, y el empleado deberá de regresar a trabajar, al día siguiente en la que termine la causa de la suspensión.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. También en este caso, físicamente es imposible que el trabajador preste el servicio y por tanto se suspende la obligación de pagar el salario, salvo que el empleado hubiere obrado

en defensa de los intereses del Banco, en cuyo caso, tendrá que pagarle el Banco los salarios que hubiere dejado de percibir.

Desgraciadamente, el precepto que nos ocupa, no prevé el supuesto de que el trabajador obtenga su libertad antes de que se dicte sentencia, y nos parece que sería poco lógico y hasta injusto que se le pudiera reinstalar en su trabajo hasta la sentencia, y además, siempre y cuando esta fuere absolutoria. Por ejemplo, en el caso de un accidente de tránsito, en el que por imprudencia un trabajador es detenido, aunque obtuviera su libertad bajo caución, el Banco podría negarse a admitirlo y aún más si se le llegare a condenar ¿perdería el trabajo?... El precepto no admite excepciones, por lo que sólo el buen juicio y una recta interpretación del mismo permitirán obrar con justicia.

Cabe señalar, que de conformidad a lo dispuesto en la fracción XV del artículo 12 de las Condiciones Generales de Trabajo, cuando el empleado actuó en defensa del Banco o con motivo de su trabajo en actos no intencionales, entonces el Banco además de sus salarios, tiene que pagar los gastos judiciales que se eroguen con motivo del proceso penal, lo cual resulta justo y lógico. Ejemplo de este supuesto, lo podemos encontrar en el caso común del trabajador que para llegar a tiempo a la Cámara de Compensación, maneja a alta velocidad y tiene un accidente de tránsito.

Finalmente, la suspensión surtirá sus efectos a partir del momento que el trabajador acredite estar detenido, y deberá

regresar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

IV.- El arresto del trabajador. Como en el caso anterior, privado de su libertad el empleado físicamente se encuentra impedido de prestar sus servicios, y por lógica no se le pagará el salario, salvo que como antes señalamos, hubiere obrado en defensa de los intereses del Banco en actos no intencionales, en cuyo caso la institución tendrá que defenderlo, pagar los gastos judiciales y además los salarios.

En este supuesto, ni la Ley Reglamentaria ni las Condiciones Generales de Trabajo, prevén que el empleado resulte o no responsable, seguramente porque se trataría en todo caso de faltas leves.

Esta causa de suspensión, surte efectos desde el momento que el trabajador acreditó estar detenido y deberá regresar dentro de los 15 días siguientes a la terminación del arresto.

V.- El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución; y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III del mismo ordenamiento, como lo son los de las armas, jurados, cargos concejiles, de elección popular, funciones electorales y censales, el servicio social tratándose de profesionales, así como cuando un trabajador se alista en la guardia nacional.

Desde luego estamos hablando de estas hipótesis cuando impiden desempeñar el trabajo.

La justificación de esta suspensión la encontramos en el supuesto de que se trata de cargos en los que la sociedad está interesada, y por ésto autoriza esta suspensión, para que sin perder su trabajo el empleado pueda desempeñarlos. Cabe aclarar que como el trabajador no presta el servicio, tampoco existe la obligación de pagar el salario.

Finalmente, esta causal surtirá efectos desde que deban prestarse los servicios o cargos mencionados, y deberá de regresar el empleado dentro de los 15 días siguientes a la terminación de éstos.

VI.- También es causa de suspensión, el que al empleado le falten los requisitos o documentos que exijan las leyes y reglamentos para la prestación del servicio, cuando esta situación le sea imputable al trabajador.

Esta causal suspende la obligación de prestar el servicio, desde que el Banco tiene conocimiento de la situación y hasta el día siguiente que termine la causa. Como no se labora, no existe la obligación de pagar el salario, salvo que la omisión no sea imputable al empleado.

VII.- En la Ley Federal del Trabajo, existe otra causa de suspensión de la relación de trabajo que no se aplica a los empleados bancarios y que es la relativa a la designación como

representante de los trabajadores, en organismos tales como Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para determinar la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Existen autores que se han ocupado de esta omisión y que explican que se justifica debido a que los empleados de la Banca resultan ajenos a estos organismos.(206).

Sin embargo, lamentamos no compartir esta opinión, ya que ésta no tiene fundamento lógico ni legal que excluya a estos trabajadores de los mencionados organismos, sobre todo porque en ellos se toman decisiones, que influyen en sus derechos.

Para concluir este tema, sólo quisiéramos recordar que existen otros supuestos de suspensión de la relación de trabajo como lo son las sanciones, los riesgos de trabajo, etcétera, con un trato especial.

15.15.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- La Ley Reglamentaria se ocupa de estas causas en su artículo 22, y las Condiciones Generales de Trabajo en sus ordenamientos 120, 121 y 122. Se trata de supuestos en los que se termina la relación de trabajo, en principio, sin responsabilidad para las partes. Por ésto, no debe mediar culpa de alguna de ellas.

Las causas de terminación de la relación de trabajo son las siguientes:

I.- La renuncia del trabajador presentada por escrito. Se trata de un acto unilateral del empleado que se funda en un derecho constitucional, consistente en que nadie puede ser obligado a trabajar sin su pleno consentimiento.

Es lógico que la renuncia del trabajador no genera responsabilidad laboral para ninguna de las partes; aún cuando en la práctica se encubran en estas renunciaciones auténticos despidos, en cuyo caso correspondería al empleado probar esta situación.

II.- La terminación del tiempo o de la obra en los casos en que el trabajador haya sido nombrado con estos efectos, lo cual es lógico, ya que por cumplimiento se extingue la materia del trabajo.

III.- Que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, invalidez o por incapacidad permanente total.

En cuanto a la jubilación, la Ley Reglamentaria que analizamos adopta la postura de que al optar el trabajador por jubilación, se extingue la relación de trabajo y se genera una relación laboral distinta que se traduce en el pago de la pensión.

En los supuestos de invalidez la situación física del empleado hace imposible la subsistencia de la relación de trabajo, y por ésto se extingue.

IV.- La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la relación de trabajo.

Como en los casos anteriores; cuando físicamente se imposibilita prestar el servicio, es lógico que se extinga la relación de trabajo.

Sin embargo, en estos supuestos de conformidad con el artículo 121 de Condiciones Generales de Trabajo, el empleado enfermo tiene derecho al servicio médico hasta por 52 semanas prorrogables por otro término igual, y finalmente, si la incapacidad no proviene de un riesgo de trabajo, tendrá derecho a que se le indemnice con un mes de salario y su prima de antigüedad o a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

Si el estado de esta persona proviene de un riesgo de trabajo, entonces como hemos visto, tendrá derecho a una pensión otorgada por el Seguro Social y en adición a ésta, el Banco otorgará en términos del artículo 44 de Condiciones Generales de Trabajo un 50% más en dinero del importe de la pensión.

En caso de que la incapacidad del trabajador provenga de un riesgo de trabajo, es importante recordar que en forma potestativa, el Banco podrá otorgar al trabajador una pensión vitalicia de retiro, si es que esta última no excede de la cantidad que el trabajador tendría derecho a los 55 años de edad y no resulte superior a tres veces el salario mínimo bancario.

V.- La muerte del empleado también es causa de terminación de la relación de trabajo, sin perjuicio de que sus beneficiarios reciban sus prestaciones, tales como seguro de vida, prima de antigüedad, salarios adeudados, etcétera.

Finalmente, deberá tenerse en cuenta que si es el Banco quien reclama la existencia de alguna causa de terminación de la relación de trabajo, tendrá que probar ésta, ya que de lo contrario, de conformidad con los artículos 55 de la Ley Federal del Trabajo y 122 de Condiciones Generales de Trabajo, de no hacerlo, tendrá que pagarle al empleado las indemnizaciones como si se tratara de un despido injustificado.

15.16.- LA PRESCRIPCIÓN.- La pérdida o la adquisición de derechos por el simple transcurso del tiempo en el caso de los empleados bancarios, se rige por lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en virtud de lo ordenado por el artículo 5° de la Ley Reglamentaria.⁽²⁰⁷⁾ Esta es una cuestión de suma importancia, ya que los términos en la Ley Laboral invocada son más cortos que los establecidos en el régimen burocrático reglamentario tradicional.

La prescripción como es sabido, es una institución jurídica de interés público, que busca darle estabilidad a las situaciones que por cierto tiempo se han mantenido. Como tal, no es sujeta de convenios para acortarla o ampliarla, aunque existen causas válidas de suspensión y de interrupción.

La regla general es que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.⁽²⁰⁸⁾ Para estos efectos los meses se regularán por el número de días que le correspondan. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea inhábil no se tendrá por completa la prescripción, sino hasta cumplido el primer día hábil siguiente.

La prescripción se rige por las reglas generales antes señaladas, salvo las excepciones siguientes:

I.- Prescriben en un mes las acciones del Banco para despedido a un empleado, para disciplinar sus faltas, hacer descuentos a sus salarios o la acción del trabajador para separarse del trabajo.

La prescripción de la acción para despedir a un trabajador, empieza a correr a partir del día siguiente de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta que lo motive.

Cuando se trate de disciplinar las faltas de un trabajador, o hacer descuentos a sus salarios, la prescripción empieza a correr desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en la que la deuda sea exigible.

Tratándose de la separación del empleado, la prescripción empieza a correr desde la fecha en que el empleado tenga conocimiento de la causa que la motive.

Tratándose de la facultad del patrón para despedir o sancionar al trabajador, debe de tomarse en cuenta que en ocasiones es necesario realizar investigaciones; bien porque así se exige en los acuerdos válidos con el Banco, porque sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos, o para descubrir la causa de la sanción o del despido. En los dos primeros supuestos, aún cuando se haga o tenga que hacer la investigación, el término de un

mes empieza a correr desde el momento en que el patrón tuvo conocimiento de los hechos.

En el último caso o sea cuando realmente es necesaria la investigación para conocer la causa de la sanción o del despido, el término correrá cuando concluya la investigación. Esto es de suma importancia debido a que en ocasiones por rutina de trámite, descubierta la causa de la sanción, y conociéndola el patrón, por procedimientos internos se hace una investigación y durante ésta corre el término de la prescripción. Se insiste, sólo cuando es necesaria la investigación para conocer la falta, exclusivamente en este caso, el término para la prescripción cuenta a partir de que concluya la indagación.

II.- Prescriben en dos meses, las acciones de los trabajadores que sean despedidos de su trabajo. Este término comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

III.- Prescriben en dos años:

III.1.- Las acciones de los empleados para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo. La prescripción en este caso, empieza a correr desde el momento en el que se determine el grado de incapacidad.

III.2.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte del trabajador por riesgos de trabajo. En este supuesto la prescripción empieza a correr a partir del deceso del empleado.

III.3.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o de los convenios celebrados ante este Tribunal. En este supuesto la prescripción empieza a correr a partir del día siguiente al que hubiere quedado notificado el laudo o aprobado el convenio; salvo que se tratare de reinstalar a un trabajador, en cuyo caso el Banco podrá solicitar al Tribunal que fije un término no mayor de 30 días para que el empleado regrese al trabajo, apercibido que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

A reserva de ocuparnos más adelante de la Comisión Nacional Bancaria y del procedimiento que en ésta dependencia se tramita, es pertinente desde ahora destacar, que quienes acuden a esta instancia corren el riesgo de que se consume la prescripción durante este trámite. En efecto, aún cuando en el último párrafo del artículo 8 de las Condiciones Generales de Trabajo, se preve que la presentación de la queja por parte del trabajador ante la citada Comisión, surtirá los efectos de interrumpir la prescripción, tal declaración es inepta para producir la interrupción de este término, ya que como mencionamos anteriormente, las normas que rigen la prescripción son imperativas, y por tanto no son sujetas de modificación voluntaria de los particulares como se pretende en el precepto invocado.

No obstante lo anterior, es preciso aclarar que los tribunales, al interpretar al antiguo Reglamento de Trabajo que rigió a los empleados bancarios, han resuelto, a nuestro juicio ilegalmente, que

durante el procedimiento de conciliación ante la Comisión Nacional Bancaria, no corre el término de prescripción. (209).

En este orden de ideas, a nuestro juicio, las únicas causas de suspensión o interrupción de la prescripción serán las consignadas en la Ley Federal del Trabajo. En el primer supuesto, el término para la prescripción no corre en el caso de los incapaces mentales, hasta cuando tengan tutor, y en el supuesto de trabajadores incorporados al servicio militar en tiempos de guerra; ambas hipótesis justas, ya que el primero no tiene la capacidad y conciencia de sus derechos, y en el segundo el empleado no puede ejercer sus derechos por defender los intereses del país.

En el caso de la interrupción de la prescripción, la realización de los supuestos previstos por la ley extinguen el término que hubiere corrido, y en todo caso se podrá iniciar una nueva cuenta para que opere la prescripción. Esto ocurre, si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquéllos contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Conforme al artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo, la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de que la Junta fuera incompetente interrumpen la prescripción. Nosotros pensamos, que este precepto debe interpretarse en el sentido de que la presentación de la demanda, ante los órganos previstos en la Ley Federal del Trabajo, o bien la presentada ante el Tribunal

Federal de Conciliación y Arbitraje, interrumpen la prescripción. En el caso de las primeras autoridades laborales, porque el propio ordenamiento señala este efecto cuando se trata de Juntas de Conciliación y Arbitraje, aún cuando, sean incompetentes, y en el caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, porque es el competente y en donde naturalmente se produce el efecto de ejercitar un derecho impidiendo que se consume la prescripción.

15.17.- LA COMISION NACIONAL BANCARIA.- El artículo 24 de la Ley Reglamentaria, establece que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público deberá en todo tiempo, supervisar a través de la Comisión Nacional Bancaria, que los Bancos cumplan con las obligaciones que les impone esa Ley y demás disposiciones aplicables; así como proveer lo necesario para su debida y cabal aplicación. Esta facultad la podemos analizar en los dos supuestos que veremos a continuación:

15.17.1.- CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Antigua es la intervención de esta Comisión en materia laboral, misma que se desahogaba a través de un procedimiento administrativo previsto en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en el que se buscaba la conciliación de las partes; y de no ser posible esta conciliación, se establecía un procedimiento que llegaba hasta la emisión de un laudo de esta dependencia, previa la posibilidad de allegarse oficiosa o a petición del interesado las pruebas, y facultándose a esta dependencia, inclusive a suplir la deficiencia de la queja.

En caso de inconformidad, las partes podrían acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin perjuicio de que se le impusiera al Banco de que se tratara multas hasta por el 1% del importe de su capital pagado en caso de existir infracciones laborales. En casos graves, la Comisión Nacional Bancaria podía intervenir administrativamente a la institución bancaria o revocarle su concesión para ejercer el servicio de Banca y crédito. Este procedimiento resultaba indudablemente inconstitucional, al confrontarse con la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, hipótesis con la que coinciden los que se han ocupado de analizar el reglamento mencionado, o concretamente esta conciliación y supuesto arbitraje.

Durante el período de indefinición laboral que existió desde el año de 1982 hasta la expedición de la Ley Reglamentaria que rige a los empleados bancarios, las tradicionales facultades de conciliación y arbitraje de la Comisión Nacional Bancaria, no sólo quedaron en duda, sino que la propia Comisión al recibir una queja de algún trabajador, sencillamente la remitía al Banco solicitándole le informara sobre el trámite o solución que se le diera a la reclamación del empleado.

Con la nueva Ley, en su artículo 24 que nos ocupa, parece que renacen las facultades de dicha Comisión; si no fuera porque los términos genéricos y vagos del precepto, hablan de vigilar el cumplimiento de las disposiciones aplicables sin autorizar específicamente las tradicionales facultades de conciliación y arbitraje. Es por ésto, que en el primer modelo de Condiciones

Generales de Trabajo en su artículo 8°, se buscó aterrizar esta facultad para la Comisión que nos ocupa estableciendo que:

...En el desarrollo de la atribución que le otorga el artículo 24 de la Ley conocerá en el orden administrativo de las controversias que origine su incumplimiento. Por tratarse de una instancia exclusivamente conciliatoria, no tendrá carácter jurisdiccional ni definitividad procesal.

Nos parece correcto que en el orden administrativo la Comisión de marras pudiera sancionar una violación legal; pero ésto es muy distinto a citar a las partes, buscar conciliarlas y dictar una resolución; por ejemplo, revocando una sanción o decretando un pago, ya que estas facultades ni están en la ley ni en las Condiciones de Trabajo mencionadas.

Con motivo de la primera revisión a las Condiciones Generales de Trabajo, se buscó restablecer a la Comisión Nacional Bancaria las antiguas facultades de Conciliación y Arbitraje. Para lograr lo anterior, se le añadieron al artículo 8, cuatro párrafos que establecen estas atribuciones incluyendo la determinación de que la presentación de la queja del trabajador interrumpía la prescripción.

Sin embargo, pese al contenido de la norma citada nos es claro que en un documento de Condiciones Generales de Trabajo, que por disposición legal se expide unilateralmente por cada Banco, es imposible jurídicamente establecer las funciones de conciliación y arbitraje.

Más aún, aunque se considerara a las Condiciones Generales de Trabajo, como un acuerdo entre el Banco y el Sindicato, ni aún así podrían tener el efecto buscado, dado que las facultades de conciliación y arbitraje, constitucional y legalmente le corresponden al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a lo establecido en la Fracción XII del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y a lo dispuesto por el título séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En el artículo 125 Fracción XI de la Ley de Instituciones de Crédito, publicada en el Diario Oficial del 18 de julio de 1990, nuevamente se reitera como facultades de la Comisión Nacional Bancaria, las establecidas por la Ley Reglamentaria y el artículo decimonoveno transitorio; se preve, que los procedimientos de conciliación laboral previstos en el artículo 8° de las Condiciones Generales de Trabajo de las Sociedades Nacionales de Crédito, Instituciones de Banca Múltiple que se hayan iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, se continuarán tramitando hasta su total terminación, en términos de las mencionadas Condiciones. Estas disposiciones hoy vigentes, nos obligan nuevamente a definir las facultades de la Comisión mencionada.

En cuanto que hemos visto que las Condiciones Generales de Trabajo legalmente no son un convenio, y que aunque lo fueran, las facultades de conciliación y arbitraje constitucionalmente corresponderían al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resulta indudable que el artículo 8° de las Condiciones Generales de Trabajo no es legal ni constitucional.

En este orden de ideas, las facultades administrativas de supervisión, inspección y vigilancia que tanto la Ley Reglamentaria que rige a los trabajadores bancarios como la de Instituciones de Crédito, le otorgan a la Comisión Nacional Bancaria, no le autorizan a que esta dependencia pueda realizar alguna conciliación ni menos un arbitraje. Más aún, es significativo el hecho de que se haya previsto y autorizado, la conclusión de las conciliaciones iniciadas en la Banca múltiple con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Instituciones de Crédito, lo cual revela la intensión del legislador de terminar con esta facultad que durante mucho tiempo inconstitucionalmente ha ejercido la Comisión Nacional Bancaria.(210).

Como antes hemos visto, los artículos 123 y 126 Fracción XI de la Ley de Instituciones de Crédito, le otorgan a la Comisión Nacional Bancaria facultades de supervisión, inspección y vigilancia en materia laboral, hipótesis que nos exigen revisar estas funciones particularmente por el contenido del Capítulo II del título séptimo de esta ley.

En este orden de ideas nos parece que las visitas de inspección y la autorización para tener acceso a los locales de los Bancos; requerir información y préstamo de informes, registros, libros de actas, auxiliares, documentos, correspondencia y en general cualquier documentación que estimen necesaria los inspectores en materia laboral, dichas atribuciones resultarían inconstitucionales.

En efecto, el artículo 16 de la Constitución sólo autoriza las visitas domiciliarias de autoridades administrativas como la que

nos ocupa, para cerciorarse de que se han cumplido los reglamentos sanitarios y de policía, y que se han acatado las disposiciones fiscales. De aquí que estas visitas en materia laboral, no se encuentran autorizadas por la Constitución Federal.

Más aún, las visitas domiciliarias previstas en la Constitución deben de reunir las formalidades de los cateos, o sea deben ser expedidas por escrito; por autoridad competente; se deberá expresar con claridad y precisión qué lugar ha de inspeccionarse, y concretamente el objeto de la misma, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, mientras que la Ley de Instituciones de Crédito legitima una pesquisa a voluntad de los inspectores, hipótesis no autorizada por la Constitución Federal que nos rige.

Finalmente, debemos de aclarar que la facultad de sancionar el incumplimiento de una Ley del Trabajo, no autoriza a la Comisión Nacional Bancaria a modificar las determinaciones laborales que un Banco haya adoptado, ni podría establecer obligaciones en algún sentido en esta materia, como podrían ser: revocar una sanción, ordenar el pago de una prestación, o condenar al pago de salarios caídos, hipótesis que serían tan absurdas como ilegales e inconstitucionales.

Todo lo anterior, nos lleva a concluir que las facultades de Conciliación y Arbitraje de la Comisión Nacional Bancaria en el Apartado "B" son inconstitucionales, a pesar de que consten en las Condiciones Generales de Trabajo, y de que se haya interpretado que las mismas existen legalmente en virtud de las facultades de inspección y vigilancia que contempla la Ley Reglamentaria.

Esto también nos lleva a concluir que estas facultades de conciliación y arbitraje en materia laboral, que ejerció la Comisión Nacional Bancaria para la Banca Múltiple, se encuentran canceladas, y en este caso por así disponerlo el artículo decimonoveno transitorio de la Ley de Instituciones de Crédito.

15.17.2.- EL COMITE CONSULTIVO DE ASUNTOS LABORALES DE LA BANCA.- Como ya hemos visto, durante el proceso de la primera revisión del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, los Sindicatos bancarios solicitaron la creación de un órgano mixto con facultades conciliatorias en materia laboral, propuesta que aún cuando no fué aceptada, generó la constitución de un Comité, cuyas resoluciones se puso solo deberían tener el valor que les pudiera imprimir en el ámbito jerárquico, la Comisión Nacional Bancaria. Este órgano se formó por acuerdo del Subsecretario de Hacienda y Crédito Público del 8 de noviembre de 1988.⁽²¹¹⁾.

El propósito de este Comité era el de constituir un órgano de consulta que analizara la problemática laboral bancaria y propusiera alternativas de solución. En su conformación, participaron dos representantes de la Secretaría de Hacienda que normalmente han sido los Directores Generales de Banca Múltiple y de Banca de Desarrollo; el Presidente de la Comisión Nacional Bancaria; el Presidente de la Asociación Mexicana de Bancos y el Secretario General de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

Durante sus primeras sesiones, el Comité que nos ocupa, expidió su reglamento interior en el que se convino la forma de

atender los asuntos sometidos al conocimiento del Comité, y la de dar a conocer y dar seguimiento a las recomendaciones que fueran acordadas. Hasta el momento de escribir estas líneas, el único acuerdo que se tomó, fué el de que en las reclamaciones de trabajadores de base de la Banca que hicieran ante la Comisión Nacional Bancaria, se correría traslado al Sindicato al que pertenezca o hubiera pertenecido el empleado quejoso, disposición que se ha cumplido con toda regularidad.

Pese a su carácter, y dado que este Comité no pretende ejercer funciones de autoridad, constituye un foro de consulta especializado que probablemente si llega a funcionar debidamente tenga utilidad práctica; sobre todo para las relaciones de trabajo que permanezcan dentro del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Federal.

15.18.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.- En todo este capítulo, hemos analizado las disposiciones vigentes que conforman el Apartado "B" que rige a los trabajadores bancarios. Este se constituye con la adición de la fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, y con la expedición de su Ley Reglamentaria. Con este respaldo han sido las mismas Condiciones Generales de Trabajo, las que han desarrollado en detalle la normatividad laboral que existe en la Banca.

La elaboración y contenido de este último documento como hemos visto, en ocasiones han resultado ilegales. Esto ha ocurrido por ejemplo, en la elaboración de un modelo por las

autoridades, Asociación Mexicana de Bancos y FENASIB; también sucedió, cuando este documento entró en vigencia antes de su depósito individual ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, o en disposiciones del propio documento, como aquella en la que se intenta quitarle la opción de reinstalación a trabajadores de base que realizan labores cercanas a los representantes del Banco.

A las Condiciones Generales de Trabajo le son aplicables las normas propias del régimen burocrático tradicional, y el artículo 18 de la Ley Reglamentaria, que ordena que estas establecerán los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural de que disfruten los trabajadores.

De esta manera conforme al artículo 18 de la Ley Reglamentaria, las Condiciones Generales de Trabajo contendrán:

I.- La intensidad y calidad en el trabajo.

II.- Las medidas que deben adoptarse para prever la realización de riesgos profesionales.

III.- Las disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas.

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

V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las mujeres embarazadas.

VI.- Los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural que deban disfrutar los trabajadores.

VII.- Las demás que fueran convenientes y necesarios para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Si observamos el contenido de las fracciones I, II, IV y V antes transcritas, y las comparamos con el contenido de las Condiciones Generales de Trabajo, debemos aceptar que en poco o nada se desarrollan los supuestos de estas fracciones. En el mejor de los casos, se recogieron disposiciones genéricas en cuanto a calidad, cantidad del trabajo y algunas medidas de seguridad, en las que es el Banco quien asume las responsabilidades al tener que acatar las recomendaciones de la Comisión Mixta de esta materia.

En cuanto a los exámenes médicos, ya mencionamos que el proceso de integración de personal los admite antes de entrar al trabajo y no se preven exámenes médicos periódicos.

Finalmente, en cuanto a labores insalubres o peligrosas poco se señala en esta materia, salvo las menciones acerca de que los menores de edad no deben manejar fondos y valores; en el caso

de la jornada reducida; o cuando se establecen los descansos con motivo del embarazo de la mujer trabajadora.

El mayor desarrollo de las Condiciones de Trabajo que analizamos, lo encontramos en los supuestos de las fracciones III y VI del artículo 18 de la Ley Reglamentaria, ya que el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo incluye dos capítulos completos, relativos a las normas disciplinarias y a las prestaciones que tendrán los trabajadores bancarios.

Finalmente, existen disposiciones que rebasaron el contenido tradicional de este documento, tales como la reglamentación sobre escalafón o el procedimiento de conciliación y de solución de controversias ante la Comisión Nacional Bancaria.

De acuerdo con las normas aplicables, las Condiciones Generales de Trabajo son determinadas por el Banco tomando en cuenta la opinión del Sindicato, hipótesis que como antes vimos, tuvo una instancia previa para determinar las normas de este documento. En efecto, después de que las autoridades, Asociación Mexicana de Bancos y FENASIB determinaron el contenido del Modelo, siguió la individualización de este documento en cada institución de crédito, para incluir las prestaciones adicionales y superiores que se tuvieran en cada caso u otras normas complementarias a su régimen laboral.

Finalmente como ya también mencionamos en este estudio, el inicio de vigencia del Modelo de Condiciones Generales

de Trabajo después de su primera revisión fue ilegal, cuando menos, por el tiempo en el que los Bancos lo aplicaron, antes del depósito de sus Condiciones Generales de Trabajo en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

15.18.1.- REVISION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.- Las complicaciones que se tuvieron en la conformación de las primeras Condiciones Generales de Trabajo, motivaron que en el artículo segundo transitorio de éstas, se estableciera que el término de tres años para su revisión por primera vez, comenzaría a correr a partir del 1° de enero de 1984, fecha en la que entró en vigor la Ley Reglamentaria que rige a los trabajadores bancarios. Esto significó que para el 1° de enero de 1987 se tuviera el primer proceso de revisión, el cual no se concluyó inmediatamente; y para ésto, basta recordar que las modificaciones aprobadas al Modelo, las envió la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a los Bancos, en su oficio 102-E-367-275 hasta el 29 de febrero de 1988. De esta fecha en adelante, cada Banco y Sindicato individualizaron sus reformas, y en días y meses diferentes las depositaron en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior implicó que existieran dos opiniones en torno a la segunda revisión de Condiciones Generales de Trabajo. La primera, que sostenía que esta revisión debería darse para cada Banco, contando tres años a partir del depósito de su documento en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. La segunda, que el término deberá de contarse a partir de enero de 1987.

Esta última opinión tenía dos circunstancias a su favor, como lo son la conveniencia de mantener el modelo general, cuestión que se facilitaba con el sistema seguido de conjunto, y la segunda, que se vinculaba al interés del Estado en la desincorporación de la Banca comercial o múltiple. En efecto, al Gobierno y a los presuntos compradores, les podría haber interesado que los Bancos por desincorporar, no corrieran el riesgo de tener cambios importantes que afectaran en lo laboral su situación económica.

Por lo anterior, resultaba conveniente un margen de seguridad y certidumbre en cuanto a las pretensiones de los sindicatos bancarios, lo que podría lograrse si antes de la enajenación de los Bancos, cuando menos se conviniera el contenido general y el impacto económico de la futura contratación colectiva.

No obstante estas inquietudes, lo que ocurrió fué lo siguiente: En la Banca controlada por el Estado ha llegado el año de 1994, y aún no se ha hecho la segunda revisión de Condiciones Generales de Trabajo.

En la Banca comercial ahora privada, si bien como veremos más adelante se dieron los pasos necesarios para establecer un Modelo de Contrato Colectivo, en la práctica la negociación fué individual, y en distintas fechas se llegó a la firma de cada convenio.

Conviene señalar que la política de formular un modelo general, tuvo su utilidad y justificación para mantener un orden, que fué necesario en los primeros años de la Banca controlada por el Estado; sin embargo, los vientos de la productividad y la eficiencia,

ahora inducen a pensar que en el futuro de la Banca desincorporada o no, las revisiones que se tengan tendrán que hacerse sobre la base de recompensar los esfuerzos que los trabajadores hagan en beneficio de la prestación del servicio, y el avance en productividad de cada institución bancaria, ya que sería injusto y desalentador establecer condiciones iguales a quienes hicieron esfuerzos diferentes.

15.19.- ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES.- No es nuestro propósito hacer ahora un análisis exhaustivo del fenómeno sindical bancario, ni del detalle de las disposiciones que lo rigen, ya que aparte de la parcialidad que nos vetaría por haber sido parte de este proceso, nuestro trabajo se ha fijado límites estrictamente laborales y no sindicales. Por ésto, sólo mencionaremos algunos aspectos generales, para explicar las características más importantes de las normas que rigen a las organizaciones sindicales bancarias en el Apartado "B".

Quizá uno de los aspectos más importantes, lo es explicar que este movimiento sindical, fué uno de los factores que influyeron para que el régimen de los trabajadores bancarios se rigiera por el Apartado "B". Antes mencionamos otros motivos, como lo fué la necesidad de controlar a los empleados de confianza, por lo que ahora sólo recordaremos las condiciones que existieron en torno al movimiento sindical.

Como ya también mencionamos en el primer capítulo de este trabajo, la sindicalización se decretó para que los trabajadores

bancarios apoyaran la nacionalización de la Banca privada, y se permitió el contagio a todos los Bancos, porque el Estado no tuvo otra alternativa. Dijimos también que ante estas evidencias, no resultaba lógico que no se hubieren previsto las relaciones que existirían con el movimiento sindical. Más aún cuando que como es sabido, la Coordinadora Nacional de Empleados Bancarios en esas fechas reaparece y da muestras de profesionalización y experiencia, abarcando a la mayor parte de los Bancos y con ésto amenazando con controlar el movimiento sindical bancario.(212). Ante esta perspectiva, una vez más nos parece lógico y hasta necesario que se tomara la decisión de adoptar el régimen del Apartado "B" para desmembrar a la Coordinadora mencionada, aún cuando ésto, como también hemos reconocido y explicado, dejó un marco jurídico confuso. En efecto, frente a la pretensión de constituir una organización colectiva que abarcara a todo el personal de los Bancos, el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sólo permitía un Sindicato por institución bancaria; de esta manera la aplicación de este precepto, permitió al Estado, un margen de maniobra para propiciar otro tipo de organizaciones aún cuando al final, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje reconoció a los que resultaron mayoritarios.

En contraste con lo anterior, el temor al sindicalismo en la Banca continuaba latente y no sólo por un real conflicto, sino también por errores, que podrían causar una desavenencia no razonable, lo que podría afectar el equilibrio y hasta el futuro de un Banco. Es por ésto, que el régimen del Apartado "B" ofrecía las normas reglamentarias para evitar que estos Sindicatos tuvieran

mucho poder, como lo son las relativas al registro, la no reelección, las prohibiciones de la cláusula de exclusión y la de adherirse a otras organizaciones o centrales obreras o campesinas, así como las limitaciones económicas.

En cuanto al registro, en el régimen burocrático existe una normatividad que es ajena a la interpretación que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje le ha dado, y que ha aplicado al margen de la Constitución. La razón de ésto, lo es que el Estado ha buscado controlar a los Sindicatos mediante la concesión o negativa del Registro.

En efecto, en la práctica el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, considera que el registro es constitutivo de existencia del Sindicato y de la personalidad para la directiva en turno, hipótesis que consideramos ilegal como a continuación explicamos.

La doctrina al ocuparse del registro, discute y polemiza sobre si éste otorga o no la personalidad o la capacidad de ejercicio al Sindicato. Lo cierto es que estas discusiones en el Apartado "B", sencillamente no tienen ningún fundamento. No existe ni siquiera un artículo, un renglón o una palabra que aún de forma forzada, autorice a iniciar o mantener una discusión sobre ésto. Sencillamente, la ley burocrática que nos ocupa, no le otorga ningún efecto al mencionado registro ni a la carencia del mismo. No obstante ésto, nos encontramos con opiniones que textualmente señalan que "la cancelación del registro del Sindicato, sin duda alguna trae

aparejada la disolución del Sindicato involucrado"(213)-, gravísima afirmación que reiteramos no tiene ni el más leve argumento jurídico que la sustente. Lo interesante del pronunciamiento que criticamos, lo es que uno de los autores de esta audaz proposición, fué al momento de escribir estas líneas, Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Más aún, el otorgamiento del registro, es un acto administrativo que constata, según se dice, la regularidad de la constitución del Sindicato y el hecho de ser la organización mayoritaria. Estos supuestos que revisa el Tribunal para otorgar o negar un registro, no son formal ni materialmente jurisdiccionales, y si recordamos que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme a la fracción XII del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, sólo está facultado para resolver los conflictos individuales, colectivos o internos sindicales que se le presenten, se robustece aún más nuestra afirmación de que este acto administrativo del registro, es ajeno a la interpretación que en la práctica se le ha querido dar. Quizá en la cancelación de un registro, y siempre que hubiera una controversia, se podrá eventualmente justificar constitucionalmente la intervención del Tribunal mencionado.

Aun cuando el registro como hemos indicado, no es un requisito constitutivo del Sindicato ni de existencia de la personalidad, lo cierto es que se ha estimado que aplicando supletoriamente el artículo 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, una Directiva Sindical sin registro no podrá acreditar en un juicio laboral su personalidad, aunque insistimos, la tenga.

A mayor abundamiento, debemos invocar la tesis de jurisprudencia 15/91 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al mes de octubre de 1991 página 19, en la que se reconoce que el registro no otorga a los Sindicatos existencia ni personalidad, por lo que éstos a través de sus representantes legales, como lo es la directiva, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa del registro, criterio que corrobora la opinión que sostenemos.

La reglamentación del Apartado "B" también incluye, en el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, una medida antidemocrática como lo es la no reelección en los cargos sindicales, como un medio para que los cambios impidan el fortalecimiento de los dirigentes y con ésto del Sindicato. Decimos que esta disposición es antidemocrática, ya que impide que los militantes de una organización sindical, puedan reiterar con su voto su confianza que una persona continúe en el mismo cargo. Cabe mencionar que esta prohibición se acostumbra justificar, señalando que desde la dirigencia de una organización como la que nos ocupa, fácilmente se puede manejar y por tanto viciar la voluntad popular. Esta limitación se hace extensiva a maniobras como la prórroga del término de un Comité, o el cambio de nombre de un puesto con las mismas funciones, hipótesis que en el fondo coinciden con el impedimento que nos ocupa.

La prohibición de la cláusula de exclusión contenida en el artículo 76 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado,

tiene el mismo propósito de evitar que mediante su uso, el Sindicato gane adeptos que gracias a su intervención ingresen a trabajar, o bien que la organización tenga el poder de privar de su fuente de trabajo, a quien está dañando los intereses del grupo de trabajadores.

Como es lógico suponer y prever, un Sindicato puede adquirir mayor poder cuando es respaldado por otra u otras organizaciones, supuesto que reconoce la Ley que analizamos, cuando con el mismo propósito de evitar la fuerza de las organizaciones sindicales, les prohíbe en la fracción V del artículo 79 realizar actividades tendientes a lograr este fin.

Finalmente, el poder económico también se intenta limitar con los artículos 79 fracción II y 86 de la ley que comentamos, que prohíben a los Sindicatos llevar a cabo actos de comercio con fines de lucro, y los obliga a pagar de sus cuotas, todos sus gastos, incluyendo los salarios o compensaciones a su directiva, lo cual busca el mismo propósito que hemos mencionado de restarles poder a las organizaciones sindicales.

Ahora bien, para no ofrecer una visión parcial de la realidad, debemos reconocer que si bien las disposiciones legales que hemos comentado están diseñadas para restarles poder a los Sindicatos, en la práctica, el Estado las aplica con rigor a las directivas sindicales intransigentes, no razonables, o cuando menos no gratas, ya que en supuestos diferentes, el Estado prefiere contar con una organización sindical razonablemente fuerte, que permita al patrón convenir válidamente los aspectos colectivos, sin tener que

llegar a conocer la experiencia del reclamo popular en ocasiones demagógico, propiciado, y a veces hasta financiado por intereses ajenos a los reclamos que se presentan.

Finalmente, debemos comentar que al momento de escribir estas líneas existe un Sindicato en cada Banco y una Federación Nacional que agrupa a la mayoría de los Sindicatos bancarios de México.(214).

15.20.- LA HUELGA.- Con el mismo propósito de evitar que un Banco suspendiera por huelga sus actividades, la Ley Reglamentaria adopta el régimen previsto sobre esta materia en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta reglamentación, si bien teóricamente reconoce este derecho, limita su ejercicio, hasta el grado de que sólo podrá estallar una huelga legal en casos sencillamente absurdos como veremos a continuación.

15.20.1.- REQUISITOS DE FORMA.- Interpretando los artículos 93 y 99 fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, exige que previamente a la suspensión de labores, las dos terceras partes de los trabajadores, en este caso de un Banco, deben de aprobar el pliego petitorio cuyo contenido que es limitado por la propia ley, como más adelante veremos; y acordar suspender el trabajo, si la institución de crédito no accede a sus peticiones. El precepto habla de un porcentaje de todos los empleados, lo que

debe referirse a los trabajadores de base, sindicalizados o no. Como es fácil de apreciar, en los Bancos de cobertura nacional, este previo requisito exige de tiempo y grandes gastos para acreditar su cumplimiento.

La voluntad mayoritaria que nos ocupa, debe acreditarse exhibiendo los padrones, lista de asistencia y actas en las que conste la firma de cada trabajador.

Sobre los padrones de trabajadores que se exhiban, es pertinente aclarar que éstos deben de coincidir con el que tenga el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, conformado con las notificaciones de altas y bajas que haya reportado el Sindicato, en cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 77 fracción II de la ley invocada.

Con la solicitud de emplazamiento, debe acreditarse la personalidad de los promoventes; en el supuesto de ser un Sindicato se exige exhibir constancia del registro y además que en las actas de asamblea, se reitere la representación en caso de huelga, ya que conforme al artículo 92 de la ley citada, la huelga es promovida por la coalición de trabajadores.

Las labores no pueden suspenderse sino hasta concluir el trámite que continuamos reseñando. Presentado el pliego de peticiones con las actas y anexos antes indicados, el Presidente del Tribunal en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, le corre traslado

al Banco y al funcionario o funcionarios de quien dependa la concesión de las peticiones, lo que supone que puede enviarle copias de las peticiones a las autoridades coordinadoras del Sector.

Cabe aclarar que las demandas de la coalición de trabajadores, deben ser resueltas dentro del término de 10 días contados a partir de la notificación del Tribunal.

Conforme al artículo 101 de la ley que comentamos, independientemente del término anterior, el Tribunal en pleno, dentro de un término de 72 horas computadas a partir de la hora en la que recibió el escrito de demanda, califica si la futura huelga será o no legal, según si se cumplieron los requisitos de forma que hemos mencionado y además los de fondo, que como veremos, limitan los objetivos de la huelga a violaciones casi imposibles de ocurrir.

Para decidir si la futura huelga será o no legal, el Tribunal no sólo tiene que valorar la documentación que se le exhiba, sino inclusive ordenar se corrobore ésta; lo que quiere decir que por una parte, los emplazantes deben de probar apriori no sólo la mayoría, sino además los objetivos de la huelga, y por otra, que el Tribunal puede ordenar alguna otra diligencia como podría ser el recuento.

Si eventualmente se corrobora que la huelga sería legal, se abre un período de conciliación, en el que la presencia de las partes es obligatoria a todas las audiencias que con este objetivo se señalen.

Si el Tribunal declara que el estado de huelga sería ilegal, conforme al artículo 104 de la ley mencionada, prevendrá a los empleados para que en caso de suspender labores serán cesados, y dictará todas las medidas que sean necesarias para evitar la suspensión. Más aún, la Ley señala que en caso de huelga en este supuesto, los trabajadores que suspendan labores por este sólo hecho quedan cesados.

La suspensión del trabajo no puede darse antes de que concluyan los días que se le fijaron al Banco para que dé contestación a las peticiones; sólo cuando ha transcurrido este plazo, habiendo cumplido con todos los anteriores requisitos, podrán suspenderse las labores.

Aún antes de que transcurran los diez días señalados, inmediatamente que se declara que el estado de huelga sería legal, a petición del Banco y tomando en cuenta las pruebas que se aporten, el Tribunal con apoyo en lo dispuesto en el artículo 109 de la ley que comentamos, puede determinar el número de trabajadores y sucursales que deberán seguir laborando, para el efecto de que continúen realizándose los servicios, cuya suspensión perjudique a la estabilidad de las instituciones.

Tratándose de los Bancos, el equilibrio financiero con el que trabajan y el hecho de manejar dinero ajeno, nos permiten aseverar, que si se pudiese remotamente hablar de una huelga bancaria en este régimen, se tendrían que abrir algunas sucursales, quizá con menos personal del usual, ya que de otra forma, se pondría en grave riesgo la estabilidad del Banco en cuestión.

15.20.2.- REQUISITOS DE FONDO.- Estos requisitos prácticamente anulan cualquier supuesto razonable de huelga. Sólo se podrían dar estos supuestos, con una administración de un Banco que por mucho menos de lo que aleguen los trabajadores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público removería de su cargo a estos ineptos funcionarios. Todo ésto, nos permite afirmar que en este régimen la huelga bancaria no es posible.

En efecto, conforme a la fracción X del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la huelga sólo puede tener un objetivo muy limitado, como lo es, que se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el citado Apartado "B" a los trabajadores. Nótese que no se trata de que existan agravios a los derechos de los empleados, sino que la violación de derechos debe ser exclusivamente de los que preve la Constitución en este régimen.

La anterior hipótesis, exige de situaciones tan absurdas que sólo podrían darse por ejemplo, si un Banco decidiera quitarle el servicio médico a su personal y no sólo eso, sino que tendrá que darse el supuesto de suspender el servicio médico particular y también el del Instituto Mexicano del Seguro Social. En efecto, a nuestro juicio, cancelar el servicio médico particular no sería causal de huelga, ya que este servicio no ésta contemplado en la Constitución. Esta opinión de que la violación general y sistemática a las Condiciones Generales de Trabajo no será causa de huelga, ha sido avalada por el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es quien califica de legal o no a una huelga.(215).

Hay que recordar que para que se decrete la huelga legal, se debe de comprobar esta violación general y sistemática de los derechos que como mínimos ha consagrado el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional; hipótesis que razonablemente es imposible que se de en un Banco, salvo casos dolosos o de torpeza tal, que tendrían que ser reiterados y más aún, no resueltos en el plazo de 10 días contados a partir del emplazamiento.

De lo anterior, se concluye que la huelga que nos ocupa, no es el instrumento para reclamar nuevas prestaciones ni salarios, ya que ni siquiera lo sería para remediar la violación a los derechos distintos o superiores a los mínimos constitucionales.

15.20.3.- HUELGA LEGAL.- En este orden de ideas, sólo sería huelga legal, aquélla que procesal y sustantivamente cumpliera con todos los requisitos de forma y fondo que hemos detallado, de tal suerte que se declare legal, y que estalle después de los 10 días contados a partir de que se hubiere emplazado al Banco.

15.20.4.- HUELGA INEXISTENTE.- Lo será aquélla, en la que antes de los 10 días contados a partir de que se emplazó al Banco, se suspenden las labores; en cuyo caso, constatado ésto por el Tribunal, fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados.

15.20.5.- HUELGA ILEGAL.- Lo será aquélla que no acredite, antes de la suspensión de labores, los requisitos de forma

y fondo que antes detallamos, o adquirirá este estado aquella huelga, en la que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o de las propiedades, o que se decrete en casos de invasión, perturbación grave de la paz pública, o cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto, y que por ésto, se hayan suspendido las garantías constitucionales que fueran obstáculo para hacer frente rápida y fácilmente a la situación.

15.20.6.- TERMINACION DE LA HUELGA.- En el raro caso de una huelga Bancaria, ésta puede terminar por avenencia de las partes; por declaración de ilegalidad o inexistencia; por laudo del Tribunal en caso de que se hubiere admitido su arbitraje o por decisión de la mayoría simple de los trabajadores, en cuyo caso, no se exigen las dos terceras partes como cuando se va a acordar la suspensión de labores.

15.21.- EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Nuestra Constitución Federal establece en la fracción XII del Apartado "B" del artículo 123, que los conflictos colectivos o individuales, laborales o sindicales, que se susciten con motivo de la aplicación de este régimen serán resueltos por este Tribunal.

Adicionalmente a la competencia determinada por la Constitución, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, preve que este Tribunal conozca del registro de:

I.- De las Condiciones Generales de Trabajo.

II.- De los Reglamentos de Escalafón y Seguridad e Higiene.

III.- Del Registro de los Sindicatos, o en su caso de la cancelación de este registro.

Aún cuando las normas que rigen los procedimientos ante este tribunal son sumamente sencillas, el problema del Tribunal es que es el único que resuelve las controversias en el Apartado "B", salvo las relativas a los marinos, militares y miembros del cuerpo de seguridad pública que tienen un régimen distinto.

En el caso de los trabajadores bancarios, la cuestión se toma en casi una denegación de justicia, si se aprecia que además del rezago que existe por el cúmulo de asuntos que despacha este Tribunal, un trabajador que reside en Chihuahua, Tijuana o Quintana Roo, tiene que trasladarse al Distrito Federal a litigar un asunto; y si bien es cierto que la representación se puede otorgar por simple carta poder tratándose del empleado, y por oficio en el caso del Banco, en la práctica, atender un asunto en estas condiciones aún contratando a un apoderado resulta sencillamente incosteable.

Con la reforma a la Ley Burocrática del 12 de enero de 1984, que entró en vigor 90 días después, se preve la desconcentración del Tribunal, creando Salas auxiliares para asuntos individuales en los Estados, con facultades para agotar el procedimiento hasta antes de dictar el laudo, pero esta reforma hasta el momento de escribir estas líneas aún no ha operado en la práctica. (216).

En todas las Salas, los Magistrados son irrecusables e integran un órgano colegiado en el que existe representación del Gobierno; de la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercero llamado Arbitro, supuestamente designado por los dos primeros magistrados.(217).

Salvo el caso de huelga que ya comentamos, los conflictos colectivos se tramitan primero en fase conciliatoria especial en la que interviene el Presidente del Tribunal; quien debe citar a las partes dentro de las 24 horas a una o varias audiencias en las que tratará de avenir a las partes; de lograrse el acuerdo, se elevará a la categoría de laudo y en caso contrario se remite el expediente a la Secretaría General de Acuerdos para que se proceda al arbitraje.(218).

A nuestro juicio, no resultan aplicables a los empleados bancarios, las normas que regulan el procedimiento para dar por terminados los efectos de un nombramiento, ya que estos preceptos se ocupan de desarrollar procesalmente al capítulo séptimo del título segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dicho sea de paso, no fué incorporado al régimen de los trabajadores bancarios quienes en esta materia se rigen por la Ley Federal del Trabajo en las normas relativas a la rescisión del contrato y/o del despido.

Por lo anterior, sólo rige a propósito de los trabajadores bancarios, el procedimiento establecido en el artículo 127 y normas complementarias de la Ley Burocrática citada, conforme a los cuales la demanda se presenta por comparecencia o por escrito previo

acreditando la personalidad; indicando nombres y domicilios del actor y demandado; el objeto que se pretende; los hechos en los que se funde, así como el ofrecimiento de las pruebas conducentes.

La contestación a la demanda, deberá hacerse dentro del término que no exceda de cinco días contados a partir del siguiente a la fecha de notificación. Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en el que radique el Tribunal, en el auto que ordene el emplazamiento, se le debe de conceder al demandado un día más por cada 40 kilómetros o fracción que exceda de la mitad.

Tan luego se reciba la contestación a la demanda, el Tribunal dictará las medidas necesarias según el procedimiento que se trata, y en su caso citará a los testigos y peritos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

El día y hora de la audiencia, se abrirá el período de recepción de pruebas, admitiendo las que estime pertinentes; desechando las notoriamente improcedentes, contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis y ordenará su desahogo, comenzando por las del actor, tomando en cuenta su naturaleza y celeridad en el procedimiento.(219).

Las resoluciones dictadas en las audiencias, pueden ser revisadas a petición de las partes, por el pleno o las salas respectivas, siempre y cuando ésto se solicite dentro de las 24 horas siguientes.(220).

También debe tomarse en cuenta que cuando el demandado no conteste la demanda en tiempo, o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario. En esta circunstancia, sólo podrá probar que el actor no era trabajador o que no son ciertos los hechos de la demanda, etcétera.(221).

Antes de dictar el laudo, el Tribunal puede ordenar diligencias para mejor proveer, y la resolución final se dicta apreciando en conciencia las pruebas, y resolviendo el asunto a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en las que funde su decisión.(222). Sin embargo, dado que para impugnar este laudo cabe el amparo directo, en la práctica, los laudos se deben de ajustar a los principios de legalidad consagrados en los artículos 14 y 16 Constitucionales, a fin de evitar la violación de garantías.

Finalmente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus determinaciones, puede imponer multas hasta por dos mil pesos, ahora dos nuevos pesos, lo que hace más que simbólica esta supuesta facultad de apremio.(223).

00781

LUIS GERARADO VALDERRAMA NAVARRO
1994

V-II

CAPITULO III

ASPECTOS DEL REGIMEN LABORAL EN LOS BANCOS CONTROLADOS POR EL ESTADO, QUE SE APARTARON DEL MODELO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

19
20

16.- EL MODELO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Como hemos relatado en este trabajo, el Estado Mexicano para unificar las normas laborales en la Banca, expidió una Ley Reglamentaria, que posteriormente, se complementaría con un modelo de Condiciones Generales de Trabajo, que se adoptó en todas las instituciones bancarias controladas por el Gobierno.

En cada Banco, sólo se le hicieron modificaciones para incluir las prestaciones que ya se tuvieran y que fueran superiores al modelo, por respeto a los derechos adquiridos de los trabajadores; o bien, excepcionalmente se hicieron otras adiciones, de disposiciones que en las relaciones de cada Banco con su Sindicato, se aceptaron como indispensables.

Las modificaciones a las que nos referimos, en algunos casos implicaron alterar el orden numérico de los artículos, en relación con los del modelo que hemos analizado; pero aún con distinto número, las normas son idénticas en cada una de las Condiciones Generales de Trabajo en la Banca. Por ésto, para evitar repeticiones en este capítulo al referimos a cada Institución

Bancaria sólo mencionaremos las modificaciones que se apartaron del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

Como en el presente capítulo sólo mencionamos genéricamente las principales modificaciones que encontramos en cada Banco, conviene advertir a quien pretenda ampliar este análisis, que en los anexos de este trabajo, incorporamos las Condiciones Generales de Trabajo que han regido en los Bancos controlados por el Estado.

También nos parece oportuno recordar, que las Condiciones Generales de Trabajo de las Sociedades Nacionales de Crédito, Instituciones de Banca Múltiple, dejaron de tener vigencia en el momento en que entrarán en vigor los Contratos Colectivos de Trabajo, que celebraron los Bancos como sociedades anónimas con los Sindicatos que representaron a los empleados sindicalizados.

17.- BANCO DEL ATLANTICO, S.N.C.:

En el caso de esta Institución de Crédito, existieron sólo dos modificaciones en sus Condiciones Generales de Trabajo en relación con el modelo, mismas que a continuación mencionamos:

En primer término, se establece que los trabajadores tendrán derecho a recibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan cumplido el primer año de servicios, la parte proporcional a 40 días del último salario percibido, estableciendo así una norma idéntica a la del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo. Sin embargo, cuando tienen más de un año de antigüedad, entonces el aguinaldo

es de 60 días, superando con ésto económicamente a la prestación tal y como la habíamos analizado.(224).

En cuanto al seguro de vida, estas Condiciones Generales de Trabajo contemplan las mismas normas del modelo general. Sin embargo, como un derecho adicional opcional, se establece la posibilidad de que los trabajadores formen parte de un seguro de vida de grupo, en el que en caso de su fallecimiento, le pagarían a sus beneficiarios la cantidad correspondiente a 36 meses de su sueldo.

El costo de este seguro es cubierto conjuntamente por el Banco y los empleados, siempre y cuando estos últimos acepten por escrito su inclusión, y en este supuesto los trabajadores solteros aportan mensualmente el 0.5% de su sueldo mensual y los casados el 0.6%, mientras que la institución cubre la diferencia del importe de la prima.(225).

Estas son todas las modificaciones que se contienen en las Condiciones Generales de Trabajo del Banco que nos ocupa.

18.- BANCO NACIONAL DE MEXICO, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución de Crédito, sólo encontramos un cambio en relación a las normas del modelo general. Este, se refiere a la forma en que se otorgan los créditos a corto plazo y para la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo la compra de automóviles, ya que se preve que éstos sean otorgados directamente por el patrón o a

través de una sociedad mutualista, pero sin alterar el contenido y condiciones de estos créditos.(226).

19.- BANCO B.C.H. S.N.C.:

Las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución, son idénticas al modelo general por lo que no existe ningún comentario que hacer a propósito de este documento.

20.- BANCO DEL CENTRO, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución, existen dos modificaciones que se refieren a la jubilación y a su revaluación.

En el primer supuesto, la pensión mensual a cargo del Banco se determina con base en el promedio del salario mensual percibido por el trabajador durante el último año de servicios; mientras que en el modelo general, se establecía el bienio como base para calcular la pensión.(227).

Tratándose de la revaluación de las pensiones, en esta Institución se hacen tomando en cuenta el número de salarios mínimos que representa la pensión, para sacar un porcentaje que se multiplica por otro porcentaje que representa el aumento al personal en activo.(228).

Estas, son todas las modificaciones que existen en relación con el modelo general, por lo que no tenemos que hacer ningún otro comentario adicional.

21.- BANCOMER, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de este Banco, existieron dos modificaciones que debemos comentar, mismas que a continuación indicamos:

En primer término, en este Banco, los trabajadores o jubilados pueden participar en un seguro opcional; para lo cual deben de contribuir con el 1% del salario que perciban mensualmente o de la pensión que reciban, incluyendo en este último caso, tanto las cantidades que se reciben del Banco como del Seguro Social.

El personal que participe en este seguro, al momento en que sea declarado por el Instituto Mexicano del Seguro Social el estado de incapacidad total y permanente e invalidez, recibirá 40 veces su sueldo mensual con un mínimo de 55 y un máximo de 650 veces el salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal. El empleado que haya recibido el pago de esta suma asegurada, seguirá protegido sin que tenga que liquidar ninguna prima y por la misma cantidad, la cual se le otorgará a los beneficiarios que designe en caso de fallecimiento.

Tratándose de los jubilados que participen en este seguro, al ocurrir el fallecimiento del asegurado, sus beneficiarios recibirán una suma equivalente a 36 meses de la pensión total, con un mínimo de 36 veces dicha pensión y un máximo de 650 veces el salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal, vigente a la fecha del siniestro.(229).

En cuanto a la prima vacacional, en este caso las Condiciones Generales de Trabajo establecen que el Banco cubrirá por este concepto, a quienes cuenten con una antigüedad de 1 a 15 años el equivalente a 15 días de sueldo, y 16 días y medio durante los años posteriores de servicio.(230).

22.- BANCO NACIONAL DE CREDITO Y SERVICIOS, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de esta institución existieron dos modificaciones, que se refieren al préstamo para bienes de consumo duradero, incluyendo la compra de automóviles, y a una gratificación para los trabajadores que contraen matrimonio por primera ocasión.

En el primer caso, se preve que aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios al Banco y hayan hecho uso del crédito para bienes de consumo duradero, deberán de pagar por concepto de intereses y sobre saldos insolutos el 12% anual.(231).

En el segundo supuesto, se preve que el empleado que contraiga matrimonio por primera y única ocasión, se le otorgará una gratificación equivalente a una quincena de sueldo, si tienen de uno a dos años de antigüedad, y un mes de sueldo si tienen más de dos años de servicios.(232).

23.- BANORO, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de este Banco, se prevén tres modificaciones en relación con el modelo general que hemos estudiado, mismas que a continuación indicamos:

En primer término, en este Banco se preve que la institución pagará una compensación anual, equivalente a 30 días del salario que devengue el trabajador, por prestar sus servicios en el departamento de cajas; o la parte proporcional cuando haya laborado un mínimo de 90 días, ya sea en un sólo período o en varios.(233).

También se preve en este Banco, que los trabajadores podrán participar en el plan de fondos de ahorros, que en beneficio de su personal con más de un año de servicios, tiene establecido el Banco. En este instrumento, el Banco aporta del 2% al 10% del salario del empleado según su antigüedad.(234).

Finalmente, en el caso del seguro de vida se preve que el mismo sume la cantidad de 33 meses.(235).

24.- BANCO MERCANTIL DEL NORTE, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución, sólo encontramos una modificación en relación con el modelo que ya estudiamos, misma que a continuación se indica.

En caso de fallecimiento de un trabajador, el Banco le paga a sus beneficiarios designados, el equivalente a 20 meses de

suelo fijo mensual del empleado, si este tuviere menos de 10 años de servicio ininterrumpidos, y 30 meses de sueldo en caso de que el trabajador tuviera 10 ó más años de antigüedad; en la inteligencia de que si no se dan los supuestos aquí previstos, entonces la prestación será idéntica a la del modelo de Condiciones Generales de Trabajo.(236).

25.- BANPAIS, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de este Banco, encontramos una adición en relación con el modelo que ya estudiamos, conforme a la cual al momento de que el Banco le pague a sus trabajadores la prima vacacional, también les pagará el porcentaje que les corresponda por concepto de premio por puntualidad, hasta por un 40% del sueldo nominal.(237).

No obstante lo anterior, debemos mencionar que tuvimos conocimiento de que, aún cuando no aparecían en sus Condiciones Generales de Trabajo, en esta institución se otorgaban a sus trabajadores otras prestaciones, tales como pensión por viudez, subsidio para despensa, fondo de ahorro y ayuda familiar por dependientes económicos.

26.- MULTIBANCO COMERMEX, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución, encontramos cinco modificaciones en relación con el modelo que hemos venido analizando, mismas que a continuación mencionamos:

En estas Condiciones Generales de Trabajo, se preve que el préstamo a corto plazo se pueda conceder a los empleados, desde el momento en que tienen más de tres meses de antigüedad, y en este supuesto, se les puede dar hasta un mes de sueldo en crédito, siguiendo las reglas que en general ya hemos analizado.(238).

A propósito del crédito para bienes de consumo duradero, cuando el objeto es la compra de un automóvil, se establece que éste no deba de tener una antigüedad mayor a siete años, quedando obligado el trabajador a asegurar el vehículo en cobertura amplia y por todo el tiempo en que esté insoluto el adeudo. En este supuesto, la institución podrá financiar el seguro y descontar por nómina el importe de las primas, pero en caso de separación del trabajador, por cualquier causa, se preve que el importe de éstas serán exigibles en su totalidad, salvo que el crédito principal fuera redocumentado, o prorrogado a satisfacción de la institución bancaria.(239).

Se preve también que con la finalidad de contribuir a que los empleados adquieran artículos de primera necesidad, el Banco les otorga por concepto de despensa, el equivalente al 8% del salario mínimo diario bancario del Distrito Federal por el trabajador; el mismo porcentaje por el cónyuge y el 4% por cada uno de sus hijos o ascendientes que dependan económicamente del empleado, con un tope global por el equivalente al 40% del salario que perciba.(240).

Cuando analizamos el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, señalamos que la prestación consistente en el ingreso a las tiendas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los

Trabajadores al Servicio del Estado, podría sustituirse por el pago del 2% del salario de los trabajadores. En el caso de las Condiciones que ahora analizamos, se preve este mismo porcentaje para los empleados que perciban hasta 3 veces el salario mínimo mensual bancario del Distrito Federal, y para los trabajadores que perciban un sueldo superior a este límite, se les otorgará la cantidad que resulte de aplicar, el 2% sobre 3 veces el salario mínimo mensual bancario del Distrito Federal, todo ésto por concepto de ayuda para despensa.(241).

En estas Condiciones, en los casos de separación del trabajador, los adeudos que tuviere por concepto de préstamos a corto plazo, vales comerciales, seguros de automóvil y responsabilidades, serán exigibles totalmente y podrán compensarse con el importe de su liquidación, hipótesis que juzgamos ilegal.

En este mismo orden de ideas cuando el trabajador deje de prestar sus servicios al Banco, y tenga adeudos con garantía real o prendaria, en estos casos podrá respetarse el plazo de amortización originalmente pactado, pero la tasa de interés se ajustará a las tasas que rijan en el mercado para este tipo de créditos.(242).

Finalmente, a propósito del seguro de vida, en caso de fallecimiento los beneficiarios del trabajador tendrán derecho a recibir 40 veces y medio el último sueldo fijo mensual. Se preve que los pensionados disfrutarán del mismo beneficio, pero se tomará como base para la cuantificación de la suma asegurada, la cantidad que sea mayor entre el importe de la pensión o el último sueldo mensual percibido.

En este mismo seguro, en caso de que el trabajador en activo, por la naturaleza de su trabajo estuviere expuesto a un riesgo adicional, como lo están los portadores de efectivo y el personal que viaja constantemente, y si la muerte fuese accidental, la suma asegurada se aumentará en 16.2 veces el sueldo fijo mensual. Al respecto, el Banco fijará discrecionalmente en qué casos el personal queda expuesto a estos riesgos adicionales.(243).

27.- BANCA CONFIA, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución, se prevén dos modificaciones en relación con el modelo general. Estas se refieren a una ayuda para gastos alimenticios y en los beneficios para el caso del fallecimiento de un trabajador.

En el primer supuesto, se preve que el Banco pague quincenalmente a los trabajadores, un 5% adicional al sueldo mensual que perciban, por concepto de ayuda alimenticia.(244).

En el segundo supuesto, se establece que los beneficiarios de los empleados, tienen con motivo del seguro de vida los mismos derechos que en el modelo de Condiciones Generales de Trabajo, pero adicionalmente, el Banco les paga un mes del último salario percibido por el trabajador.(245).

28.- BANCA CREMI, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución de Crédito, encontramos sólo dos modificaciones en

comparación con las del modelo aplicable a toda la Banca, mismas que a continuación indicamos:

En efecto, en este Banco se subsidia con el 20% mensual en vales, la compra de artículos de primera necesidad siempre que la compra no exceda del 25% del sueldo fijo mensual que reciba el empleado.(246).

En cuanto al seguro de vida, en caso de fallecimiento del trabajador o pensionado, sus beneficiarios designados reciben por este concepto el equivalente a 24 mensualidades o pensiones según sea el caso.(247).

29.- BANCO INTERNACIONAL, S.N.C.:

Las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución de Crédito, contienen cinco modificaciones en relación con el modelo que hemos analizado, mismas que a continuación explicamos:

En cuanto al plazo para el pago del préstamo a corto plazo, se preve que aquellos trabajadores que tengan más de cinco años de antigüedad, podrán pagar el crédito en un plazo de dos años.(248).

En las mismas Condiciones de Trabajo, se señala que el Banco otorgará vales de comida a los trabajadores que ocupen hasta el puesto de jefes de departamento, siempre que utilicen un máximo de una hora para tomar sus alimentos.(249).

Por lo que se refiere al seguro de vida, en caso de fallecimiento de un trabajador o pensionado, la cantidad que reciben sus beneficiarios, será igual al importe de 18 meses del salario o pensión que recibiera el de cujus, los cuales se entregan en una sola exhibición, a quienes tengan derecho a recibirla.(250).

También se establece una ayuda para el pago de impresión de tesis, a los trabajadores con más de un año de antigüedad, que terminen alguna carrera profesional relacionada con las actividades de la Institución. En este supuesto, el Banco ayuda al empleado con el 50% del costo total, sobre el tiraje de 50 ejemplares como máximo; debiendo ser dicha edición en offset y encuadernada la tesis en papel cartulina de cualquier color.(251).

Finalmente, en estas Condiciones Generales de Trabajo, se preve que se entregará un premio mensual por el importe de un día de sueldo, al personal sujeto a registro y control de jornada de trabajo, que durante el mes inmediato anterior no haya tenido faltas de asistencia o retardos por ninguna causa. Adicionalmente, se preve que los empleados que hayan obtenido cuando menos diez premios mensuales de los mencionados, se harán acreedores a un premio anual.(252).

30.- BANCO MERCANTIL DE MEXICO, S.N.C.:

Las Condiciones Generales de esta Institución de Crédito, contienen dos modificaciones en relación con el modelo que hemos estudiado, mismas que a continuación mencionamos:

En este orden de ideas, en las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, se señala que el personal estará obligado a someterse a exámenes médicos en forma periódica o cuando lo acuerde la Institución.(253).

También se preven una serie de disposiciones para evitar riesgos profesionales y para el mejor uso del Servicio Médico.(254).

31.- BANCO DE ORIENTE, S.N.C.:

En el caso de las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución, encontramos tres modificaciones en comparación con el modelo que hemos estudiado, mismas que a continuación indicamos:

En cuanto al crédito hipotecario, además de la tradicional forma de pago contenida en el modelo que ya analizamos, se establece que los empleados que hayan sido beneficiados con esta prestación, paguen anualidades que no excederán del 50% del aguinaldo que recibe.(255).

Por otra parte, el empleado que contraiga por primera vez matrimonio civil, tendrá derecho a recibir por parte del Banco una simbólica ayuda para gastos por el importe de tres mil pesos, hoy tres Nuevos Pesos.(256).

Finalmente, en caso de fallecimiento de un trabajador o pensionado, los beneficiarios recibirán el equivalente a 24 meses del último sueldo o pensión que hubiere percibido.(257).

32.- BANCA PROMEX, S.N.C.:

Las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución, contienen cinco modificaciones, en relación con el modelo que hemos estudiado, y que son las siguientes:

En cuanto al préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero, cuando éste se destina a la adquisición de muebles, el límite máximo se determina por el importe de seis meses el salario del trabajador, o por el equivalente a 25 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona metropolitana de Guadalajara. Cuando el objeto de esta prestación es la adquisición de un automóvil, entonces el límite máximo se determina por el equivalente a 10 meses de salario del empleado, o de 40 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona mencionada.(258).

En las mismas Condiciones Generales de Trabajo, se preve un premio como reconocimiento a la perseverancia y antigüedad de los Trabajadores, que en el aniversario del Banco, cumplan 10, 15, 20, 25 ó 30 años de servicios.(259).

En materia de jubilación, son varias las disposiciones que se apartan del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, conforme a las cuales, tendrán derecho a solicitar su retiro del Banco y gozar de la pensión vitalicia los trabajadores que tengan:

- I.- 60 años de edad y 25 de servicio;
- II.- Más de 60 años, cualquiera que sea su antigüedad; y
- III.- 55 años de edad y 30 de servicios.

En estos supuestos, el importe de la jubilación se determina por el promedio de los últimos doce meses de salario que hubiere recibido el trabajador, y se le aplica una tabla conforme a la cual a mayor antigüedad del trabajador, mayor pensión se otorga.(260).

También en materia de jubilación, tratándose de mujeres, el Consejo Directivo puede reducir hasta por cinco años los límites de edad antes señalados, pero se establece que esta facultad será discrecional y por tanto no constituirá precedente.(261).

Igualmente, se establece que cuando se contrate a un trabajador cuya edad rebase los 30 años, el Banco le reconocerá una antigüedad exclusivamente para efectos de jubilación, igual a los años que resulten en números enteros, de dividir entre tres la diferencia que exista entre la edad del empleado a la fecha de contratación y la de 30 años.(262).

En cuanto al seguro de vida, estas Condiciones Generales de Trabajo establecen que, en caso de fallecimiento de un trabajador en servicio o de un pensionado, los beneficiarios designados que dependan económicamente de él, tendrán derecho a 41 meses de salario o pensión, con un tope de 40 veces el salario mínimo bancario de la región, salvo que tenga una antigüedad de 5 a 10 años en cuyo caso no existe el límite mencionado.(263).

Cuando el trabajador o pensionado hubiere tenido más de 15 años de servicios en el Banco, entonces se le entregan las mismas pensiones antes indicadas sin ningún tope, y adicionalmente se le entregan a sus beneficiarios 20 días por cada año

excedente de 15, hasta la suma que comprenda un máximo de 18 meses de salario o pensión.(264).

Finalmente, los trabajadores además de gozar de los permisos que ya habíamos descrito al ocuparnos del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, tendrán derecho a un día de descanso, en el caso del matrimonio de sus hermanos o hijos.(265).

33.- BANCA SERFIN, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de este Banco, se prevén modificaciones en relación con el modelo general a propósito del seguro de vida; y existe un seguro adicional para el caso de accidentes en viajes de trabajo.(266).

Así en este Banco, los trabajadores y los pensionados tienen un seguro de vida, equivalente al importe de 24 veces de su último salario mensual o pensión.

Igualmente en este Banco, se preve que los empleados en activo, contarán con un seguro de accidentes en viajes de trabajo que cubre la pérdida de miembros, incapacidad permanente total y la muerte.

34.- BANCO MEXICANO SOMEX, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución de Crédito, encontramos once modificaciones que se apartan del modelo que hemos venido estudiando y que son las siguientes:

La retribución por antigüedad en este Banco, se otorga a los trabajadores que hubieren cumplido un año de servicios en la institución conforme a las siguientes reglas: Se calcula el sueldo anual de cada empleado y para ésto se consideran doce meses del año, dos quincenas de aguinaldo anual y la parte proporcional de una quincena que corresponde a la prima de antigüedad. De todo ésto, el 5% es lo que se le da al trabajador por cada año de servicios cumplidos al 31 de diciembre de cada año, y se le hace el pago en forma quincenal. (267).

En cuanto al préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero, éste se otorga cuando el trabajador cumple un año y seis meses de servicios. Adicionalmente, cuando el objeto de este crédito es la compra de un automóvil, se señala como límite máximo hasta 25 veces el salario mínimo bancario de la región, y además que el vehículo no debe de tener una antigüedad mayor de cuatro años. Por cuenta del empleado, deberá de contratarse un seguro de cobertura amplia a favor de la institución que cubra por lo menos el importe del crédito.

En el caso de que por razones de las actividades encomendadas al trabajador, éste tuviera necesidad de utilizar vehículo, y la institución no estuviere en condiciones de proporcionárselo, el Banco podrá otorgar el préstamo para la compra de automóvil, dispensando los requisitos de antigüedad establecidos para tal efecto, y ampliando hasta cinco años el plazo para el pago de la deuda. (268).

Las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, preven que a los trabajadores que se separen del Banco y que tengan saldos a su cargo derivados de préstamos a corto o mediano plazo, se les suba en dos puntos la tasa de interés, sin que ésta pueda ser mayor del 12% anual.(269).

En materia de jubilaciones se preve, que el trabajador en servicio tenga derecho a una pensión vitalicia de retiro, cuando se encuentre en algunos de los siguientes casos:

I.- Al cumplir 55 años de edad teniendo 35 o más años de servicio;

II.- Cuando su edad se encuentre comprendida entre 55 y 60 años, siempre que la suma de los años de edad y los de servicios, sean igual o mayor que 90, y

III.- Al cumplir 60 años o más de edad, cualquiera que sea su antigüedad.

En estos supuestos, el monto de la pensión anual se determina considerando un 2.5% por cada año de servicios que el trabajador haya prestado a la institución, aplicando el porcentaje así obtenido, sobre el promedio mensual de su retribución ordinaria durante el último año de servicios.

En materia de jubilaciones se preven dos facultades del Consejo Directivo. La primera de éstas discutible, ya que se trata de que a propuesta del Director General, se jubile obligatoriamente a

aquellos trabajadores, cuando se estime que ya no pueden desempeñar sus labores eficazmente, siempre y cuando estos empleados reúnan los requisitos de edad y de años de servicios. La segunda atribución, radica en la posibilidad de jubilar, desde el Director General hasta gerentes, cuando hayan cumplido 55 años de edad y tengan un mínimo de 25 años de servicios; o bien, cuando teniendo una edad superior a 55 años, ésta, agregada a los años de servicio resulte una suma igual o mayor que 80.(270).

Con independencia de lo que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgue como dote matrimonial, el Banco proporciona por este concepto a sus trabajadores un mes de salario y dos meses a sus trabajadoras.(271).

Las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, en caso de fallecimiento de un trabajador en servicio o pensionado, preve que al otorgarle el importe del seguro de vida, se le descuenten a los beneficiarios los adeudos que el difunto tuviere a su cargo y a favor de la institución, a excepción del préstamo hipotecario que como es sabido está protegido por otro seguro de vida.(272).

En este Banco, los trabajadores con antigüedad de tres años o más, que comprueben haber terminado un ciclo de estudios profesionales o superiores, en los cuales sea requisito la elaboración de una tesis y la sustentación de un examen profesional, tendrán un permiso de dos meses para elaborar la tesis, y 15 días más para preparar el examen profesional, todos con goce de sueldo. Además, a estos empleados se les proporciona una ayuda para la impresión de tesis hasta por un mes de salario mínimo bancario.(273).

Aunque no hubiera sido necesario, el documento que estudiamos señala, que cuando por necesidades del servicio, algún trabajador ocasionalmente tuviera que ejecutar sus labores en lugares distintos de aquél en el que regularmente presta sus servicios, los gastos que realice por su traslado serán por cuenta del Banco.(274).

Los plazos para tener derecho a las vacaciones se reducen en este Banco, de tal suerte, que los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los siguientes períodos vacacionales anuales:

I.- Cuando el trabajador tiene de uno a 9 años de servicios cumplidos, tiene derecho a 20 días laborables.

II.- Cuando el trabajador tiene de 10 a 14 años de servicios cumplidos, tendrá derecho a 25 días laborables de vacaciones.

III.- De quince años de servicios cumplidos en adelante, tendrá derecho a 30 días laborables.(275).

Finalmente, las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, prevén un procedimiento para felicitar, distinguir y recompensar económicamente, a los trabajadores que desempeñen sus funciones con eficiencia mayor de lo común, o lleven a cabo otros actos meritorios a juicio del Director del Banco.(276).

35.- BANCO DE MEXICO:

En las Condiciones Generales de Trabajo de este Organismo, encontramos diversas disposiciones que se apartan del modelo que hemos estudiado, mismas que a continuación mencionamos:

En materia de retardos encontramos una modalidad, que señala que transcurridos 40 minutos de la hora de entrada, el trabajador ya no podrá iniciar sus labores y se considerará que ha incurrido en falta de asistencia; salvo que el jefe o titular de la unidad administrativa, estime que hay motivos suficientes para permitir que el empleado labore, mismos que comunicará por escrito al departamento de personal.(277).

En las de vacaciones, se reduce la antigüedad para gozar del período de vacaciones en relación con el modelo que hemos analizado. En este orden de ideas, después de un año de servicios, los trabajadores gozarán de un período anual de 20 días si tienen de uno a 9 años de servicios; de 25 días si tienen de 10 a 14 años de servicios; y de 30 días si tienen 15 años o más de servicios. También se establece que la prima vacacional será de un 150% del salario correspondiente al número de días laborables que comprenda dicho período.(278).

En materia de licencias, además de las contempladas en el modelo general de Condiciones de Trabajo, el Director General puede conceder licencias sin goce de sueldo, para la realización de estudios, para la atención de asuntos familiares, o para desempeñar algún cargo o puesto en el sector público o privado.(279).

En el reconocimiento de antigüedad, las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, prevén la posibilidad de que ésta se les reconozca a los trabajadores que reingresen, o a los que hayan prestado sus servicios en instituciones de Banca de

Desarrollo. En ambos casos, para todos los efectos, excepto los escalafonarios, y siempre y cuando los interesados entreguen al Banco de México la prima de antigüedad, indemnizaciones, o cualesquier otro pago en dinero o en especie que hubieren recibido al terminar su relación laboral. En el caso de los empleados que provienen de otra institución de crédito, es necesario que el tiempo que pretendan que el Banco les reconozca, no haya sido utilizado para efectos de obtener su jubilación en la institución de origen.(280).

En la misma materia de reconocimiento de antigüedad, se preve con el carácter de excepcional, que el Director General del Banco pueda determinar que se les reconozca la antigüedad a los trabajadores que hayan obtenido licencia conforme a las normas anteriores, teniendo en cuenta la relevancia o trascendencia que tengan las actividades del cargo o puesto para cuyo desempeño se les haya concedido, y siempre y cuando la reserva para pensiones de personal correspondiente al tiempo de la licencia, siga constituyéndose en el Banco de México.(281).

En seguridad e higiene, el documento que analizamos preve expresamente tres disposiciones relativas a funciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, sobre el establecimiento de puestos de socorro y funciones del servicio médico en esta materia.(282).

En materia de jubilación, las Condiciones Generales de Trabajo de este Banco establecen cinco criterios, mismos que a continuación enunciaremos:

I.- Podrán obtener este beneficio, los trabajadores que cumplan 55 años de edad y 30 de servicios, ó 60 años de edad y 26 de servicios.(283).

II.- También podrán jubilarse los trabajadores que cumplan 60 años de edad, cualquiera que sea su antigüedad.(284).

III.- En los dos supuestos previstos en los incisos anteriores, cuando se trate de trabajadoras, se preve la reducción de el requisito de edad hasta por cinco años;(285).

IV.- La Junta de Gobierno del Banco fija el monto de las pensiones por jubilación del Director General, de los Directores Generales adjuntos, de los Directores, de los Subdirectores y de los Gerentes, que hayan cumplido 55 años de edad y con un mínimo de 15 años de antigüedad, ó 50 años de edad y 26 de servicios, sin que dicha pensión pueda exceder de la cantidad que resulte necesaria para dar al funcionario en el momento de su retiro, un ingreso mensual igual al promedio de su sueldo mensual neto durante el año anterior a su jubilación;(286).

V.- El Director General, cuando así lo estime procedente y previa la conformidad de los interesados, podrá otorgar a los trabajadores que tengan por lo menos 40 años de edad y 20 de servicios, una pensión especial por retiro.(287).

Para todas las pensiones antes enunciadas, se preven dos reglas. La primera hace referencia a que en el supuesto de que la suma de las pensiones a cargo del Instituto Mexicano del Seguro

Social y de la que otorgue el Banco, rebasen los montos máximos previstos en cada supuesto, en estos casos, el Banco podrá reducir el monto de tal excedente de la pensión que es a su cargo, en la cantidad necesaria para que dicha suma no exceda del citado promedio. La segunda regla es que las pensiones tendrán un aumento general del 15%, cada vez que el índice nacional de precios al consumidor elaborado por el Banco de México, alcance un crecimiento en igual proporción.(288).

Es preciso señalar que los jubilados tienen derecho a todas las prestaciones que se consignan en las Condiciones Generales de Trabajo, con excepción al préstamo hipotecario.(289).

En las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, los empleados pueden optar para el caso de fallecimiento, por que sus beneficiarios reciban las cantidades económicas que en el documento se señala, o bien, optar por el régimen de pensiones familiares que también se establece. Sin embargo, los trabajadores que opten por el régimen de pensiones familiares, ya no podrán regresar al régimen de pagos por defunción.(290).

Igualmente, debe tenerse en cuenta que se señala en este documento que del importe de los beneficios que reciban los beneficiarios, se deducirán los adeudos que el trabajador o pensionado tenga a favor del Banco, ya sea por responsabilidades patrimoniales en que hubiere incurrido en el desempeño de sus funciones, o que provengan de cantidades que haya recibido en calidad de préstamo o anticipo.(291).

Quando los trabajadores o pensionados hubieren optado por el régimen de pensiones familiares, al fallecer éstos, entonces el Banco les otorgará a las mismas personas que el Seguro Social les asigne pensiones por viudez u orfandad.(292).

Independientemente de que el trabajador o pensionado hubiere optado por el régimen de pago por defunción o por el de pensiones familiares, en cualquier supuesto, además se le entregará preferentemente al familiar del trabajador o pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral expedida a su nombre, la cantidad de tres meses de salario o pensión del trabajador si la muerte sobrevino como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, y si no fué así, entonces se le entregará una cantidad equivalente a un mes de salario o pensión.(293).

Por concepto de aguinaldo los trabajadores del Banco de México, perciben una gratificación anual, cuyo monto será equivalente al 30% de las retribuciones ordinarias que hubiere percibido durante el ejercicio.(294).

Por compensación por antigüedad, los trabajadores del Banco de México, reciben por cada año de servicio, dos cantidades: la primera es igual al 5% del salario mínimo bancario mensual que rija en la zona económica en donde se encuentre el empleado; y la segunda, es igual a una cantidad equivalente al 0.33% del salario mensual del trabajador, ambas prestaciones por cada año de servicios y se cubren quincenalmente en forma proporcional.(295).

Las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, prevén también que los trabajadores podrán recibir, si el Director General así lo estima justificado, hasta un mes de salario con motivo de algún acontecimiento trascendental o inesperado, no imputable al trabajador, que le exija gastos extraordinarios.(296).

Las Condiciones Generales de Trabajo que detallamos señalan que el Banco, oyendo previamente la opinión del Sindicato, expedirá los instructivos que establezcan los términos y condiciones en que los trabajadores disfrutarán de los derechos y prestaciones siguientes:

I.- Cupones para la adquisición de artículos de primera necesidad, por una cantidad que no excederá del 8.25% del salario mensual del trabajador.(297).

II.- Ayuda mensual para el pago de estacionamiento del automóvil. El personal que no haga uso de esta prestación recibirá una ayuda para transporte.(298).

III.- Ayuda para el pago de la impresión de su tesis profesional, hasta por un monto equivalente a un mes de salario mínimo bancario en vigor, en la zona económica de que se trate.(299).

IV.- Servicio de comedor, conforme a los horarios del Banco.(300).

V.- Una canasta navideña que se entregará en el mes de diciembre de cada año, y que contendrá artículos acordes con la época.(301).

Los préstamos a corto plazo en este Banco, pueden ser sin interés o con interés a juicio del Director General. En este último supuesto, la tasa será del 4% anual sobre saldos insolutos. Este préstamo que está destinado a la satisfacción de necesidades extraordinarias, tendrá un plazo de pago de hasta doce meses, y puede ser renovado excepcionalmente, a juicio del Director General, siendo su monto máximo de tres meses de salario.(302).

El préstamo a mediano plazo, es equivalente al crédito para la compra de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles, que se preve en el modelo de Condiciones Generales de Trabajo; sin embargo, en el caso del Banco de México, tiene otros objetivos como lo son: la reparación o ampliación de la casa habitación propiedad del solicitante o de su esposa; o bien para cubrir los impuestos, gastos y honorarios notariales que se originen con motivo de la adquisición de un inmueble con préstamos del Banco; el pago de inscripciones, colegiaturas y otros gastos escolares del trabajador, de sus hijos y de su cónyuge.

El monto de este crédito, no será mayor del equivalente a 10.55 veces el salario o la pensión mensual de que disfrute el beneficiario; no podrá ser superior al 80% del gasto, salvo cuando se destinen a impuestos, gastos y honorarios notariales; no excederá al importe de la indemnización legal que le pudiera corresponder al deudor para el caso de despido y causará intereses al 4% anual durante los tres primeros años y 5%, 6% y 7% durante el cuarto, quinto y sexto año respectivamente.(303).

El préstamo hipotecario, que analizamos en este documento que ahora nos ocupa, se conoce como crédito a largo plazo, el cual tiene diversos cambios o modalidades de las cuales señalamos a continuación las que nos parecen más importantes.

Este crédito a largo plazo, se otorga a los trabajadores que tengan más de cinco años de antigüedad o que hubieren sido dispensados de ésta por el Director General del Banco; así como a los jefes de familia que tengan por lo menos tres años de servicios. Este préstamo, no podrá exceder de 41.22 veces el salario mensual del trabajador; el plazo será hasta de 20 años; y los intereses del primero al décimoquinto año serán de 4% anual, y los años subsiguientes al 6% anual, salvo que el trabajador deje de prestar sus servicios al Banco, en cuyo caso, la tasa será igual al costo porcentual promedio, si el empleado tiene 10 años de antigüedad y cuatro puntos más de éste, para el caso de que tuviere menos antigüedad.(304).

En las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, se preve un fondo de ahorro, en el que los trabajadores interesados pueden autorizar que se les descuenta hasta un 15% de su salario o de la pensión, sin que pueda exceder del 30% del excedente del salario mínimo general de la zona económica en la que el trabajador preste sus servicios. Las cantidades ahorradas tendrán un rendimiento del 4.5% anual, lo cual es mínimo, y si mantienen sus descuentos regulares por un período no menor de seis meses, se les da un rendimiento adicional de un 10% sobre el saldo de las cantidades ahorradas, durante los doce meses

anteriores al 31 de julio de cada año. Como podemos ver el rendimiento es simbólico, por lo que probablemente esta sea la única prestación que no es atractiva en este Banco.(305).

Finalmente, debemos tomar en cuenta que conforme a estas Condiciones Generales de Trabajo se preve que las indemnizaciones, la prima de antigüedad, y cualesquiera otros beneficios que resulten a favor de los trabajadores, a la terminación de su relación laboral, se aplican al pago de los adeudos que tuvieran en favor del Banco, con motivo de los préstamos a los que se ha hecho referencia.(306).

36.- BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR, S.N.C.:

Las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución de Crédito contienen varias modificaciones en relación con el modelo que hemos analizado, mismas que a continuación se indican:

En cuanto al aguinaldo, en este Banco es de cuatro meses veinte días, calculado sobre el último salario percibido en el año.(307).

En la compensación por antigüedad, en adición a lo establecido en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, se establece que del primero al cuarto año de servicios se les da a los trabajadores N\$1.50 mensuales. A partir del quinto año y por cada cinco años cumplidos, se les otorga a los trabajadores en sustitución

de la compensación anterior, un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, el cual se irá incrementando en el mismo porcentaje, cada cinco años hasta los cuarenta.(308).

En estas Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, se preve que se otorgarán premios en efectivo o simbólicos a juicio del Director General, a los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 o más años de antigüedad, como reconocimiento a su lealtad en los servicios prestados, sin que se establezcan límites o parámetros para evaluar este beneficio.(309).

En este documento, se establece un sistema de méritos e incentivos, conforme a los cuales se califica periódicamente a los trabajadores y se premian con gratificaciones económicas o con un ascenso o promoción.(310).

También es importante mencionar que los trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior, tienen derecho a obtener préstamos a corto plazo de 15 días a tres meses sin intereses.(311).

En cuanto al préstamo para bienes de consumo duradero, este documento señala que su monto será de 15.825 veces el salario mensual que disfrute el trabajador. Este tipo de préstamos, por acuerdo del Director General, pueden ser destinados para reparar o ampliar la casa habitación propiedad del solicitante, o bien, para cubrir los impuestos, gastos y honorarios notariales que origine la compra, con préstamo de la institución, de dicha casa habitación o del terreno en el que se habrá de construir. También el funcionario

indicado, puede autorizar la eliminación del requisito de antigüedad, en los casos concretos en los que considere que es conveniente para los intereses del Banco, cuando el destino es la compra de un automóvil.(312).

A propósito del crédito al que nos referimos en el párrafo anterior, es importante señalar que este causa intereses del 4% anual, los tres primeros años, y 5%, 6% y 7% anual durante los siguientes 4°, 5° y 6° años.(313).

Es importante señalar que en las Condiciones Generales de Trabajo que nos ocupan, se señala que cuando se va a comprar un automóvil, éste no puede ser 10 años anterior al año que se solicita el préstamo, ni de modelo discontinuado, y se deberá hacer un avalúo y presentar un peritaje mecánico que certifique su buen estado de uso.(314).

Las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, prevén el crédito a largo plazo o hipotecario, el cual se otorga a los trabajadores que tengan como mínimo cinco años de antigüedad, aún cuando el Consejo Directivo, a petición del Director General, podrá autorizar la concesión de este tipo de créditos a personas que tengan, cuando menos, dos años de antigüedad en la institución.(315).

Entre las características más importantes de este crédito hipotecario, destacan que puede ser hasta por el 100% del valor de la garantía, sin exceder de 41.22 veces el salario mensual del trabajador, y causa interés del 4% anual los primeros 15 años y del

6% anual en los subsecuentes, salvo que el empleado renuncie o sea cesado con causa, en cuyo supuesto, la tasa se eleva al costo porcentual promedio de captación de la Banca o 4 puntos arriba de éste, si es que se trata de una persona que obtuvo dispensa de antigüedad para ejercer esta prestación.(316).

Es importante establecer que en estas Condiciones Generales de Trabajo, se preve que las gratificaciones establecidas por la institución pagaderas a fin de año, puedan adelantarse y parcialmente utilizarse como complemento o enganche para la adquisición de un inmueble, así como para el pago en su caso, de los diversos seguros establecidos en los préstamos de vivienda y automóvil.(317).

En el régimen que estudiamos, el Banco otorga un subsidio para la compra de artículos de primera necesidad, respecto de los cuales concede a los trabajadores un subsidio hasta del 10% en la compra de éstos.(318).

En las mismas condiciones que analizamos, encontramos que a los trabajadores sindicalizados se les otorga mensualmente el 1% de su salario tabular, por concepto de ayuda para transporte.(319).

También las Condiciones Generales de Trabajo que nos ocupan, establecen que el trabajador jefe de familia, cuyo salario tabular no exceda el 150% del salario mínimo bancario, percibirá un subsidio familiar mensual respecto del padre o madre que dependan económicamente del empleado, cónyuge, primeros y segundos

hijos, y en este caso se les otorga N\$6.00 nuevos pesos por cada uno, y en el caso del tercero y cuarto hijos N\$3.00 nuevos pesos por cada uno. Este subsidio dejará de pagarse cuando alguno de dichos familiares fallezca o deje de depender económicamente del empleado; además, tratándose de los hijos, cuando éstos cumplan 18 años o se casen.(320).

El personal en este Banco, puede participar en un seguro de vida hasta por 23 veces el salario mínimo mensual bancario, cuya prima será a cargo de la institución en un 50% y el resto a cargo del empleado.(321).

Igualmente se tiene un sistema de fomento del ahorro, en el que los empleados que participen, pueden ahorrar hasta el 15% del salario o de la pensión mensual, siempre y cuando no exceda del 30% del excedente del salario mínimo general de la zona respectiva. En este supuesto, las cantidades ahorradas tendrán un rendimiento del 4.5% anual, mientras que el Banco cubrirá a quienes hayan hecho aportaciones quincenales regulares por un período no menor de seis meses, un rendimiento adicional del 10% sobre el saldo de las cantidades ahorradas, durante los doce meses anteriores al 31 de julio de cada año, lo cual es una cantidad sencillamente simbólica.(322).

De acuerdo con las Condiciones Generales de este banco, los trabajadores se pueden jubilar en los siguientes supuestos:

1.- Al llegar a los 55 años de edad, con 30 de servicios, o con 60 años de edad y 26 de servicios.(323).

II.- Al cumplir 60 años de edad con un mínimo de cinco años de servicios.(324).

III.- Al cumplir 55 años de edad y una antigüedad mínima en la institución de seis años, siempre que ya no puedan desempeñar sus labores en forma eficiente. En este caso, la institución podrá reducir el requisito de la edad, considerando al trabajador como si tuviera sesenta años.(325).

IV.- Igualmente, cuando se trate de trabajadoras con un mínimo de antigüedad de seis años en la institución, el Banco podrá reducir el requisito de edad, señalado en la fracción anterior hasta por un límite de cinco años.(326).

V.- Finalmente, el Director General, cuando así lo estime procedente y previa la conformidad de los interesados, podrá otorgar a los trabajadores que tengan por lo menos 40 años de edad y 20 de servicios, una pensión especial por retiro, vitalicia.(327).

Las pensiones se pagarán por quincenas vencidas; el jubilado deberá presentarse por lo menos cada tres meses en el Banco, y todas y cada una de estas pensiones se revalúan cuando el índice nacional de precios al consumidor, elaborado por el Banco de México, alcance un crecimiento del 15%.(328).

En las Condiciones Generales de Trabajo que estudiamos se establece que los trabajadores al momento de ingresar, deben de optar por el régimen de pagos de defunción para el caso de su muerte o por el de pensiones familiares. Una vez ejercida esta

opción, los trabajadores no podrán cambiar de régimen por el cual se hayan pronunciado.(329).

En cuanto al pago por defunción, se establece que en los casos de fallecimiento de un trabajador o jubilado, el Banco le proporcionará a los beneficiarios designados por dicho trabajador o jubilado el importe de 24 meses de salario o de la pensión que recibía. Del importe de este beneficio, se deducen los adeudos que el trabajador o pensionado tenga con la institución por responsabilidades patrimoniales en que haya incurrido en el desempeño de sus funciones, o que provengan de las cantidades que haya recibido en calidad de préstamo o anticipo; igualmente se preve que en caso de que el empleado fallezca a consecuencia de un accidente, las personas designadas recibirán el doble del beneficio mencionado.(330).

En el régimen de pensiones familiares, cuando fallece un trabajador en activo o jubilado, las personas a las que el Seguro Social pensione por orfandad o viudez, recibirán del Banco una pensión que, en el caso de viudez, será igual al 50% de la que le corresponda al trabajador o que disfrutara el jubilado. Igualmente se señala que cuando concurren las pensiones por viudez y orfandad, el monto global no podrá ser menor del 40% ni mayor del 100% de la pensión que le sirva como base.(331).

Las pensiones anteriores, se revaluarán siguiendo el mismo criterio de las pensiones por jubilación, a las que ya nos referimos, y cuando conforme a las disposiciones aplicables de la Ley del Seguro Social, los beneficiarios, dejen de tener derecho a

recibir las al cesar en vida de este beneficio, recibirán previamente el equivalente a tres mensualidades de la pensión.(332).

Independientemente de cualquiera de los dos regímenes por los que hubiera optado el trabajador, cuando éste fallece, sus beneficiarios designados, preferentemente el familiar que presente la copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral expedida a su nombre, recibirán la cantidad equivalente a tres meses de salario, si la muerte sobrevino como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. Si no ocurriere así o si se tratare de un pensionado, entonces el importe de estos gastos tendrá un límite de dos meses del salario o pensión.(333).

En cuanto al régimen de vacaciones, también se reducen los términos para gozar de ellas, en comparación con las que se tienen en el modelo de Condiciones de Trabajo. De esta manera, después de cumplir un año de servicios, el empleado tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones, teniendo en cuenta que de uno a nueve años de servicios, serán veinte días hábiles. De diez a catorce años de servicios, veinticinco días hábiles. De quince años de servicios en adelante, treinta días hábiles. Este derecho, lo disfrutarán los empleados en uno o dos períodos, pero el Banco escuchando la opinión del trabajador, podrá dividir las vacaciones en más de dos períodos no menores de diez días.(334).

Finalmente, también se establece que el Director General o el Consejo Directivo del Banco, pueden conceder licencias sin goce de sueldo desde 6 meses hasta 6 años.(335).

37.- BANCO NACIONAL DEL EJERCITO, FUERZA AEREA Y ARMADA, S.N.C.:

Antes de proceder al análisis de las Condiciones Generales de Trabajo que rigen en este Banco, es preciso hacer dos aclaraciones. La primera, que el personal que presta sus servicios en esta institución, es preferentemente comisionado de la Defensa Nacional y de la Marina, y por tanto, se señala en este documento que estas personas se rigen primordialmente por la legislación militar y en lo que no se oponga precisamente por las disposiciones que vamos a analizar. La segunda observación se refiere, a que en esta Institución de Crédito no existe Sindicato, de tal suerte que en ninguna disposición se hace referencia a esta organización.

Con las observaciones hechas, podemos señalar que son varias las modificaciones que encontramos en este documento, comparándolas con el modelo general que rige en la Banca, mismas que a continuación mencionamos:

En cuanto al aguinaldo, en este Banco los trabajadores que han prestado sus servicios por un año completo, tienen derecho a recibir el equivalente al 30% de lo que la institución le hubiere cubierto al empleado durante el año por concepto de sueldo, prima de vacaciones y compensación por antigüedad, y lógicamente en caso de que haya trabajado un tiempo menor, se le hace el pago proporcional.(336).

En este Banco se le otorga a los trabajadores una retribución adicional por antigüedad, que es del 2% anual sobre el

salario mínimo mensual que rija en la localidad, del segundo al cuarto año de servicios, y del 25% al cumplir el quinto año de servicios, mismo que se incrementará en este mismo porcentaje cada cinco años, hasta los cuarenta.(337).

En materia de jubilación, todo empleado en servicio al llegar a los 55 años de edad, teniendo 30 años de servicio, ó 60 años de edad, cualesquiera que sea su antigüedad, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro del 3% por cada año trabajado, aplicable sobre el importe del promedio de su retribución mensual durante el último bienio.(338).

La revaluación de pensiones, se hace en los mismos términos del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, y solamente restaría mencionar que los jubilados en este régimen tienen derecho al préstamo a corto plazo, en las mismas condiciones que los trabajadores en activo.(339).

Existe una norma importante en cuanto a su contenido económico, que dispone que la institución pagará por cuenta propia a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Impuesto Sobre la Renta que causen los sueldos, gratificaciones y demás percepciones que se paguen a los empleados.(340).

También existe una prestación adicional, que señala que cuando fallezca el cónyuge o la persona con quien haya hecho vida marital durante los cinco años anteriores a su muerte, o con quien haya tenido hijos, la institución les proporcionará como ayuda para gastos del sepelio, una cantidad equivalente al 50% de los gastos

del funeral, que en ningún caso excederán a un mes de sueldo o pensión mensual que perciba el empleado o jubilado. Esta misma prestación, se proporcionará en el caso de fallecimiento de un pariente consanguíneo en primer grado, que hubiere dependido económicamente del trabajador.(341).

A propósito de la capacitación que este Banco otorga a sus empleados, existen dos disposiciones interesantes. La primera, señala que los becarios tendrán la obligación de prestar sus servicios a la institución por un período de un año como mínimo, lo cual parece justo en retribución al esfuerzo económico que ha hecho esta institución. La segunda, que establece menciones anuales especiales a los empleados que se distingan por acudir a los centros de capacitación, de tal suerte que quien acumula tres menciones, tiene derecho a una gratificación en numerario, que fijará la Dirección General con aprobación del Consejo Directivo.(342).

La prima vacacional también se modifica, ya que en este Banco, es igual al 80% del salario correspondiente al número de días laborables comprendidos en el período, éstos últimos idénticos a los del modelo general de Condiciones de Trabajo.(343).

Finalmente, se prevé en este documento, que los empleados podrán gestionar a través del jefe de su departamento, permisos con goce de sueldo hasta por tres días, y licencias sin goce de sueldo hasta por seis meses. Estas últimas solicitudes, son sometidas a la consideración de la Dirección General para su aprobación, en su caso.(344).

Finalmente, no se otorga la prestación del 2%, que como vimos en su oportunidad fué una gestión que realizó la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

38.- BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, S.N.C.:

En las Condiciones de esta Institución, encontramos diversas modificaciones en relación con el modelo que estudiamos, mismas que mencionamos a continuación:

En cuanto al aguinaldo, en este Banco se paga a los trabajadores una gratificación anual, considerando en dicho pago el sueldo tabulado y el sueldo complementario por antigüedad, en la siguiente forma:

I.- A los trabajadores con categoría de la 1-A a la 8-C dos meses veinte días, repartidos en las 24 quincenas del año, y 40 días antes del 10 de diciembre de cada año.

II.- A los trabajadores con categoría de la 9-A en adelante 3 meses 30 días repartidos en las 24 quincenas del año, y 40 días antes del 10 de diciembre.(345).

Desde luego, cuando se labora menos de un año se hace un pago proporcional.

En cuanto a la retribución por antigüedad, ésta se paga mensualmente a partir del primer año de servicios, y por cada uno

de éstos el anco otorga el 1.6% sobre el sueldo tabulado de cada empleado.(346).

Las Condiciones Generales de Trabajo que nos ocupan, establecen un fondo de ahorro, en el que se le descuenta voluntariamente a cada empleado quincenalmente, el 5% de su sueldo tabulado y el complementario por antigüedad, y el Banco otorga la misma cantidad entregándose la suma del ahorro en los primeros días del mes de enero.(347).

Sin que implique una modificación total al modelo de Condiciones de Trabajo, tratándose del préstamo para la adquisición de automóviles, el límite máximo se fija sólo por uno de los criterios que entonces analizamos, y éste es el que se determina a través del promedio que se obtenga de comparar los precios de los automóviles compactos de fabricación nacional, de los modelos del año existentes en el mercado.(348).

En cuanto al préstamo hipotecario, éste se otorga a partir de que el trabajador tiene tres años de antigüedad; en todo caso, el plazo de pago es hasta de 20 años y la tasa de interés varía conforme a lo siguiente:

I.- Cuando se presta al empleado hasta 50 veces el salario mínimo bancario mensual, por los primeros N\$300.00 nuevos pesos se cobra el 4% anual y por el saldo el 5% anual.

II.- Cuando al trabajador se le prestan más de 50 veces y hasta 150 veces el salario mínimo bancario mensual, entonces por

los primeros N\$300.00 nuevos pesos se le cobra el 4% anual y por el saldo el 8% anual.

III.- Cuando al trabajador se le prestan más de 150 veces y hasta 300 veces el salario mínimo bancario mensual en la zona, entonces por los primeros N\$300.00 nuevos pesos se le cobran el 4% anual y por el saldo el 10% anual.(349).

También debe tomarse en cuenta, que cuando el empleado deja de prestar sus servicios, ya sea por renuncia o por alguna causa no imputable al Banco, éste podrá ajustar la tasa de interés al 12% sobre el saldo que se tenga en ese momento a favor de la institución.

Para el caso del trabajador que habiendo obtenido el préstamo hipotecario no habite en el inmueble, el Banco, después de comprobar el hecho y en caso de no encontrar causa justificada, aplicará como interés el costo porcentual promedio de captación que fije el Banco de México mensualmente.(350).

En las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, encontramos que en sustitución del convenio que celebraría el Banco con el ISSSTE, la institución otorga al personal de base, un subsidio en la adquisición de artículos de primera necesidad, equivalente al 37% mensual de su costo, tomando en cuenta el número de derechohabientes del trabajador, y aplicando como base el 10% del salario mínimo bancario.(351).

Este Banco, cuenta con una guardería que se ha establecido en virtud de un convenio de subrogación con el Instituto Mexicano del Seguro Social, de tal suerte que las empleadas tienen acceso a esta estancia, sin perjuicio de que a quienes más convenga, también tienen acceso a las guarderías institucionales en el sistema tradicional.(352).

Se preve en las Condiciones que analizamos, que los trabajadores que contraigan matrimonio civil por primera vez, previa presentación del acta respectiva, se les otorgará el importe correspondiente a un mes de sueldo tabulado.(353).

Igualmente, en caso de renuncia al empleo del personal femenino y cuando el motivo sea exclusivamente por matrimonio o maternidad, previa presentación del documento respectivo, se le otorgará a la trabajadora el importe de un mes de sueldo tabulado. Esta prestación procederá, si la renuncia por cualquiera de los motivos antes señalados, se produce dentro de los seis meses siguientes al que ocurra el hecho.(354).

En materia de jubilación, éstas Condiciones Generales de Trabajo establecen siete supuestos, mediante los cuales los empleados pueden adquirir este estado, y que son los siguientes:

I.- Cuando el trabajador cumpla 55 años de edad y 26 de servicios, o cumpliendo 30 años de antigüedad en el Banco, cualesquiera que sea su edad.(355).

II.- A los trabajadores que cumplan 60 años de edad y no alcancen una antigüedad de 26 años de servicios.(356).

III.- A los trabajadores que después de cumplir la edad de 50 años y 26 de servicios, cuando el Banco estime que ya no pueden desempeñar sus labores eficazmente.(357).

IV.- Los trabajadores que cumplan 55 años de edad y no alcancen una antigüedad de 26 años de servicios, pero tengan por lo menos 15.(358).

V.- El Consejo Directivo de la Institución Bancaria, podrá fijar el monto de las pensiones del Director General, Directores, Subdirectores de Area y de los Gerentes, que hayan cumplido 55 años de edad con 15 años de antigüedad, o que tengan 50 años de edad y 26 de servicios.(359).

VI.- El Director General, cuando así lo estime procedente, podrá otorgar a los trabajadores que tengan por lo menos 45 años de edad y 20 de servicios, una pensión especial por retiro, vitalicia.(360).

VII.- Cuando se trate de trabajadoras, el Banco podrá reducir el requisito de la edad, en los casos antes señalados hasta por un límite de 5 años.(361).

Cabe aclarar que la tabla para la determinación del porcentaje que les corresponde a los jubilados, en los siete casos

antes descritos, aparece en el artículo 48 de estas Condiciones Generales de Trabajo.

Para concluir el tema de jubilaciones, conviene señalar que estas percepciones, se incrementan en la misma proporción que la que se aplique al nivel del sueldo del tabulador que tenía el jubilado al momento de retirarse, cuando este incremento sea motivado por aumentos generales.(362).

Las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, establecen que para el caso del fallecimiento de un trabajador o de un jubilado, los beneficiarios que hayan sido designados, recibirán por concepto del seguro de vida 24 meses del sueldo o de la pensión que disfrutara el difunto. Adicionalmente, por concepto de gastos de funeral, se le otorgan a estas personas el importe de dos meses previa la presentación de la copia certificada del acta de defunción.(363).

En el caso del fallecimiento de un familiar del trabajador, reconocido como dependiente económico del mismo por el Banco, las condiciones de trabajo que analizamos, establecen que recibirá el empleado, el importe equivalente a un mes de salario mínimo bancario vigente, por concepto de gastos de defunción.(364).

Adicionalmente, establece el documento que analizamos un seguro cuya mínima indemnización lo convierte en obsoleto, y conforme al cual, el personal en activo podrá participar de un seguro de vida voluntario por N\$40.00 nuevos pesos, para el beneficiario

que el trabajador haya designado; cuya prima en un 50% será erogada por el Banco y el otro 50% pagada por el trabajador.(365).

Las Condiciones Generales de Trabajo que estudiamos, establecen que se otorgarán premios simbólicos y en efectivo, a los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de antigüedad; a los ganadores en concursos artísticos, culturales, deportivos; a los que cumplan con las Condiciones Generales de Trabajo y sean eficientes, disciplinados y puntuales; y a quienes presenten sugerencias que sean aprobadas, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, los sistemas y procedimientos establecidos.(366).

A propósito del pago de las cuotas de inscripción y de las periódicas en los clubs deportivos, en este documento, el Banco se obliga a cubrir cuando menos el 70% de éstas.(367).

En materia de capacitación, encontramos dos disposiciones interesantes. La primera, que hace referencia a que una vez al año, se califica al personal en conceptos o factores que permitan hacer un pronóstico de eficiencia en el puesto, como elemento para elegir al o a los candidatos, para puestos que signifiquen una promoción. La segunda, hace referencia a que los trabajadores que no hayan terminado su enseñanza primaria o secundaria y lo realicen, se les entregará un premio equivalente a un mes de salario mínimo bancario, previa presentación del certificado correspondiente.(368).

También es conveniente señalar que en las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, el Banco paga al trabajador

que haya terminado la elaboración de su tesis profesional, un mes del salario mínimo bancario.(369).

Finalmente, en materia de permisos, además de los contenidos en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, en el documento que ahora analizamos, encontramos permisos hasta por seis meses sin goce de sueldo.(370).

39.- BANCO NACIONAL DEL PEQUEÑO COMERCIO, S.N.C., HOY BANCO NACIONAL DE COMERCIO INTERIOR, S.N.C.:

En las Condiciones Generales de Trabajo de esta Institución de Crédito, encontramos sólo dos modificaciones en relación con el modelo que hemos analizado, mismas que a continuación mencionamos:

En cuanto al aguinaldo, se señala que será por el equivalente al 30% de la percepción obtenida durante el año, por concepto de salario. Desde luego en caso de que se hubiere laborado menor tiempo se les hace un pago parcial.(371).

En cuanto a la retribución por antigüedad, a los trabajadores que tengan de uno a cuatro años once meses de antigüedad, se le incrementará a su percepción mensual el importe de N\$10.00 nuevos pesos por cada año de servicios; y por cada cinco años cumplidos tendrán derecho a un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, el cual se

irá incrementando en tal porcentaje cada cinco años hasta los cuarenta.(372).

40.- SISTEMA BANRURAL:

Antes de iniciar el análisis de estas Condiciones Generales de Trabajo, es preciso hacer dos observaciones. La primera, para recordar que conforme a la Ley Orgánica que rige a este sistema, existen trece Bancos regionales y cada uno de ellos con su normatividad interna propia. En virtud de lo anterior, en este estudio revisaremos el modelo que el Director General de todos los Bancos, firmó con los secretarios generales de los Sindicatos, con la observación de que eventualmente podría existir alguna simbólica diferencia de una institución bancaria a otra.

La segunda cuestión, tiene relación con la segunda revisión de las Condiciones Generales de Trabajo de estos Bancos, la cual al momento de escribir estas líneas aún no se ha concluido por los serios problemas financieros y estructurales que tienen estas instituciones de crédito.

Hechas las observaciones anteriores, nos referimos a continuación a las diferencias que encontramos en las Condiciones Generales de Trabajo de Banrural, con relación al modelo que analizamos para toda la Banca mexicana.

En las Condiciones Generales de Trabajo que ahora nos ocupan, además de los permisos y licencias que vimos a propósito

del modelo general, se otorgan permisos y licencias desde dos días hasta por un año.(373).

En materia de servicio médico en el documento que analizamos, se hace expresa referencia a que los trabajadores que tengan necesidad de usar anteojos, se les cubrirá por este concepto el equivalente al 30% del salario mínimo bancario mensual en el Distrito Federal, y en caso de lentes bifocales se pagará una cantidad adicional que será la resultante de aplicar un 15% a la obtenida de aplicar el 30% señalado. Se aclara que este beneficio se otorgará una vez al año.(374).

En cuanto a las prestaciones en caso de fallecimiento de un trabajador en servicio o pensionado, sus beneficiarios designados, tendrán derecho a recibir por parte de la institución, un mes más de lo establecido en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.(375).

En cuando a la jubilación, existen cinco supuestos para que los trabajadores puedan adquirir este estado y que son:

I.- Los trabajadores que cumplan 55 años de edad y 30 años de servicios;

II.- Los trabajadores que cumplan 50 años o más de edad y 35 años de servicios;

III.- Los empleados que tengan 60 años de edad y 5 de servicios;

IV.- En el caso de que la institución determine la baja de un trabajador con más de veinte años de servicios, sin que exista una causal de cese grave.

V.- Tratándose de trabajadoras, la institución podrá reducir hasta por cinco años los límites de edad en los supuestos anteriores.(376).

A propósito de las jubilaciones en este Banco, es importante señalar, que para fijar el monto de la pensión se toma en cuenta un nivel de tabulador más alto del que percibía el trabajador. También es interesante señalar, que los jubilados tienen derecho a todas las prestaciones, y que las pensiones se revalúan cuando el índice del costo de la vida aumenta en un 10%.(377).

En las Condiciones Generales de Trabajo, se establece que el Banco cubrirá el 70% de las cuotas de inscripción y las periódicas, a cargo de los trabajadores, que para solventar los gastos necesarios, corresponda pagar a los clubs deportivos.(378).

A propósito del crédito hipotecario, éste sólo se autoriza cuando el empleado no tiene vivienda o se preve una ampliación para mejoras. Las tasas de interés son de 4%, 6% y 8% respectivamente, en los tres cajones que estudiamos, y en caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios por despido justificado o renuncia, la tasa se aumenta al 12% anual.(379).

En cuanto al préstamo para bienes de consumo duradero, las modificaciones que encontramos es que la tasa de interés es del

4%, y que para el caso de que el trabajador pierda este carácter por causas imputables a él, los préstamos causarán un interés igual al 12% anual sobre saldos insolutos.(380).

Las Condiciones de Trabajo que analizamos, establecen que mensualmente los trabajadores tendrán derecho a obtener vales de consumo para la despensa familiar, hasta por una cantidad que sea igual al 25% de su salario mensual nominal, y que respecto de éstos, el Banco los subsidiará con el 25% del total solicitado y para el resto del gasto, éste le será descontado en las dos quincenas inmediatamente posteriores.(381).

Las Condiciones Generales que analizamos, establecen una ayuda para las trabajadoras que tengan hijos menores de seis años, quienes recibirán mensualmente la cantidad de N\$.50 por cada uno de ellos, por concepto de pago para los gastos que ocasione el uso de guarderías.(382).

El documento que nos ha venido ocupando, también establece una cooperación alimenticia, la cual es mensual, y reciben los trabajadores por el equivalente al 5% de su sueldo tabular mensual y de cualquier pago mensual fijo en efectivo que se le haga con motivo de su trabajo.(383).

En cuanto a la compensación por antigüedad, además del criterio que existe en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, se les da una retribución a los empleados con más de 20 años de servicios por la cantidad de N\$1.00 mensual.(384).

En cuanto al aguinaldo, en estas Condiciones Generales de Trabajo, se le otorga a los trabajadores una cantidad igual a cuatro meses y veinte días de sueldo nominal.(385).

En el documento que analizamos, también se establece que el Director General podrá otorgar discrecionalmente diversas gratificaciones, como estímulo o por circunstancias extraordinarias.(386).

En cuanto al reconocimiento de antigüedad, las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, establecen que el Banco reconocerá para todo tipo de efectos, excepto los escalafonarios, los servicios prestados a instituciones u organizaciones auxiliares de crédito, de seguros y de fianzas, que antes del primero de septiembre de 1982 hubieran tenido el carácter de instituciones nacionales.(387).

También conviene señalar, que en la fecha de escribir estas líneas, entre los problemas económicos que tienen estos Bancos, destaca el relativo a los jubilados que son más de once mil a nivel nacional, y a quienes desde el año de 1985, las instituciones bancarias que nos ocupan, no les han podido otorgar los aumentos salariales que les corresponden conforme a sus Condiciones Generales de Trabajo. Todo ésto, ha generado un grave conflicto aún sin solución. También debemos aclarar que probablemente éste sea el sistema bancario en el país que mayor número de jubilados tenga, y en contraste, la peor situación económica.

Los problemas económicos derivados de los objetivos y estructura de este Banco, y las importantes prestaciones económicas entre las cuales destacan las de los jubilados, se reflejan en una triste noticia como lo es, que éstas son las únicas instituciones bancarias en México en las que ni siquiera se apuntó simbólicamente el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de cada Banco.

41.- FINANCIERA NACIONAL AZUCARERA, S.N.C.:

Las modificaciones que encontramos en las Condiciones Generales de Trabajo de esta institución, en relación con el modelo que estudiamos, son las siguientes:

En materia de horas extras, es interesante contemplar la disposición que se le añadió a estas Condiciones Generales de Trabajo, conforme a la cual, se prohíbe emplear los servicios de mujeres embarazadas en tiempo extraordinario.(388).

En el mismo documento se preve, que el Banco pueda conceder a los trabajadores horario especial de entrada y salida por razones de salud, estudios u otros, que a juicio de la propia institución bancaria lo amerite; siempre y cuando no se afecten las labores y el empleado sea eficiente en el desempeño de sus funciones.(389).

En cuanto a las vacaciones, en este documento se preve que el derecho para ejercerlas se adquiere cuando se tienen de uno

a nueve años de servicios, en cuyo supuesto se tiene derecho a veinte días laborables de vacaciones; de diez a catorce años de servicios, serán veinticinco días laborales de vacaciones; y de quince años de servicios en adelante, treinta días laborables de vacaciones, con lo cual se aparta un poco del modelo que ya hemos visto.(390).

En materia de permisos y licencias, además de los previstos en el modelo, en este régimen el Banco concede cinco días para la presentación del examen profesional del trabajador; y desde un día hasta seis meses, en caso de cualquier necesidad; y licencias para ocupar puestos de confianza en alguna dependencia del gobierno.(391).

El aguinaldo en este Banco, es por el equivalente a cuatro meses veinte días del salario del trabajador, cuando éste hubiere laborado durante un año completo, y desde luego de no ser así, se hace un pago proporcional. Sobre esta prestación, es importante tomar en cuenta, que las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, preven que pueda ser utilizado hasta en un 50% para la capacidad en prestaciones.(392).

La compensación por antigüedad en este Banco, es de N\$0.04 nuevos pesos por cada año de servicios prestados desde el primero hasta el cuarto. Cumplidos cinco años, entonces la retribución comprenderá a un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual, el cual se irá incrementando en el mismo porcentaje cada cinco años, hasta los cuarenta.(393).

A los trabajadores que sean jefes de familia, y cuyo sueldo no sea superior en un 10% al salario mínimo que pague la institución, se les otorga un subsidio mensual por concepto de renta para habitación familiar, que es igual al 30% sobre la cuarta parte del salario mensual que perciba. Desde luego no se otorga a quienes tienen vivienda o gozan de un crédito con este objetivo.(394).

A los trabajadores que devenguen el salario mínimo que se pague en esta institución y que sean jefes de familia, tendrán derecho además, a un subsidio mensual de N\$2.00 nuevos pesos por la esposa, cuando dependa económicamente del trabajador, y de N\$1.00 nuevo peso por cada uno de los tres primeros hijos menores de dieciséis años. Esta prestación se deberá de incrementar, a partir de la entrada en vigor de las Condiciones de Trabajo que estudiamos, en el mismo porcentaje de incremento que tenga el salario mínimo bancario.(395).

También se señala en estas Condiciones Generales de Trabajo, que la institución convendrá con el Sindicato, sobre la celebración por parte de ésta, de un convenio con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a efecto de que sus empleados sindicalizados tengan acceso a los sistemas de tiendas y centros comerciales que establece la Ley del propio Instituto; o bien, otorgar esta prestación de una manera distinta siempre y cuando implique un beneficio equivalente al 25% del salario del trabajador.(396).

En este documento se establece, que la institución proporcionará cada semestre a sus trabajadores con más de seis

meses de servicios, y a los pensionados, un saco de azúcar de 50 kilogramos, el cual se debe de entregar en el domicilio que señalen los empleados dentro del área metropolitana, en los meses de junio y diciembre de cada año.(397).

También en las Condiciones de Trabajo que estamos analizando, se señala que la institución les cubrirá a sus empleados, una cantidad adicional como ayuda para pago de refrigerio de N\$0.15 diarios por cada día laborable.(398).

El préstamo a corto plazo, se otorga en las condiciones previstas en el modelo que analizamos, salvo por dos situaciones. La primera, que no se detallan las causas en las que se entiende que se dan las necesidades extraordinarias para el otorgamiento de la prestación; y la segunda, que se preve expresamente, que las partes podrán convenir que el empleado pague la cantidad pendiente de cubrir, una vez que el trabajador hubiera percibido la cantidad que pudiera corresponderle por su finiquito o indemnización, con motivo del cese o terminación de la relación de trabajo o por renuncia.(399).

El préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero, en el documento que analizamos, se identifica como préstamo a mediano plazo, y se otorga en los mismos términos del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, salvo por tres observaciones. La primera, que el plazo de pago cuando el objeto de la compra de un automóvil, es hasta de cinco años. La segunda, es que las partes pueden convenir en la restitución inmediata de la totalidad o parte de la cantidad pendiente de cubrir del crédito, una

vez que el trabajador hubiere percibido su finiquito o indemnización. Finalmente, se preve que las partes podrán convenir la redocumentación del adeudo a una tasa superior en dos puntos a la originalmente fijada, cuando el empleado deja de prestar sus servicios a esta Financiera.(400).

En estas Condiciones Generales de Trabajo, existe un préstamo que se denomina mediano plazo especial, que se otorga a los trabajadores con más de diez años de servicios, y que puede tener por objeto la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles para el uso del solicitante o de sus familiares. El alcance de este tipo de préstamos será de ocho meses de salario del trabajador, o de doce meses tratándose de la adquisición de automóvil; y se descuenta en quincenas iguales durante seis años, previéndose el pago total o parcial del adeudo cuando termine la relación de trabajo, o la redocumentación fijando una tasa superior en dos puntos a la original, en caso de que el empleado deje de prestar sus servicios a la institución.(401).

En cuanto al crédito hipotecario, éste se encuentra diseñado en las mismas condiciones que en las del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, salvo por lo siguiente: El plazo para amortización será en todo caso hasta de veinte años. Si el trabajador dejare de prestar sus servicios en la institución por renuncia, al separarse de ella se redocumentará la deuda y se aumentará en dos puntos la tasa de interés que hubiere pactado. Si la separación se da por cese o terminación de la relación de trabajo por causas imputables a él, la tasa de interés deberá

ajustarse a la autorizada por el Banco de México para las operaciones hipotecarias normales. En relación con este mismo crédito, se preve que los empleados que hayan cubierto un 66% del préstamo contraído con la Institución y que sus necesidades reales de habitación se hayan incrementado, podrán solicitar por única vez, volver a ejercer esta prestación, siempre y cuando con ello no se afecten derechos de los demás trabajadores que reúnan los requisitos de obtención del crédito por primera vez.(402).

En las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, se preven que los empleados alcancen la calidad de jubilados cuando cumplan 60 años de edad y por lo menos 5 de servicios, y cuando tuvieren derecho a indemnización, siempre que no sea por causa de cese si es que ha acumulado 16 años de antigüedad y 50 de edad.(403).

El monto de la pensión se determinará considerando un 3.33% por cada año de servicio, aplicando el porcentaje que resulte al promedio del salario obtenido por el trabajador durante el último año, incluyendo en este cálculo, el aguinaldo anual completo, la compensación de antigüedad, prima vacacional y otros conceptos, que integrados al salario haya recibido el empleado durante ese período.(404).

Los jubilados tienen derecho a la revaluación de sus pensiones, cuando el índice de precios al consumidor en la Ciudad de México alcance un crecimiento de un 15%, de acuerdo con los cálculos hechos al efecto por el Banco de México.(405).

El documento que revisamos, establece que en caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, la persona o personas que haya designado para este efecto como beneficiarios, tendrán derecho a recibir de la institución el número de salarios o pensiones siguientes: seis meses al ocurrir el fallecimiento; el importe de los gastos del funeral hasta por un límite de tres meses de dicho salario o pensión; y dieciocho meses del salario o pensión que disfrutaba al morir el trabajador o pensionado mismos que serán pagaderos por mensualidades vencidas.(406).

En este documento también se preve, que la institución contratará en favor de sus trabajadores y con cargo a la misma, un seguro de vida de grupo, con la modalidad de que cuando algún trabajador de este Banco se separe de ésta o del grupo asegurado, la Compañía Aseguradora de conformidad con la póliza de grupo, tendrá que asegurar, sin examen médico y por una sola vez a dicho empleado, en cualquiera de los planes individuales de seguro que opere.(407).

Las Condiciones de Trabajo que ahora nos ocupan, también preven que en caso de fallecimiento del cónyuge, de los padres o hijos del trabajador o pensionado, el Banco le otorgue en cada caso, una ayuda equivalente a tres meses del salario para gastos de defunción.(408).

También los trabajadores de esta Financiera, tienen derecho cuando contraen matrimonio por primera vez, a una dote nupcial por el equivalente a dos meses de salario.(409).

De conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo que nos ocupan, el Banco promoverá la superación personal de los trabajadores mediante permisos y gestoría de trámites en los sistemas de enseñanza abierta.(410).

A propósito del reconocimiento de antigüedad, las Condiciones que analizamos recogen las disposiciones del modelo general que ya antes hemos detallado. Sin embargo, también se ocupa de la posibilidad de reconocer la antigüedad generada en organizaciones auxiliares de crédito o de seguros controladas por el Estado.(411).

En materia de estímulos y recompensas, además de las previstas en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, el documento que ahora revisamos, preve otras para los trabajadores cuando cumplen 10, 15, 20, 25 y 30 años, o cuando tienen una participación extraordinaria en sus labores, o se superan personal y profesionalmente.(412).

42.- NACIONAL FINANCIERA, S.N.C.:

Las modificaciones que encontramos en las Condiciones de Trabajo de esta Institución de Crédito son las siguientes:

En estas Condiciones Generales de Trabajo, existe un precepto que señala los casos, en los que por ningún motivo se admitirá a trabajar a quienes desempeñen un cargo de elección popular; hayan sido declarados en concurso o quiebra, o sean

deudores ellos o sus familiares de la Institución, Fideicomisos o filiales; los que estén sujetos a otra relación de trabajo, salvo que sea docente, o que tengan litigio pendiente con Nacional Financiera.(413).

En materia de reconocimiento de antigüedad, se adoptan los principios que señalamos a propósito del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, sin embargo, por las condiciones especiales de conformación de esta sociedad, se establece que se reconocerá a los trabajadores que se incorporen a su servicio, el período laborado con anterioridad en la propia institución, o en fideicomisos de fomento, constituidos en Nacional Financiera.(414).

En materia de vacaciones, encontramos dos modificaciones. La primera se refiere a la antigüedad que deben tener los empleados para disfrutar de este derecho; de esta manera durante los primeros nueve años de servicios gozarán de veinte días laborables de vacaciones; de los diez a los catorce años de servicios, veinticinco días laborables; de los quince años de servicios en adelante, treinta días laborables. En cuanto a la prima vacacional, se establece que esta será igual al 55% del salario correspondiente al número de días de vacaciones a que tengan derecho. La diferencia en relación con el modelo, es que en aquel caso se habla de los días laborables solamente.(415).

El documento que nos ocupa, señala adicionalmente a las licencias y permisos comentadas en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, otras tales como permisos con goce de

suelo hasta de un mes para atender asuntos personales, o sin goce de sueldo hasta por seis años o más tiempo si las autoriza el Consejo Directivo.(416).

En materia de aguinaldo, se establecen cuatro meses y veinte días del último sueldo tabulado que perciba el trabajador.(417).

En cuanto a la compensación por antigüedad, se establece que Nacional Financiera pagará a sus trabajadores una compensación mensual por este concepto, equivalente al 5% anual de un mes de salario mínimo bancario que rija en la localidad correspondiente, por cada año cumplido de servicios prestados. Además, cubrirá al trabajador mensualmente el 0.25% de su salario tabular multiplicado por el número de años de servicios.(418).

En las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, se establece que los trabajadores podrán adquirir la situación de jubilados, en los siguientes supuestos:

I.- Cuando cumplan 55 años de edad y 30 años de servicios, ó 60 de edad y 26 de servicios.(419).

II.- Cuando cumplan 60 años de edad, con un mínimo de 5 años de antigüedad.(420).

III.- Se establece que Nacional Financiera se reserva el derecho de pensionar por jubilación, previa conformidad del interesado, a aquél trabajador que haya cumplido 50 años de edad o

25 de servicios, cuando estime que ya no puede desempeñar sus labores eficazmente, a juicio del Director General.(421).

IV.- También se establece que cuando se trate de trabajadoras, Nacional Financiera podrá reducir hasta cinco años, los límites de edad establecidos en los incisos anteriores.(422).

También debemos señalar, que las percepciones del personal pensionado por jubilación se incrementan en este régimen, en la misma proporción en que aumente el nivel de tabulador de sueldos que tenía el jubilado al momento de retirarse, cuando este incremento sea motivado por aumentos generales.(423).

En las Condiciones de Trabajo que analizamos, se preve un régimen opcional para el caso del fallecimiento de un trabajador en servicio o de un pensionado, quienes al ingresar al Banco deben optar entre el régimen de pagos por defunción o el de pensiones familiares. El personal soltero, deberá ejercer esta opción a partir del momento en que tenga algún dependiente económico, que pueda ser pensionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Cabe aclarar, que si el trabajador muere antes de que se hubiere pronunciado por alguno de los regímenes antes mencionados, se le aplicará el de pagos por defunción.(424).

Bajo el régimen de pagos por defunción, al fallecimiento de un trabajador o pensionado, la persona o personas que haya designado que dependan económicamente de él, tendrán derecho a recibir por parte del Banco, tres meses y 20 días por cada año de

servicios prestados, más 18 meses por mensualidades vencidas y 2 meses por gastos funerarios.(425).

Bajo el régimen de pensiones familiares, cuando un trabajador fallece, las personas que por esta causa sean pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, recibirán de la institución adicionalmente otra pensión.(426).

Finalmente, en cuanto a este régimen de pensiones, se debe de considerar que conforme al documento que analizamos, cuando se extinga el derecho de los beneficiarios a percibir las, la financiera entregará a dichos beneficiarios, tres mensualidades de la pensión de que se trate independientemente de las cantidades que por el mismo concepto, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social.(427).

En las Condiciones Generales de Trabajo que revisamos, se establece también que si falleciere un familiar del trabajador o pensionado, reconocido como dependiente económico del mismo, el empleado o jubilado recibirá el importe equivalente a un mes de salario mínimo bancario.(428).

Las normas relativas a las becas que se otorgan en este régimen, son complementadas por una disposición que señala que el trabajador beneficiado deberá comprobar un mínimo del 80% de asistencias, así como un promedio de calificación no inferior al 8.0 en la escala del 0 al 10, o su equivalente, ya que de no ser así perderá el beneficio de esta prestación.(429).

En las Condiciones Generales de Trabajo que estudiamos, se establece que la institución prestará a sus trabajadores un servicio de despensa familiar, mediante el financiamiento y subsidio hasta del 25% del salario tabulado del trabajador, para la adquisición de artículos de primera necesidad.(430).

En este régimen, también se contempla que con el objeto de estimular la superación personal, la institución otorgará al trabajador que compruebe que va a presentar su examen profesional, una cantidad de dinero, equivalente a dos veces el salario mínimo bancario, para sufragar los gastos correspondientes.(431).

En este Banco opera un fondo de ahorro, en el que la institución hace una aportación por cada uno de sus trabajadores equivalente al 6% de los salarios mensuales tabulados, hasta un límite que será el de aplicar dicho porcentaje, a diez veces el salario mínimo general de la zona económica de que se trate. Los recursos que se manejan en este fondo más sus rendimientos, serán entregados al empleado al dejar de prestar sus servicios, al ser jubilados o el primero de julio de cada año.(432).

En materia de prestaciones, se establece que la capacidad de descuento considerando todos los créditos que pueda ejercer el trabajador, no deberá de exceder del 50%; sin embargo a la misma se le restan los impuestos que se causen por lo que en este caso la capacidad de descuento, en lugar de ser bruta resulta ser neta.(433).

El crédito hipotecario se rige por las normas que estudiamos a propósito del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, salvo por que se tiene derecho al mismo al cumplir dos años de antigüedad en el Banco. En el crédito que nos ocupa, el inmueble puede ser del cónyuge; el Banco paga los gastos de constitución y cancelación de la hipoteca; el inmueble debe estar en la zona metropolitana del lugar en donde se otorgue el crédito; y la tasa de interés de los préstamos de hasta 50 veces el salario mínimo es de solo 4% anual.(434).

El préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero, es de 10.55 veces el salario mensual del trabajador; el plazo de pago es de hasta 6 años, y las tasas de interés son del 4% los tres primeros años, y del 5%, 6% y 7% los años subsecuentes.(435).

En cuanto al crédito para necesidades extraordinarias, la Dirección General podrá autorizar, excepcionalmente, créditos de esta naturaleza pagaderos con cargo a las gratificaciones anuales a que tenga derecho el empleado, con un plazo que no podrá exceder de cuatro años y una tasa de interés del 8% anual sobre saldos insolutos.(436).

También es importante mencionar, que en las Condiciones Generales de Trabajo que detallamos, aparece un capítulo destinado a prever el régimen de pagos en las prestaciones, para el caso de suspensión temporal de la relación laboral de carácter individual.(437).

Finalmente, en las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, encontramos incentivos distintos a los del modelo, los cuales se otorgan a los trabajadores que cumplen 15, 20, 25 y 30 años de servicios, a los que observen puntualidad y asistencia, o se distingan por su trabajo.(438).

43.- PATRONATO DEL AHORRO NACIONAL, S.N.C.:

A propósito de esta institución, debe señalarse que su régimen desde hace años, contempla a trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social y empleados que son usuarios del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, modalidad que se recoge en sus Condiciones Generales de Trabajo. Sin embargo, esta diferencia no se refleja en sus prestaciones que resultan ser iguales en esta materia.(439).

También conviene señalar que en algunas de sus normas, se menciona a los empleados con retribución variable, como es el caso de los cobradores que tienen un salario fijo nunca menor al mínimo bancario y adicionalmente tienen comisiones por la cobranza que realizan.(440).

El aguinaldo en esta institución, distingue entre los empleados a quienes se les otorga el 20% de los salarios percibidos durante todo el año, y los funcionarios a partir de subjefe de departamento, a quienes les dan el importe del 30% mencionado.(441).

De conformidad con el reglamento que estudiamos, los empleados que cumplen veinte años de servicio, tienen derecho a

recibir una cantidad igual a una quincena de su salario; al cumplir veinticinco años de servicio, reciben un mes de salario, y al cumplir treinta y treinta y cinco años de antigüedad, les corresponderá un mes y medio de sueldo.(442).

El préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero, se otorga en las mismas condiciones de las del modelo, salvo por el hecho de que se preve, que cuando el trabajador deje de prestar sus servicios, los saldos insolutos del préstamo causarán intereses ordinarios, al 12% anual.(443).

Los empleados que contraigan matrimonio civil por primera vez, tendrán derecho a recibir por concepto de prima matrimonial, una cantidad equivalente a un mes de su salario, siempre que tengan una antigüedad mayor a un año de servicios. Por lo que se refiere a los trabajadores con retribución variable y que reciben del Instituto Mexicano del Seguro Social dote matrimonial, solamente tendrán derecho a recibir por el concepto que nos ocupa, una cantidad igual al complemento necesario que sumado a la citada dote, sea igual al último mes de su salario variable.(444).

De conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, la jubilación se otorga cuando el trabajador llega a los cincuenta y cinco años de edad, teniendo treinta años de servicios, o sesenta de edad cualesquiera que fuera su antigüedad, y el monto de la pensión mensual se determinará considerando un 2.5% por cada año de servicios que el empleado haya prestado al Patronato del Ahorro Nacional.(445).

En el caso del Director General y de los funcionarios a partir de jefe de departamento, podrán ser jubilados con el acuerdo del Consejo Directivo, con una cantidad no mayor al salario mensual vigente.(446).

Todas las pensiones de retiro se ajustarán al inicio de cada año, incrementándose en el porcentaje que se deterioren los salarios de los empleados en servicio, hasta un máximo de 15% anual; y siempre que el aumento al salario base del puesto que desempeñaba al momento de ser pensionado, sea superior al incremento del citado porcentaje. En caso de que sea inferior, la pensión será incrementada en el mismo porcentaje en el que se aumente el salario base del puesto que desempeñaba, todo esto, con el fin de que las pensiones no aumenten más que los salarios de los trabajadores en activo.(447).

Además del reconocimiento de antigüedad previsto en el modelo en las Condiciones que ahora analizamos, se establece la posibilidad de que se reconozcan los servicios prestados en organizaciones auxiliares de crédito, de seguros y de fianzas controladas por el Estado.(448).

En el régimen que estudiamos, el Patronato del Ahorro Nacional otorga a los trabajadores un 20% del salario mínimo bancario mensual por concepto de premio anual de puntualidad, cuando no hubieren tenido ningún retardo o falta de asistencia injustificada durante todo un año calendario de servicios.(449).

Además de los permisos contemplados en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, en este caso se otorga el 10 de mayo a las madres trabajadoras, y a todos los empleados permisos de 3 días a un mes según su antigüedad.(450).

Finalmente, en estas Condiciones Generales de Trabajo se establece que por acuerdo del Director General, se podrá otorgar a los trabajadores que desempeñen sus labores con responsabilidad y eficiencia, recompensas tales como carta de felicitación, premio al salir de vacaciones y otras recompensas económicas.(451).

Con las Condiciones Generales de Trabajo del Patronato del Ahorro Nacional, S.N.C., concluimos el estudio del régimen laboral en los Bancos controlados por el Estado Mexicano.

Sujeta la Banca múltiple o comercial controlada por el Estado, a un proceso de transformación en sociedades anónimas y a su desincorporación del Estado, en los siguientes capítulos analizaremos las implicaciones laborales de este cambio, y algunas de sus perspectivas que a nuestro juicio convendrá valorar en el futuro.

CAPITULO IV

PERSPECTIVAS DEL REGIMEN LABORAL EN LOS BANCOS DESINCORPORADOR DEL ESTADO

44.- LA REFORMA A LOS ARTICULOS 28 Y 123 CONSTITUCIONALES:

Dentro del proceso de reformas económicas que el Gobierno Mexicano ha instrumentado desde los ochentas, la actividad financiera comercial, jamás ha permanecido al margen de esta política general. En efecto, pese al texto de la Constitución Federal que se reformó para consolidar la expropiación de la Banca privada, la decisión de que sólo el Estado prestara el servicio bancario quedó en intención, ya que para diciembre de 1982, la Ley del Servicio Público de Banca y Crédito, inconstitucionalmente, permitiría la participación particular hasta por un 34% en el capital de las Instituciones de Crédito.

Más aún, con el control mayoritario del Gobierno, esta Banca Múltiple aunque lentamente, jamás se desvió de su objetivo tradicional de lucro e inmersa en un proceso de intensa competencia, siempre se favoreció su consolidación económica. Prueba de ésto, lo es el panorama de fusiones, la desaparición de Bancos ineficientes, y la reinversión de sus utilidades a las que se sujetó a la Banca nacionalizada.⁽⁴⁵²⁾ Es por ésto, que resulta paradójica la sorpresa que causó la iniciativa del Presidente Carlos Salinas de Gortari, para reformar los artículos 28 y 123 Constitucionales.

En la iniciativa que el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, se destaca en síntesis, que en la estrategia de reformar al Estado, la modificación constitucional a los artículos 28 y 123 permitirán la privatización de la Banca comercial; y ésta medida, contribuirá a concentrar los objetivos sociales del Estado, para quienes más lo necesitan, y fortalecer las finanzas públicas con los recursos que se obtengan de la venta de los Bancos.(453).

La iniciativa que nos ocupa, fué turnada a las Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales y Hacienda y Crédito Público, quien la noche del 8 de mayo de 1990, emitió su dictamen aprobatorio, con la oposición de los diputados del Partido de la Revolución Democrática y el Partido Popular Socialista, mientras que el Partido Acción Nacional y Partido del Frente Cardenista para la Reconstrucción Nacional se abstuvieron.(454).

Debido a que la reforma constitucional requería en el pleno de la aprobación de las dos terceras partes de los diputados presentes, que ningún partido individualmente representaba, se inició un proceso de negociación que concluyó con un acuerdo entre los partidos Revolucionario Institucional y Acción Nacional en el que convinieron los lineamientos generales de la futura ley reglamentaria y el voto a favor de la modificación constitucional.(455).

Posteriormente, el 16 de mayo siguiente, la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, recibió la iniciativa aprobada por su colegisladora. El senado, el 21 de mayo aprobó la reforma constitucional y la turnó a las legislaturas de los Estados.(456).

El 8 de junio de 1990, el Senado de la República constató la aprobación de las reformas constitucionales que estudiamos, por todas las legislaturas de los Estados y finalmente, en el Diario Oficial de la Federación del día 27 del mismo mes y año, se publicaría el decreto correspondiente.(457).

De esta manera, cumplido el proceso previsto en el artículo 135 constitucional, se reformó la Constitución Federal, derogando el párrafo quinto del artículo 28; se adicionó el inciso a) de la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123, con el subinciso 22, para incluir en éste los servicios de Banca y crédito y, se reformó la fracción XIII Bis del Apartado "B" del mismo precepto, para limitar su aplicación a las relaciones laborales de los Bancos que formen parte de la administración pública federal.

Con estas reformas, al dejar de ser monopolio del Estado el ejercicio del servicio de Banca y crédito, se admite que los particulares se ocupen de esta actividad, en cuyo supuesto, sus relaciones de trabajo quedarán regidas por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, ésto es, la Ley Federal del Trabajo, así como por algunas disposiciones de la Ley de Instituciones de Crédito de la cual nos ocuparemos a continuación.

45.- ASPECTOS LABORALES DE LA LEY DE INSTITUCIONES DE CREDITO:

El 28 de junio de 1990, el Ejecutivo Federal presentó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, las iniciativas de Ley de Instituciones de Crédito; Ley Para Regular las Agrupaciones

Financieras y la iniciativa para reformar la Ley del Mercado de Valores; todas, con el propósito en conjunto, de incorporar a México al sistema de Banca Universal.(458).

De las tres iniciativas, la que nos interesa en primer término para efectos de nuestro estudio, es la Ley de Instituciones de Crédito, de la cual nos ocuparemos a continuación.

Después de algunas reformas introducidas en la negociación que entre partidos se dió en la Cámara de Diputados, el 10 de julio de 1990 fué aprobada la iniciativa que nos ocupa(459). y enviada a la Cámara de Senadores quien el día 14 del mismo mes y año, también por mayoría, aprobó la Ley de Instituciones de Crédito.(460).

Congruente con la reforma constitucional a la que nos referimos en el inciso anterior, la Ley de Instituciones de Crédito admite la transformación de los Bancos múltiples en sociedades anónimas, y la suscripción de su capital por los particulares, incluyendo a los extranjeros con tal de que sean minoritarios.

Adicionalmente, esta ley transforma substancialmente la actividad bancaria, al considerarla como privada de interés general, abandonando la noción de servicio público sujeto a concesión. De esta manera, el servicio de Banca y Crédito deja de ser una actividad del Estado, quien sólo la regula y vigila por el interés general.

Además de la reglamentación tendiente a evitar prácticas monopólicas o vicios como la de los créditos de complacencia, para

efectos de nuestro estudio merecen especial atención, las disposiciones que en materia laboral contiene este ordenamiento y que a continuación veremos, no sin antes hacer la siguiente reflexión:

Es cierto que desde el punto de vista técnico, resulta poco ortodoxo que una ley como la que analizamos, contemple disposiciones mercantiles, administrativas, penales y aún laborales, por lo que es preciso reflexionar brevemente sobre su validez o invalidez constitucional.

La facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, es reiterada en nuestra Constitución en los artículos 73 fracción X y 123 segundo párrafo del mismo ordenamiento.

Expuesto lo anterior, también debemos precisar que la Ley de Instituciones de Crédito, entre otras disposiciones, contiene algunas de carácter laboral, así como que este ordenamiento fue expedido por el Congreso de la Unión.

La exactitud debida en un acto legislativo, es una exigencia que siempre será deseable, en este orden de ideas, sería mejor y más técnico, que la Ley de Instituciones de Crédito mencionara, que entre otras disposiciones, las de carácter laboral son reglamentarias del artículo 123 Constitucional. Sin embargo, el haber omitido tal mención, a nuestro juicio no puede llevarse al extremo de calificar a una ley como inconstitucional.

En efecto, la Ley de Instituciones de Crédito, fué expedida por el órgano que constitucionalmente tiene facultades para legislar

en materia de trabajo, por lo que las disposiciones laborales de esta ley, a nuestro juicio, cuando menos formalmente son constitucionales. Esta conclusión no quiere decir que por su contenido, cada una de las disposiciones laborales consideradas individualmente sean todas constitucionales, ya que tal calidad depende de su conformidad en cuanto a su contenido, con las disposiciones de la Constitución.

Más aún, como nos lo enseña el Maestro Felipe Tena Ramírez, la distinción teórica entre leyes orgánicas, reglamentarias y aquéllas que son producto de una actividad autorizada por la Constitución, nuestros legisladores no la han adoptado con exactitud; de tal suerte, que dicho autor ejemplifica leyes orgánicas que son denominadas reglamentarias y al revés, leyes reglamentarias a las que el legislador les ha denominado orgánicas.⁽⁴⁶¹⁾ Esto quiere decir, que la exigencia de calificar una ley como orgánica o reglamentaria, para el legislador no es una condición de validez constitucional.

Para nuestra Constitución, tampoco es un requisito de validez o que supedite la facultad de legislar, el que legislador mencione que se trata de una ley reglamentaria u orgánica. En estas condiciones, a mayor abundamiento no podría pensarse en la inconstitucionalidad de las disposiciones laborales que nos ocupan, tan sólo porque el legislador no se pronunció señalando que eran reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Lo anterior quiere decir, que la denominación que el legislador ordinario haga acerca de que una ley es o no reglamentaria de

un precepto constitucional, y más aún su silencio sobre tal pronunciamiento, no afecta la validez constitucional de dichas normas, toda vez que como se ha señalado, las normas que estudiamos fueron expedidas por el Congreso de la Unión, órgano competente para legislar en materia de trabajo.

Expuesto lo anterior, procederemos a analizar cada una de las disposiciones laborales contenidas en la Ley de Instituciones de Crédito.

En este orden de ideas los artículos 15, 24, 43, 96 y 121 de la Ley de Instituciones de Crédito, y 7, 8 y 19 transitorios del mismo ordenamiento, contienen disposiciones laborales mismas que revisaremos.

45.1.- CONTRATACION, SUSPENSION Y REMOCION DE FUNCIONARIOS.- Los artículos 24, 25 y 43 de la Ley de Instituciones de Crédito, se refieren a los requisitos para poder ser nombrado o contratado como alto funcionario de un Banco; causales para suspenderlos, removerlos y aún inhabilitarlos de sus funciones, mismos que en el capítulo segundo de este trabajo, apartado 15.3.4. ya analizamos.

Las anteriores disposiciones resultan ser aplicables tanto a los Bancos controlados por el Estado, como a los privados. Por esta razón para evitar repeticiones, nos remitimos al análisis que entonces hicimos y sólo para conservar la lógica en este apartado,

señalaremos que en la Banca privada, los Directores Generales y quienes ocupen algún puesto de los dos niveles jerárquicos inferiores a éste último, de conformidad con la Ley de Instituciones de Crédito, para poder desempeñar sus funciones, deberán cumplir con los requisitos señalados en este ordenamiento.

Además, tanto directores generales como los gerentes, delegados fiduciarios y funcionarios que puedan obligar con su firma a la institución bancaria, quedan sujetos a que la Junta de Gobierno de la Comisión Nacional Bancaria, previa audiencia al interesado, decreta su suspensión o remoción y aún su inhabilitación por un período de seis meses a diez años, cuando no reunan los requisitos de ley o cuando a juicio de la Junta mencionada, no cuenten con la suficiente calidad técnica o moral o incurran de manera grave o reiterada, en infracciones a la ley o a las disposiciones generales que de ella deriven.

45.2.- TRABAJADORES DE FIDEICOMISOS.- El artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito, se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios a los fideicomisos, a los cuales también ya nos referimos en el capítulo segundo de este trabajo apartado 15.2.6., por lo que para evitar repeticiones, nos remitimos al análisis que entonces hicimos.

45.3.- SEGURIDAD E HIGIENE.- La Ley que analizamos en su artículo 96, establece normas de seguridad e higiene al ordenar que las instituciones de crédito deberán establecer medidas

de seguridad, mecanismos y equipos indispensables con el objeto de contar con la debida protección en las oficinas bancarias, para el público, sus trabajadores y su patrimonio. Estas normas, deben entenderse como complementarias de la amplia regulación, que en esta materia, contiene la Ley Federal del Trabajo.(462).

45.4.- HUELGA.- La reforma constitucional que estudiamos en este capítulo y el radical cambio que la Ley de Instituciones de Crédito introdujo, al considerar al servicio de Banca y crédito como una actividad propia de los particulares aunque de interés público, permitió el traslado del régimen jurídico de los trabajadores de estos Bancos al Apartado "A", y se reconoció la posibilidad de que existiera una huelga legal en la Banca.

Si bien es humano y normal aspirar siempre a vivir mejor, tal opción, nos parece que deben buscarse en lo general, sobre las bases del diálogo, concertación, buena fé y desde luego, sobre los presupuestos de mejoramiento personal y de los resultados de la fuente de trabajo. Es por ésto, que cuando apreciamos la posibilidad de que exista una huelga bancaria, tal hipótesis nos permite afirmar que su ejercicio, teóricamente puede ser un instrumento para lograr un equilibrio perdido entre los factores capital y trabajo, pero también hay que señalar que este recurso, podría contribuir a aniquilar una empresa bancaria y una fuente de trabajo.

En este orden de ideas, al coincidir con el Doctor Hugo Ítalo Morales, nos parece útil transcribir parte de sus ideas en las que señala que:

El derecho laboral moderno nace de la lucha, pero al equilibrar a los factores de la producción, carece de objeto el enfrentamiento permanente entre las partes. El reconocimiento oficial de que el capital y el trabajo deben coexistir armónicamente constituye una lección dolorosa de la historia, que acaba con la demagogia.(463).

No obstante lo anterior, Empeñado el Gobierno Mexicano en un proceso de liberación comercial y con éste, en lograr un nuevo patrón de producción de bienes y servicios más eficiente y competitivo internacionalmente, ha procedido gradualmente a eliminar la estructura proteccionista existente, tales como precios oficiales, permisos de importación, y en este sentido encontramos la determinación de admitir cuando menos en normas, la huelga bancaria. Sin embargo, reconociendo que en esta eventualidad se afectarían intereses y derechos ajenos a las partes en conflicto, en el artículo 121 de la Ley de Instituciones de Crédito se preve que:

ARTICULO 121.- Con el fin de que no se afecten los intereses del público en cuanto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles a las instituciones, en los casos de emplazamiento a huelga, antes de la suspensión de las labores, y en términos de la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en ejercicio de sus facultades, oyendo la opinión de

la Comisión Nacional Bancaria, cuidará que para el fin mencionado, durante la huelga permanezca abierto el número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores, que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarios.

La limitación al derecho de huelga mencionada, al constar en una ley ordinaria es inconstitucional, aún cuando nos parece de indudable justicia, que el conflicto de huelga no impida a los clientes disponer de su patrimonio que es ajeno al lío.

En efecto, el problema que se presenta en caso de huelga en un Banco, es que resultará absolutamente lógico, que todos los depositantes que tengan su dinero disponible, ante la noticia del mero emplazamiento retirarán su dinero, exigirán moneda de curso legal, y no aceptaran cheques. Más aún, quienes tuvieran la intención de realizar algún depósito y puedan operar con otro Banco, sin titubeos lo harían, y de esta manera, el Banco implicado y esta fuente de trabajo quedará marcada con el signo de la desconfianza.

Es por lo anterior, que reiteramos nuestra opinión de que en la Banca, la mutua conveniencia y responsabilidad, le exigirán a patrones y Sindicatos resolver cualquier problema, incluyendo los previstos como objetivos de la huelga legal, al margen de este procedimiento, que podría implicar más que la solución a un problema, el cierre de la institución bancaria.

Regresando al artículo 121 de la Ley de Instituciones de Crédito, este precepto señala que para determinar el número de oficinas y el personal que continuará laborando, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en términos de la Ley Federal del Trabajo, escuchará la opinión de la Comisión Nacional Bancaria, lo que implicará que la autoridad jurisdiccional discrecionalmente atienda la opinión que le dé esta Comisión.

Sobre esto último pensamos, que respetando la garantía de audiencia hubiera sido más adecuado escuchar a las partes en conflicto además de a la autoridad señalada, para asegurar el respeto a las garantías constitucionales y armonizar éstas con el objetivo de proteger los intereses del público.

Aparte de lo establecido en el artículo 121 de la Ley de Instituciones de Crédito, en todos los aspectos sustantivos y adjetivos, en caso de huelga resulta aplicable la Ley Federal del Trabajo; por lo que en este supuesto, antes de la suspensión de labores, escuchando a las partes, la Junta fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, para que se ejecuten las actividades cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria o la reanudación de los trabajos.

45.5.- CONSERVACION DE DERECHOS.- Los artículos Séptimo y Octavo Transitorios de la Ley de Instituciones de Crédito, contemplan varios supuestos interesantes, pero ante todo son reiterativos en ordenar, que con motivo de la transformación de los Bancos múltiples en sociedades anónimas y con su desincorpo-

ración del Estado, los trabajadores conservarán todos sus derechos y obligaciones de carácter laboral; seguramente por los rumores o el temor de que los nuevos propietarios de la Banca, pondrían en duda los derechos de los trabajadores.

45.6.- TITULARIDAD DEL PRIMER CONTRATO COLECTIVO.- El artículo Octavo Transitorio, además contempla la hipótesis de que operada la desincorporación de un Banco, sigan aplicándose las Condiciones Generales de Trabajo, hasta que se celebren los correspondientes contratos colectivos, de los que serán titulares los Sindicatos en esa fecha existentes.

El supuesto que ahora comentamos, constituye de alguna manera excepciones a la Ley Federal del Trabajo, en la que el contrato colectivo se celebra a petición de alguna de las partes, y existiendo la libertad sindical, su titularidad y administración se otorga a quien represente el mayor interés.

En cuanto a la adjudicación anticipada de la titularidad contractual al Sindicato existente, más adelante establecemos una hipótesis respecto de esta decisión. Por ahora debemos recordar que mientras permanecieron en el Apartado "B" los trabajadores bancarios, sólo existió un Sindicato por Banco, quien representaba el interés gremial en las Condiciones de Trabajo que total o parcialmente tendrían que incorporarse al contrato colectivo, por lo que por ésto, no nos parece extraña esta situación, aún cuando que reconocemos que turbios intereses en crear algún conflicto sindical inmediato, podrán criticar la medida aludida.

45.7.- SINDICATOS DE EMPRESA.- Al otorgarle el artículo Octavo Transitorio que analizamos, la titularidad del contrato colectivo al Sindicato que existía en cada Banco al momento de la desincorporación, también señala que éste Sindicato y los que en su caso posteriormente se constituyan, estarán integrados por trabajadores que laboren en la misma institución bancaria, de lo que resulta otra excepción a la Ley Federal del Trabajo, conforme a la cual pueden existir diversos tipos de Sindicatos.(464).

Por lo anterior, en la Banca privada sólo podrán existir Sindicatos de empresa, o sea formados por empleados que presten sus servicios a la misma institución de crédito.

Como veremos más adelante, la Ley Sobre Agrupaciones Financieras vigente, permite que los grupos financieros presten todos los servicios de manera integral, de tal suerte que por ejemplo, una Cajera recibirá pagos de la Casa de Bolsa, del Banco o de la Aseguradora, lo que implicará que este personal, al prestar servicios simultáneamente a varias empresas, tendrá que definirse quien es su patrón y a que Sindicato puede pertenecer.

El problema antes planteado, nos lleva a considerar que el artículo Octavo Transitorio de la Ley de Instituciones de Crédito que analizamos, al establecer que en los Bancos sólo podrán existir Sindicatos de empresa, no coincide con el concepto Banca Universal que nos parece que es el que prevalecerá, lo que nos permite pronosticar que en corto tiempo, esta situación exigirá una modificación en la ley que admita a los Sindicatos Nacionales de Industria.

45.8.- COMISION NACIONAL BANCARIA.- Como señalamos en el capítulo segundo, apartado 15.17.1 de este trabajo, la Ley de Instituciones de Crédito que analizamos, reitera como facultades de la Comisión Nacional Bancaria las establecidas en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

También indicamos, que las facultades administrativas de supervisión, inspección y vigilancia, constitucionalmente no podrán incluir las de conciliación y arbitraje que son reservadas a los tribunales laborales, aún cuando exista en el Apartado "B" una práctica reiterada por las Condiciones Generales de Trabajo, adjudicándole estas facultades de conciliación a la citada Comisión. No obstante ésto, el artículo Décimo Noveno Transitorio de la Ley de Instituciones de Crédito señala que:

Artículo Décimo Noveno.- Los procedimientos de conciliación laboral previstos en el artículo 8° de las Condiciones Generales de Trabajo de las sociedades nacionales de crédito, instituciones de Banca Múltiple, que se hayan iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, se continuarán tramitando hasta su total terminación en términos de las mencionadas condiciones.

Lo anterior, implica que a propósito de la Banca Múltiple, la Comisión Nacional Bancaria, dejará de ejercer las antiguas atribuciones de conciliación y arbitraje.

46.- ASPECTOS LABORALES MAS SIGNIFICATIVOS DEL NUEVO REGIMEN:

Como constatamos en los capítulos primero y segundo de este estudio, el Apartado "B" aplicable a las relaciones de trabajo en los Bancos controlados por el Estado, se conformó con una reforma constitucional que adicionó la fracción XIII Bis al mencionado apartado del artículo 123. Posteriormente, la Ley Reglamentaria enunció el régimen de prestaciones que en general tenían los empleados bancarios, incluyendo el Seguro Social con su servicio médico subrogado, y el Infonavit; declarando aplicable en todo lo no previsto principalmente a la Ley Federal del Trabajo. Adicionalmente de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, incorporó los títulos relativos al Escalafón, Administración de justicia, Organización Colectiva y Condiciones Generales de Trabajo. Con todo este marco normativo, las Condiciones Generales de Trabajo desarrollaron en detalle, las normas laborales que se han venido aplicando al personal de la Banca controlada por el Estado.

Ante este panorama, es lógico concluir que al cambiar el régimen laboral al Apartado "A", existen modificaciones a la regulación de las relaciones de trabajo. En este inciso, buscaremos precisar algunos de los cambios o interpretaciones más importantes, que se deben o puedan suceder en este supuesto.

46.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El efecto general y lógico de la desincorporación de un Banco, lo es que a sus relaciones laborales les será aplicable la Ley Federal del Trabajo,

con las modalidades que la Ley de Instituciones de Crédito preve en esta materia y que ya antes analizamos.

Esta modificación, implica que la Ley Federal del Trabajo es directamente aplicable a las relaciones de trabajo en los Bancos desincorporados, y no en forma supletoria como ocurre en el régimen del Apartado "B" de los trabajadores bancarios; más aún, ésto de hecho y de derecho, engloba genéricamente a las modificaciones que comentaremos a continuación.

46.2.- CONTRATO DE TRABAJO.- En el régimen del Apartado "B" para el personal bancario, comprobamos que la relación de trabajo se formalizaba a través de la figura del nombramiento. Al mismo tiempo, descubrimos que en el régimen supletorio de la Ley Federal del Trabajo, no existe el nombramiento, lo que motivó que en las Condiciones Generales de Trabajo y en la práctica, se gestara una figura peculiar que denominamos nombramiento bancario, mismo que contenía todos los requisitos del contrato de trabajo incluyendo la firma del representante del Banco y la del empleado.

Al pasar al régimen del Apartado "A", la relación laboral en principio se formalizará con el contrato de trabajo, en el que deberán de hacerse constar las condiciones de trabajo que no se opondan al contrato colectivo, como podría ser por ejemplo el puesto; el lugar de trabajo, etcétera.

Al respecto, debe recordarse que la falta de contrato de trabajo es imputable al patrón, y que la inexistencia del mismo no

afecta a la validez de la relación laboral, pues basta que se preste un servicio personal subordinado, a cambio de un salario, para que exista relación laboral.(465).

46.3.- PERMANENCIA EN EL TRABAJO.- Cuando analizamos el artículo 4° de la Ley Reglamentaria, concluimos que el mismo resultaba inconstitucional, al impedir la opción de reclamar la reinstalación a los empleados sindicalizables que teniendo menos de 12 meses de antigüedad, eran despedidos sin causa legítima.

Dijimos entonces, que tal precepto pretendía legitimar una práctica fundada en el régimen constitucional del Apartado "A" y en la Ley Federal del Trabajo, que admiten que el patrón quede relevado de reinstalar a un trabajador, entre otros supuestos, cuando éste tiene menos de un año de antigüedad mediante el pago de una indemnización. En este orden de ideas, al desincorporarse un Banco y pasar su régimen jurídico laboral al Apartado "A", la aplicación de los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo permitirá la situación aludida, con la única pero importante diferencia que esta situación será constitucional.

46.4.- SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Los empleados bancarios denominados de confianza, en la regulación del Apartado "B" no pueden formar parte de ningún Sindicato. En el Apartado "A", la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 183 y 363, admiten que este personal forme sus propios Sindicatos, evento poco factible, pero jurídicamente posible.(466).

46.5.- PERSONAL SINDICALIZABLE.- En el Apartado "B", los trabajadores bancarios de confianza se determinan como vimos por tres criterios. El primero, originalmente usual del régimen burocrático, consiste en la determinación nominal del legislador de los puestos que serán de confianza. Adicionalmente, se aplicaba parte del criterio que se establece en la Ley Federal del Trabajo, relativo a quienes desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter de generales. Finalmente, se adoptó en dicho régimen un criterio novedoso, aplicable sólo en la Banca respecto a quienes desempeñaran labores de investigación científica, asesoría, consultoría, o administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de las operaciones, cuando estas actividades tengan el carácter de generales.

En la Ley Federal del Trabajo, que es aplicable al personal de los Bancos privados, se seguirá uno sólo de los criterios antes enumerados, consistente en que tendrán el carácter de empleados de confianza, quienes desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter de generales, adicionado por aquellos empleados que se relacionen con trabajos personales del patrón.

46.6.- CLAUSULA DE EXCLUSION.- En las Condiciones Generales de Trabajo que se aplican a los Bancos controlados por el Estado, no se admitió la cláusula de exclusión ni por ingreso ni por renuncia o expulsión.

Sin embargo, como una medida tendiente a fortalecer a los Sindicatos existentes, en dos disposiciones como lo son los artículos 2° y 6° del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, se permitió que la organización sindical pudiera proponer aspirantes para ingresar a puestos de base, complementando esta hipótesis, con la obligación del Banco de informar a los aspirantes sobre su derecho a formar parte del Sindicato una vez que hayan sido admitidos como trabajadores. Ambas fórmulas, al ser aplicadas a un aspirante a lograr un trabajo, casi sin dudarlo, tienen el efecto de asegurar el ingreso de todo nuevo trabajador al Sindicato de que se trate, y por tanto, timidamente surtir los efectos de una cláusula de exclusión por ingreso, en la que se busca que todos los que laboren en una fuente de trabajo, formen parte del Sindicato titular del contrato colectivo.

En la reglamentación que es aplicable a los contratos colectivos, se preve la posibilidad de convenir que el patrón admita como trabajadores exclusivamente a quienes formen parte del Sindicato contratante, y que se separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados de la organización sindical de marras, lo que constituye la cláusula de exclusión por ingreso y por expulsión o renuncia. Cabe señalar, que esta cláusula al impedir la libertad ocupacional, es inconstitucional, sin perjuicio de reconocer que en la práctica, dicha cláusula se ha utilizado como una medida de fortalecimiento sindical, en un régimen que permite la libre sindicalización.

En este orden de ideas, en el régimen del Apartado "A" que es aplicable a las relaciones de trabajo de los Bancos privados, es posible convenir en el contrato colectivo, la cláusula de exclusión mencionada.(467).

46.7.- ESCALAFON.- Cuando nos ocupamos de analizar el régimen del Apartado "B" aplicable a los Bancos controlados por el Estado, señalamos la superioridad de esta reglamentación, que admite que los mejores trabajadores asciendan de puesto, mediante un concurso en el que se valoran principalmente los factores: conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad.

También destacamos el contraste que existía entre el régimen aplicable a los trabajadores bancarios con la Ley Federal del Trabajo, en la que el artículo 159 le otorga una situación de privilegio a la antigüedad, lo que ha propiciado el conocido como "escalafón ciego".

De esta manera, en el nuevo régimen al que estará sujeta la relación de trabajo en los Bancos privados, el riesgo de esta forma de ascenso estará presente, salvo que atendiendo a los amplios programas de capacitación que normalmente tiene la Banca, se asegure la oportunidad de capacitar a todo el personal. En esta hipótesis, la recomendación de los cursos abiertos será un buen antídoto a la improductiva previsión legislativa que nos ocupa.(468).

46.8.- DESCUENTOS AUTORIZADOS AL SALARIO.- Como apreciamos en el capítulo segundo de este estudio, entre las

prestaciones importantes que existen en la Banca, se encuentran los préstamos a tasas bajas o subsidiadas a los que tiene derecho el personal, después de cierto tiempo de antigüedad. Destacan por su importancia económica, el préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero y el hipotecario. Estos créditos, en todos los casos exceden de un mes de salario, causan intereses y se descuentan por nómina con un límite hasta del 40% de la capacidad del empleado.

También concluimos que la existencia de las prestaciones a las que nos referimos en el párrafo anterior, en el Apartado "B", resultaban absolutamente constitucionales.

Sin embargo, en el Apartado "A" en el que se encuentran las relaciones de trabajo de los Bancos privados, nos encontramos un serio problema derivado de lo dispuesto en la fracción XXIV del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que señala que las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, no podrán ser exigibles por la cantidad excedente de un mes de salario del trabajador, y más aún, conforme a lo dispuesto en el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones, en ningún caso causarán intereses.

En el Constituyente de 1917, resultó no sólo lógica sino urgente, la medida de prohibir la transmisión y la limitación de las deudas que los trabajadores tenían con sus patrones, dados los terribles abusos que se cometieron en la época de las tiendas de raya, que servían para esclavizar a familias completas. Este fué el panorama que justificó la medida constitucional que comentamos.

En el caso de las prestaciones bancarias que analizamos, si bien por su importancia en el capital y sus bajos intereses propician el arraigo de los empleados al Banco, nos es claro e indudable, que su existencia no debería ubicarse en las prohibiciones antes indicadas por varias razones, mismas que a continuación exponemos:

En primer lugar, porque el trabajador ejerce voluntariamente su prestación y compra libremente el bien que mejor le parece. Basta recordar que lo único que exige la institución bancaria, es que el automóvil o la casa que adquiera el empleado, valga más que el importe del préstamo, para que exista una auténtica garantía. En este sentido, el personal que goza de este tipo de créditos realmente se beneficia económicamente. En segundo término, el trabajador en cualquier momento, por su voluntad, puede dejar de laborar en el Banco, y si bien tiene que pagar la deuda más intereses, usualmente el plazo no se le modifica y las tasas de interés tienen una alteración mínima, o en el peor de los casos, se elevan a la tasa de mercado, que es la que se cobra a cualquier persona en una operación normal. De lo anterior, fácilmente se aprecia que estos créditos de ninguna forma constituyen un instrumento de explotación.⁽⁴⁶⁹⁾.

En estas condiciones, nos parece que sería injusto utilizar las limitaciones constitucionales y legales señaladas, para eludir o cancelar estos préstamos, aunque también se corre el riesgo de que en las condiciones actuales, no falte algún trabajador o expleado, que fundados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo,

pretendan eludir el pago de alguna de estas deudas. Ante esta situación, nos parece que el otorgamiento de este tipo de prestaciones, podría darse a través de otra persona moral constituida para este efecto y administrada por el mismo patrón. Nos es claro que esta propuesta tiene sus inconvenientes, pero nos parecen más superables, que proponer como es tradicional, simplemente una reforma constitucional.

46.9.- CAPACITACION.- En el Apartado "B", dadas las condiciones teóricas y legales de unilateralidad que rigen a las Condiciones Generales de Trabajo, se estableció que la capacitación se otorgaría por los Bancos, simplemente escuchando la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, la capacitación se conviene entre el patrón y el Sindicato, hipótesis que implica la bilateralidad en esta materia. No obstante ésto, dada la amplitud de los programas y especialidad del personal que en las instituciones de crédito planean y operan la capacitación, creemos que no tendrá mayor relevancia esta distinción, y más aún, en aquellos Bancos que puedan involucrar y comprometer a las organizaciones de trabajadores, con la superación del personal a través de la capacitación y adiestramiento.

En esta materia, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153 G, establece una modalidad que puede ser objeto de convenio en el contrato colectivo, respecto a los empleados que ingresan a trabajar, pero que para poder desempeñar su puesto tienen que

capacitarse. Cuando analizamos este supuesto en el Apartado "B", advertimos que no resultaba del todo justo que trabajadores sin experiencia, recibieran el mismo trato que los expertos de la misma categoría que ya desempeñaban su puesto. También destacamos el riesgo que existía, de que el personal nuevo fuera capacitado para puestos sindicalizados, pero superiores a los que podrían aspirar empleados más antiguos con vocación y aptitudes suficientes, pero sin la capacitación.

De lo anterior, resulta que si no se asegura el derecho a capacitarse para el empleado ya en activo, éste podría implicar a corto o mediano plazo, un desplazamiento injusto. Es por ésto, que probablemente en el nuevo régimen se pueda convenir la situación de los empleados que ingresan a capacitarse.

Como es lógico, por el cambio de régimen, la aprobación de los programas de capacitación y la integración y registro de la Comisión Mixta en esta materia, deberá hacerse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en lugar de en la Comisión Nacional Bancaria como antes se hacía respecto de los planes de capacitación.

46.10.- DESCANSOS PRE Y POSTNATALES.- Aún cuando en el Apartado "B" que rige a los trabajadores bancarios, se conservó el acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social, mencionamos que en Condiciones Generales de Trabajo se cambiaron los descansos que con motivo del embarazo y el alumbramiento, tiene derecho a disfrutar la empleada bancaria.

Advertimos entonces, que en la Ley del Seguro Social cada uno de estos descansos eran de 42 días, pero que desde la época del reglamento bancario las empleadas gozaban cada uno de estos descansos por períodos de 45 días, sin posibilidad de acumulación o permuta.

También indicamos, que atendiendo a la problemática que existía sobre todo para determinar el descanso prenatal, y con base en la fracción XI inciso "C" del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, se plasmó que los descansos en cuestión serían de 30 días el prenatal y 60 días el postnatal.

Al cambiar el régimen de los trabajadores bancarios al Apartado "A", y dadas las características de orden público e interés social de la Ley del Seguro Social, dudamos mucho que sea legal conservar el esquema de descansos que aparecen en las Condiciones Generales de Trabajo, aún cuando también pensamos, que no variando el número de días en total que ya antes se tenían, la modalidad en cuestión no debería significar un problema mayor y por tanto conservarse en el contrato colectivo.

46.11.- ESTIMULOS Y RECOMPENSAS.- Uno de los aspectos que a futuro requerirá de mayor creatividad y cambios, es el rubro de estímulos y recompensas, en el que a nuestro juicio, se deberá abandonar la clásica orientación de la apreciación subjetiva, de premiar sólo individualmente al buen empleado para estimular la objetiva productividad y rentabilidad, traducida en un resultado de calidad total.

Sin embargo, en principio el cambio de régimen, sólo exigirá por lógica, abandonar en el contrato colectivo el reenvío que en Condiciones Generales de Trabajo se hace a la Ley Federal de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles que es aplicable en el régimen burocrático, y sustituirla seguramente, por otra noción relacionada con el aspecto comercial de los Bancos privados.

46.12.- LOS 20 DIAS POR DESPEDIDO INJUSTIFICADO.- En caso de despido injustificado, cuando el trabajador no optaba o no podía optar por la reinstalación, tanto en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, como en la Ley Reglamentaria que estudiamos y en las Condiciones Generales de Trabajo, se establece el pago de 20 días por cada año de servicios prestados, hipótesis que no recoge la Ley Federal del Trabajo.⁽⁴⁷⁰⁾ Este usual trato, pensamos que deberá trasladarse al régimen de los Bancos privados, al tenor de lo dispuesto en la Ley de Instituciones de Crédito que ordena que con motivo de la desincorporación de los Bancos los trabajadores conservaran todos los derechos, beneficios y prestaciones que tenían en el Apartado "B".

Como puede apreciarse, este tema no implica un cambio motivado por la incorporación de la relación laboral bancaria en el Apartado "A", pero por el trato distinto que al respecto existe en la Ley Federal del Trabajo, consideramos conveniente mencionarlo en este apartado.

46.13.- COMISION NACIONAL BANCARIA.- Como concluimos al ocuparnos de las normas laborales contenidas en la

Ley de Instituciones de Crédito, la Comisión Nacional Bancaria en el régimen de los Bancos privados, no podrá ejercer las tradicionales funciones de conciliación y arbitraje, lo que implica un cambio en relación con la situación que existe en el régimen en los Bancos controlados por el Estado.

Al respecto, cabe señalar que la Comisión Nacional Bancaria en su Circular Número 1134 de fecha 28 de octubre de 1991, dirigida a todas las Instituciones de Crédito de Banca Múltiple, les precisa que a partir del momento de que los Bancos queden desincorporados del Estado, las relaciones de trabajo entre cada institución de crédito y sus trabajadores, se regirá por lo dispuesto en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, y sus correspondientes contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, por lo que las autoridades competentes en la materia serán las que determinan los ordenamientos legales citados. De esta manera, esta circular que mencionamos, confirma nuestra opinión acerca de que las históricas funciones de conciliación y arbitraje de la Comisión Nacional Bancaria, no existirán en el régimen jurídico en el que se encuentra la Banca Privada y sus trabajadores.

46.14.- CONTRATO COLECTIVO.- Como relatamos en los dos primeros capítulos de este trabajo, a pesar de lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Reglamentaria, las Condiciones Generales de Trabajo no se conformaron con el carácter unilateral, que se supone tienen estos ordenamientos en este régimen.

En efecto, como explicamos anteriormente, éstos documentos con un modelo previo, fueron producto de la participación de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público, Programación y Presupuesto, Asociación Mexicana de Bancos y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios. Después de la intervención de éstas entidades, cada Banco con su Sindicato, adecuaron a su situación el modelo, todo lo cual demuestra el contraste entre lo que ocurrió y la norma legal.

Sin embargo, todo lo anterior reconocemos que ocurrió dadas las circunstancias de carácter excepcional que ya relatamos, ya que conforme al Apartado "B", legalmente cada Banco debió determinar el contenido de sus Condiciones Generales de Trabajo tan sólo tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

En el régimen de la Ley Federal del Trabajo que es aplicable a los Bancos privados, las condiciones de trabajo serán objeto de un acuerdo entre cada institución bancaria y la representación de los trabajadores sindicalizados, lo que implica que la bilateralidad se convertirá en regla.

Por otra parte, también existen cambios en los términos legales para la revisión de las condiciones de trabajo, ya que al tenor de lo dispuesto en los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo se revisa cada año por lo que se refiere a salarios, y cada dos años por lo que se refiere al resto del contrato, en contraste con el régimen anterior en el que legalmente la revisión de Condiciones Generales de Trabajo puede hacerse cada tres años.

46.15.- SINDICATOS DE EMPRESA.- Como corroboramos al analizar las disposiciones laborales contenidas en la Ley de Instituciones de Crédito, la libertad sindical que admite la Ley Federal del Trabajo, tendrá que ejercerse sobre el supuesto de Sindicatos de trabajadores que presten sus servicios al mismo Banco. Esto quiere decir, que mientras que en los Bancos controlados por el Estado sólo puede existir una organización sindical, en las instituciones de crédito privadas podrán coexistir más de una de estas organizaciones, pero todas éstas limitadas a la misma y única fuente de trabajo.

En caso de pluralidad sindical en un Banco, el titular del contrato colectivo, lo será quien represente a la mayoría de los trabajadores, salvo el primer contrato, cuyo titular como señalamos, deberán ser los Sindicatos constituidos antes de la desincorporación de la institución bancaria de que se trate.

Como ya también antes apuntamos, es muy probable que la limitación consistente en que sólo podrán existir en los Bancos Sindicatos de empresa, puede cambiar debido a que la integración de los intermediarios financieros bancarios y no bancarios para constituir la Banca Universal, provocará la necesidad de que se permitan también Sindicatos nacionales de industria, cuyos miembros sean trabajadores de los grupos financieros.

46.16.- LA HUELGA.- La existencia de una huelga bancaria que en el Apartado "B", como demostramos en líneas anteriores es casi imposible. En el régimen al que están sujetos los

Bancos privados, aún cuando resultaría sumamente perjudicial para la fuente de trabajo, la posibilidad sí existe.

En este supuesto, las consideraciones que hicimos al analizar las disposiciones laborales en la Ley de Instituciones de Crédito, le son aplicables, particularmente en lo relativo a su artículo 121, que preve la obligación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de determinar antes de la suspensión de labores, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Nacional Bancaria, el número de oficinas y el personal que seguirá prestando sus servicios, para proteger el interés del público respecto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles al Banco de que se trate. Salvo esta modalidad, la huelga se registrá en sus aspectos sustantivos y adjetivos por la Ley Federal del Trabajo.

46.17.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Finalmente, debemos de reiterar que la administración de justicia en el régimen de los Bancos privados, quedará dentro de la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; dejando de ser competente en cuanto opere la desincorporación de un Banco, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como es lógico, las normas procesales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, serán las aplicables al tenor de lo dispuesto en la Fracción XXXI Subinciso 22 del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución y 698 de la Ley Federal del Trabajo, aún cuando en el artículo 527 de este último ordenamiento, aún no se contemplen los Servicios de Banca y Crédito.

CAPITULO V

LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS BANCOS DESINCORPORADOS DEL ESTADO

47.- ANTECEDENTES:

Como ya antes expusimos, con motivo del proceso de transformación y venta de la Banca comercial la Ley de Instituciones de Crédito previó la necesidad de que se celebraría en cada Banco un contrato colectivo que regiría en cada institución bancaria.

Antes de iniciarse el proceso de desincorporación de los primeros Bancos, existían dos criterios válidos para lograr la futura contratación colectiva.

El primero de ellos, consistía en mantener una política general en la que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, principal responsable de la enajenación de las instituciones bancarias, elaboraría un Modelo de Contrato Colectivo, negociando en lo general su contenido con la participación de la Asociación Mexicana de Bancos, los presuntos compradores y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios. Esta propuesta, buscaría recoger las normas generales del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo adaptándolas al régimen del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, mismas que señalamos en el inciso anterior de este capítulo, y las damos por reproducidas para evitar repeticiones.

Esta propuesta, tenía a su favor por una parte, el de conservar el régimen general que se aplica en toda la Banca y que no tendría cambios importantes; como por ejemplo en obligaciones, prohibiciones, requisitos de ingreso, jornada de trabajo, comisiones, sanciones, etcétera. Además de ésto, buscaría asegurar al futuro comprador, una situación de certidumbre en cuanto a relaciones laborales y a las pretensiones de la organización sindical, lo que favorecería la venta de cada Banco. En efecto, definido con claridad el marco normativo laboral y el impacto económico de la contratación, el presunto comprador podría evaluar estas circunstancias y valorarlas al momento de hacer su postura.

El Estado Mexicano, junto con las organizaciones sindicales involucradas, miembros de Fenasib, dieron los primeros pasos para hacer realidad esta primera propuesta. En efecto como antes mencionamos, el artículo Octavo Transitorio de la Ley de Instituciones de Crédito, otorgó a los Sindicatos existentes en el momento en que entró en vigor la Ley, la titularidad del futuro Contrato Colectivo, modificando con ésto las reglas usuales que en materia de contratación colectiva, existen en la Ley Federal del Trabajo.

Con esta medida, además de eliminar las expectativas de intervención de algún grupo de trabajadores que malograrán el propósito de generalizar y pactar la futura contratación, se aseguró que lo pactado previamente fuera respetado. Esta situación, se complementó con las pláticas que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sostuvo con la Federación Nacional de Sindicatos

Bancarios y ésta con sus Sindicatos miembros, sobre el posible Modelo de Contrato Colectivo, mismas que sirvieron de sustento al proyecto de Contrato Colectivo que Fenasis formuló y presentó a sus organizaciones militantes y a la Secretaría mencionada.

Esta primera posibilidad que nos ocupa, se complementó con las instrucciones y autorizaciones que se formularon, para el efecto de ajustar los tabuladores de los trabajadores de la Banca, sobre todo la comercial; de tal suerte, que en todos los Bancos por desincorporar, existieron varios aumentos salariales, todo lo cual buscaba adelantar las pretensiones en salarios de las organizaciones sindicales, y así facilitar la futura contratación colectiva.

Este proyecto de determinar previamente el contenido del Contrato Colectivo de los Bancos por desincorporar, se ajustaba en principio, a la política general que ha regido al proceso de privatización de empresas del Estado del actual Gobierno. Al respecto, es conveniente transcribir sobre esta situación, la opinión del Señor José Córdoba, quien afirma a propósito de las desincorporaciones que:

Los problemas de índole legal como los contratos laborales, el registro en libros de los activos y pasivos, etcétera, deben especificarse con nitidez y, de ser posible, resolverse de antemano: Los acuerdos escritos sobre estas cuestiones deben firmarse entre el Gobierno y el nuevo propietario a fin de eliminar malentendidos en el futuro.⁽⁴⁷¹⁾.

Este proyecto, que buscaba convenir y asegurar el contenido general y el impacto económico de la futura contratación colectiva, en el fondo constituía una medida proteccionista diseñada para facilitar la venta de los Bancos; sin embargo, finalmente fue desechada seguramente como parte de la política del actual gobierno de eliminar gradualmente todas las medidas proteccionistas.

Ante esta situación, surgió el segundo supuesto para cumplir con la futura contratación colectiva en los Bancos desincorporados, y que consiste en dejar ésta al mutuo acuerdo y corresponsabilidad, que en su caso exista, entre cada Banco privado y el Sindicato de trabajadores. Esta hipótesis, es ya una realidad en la contratación colectiva existente en los Bancos, de la cual nos ocuparemos a continuación, indicando sólo los aspectos novedosos o más interesantes de cada uno de estos Contratos.(472).

Para quien pretenda ampliar el análisis de estos contratos colectivos, es conveniente mencionar que en los anexos de este trabajo, se transcriben estos contratos, con la advertencia de que no nos fué posible obtener los tabuladores de salarios que forman parte de estos contratos, y que obran en los originales de cada uno de estos documentos.

47.1.- EL RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD.- Es conveniente en este momento, hacer la aclaración de que en la mayor parte de los Contratos Colectivos que analizamos, desapareció el reconocimiento de antigüedad, tema del cual nos ocupamos en el apartado 15.9.15 de este trabajo, situación que ya no menciona-remos en cada contrato para evitar repeticiones.

Cabe también aclarar, que seguramente se omitió en algunos contratos el reconocimiento de antigüedad indicado, debido a que éste partía del supuesto de que todos los Bancos se encontraban controlados por el Estado, por lo que al pasar al control privado, sería prácticamente imposible que, salvo inusitadas excepciones, se pudiera dar el supuesto de que un Banco estuviere interesado en reconocer la antigüedad que un trabajador hubiere generado en otra institución de crédito.

Hechas las aclaraciones anteriores, nos ocuparemos a continuación de cada uno de los contratos colectivos que se han firmado en los Bancos desincorporados del Estado.

48.- BANCO DEL ATLANTICO, S.A.:

En este contrato, encontramos que se pacta una amplia movilidad de los trabajadores, los cuales pueden ser cambiados obligatoriamente a cualquier centro de trabajo dentro de la ciudad o plaza en la que hubieren sido contratados, respetándoles el puesto y salario que tengan.(473).

El personal que será sindicalizado conforme a este contrato, lo determina unilateralmente el Banco, ya que éste en cualquier momento, puede reclasificar los puestos considerados como sindicalizados.(474).

Existe una supuesta cláusula de exclusión de ingreso, que tiene la modalidad de que el Banco puede contratar al personal

que requiera, sin que forme parte del Sindicato, aún cuando se preve que estos trabajadores podrán sindicalizarse al iniciar sus servicios. De esta manera, existe la posibilidad de que el Banco contrate personal que no forme parte del Sindicato, y más aún que no llegue a sindicalizarse.(475).

En efecto, después de que un empleado sea contratado por el Banco aún cuando no se sindicalice, no perderá su carácter de trabajador y no existirá ninguna causa legal para separarlo de su empleo.

Otra importante limitación, la encontramos a propósito de la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión, ya que en este supuesto, se exige que el Sindicato demuestre al aplicar la cláusula que nos ocupa, el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, lo que permite interpretar que en caso de que no se acrediten a satisfacción del Banco, éste no estará obligado a separar al trabajador.(476).

Sobre esto último, debemos mencionar que la exigencia de que el Sindicato le acredite al Banco el cumplimiento de la ley, para que el patrón cumpla con la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión, constituye una exigencia ilegal por ser violatoria de lo dispuesto en el artículo 133 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

A propósito del crédito a corto plazo, en este contrato se adicionan algunas hipótesis en las que se considera que existe la

necesidad extraordinaria para ejercer dicho crédito, tales como pago de adeudos que tenga el trabajador, colegiaturas, uniformes, etcétera.(477).

También encontramos una prestación adicional, consistente en un vale de despensa por el equivalente al 10% del salario nominal del trabajador, con un límite de un salario mínimo general mensual de la zona económica de la adscripción del empleado, la cual seguramente para evitar que se acumule total o parcialmente según sea el caso, a las cuotas al Infonavit, Seguro Social y del Sistema de Ahorro para el Retiro, se establece que el empleado aportará el 1% del valor de dichos vales, el cual será descontado por nómina.(478).

A propósito de los estímulos y recompensas que establecían las antiguas Condiciones Generales de Trabajo, en este contrato se preve que el Banco mantendrá un denominado Cuadro de Honor, que se otorgará al 5% del personal que exista al 31 de diciembre de cada año, sin que se indique el importe de los beneficios que recibirán los trabajadores distinguidos.(479).

No obstante que la función de conciliación corresponde a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, en este contrato se establece, que en caso de conflicto, los empleados podrán acudir a la Comisión Nacional Bancaria, como una instancia conciliatoria.(480).

Finalmente, se establece en este contrato que para efectos de la revisión del mismo, la solicitud correspondiente deberá

presentarse con 60 días de anticipación cuando se trate de revisión de salarios, y con 90 días cuando se trate del resto del contrato; comprometiéndose las partes a someterse dentro de este plazo, a una etapa de conciliación ante las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.(481).

49.- BANCO NACIONAL DE MEXICO, S.A.:

En este contrato, encontramos que se pacta la cláusula de exclusión de ingreso y por renuncia o expulsión. No obstante ésto, cuando su aplicación por el número de los trabajadores afectados, pueda alterar las labores del Banco, la separación podrá hacerse dentro de un plazo de 30 días.(482).

Conforme a este contrato, el Banco puede modificar unilateralmente horarios, actividad de trabajo y domicilio del centro de trabajo, dentro de la circunscripción geográfica en la que el empleado haya sido contratado, sin más limitación que la de respetar puesto y salario.(483).

En caso de que la movilidad antes indicada se pretenda hacer fuera de la circunscripción geográfica, se requerirá del consentimiento del trabajador manifestado por escrito.(484).

En relación con el préstamo de bienes de consumo duradero, se establece que los trabajadores que dejen de prestar sus servicios por despido justificado o renuncia, pagarán por este crédito, una tasa igual al costo porcentual promedio de captación,

salvo los préstamos otorgados antes del 2 de octubre de 1989, a los cuales se les aplicará la tasa del 12% anual sobre saldos insolutos.(485).

Aún cuando parece razonable que los exempleados no se beneficien de las tasas que tenían como trabajadores del Banco, es pertinente aclarar que el Contrato Colectivo no puede aplicarse retroactivamente y afectar los préstamos contratados con anterioridad a su vigencia, por lo que nos parece que el aumento de la tasa que nos ocupa, sólo se podrá aplicar a los préstamos otorgados después de la entrada en vigor de este contrato.

Es pertinente destacar que en materia de capacitación, según este contrato, el programa lo elabora el Banco escuchando tan sólo la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; y que el número de becas que se mencionaban en las Condiciones Generales de Trabajo, en este documento no se contemplan, aún cuando se señala que habrá becas y que éstas se otorgarán en base al reglamento que expida el propio Banco.(486).

También es importante observar, que en caso de rescisión de la relación de trabajo, no se incluyen dentro de la indemnización los 20 días por cada año de servicios prestados, hipótesis que sí se contemplaba en las antiguas Condiciones Generales de Trabajo.

Finalmente, es conveniente señalar que ilegalmente en este contrato, los ascensos y cobertura de vacantes, son decididas

en forma unilateral por el patrón, quien para tomar la determinación que corresponda sólo deberá escuchar a los trabajadores interesados y al Sindicato.(487).

50.- BANCO B.C.H., S.A. HOY BANCO UNION, S.A.:

En este contrato, encontramos una cláusula que señala que el Banco mantendrá todos los derechos, beneficios y prestaciones que por usos o prácticas se han venido otorgando, aún cuando no se mencionen en el contrato, lo cual es de mucha utilidad en el caso de omisiones involuntarias.(488).

También encontramos en este contrato, una cláusula que establece que todo convenio con los trabajadores, para ser válido requerirá de la aprobación del Sindicato, lo cual a nuestro juicio viola lo dispuesto en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.(489).

También es importante señalar, que en este contrato se contempla la cláusula de exclusión de ingreso y por expulsión y renuncia.(490).

A propósito del permiso por 15 días, que el Banco otorgaba a sus trabajadores para la presentación del examen profesional, se señala que éste será sin goce de sueldo si el empleado tiene un año de antigüedad; si el trabajador tiene dos años en el Banco, entonces se le pagará una cantidad igual al 50% del salario de éstos días; y si el empleado tiene más de tres años, entonces se le pagará el 100% del salario.(491).

También observamos que en este contrato, se concede un permiso de tres días con goce de sueldo, a las madres trabajadoras que hacen uso del servicio de guarderías en el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual debe destinarse al período de adaptación del menor.(492).

A propósito del crédito para la adquisición de bienes de consumo duradero, encontramos que se adiciona como objeto de este préstamo, la compra de motor de un automóvil; se señala que el vehículo no podrá tener más de 10 años de antigüedad; y se establece que en caso de que el empleado deje de prestar sus servicios al Banco por despido justificado, la tasa de interés se elevará al costo porcentual promedio que fije el Banco de México o su equivalente que la sustituya.(493).

En el crédito hipotecario, se establece que cuando éste se otorgue con cargo a la reserva de pensiones y jubilaciones, el trabajador cubrirá únicamente el 50% del avalúo, absolviendo el resto el propio Banco.(494).

En materia de servicio médico, se incluyen la ortodoncia pediátrica e interceptiva; pero se limita el subsidio otorgado al trabajador en caso de enfermedad no profesional, a un plazo máximo de un año prorrogable hasta por otro año; y se indica que el servicio médico a los beneficiarios del trabajador, se limitará también a un año.(495).

A propósito de la capacitación, se establece que cuando alguna persona para ingresar al Banco a un puesto sindicalizado,

pretenda tomar cursos de capacitación y adiestramiento por parte del Banco, deberá contar previamente con el consentimiento por escrito del Sindicato.(496).

También encontramos, que se establece un compromiso de productividad, el cual se regirá por un futuro reglamento.(497).

En caso de controversias individuales, en este contrato se preve que será potestativo para los trabajadores, sujetar sus diferencias ante la Comisión Nacional Bancaria como instancia de conciliación administrativa.(498).

Finalmente, encontramos que en este Banco, la institución bancaria y el Sindicato, emitieron un Reglamento Interior de Trabajo que pretende ser aplicable a todos los trabajadores. No obstante lo anterior, debemos observar que este reglamento no fué hecho por una Comisión Mixta tal y como lo exige el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo.

Este reglamento, se ocupa de los derechos y obligaciones de la institución bancaria y del trabajador, de la jornada de trabajo, control de asistencia, lugares y días de pago, y de la suspensión, terminación y rescisión de la relación de trabajo.

Respecto de este reglamento, es importante destacar, que en él se contempla, que en caso de despido injustificado, deberá pagarse al trabajador, además de la indemnización legal, 20 días por cada año de servicios prestados.(499).

51.- BANCOMER, S.A.:

En este contrato, sólo encontramos la cláusula de separación por renuncia o expulsión del Sindicato, de tal suerte que los trabajadores que ingresen a trabajar a este Banco en puestos sindicalizados, no tienen que ser miembros del Sindicato contratante.(500).

A propósito de la ayuda para lactancia, en este contrato encontramos el acuerdo de que si esta ayuda se da en dinero, su importe total no excederá del precio que represente en el Distrito Federal, 50 latas de leche de 450 gramos cada una.(501).

También es importante señalar, que se establece en adición a los permisos que ya se tenían en este Banco, la posibilidad de que se otorguen al trabajador dos días de permiso, en caso del fallecimiento de familiares que dependan económicamente del empleado.(502).

Con el propósito de contribuir a la introducción de la nueva tecnología y elevar la calidad de los servicios, se constituye en este contrato una Comisión Mixta de Productividad, que se reunirá por lo menos, dos veces al año; lo que nos parece un acuerdo muy limitado, pero es un importante inicio en esta materia.(503).

Es importante mencionar, que en materia de escalafón, en este contrato se conviene que en toda promoción se tomará en cuenta fundamentalmente la capacidad objetivamente acreditada, y

sólo en forma complementaria la antigüedad, lo cual es un cambio muy importante con relación a las antiguas Condiciones Generales de Trabajo, en el que la antigüedad era el factor más importante.(504).

Finalmente, en este contrato se pacta que mientras no se expida el Reglamento Interior de Trabajo, en materia de sanciones disciplinarias, seguirán aplicándose los capítulos octavo y noveno de las Condiciones Generales de Trabajo, lo cual nos parece un acuerdo de dudosa legalidad, dado que este documento que se pretende aplicar, no fué expedido por una Comisión Mixta ni ha sido depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo exigen los artículos 424 fracción I y 425 de la Ley Federal del Trabajo.(505).

El Banco y el Sindicato que ahora nos ocupan, celebraron en el expediente C-320/92, ante la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos de la Junta Especial Catorce de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 34 convenios que complementan las condiciones de trabajo que rigen en este Banco.

Cabe aclarar que estos convenios, fueron aprobados por la Junta de Conciliación antes indicada, quien condenó a las partes a estar y pasar por ellos como si se tratara de un laudo ejecutoriado; lo que nos induce a pensar que se recurrió a este procedimiento para establecer su obligatoriedad, pero al mismo tiempo, para tratar de evitar que estuvieran formalmente en el contrato colectivo, y así evitar que su incumplimiento, pudiera dar lugar a una causal de huelga.(506).

De estos convenios, sólo nos ocuparemos de los que nos parecen más importantes.

En el convenio 1, las partes acuerdan que en caso de despido injustificado, el trabajador que opte por la indemnización, recibirá además de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, 20 días por cada año de servicios prestados.

En el convenio 4, el Banco se obliga a seguir proporcionando la ayuda para adquisición de uniformes, sin que se especifique en que consiste este beneficio.

A propósito del crédito para bienes de consumo duradero, en los convenios 13 y 20, se establece que este préstamo, podrá tener por objeto el cambio de motor y la adquisición de motocicletas, y que el vehículo deberá tener una antigüedad no mayor de siete años. Sobre este mismo crédito, en el convenio 19, se pacta que tratándose de automóviles, la renovación de este préstamo sólo procederá transcurridos 12 meses de la fecha de su otorgamiento, salvo que el vehículo se dañe o se pierda, de tal suerte que amerite otorgar otro crédito.

En materia de servicio médico, en el convenio 15 se acuerda, que en caso de enfermedad no profesional, se autorizará el tratamiento de endodoncia, cuando con la aplicación de cualquier otro tratamiento dental, se ponga en peligro la vida del paciente. En este mismo tema, en el convenio 22, se conviene que cuando el trabajador por prescripción médica requiera de anteojos graduados, el Banco le proporcionará el 25% del salario mínimo bancario

mensual del Distrito Federal, para la compra de los mismos, y el 100% del costo total de los lentes de contacto, en caso de que el enfermo padezca queratocono, afaquia, astigmatismos irregulares y estrabismo paralítico.

Con relación al crédito hipotecario, en los convenios 14 y 21 se establecen tres modificaciones. En primer término, cuando el destino del crédito sea la de construir la casa habitación del trabajador, no será necesario el avalúo. Por otra parte, el Banco se obliga a pagar el 50% de la prima del seguro de vida e invalidez que se debe contratar al ejercer este préstamo. Finalmente, este crédito se podrá renovar cuando hayan transcurrido 4 años de su otorgamiento, o antes si existe causa justificada, y así lo acuerdan el Banco y el Sindicato.

En el convenio 23, las partes que nos ocupan, acordaron que cuando un trabajador se encuentre de vacaciones y sufra un accidente o enfermedad no profesional, que a juicio de los servicios médicos del Banco le impidan disfrutar adecuadamente de sus vacaciones, se suspenderá el período vacacional y se prorroga el derecho hasta el momento que convengan el Banco y el Sindicato.

Finalmente, a propósito del crédito a corto plazo, en los convenios 31 y 32 que nos ocupan, las partes acordaron que en caso de liquidación anticipada, éste préstamo se podría renovar, si se cumplían con los requisitos de este crédito. También se acordó que se consideraría como necesidad extraordinaria: la compra o enganche de un inmueble; el pago de gastos notariales; el pago de impuestos; la reparación del automóvil propiedad del trabajador; así

como el pago de colegiaturas y la adquisición de libros para la educación del empleado o de sus hijos.

52.- BANCO DE CREDITO Y SERVICIOS, S.A., HOY BANCRECER, S.A.:

En este contrato colectivo, encontramos que es aplicable expresamente al personal sindicalizado y excluye a los técnicos extranjeros y al personal de confianza que determine el Banco; con lo cual, la institución bancaria obtiene una flexibilidad unilateral para aplicar o no dicho contrato al personal de confianza.(507).

A propósito del personal que será sindicalizado, en este contrato se hace una enumeración de los puestos que tendrán esta categoría; pero se aclara que el Banco, en cualquier momento y unilateralmente, podrá reclasificar los puestos cuando lo considere conveniente.(508).

Según este contrato, los trabajadores contratados por el Banco, por esta simple razón, automáticamente quedan afiliados al Sindicato, lo que implica una seria violación a libertad de asociación junto con la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión del Sindicato, que también se contemplan.(509).

También es importante señalar que en este contrato, se pacta que el Banco podrá cambiar a los trabajadores sin ningún límite, en la circunscripción geográfica en la que hayan sido contratados, así como la posibilidad de que el Banco, en cualquier momento y en forma unilateral cambie los horarios de trabajo.(510).

Es interesante señalar, que en este contrato se establece que los servicios médicos y las prestaciones económicas y de seguridad social, se plasmarán en reglamentos que aunque no se mencionan claramente, debemos entender que forman parte de la contratación colectiva, aunque queda la duda de esta conclusión.(511).

También observamos que en este contrato se acuerda, que la prima vacacional se fija por el equivalente a 15 días de salario para los trabajadores que disfruten de hasta 25 días hábiles de vacaciones.(512).

Revisando el reglamento de prestaciones económicas, encontramos que en éste se recogen las prestaciones y derechos, que al respecto se contenían en las Condiciones Generales de Trabajo, salvo por dos modificaciones; la primera, a propósito del crédito de bienes de consumo duradero, en el que se establece que en caso de despido justificado o renuncia del trabajador, la tasa de interés para los créditos otorgados con posterioridad al primero de enero de 1992, se aumentará al costo porcentual promedio de captación que fije mensualmente el Banco de México o su equivalente que la sustituya.(513).

A propósito de la anterior modificación, reiteramos nuestra opinión acerca de que es razonable que los exempleados, no se beneficien de las tasas de interés baratas o subsidiadas; pero también resulta ilegal, el pretender aplicar retroactivamente esta modificación para los préstamos que se hayan otorgado antes del

depósito en la Junta Federal de del Contrato Colectivo y de Reglamento que nos ocupa ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La segunda modificación en prestaciones la encontramos a propósito de los casos de urgencia, en los cuales no pueda hacerse uso de los servicios contratados por el Banco, en cuyo supuesto el reembolso de los gastos sólo procederá cuando la vida del enfermo hubiere estado en peligro.⁽⁵¹⁴⁾.

53.- BANORO, S.A.:

En este contrato encontramos que el Banco, sólo podrá ocupar en puestos sindicalizados, a quienes sean miembros del Sindicato contratante, aún cuando se admite que antes de ser contratados, presenten su solicitud de afiliación al Sindicato.⁽⁵¹⁵⁾.

Igualmente, el Banco se obliga a separar del empleo a los trabajadores que renuncien a pertenecer al Sindicato o sean expulsados del mismo.⁽⁵¹⁶⁾.

También es importante mencionar, que este contrato admite la subcontratación de labores permanentes, necesarias, ajenas al objeto social del Banco, lo que como ya antes hemos analizado, es un concepto extremadamente flexible.⁽⁵¹⁷⁾.

A propósito del aguinaldo, encontramos que éste se aumenta, al establecer 45 días del último salario, para los trabajadores que hayan prestado un año completo de servicios.⁽⁵¹⁸⁾.

También encontramos que se adiciona un subsidio para artículos de primera necesidad, por el equivalente al 4% del salario del trabajador, el cual se otorga en vales de despensa, con un límite de hasta dos salarios mínimos bancarios mensuales.(519).

En relación con las vacaciones, encontramos que se aumenta la prima vacacional, al 60% del salario correspondiente al número de días laborables, y se establece que si durante su disfrute, el empleado se incapacita, se prolongarán las vacaciones por el tiempo que se determine en la incapacidad médica.(520).

También encontramos que en este contrato, se establecen permisos hasta por cuatro días hábiles, para los casos en los que se siniestre la casa en la que viva el trabajador; cuando se enfermen o accidenten sus familiares cercanos; cuando el empleado sea citado por alguna autoridad y cuando contraiga matrimonio, en este último supuesto, siempre que no tenga derecho a vacaciones.(521).

54.- BANCO MERCANTIL DEL NORTE, S.A.:

En este contrato, encontramos que el Sindicato se obliga a sindicalizar en un plazo no mayor de 72 horas, a los candidatos enviados por el Banco, para que puedan ser contratados, y se establece que transcurrido dicho plazo, quedarán afiliados automáticamente al Sindicato, lo cual no solo es una grave violación a la garantía constitucional de libertad de asociación, sino también es una grotesca forma de establecer la pertenencia obligatoria al Sindicato contratante.(522).

En este contrato, se establece la cláusula de separación por renuncia o expulsión, pero en este último caso, el Sindicato debe comprobarle al Banco, el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley. Esto es una restricción que puede anular la aplicación de esta cláusula, con el argumento subjetivo del Banco, en el que éste, considere que no se cumplieron con los requisitos para la expulsión.(523).

Sobre esto último, debemos mencionar que la exigencia de que el Sindicato le acredite al Banco el cumplimiento de la ley, para que el patrón cumpla con la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión, constituye una exigencia ilegal, por ser violatoria de lo dispuesto en el artículo 133 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

También se señala en este contrato, que el personal sindicalizado continuará recibiendo un subsidio, que se otorgaba pero que no se mencionaba en las antiguas Condiciones Generales de Trabajo y que es equivalente al 3% de su sueldo mensual.(524).

En este contrato, se contempla un Fondo de Ahorro en el que el trabajador y el Banco aportan cada uno, el equivalente al 13% del sueldo mensual del empleado, y nos percatamos que este beneficio se otorga en lugar del préstamo a corto plazo.(525).

Finalmente, este contrato también recoge el seguro adicional que tenían los empleados de este Banco, aún cuando no aparecía en las Condiciones Generales de Trabajo. Este seguro cubre los riesgos de fallecimiento o invalidez total permanente, en

cuyos supuestos, se pagará a los beneficiarios designados por el trabajador, una indemnización de treinta meses del sueldo fijo del trabajador si ingresó a laborar al Banco antes del 18 de diciembre de 1984, y 20 meses para los empleados que empezaron a trabajar después de la fecha antes señalada.(526).

55.- BANPAIS, S.A.:

En este contrato, encontramos que se faculta a la institución a subcontratar trabajos que no sean de las actividades fundamentales del Banco, con lo cual se da un margen muy flexible, para que a estos trabajadores no se les aplique el contrato colectivo.(527).

También encontramos que sólo existe la cláusula de separación por renuncia o expulsión. En este último supuesto, se establece que el Sindicato deberá acreditarle al Banco, que cumplió con los requisitos establecidos en la ley, para expulsar a un trabajador, lo que permite que la institución bancaria pudiera tratar de eludir el cumplimiento de esta cláusula, alegando que no se cumplió con la ley.(528).

Sobre esto último, debemos mencionar que la exigencia de que el Sindicato le acredite al Banco el cumplimiento de la ley, para que el patrón cumpla con la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión, constituye una exigencia ilegal por ser violatoria de lo dispuesto en el artículo 133 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar a propósito de el seguro de vida y pago de gastos de defunción, que se mencionan pero no se detalla su contenido económico.(529).

En contraste con lo anterior, debemos señalar que en este contrato se pactan obligaciones de la institución, y se reglamenta el procedimiento de escalafón, lo cual implica que cualquier incumplimiento a estas disposiciones puede dar lugar a una causal de huelga legal.(530).

56.- MULTIBANCO COMERMEX, S.A.:

En este contrato, se pacta la cláusula de exclusión de ingreso, de tal suerte que el Banco sólo puede contratar a trabajadores que sean miembros del Sindicato contratante.(531).

También encontramos, que el Banco en este contrato, se obliga a separar del trabajo a los empleados que renuncien al Sindicato o sean expulsados del mismo, pero en este último supuesto, se señala que al solicitar la separación, la organización sindical deberá acreditar el cumplimiento de lo establecido por la ley, lo que como antes hemos señalado, puede dar lugar a que se interprete que mientras no se acredite el cumplimiento a la ley, el Banco no estará obligado a separar al trabajador.(532).

Sobre esto último, debemos mencionar que la exigencia de que el Sindicato le acredite al Banco el cumplimiento de la ley, para que el patrón cumpla con la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión, constituye una exigencia ilegal por ser violatoria de lo

dispuesto en el artículo 133 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

También encontramos que en este contrato se establece que el mismo, sólo será aplicable a los trabajadores sindicalizados, quedando en consecuencia excluidos los empleados de confianza.(533).

A propósito del aguinaldo, en este contrato encontramos que se aumenta, para quedar en 45 días para los trabajadores que hubieren laborado el año completo.(534).

El crédito para automóvil se recoge en los mismos términos que en las Condiciones Generales de Trabajo, salvo la antigüedad del vehículo, que de siete años que se exigían, ahora se fijan diez; seguramente para hacer más accesible esta prestación a los trabajadores aún cuando con ésto, se propicie que los empleados compren coches más viejos.(535).

Como una prestación que no contemplaban las antiguas Condiciones Generales de Trabajo, debemos mencionar la ayuda para útiles escolares, por el equivalente al 10% del salario mínimo bancario del Distrito Federal, que se otorga durante la segunda quincena de agosto, a los trabajadores que tienen hijos estudiando primaria y secundaria.(536).

Cuando comentamos las Condiciones Generales de Trabajo de este Banco, observamos que se les otorgaba a los trabajadores una ayuda para despensa, misma que en el contrato

colectivo aparece que será del 11% del sueldo del trabajador, con un límite de un salario mínimo general del Distrito Federal.(537).

También encontramos en este contrato, un seguro adicional que el Banco otorga a sus trabajadores en caso de invalidez total permanente, en cuyo supuesto, se les pagará una indemnización equivalente a 20.25 veces su salario mensual.(538).

Una cuestión interesante, lo es la obligación del Banco de hacer partícipe a los trabajadores, en las subastas de automotores, mobiliario y equipo del Banco; que aunque se señale que se hará en las condiciones y reglas que la propia institución bancaria determine, tal supuesto puede dar cabida a una violación del contrato colectivo y por tanto a una causa de huelga legal.(539).

Es igualmente importante señalar, que en caso de prolongación de la jornada por más de media hora, en este contrato se preve, que el trabajador recibirá el equivalente al 28% del salario mínimo diario bancario del Distrito Federal; y a los empleados que ordinaria o extraordinariamente laboren hasta las 22:00 horas o más, recibirán un subsidio de cena por la cantidad equivalente al 25% del salario mínimo bancario, y 16% del mismo como ayuda para transporte.(540).

Igualmente, encontramos que se pacta en este contrato, que en caso de jornada nocturna o para los empleados que laboren hasta las 22:00 horas o más, se pagará un 20% de su sueldo diario por cada día.(541).

La prima vacacional que tenían estos empleados, es modificada en este contrato, de tal suerte que ahora se fija sobre la base de un porcentaje del sueldo mensual, y ésta se aumenta según la antigüedad del trabajador.(542).

En este mismo tema de vacaciones, también es importante comentar que existe una cláusula que preve el caso de que cuando se le autorice el período vacacional a un trabajador y éste se incapacite antes de disfrutar de las mismas, el empleado tendrá derecho a que se le reprogramen sus vacaciones en fecha posterior.(543).

En materia de permisos con goce de sueldo, encontramos que se adiciona a los que ya se tenían, el caso de la madre trabajadora, quien tendrá derecho a tres días para destinarlo a la adaptación de su menor, cuando haga uso del servicio de guarderías.(544).

En materia de capacitación, en este contrato encontramos la posibilidad de que el Banco otorgue becas para hijos de trabajadores, aún cuando las reglas y condiciones se remitan a un reglamento de la Comisión Mixta respectiva.(545).

En este mismo tema, encontramos en este contrato que se establece un premio por el equivalente a un salario mínimo mensual del Distrito Federal, a los trabajadores que realicen estudios relacionados con las actividades bancarias y destaquen en su aprovechamiento, así como cuando terminen sus estudios como ayuda para gastos de tesis.(546).

También encontramos en este contrato, que se recoge toda una reglamentación a propósito del escalafón, lo que se traduce en el riesgo de que la violación al mismo pueda ser causa de huelga legal.(547).

57.- BANCA CONFIA, S.A.:

Prueba de la integración de los intermediarios financieros, la encontramos en este contrato, en el que se menciona al Grupo Financiero Abaco y se excluye al personal de confianza de este Banco.(548).

En materia de movilidad del personal, ésta se contempla en forma muy amplia, ya que los trabajadores pueden ser cambiados dentro de la circunscripción geográfica o plaza en la que fueron contratados.(549).

En este contrato, se pacta una peculiar cláusula, según la cual, el Banco puede contratar libremente al personal, pero tratándose de puestos sindicalizados, la organización sindical podrá proponer candidatos que deberán estar afiliados al Sindicato, con lo cual resultó muy confuso el intento de una cláusula de exclusión por ingreso.(550).

También se establece en este contrato, que en caso de variación substancial de la planta del personal, el Banco tan sólo informará al Sindicato de esta circunstancia; hipótesis que pensamos deberá de interpretarse, tomando en cuenta el capítulo octavo

de la Ley Federal del Trabajo, relativa a la terminación colectiva total o parcial de las relaciones de trabajo.(551).

En este contrato, se contempla la cláusula de separación del trabajador por renuncia o expulsión del Sindicato, sin embargo, se establece que el Banco deberá separar al trabajador en un plazo máximo de un mes, y si se trata de dos o más trabajadores, el plazo puede ser mayor, quedando este plazo al arbitrio de la institución bancaria.(552).

Según aparece en este contrato, por razones de eficiencia, productividad y competitividad, se preve que las partes puedan negociar cambios o modificaciones temporales o definitivas a los horarios, condiciones de trabajo y modalidades de los servicios.(553).

En este contrato, se mencionan los créditos a corto plazo, para la compra de bienes de consumo duradero e hipotecario; el servicio médico subrogado; la pensión vitalicia de retiro; y las vacaciones que tenían los empleados de este Banco en su régimen anterior. Pero este documento remite su regulación al Reglamento Interior de Trabajo, salvo las reglas que a continuación mencionamos(554)-:

Tratándose del crédito para la adquisición de bienes de consumo duradero, éste se concederá nuevamente sólo en el caso de que el empleado no tenga adeudo en este renglón.

En este mismo crédito, cuando el trabajador deje de prestar sus servicios al Banco por despido justificado o renuncia, las tasas de interés se ajustarán al costo porcentual promedio determinado por el Banco de México, salvo los créditos otorgados antes del 2 de octubre de 1989, a los cuales se les aplicará la tasa del 12% anual sobre saldos insolutos, con lo cual se pretende ilegalmente darle efectos retroactivos al contrato que nos ocupa.(555).

Cuando el crédito para la adquisición de bienes de consumo duradero, se destine a la compra de un automóvil, para ejercerlo nuevamente deberán haber transcurrido cuando menos 12 meses de su otorgamiento, salvo los casos de excepción, que el Banco otorgará discrecionalmente.(556).

Según este contrato, los créditos que reciba el trabajador no forman parte del salario, ya que según este documento, no se otorgan por el servicio, ni como remuneración al trabajo, lo cual a nuestro juicio es violatorio de lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.(557).

Finalmente, encontramos que en este contrato, se señala que los empleados podrán sujetar sus diferencias con el Banco a la Comisión Nacional Bancaria, quien será una instancia conciliatoria, lo que ya hemos comentado que es ilegal e inconstitucional.(558).

58.- BANCA CREMI, S.A.:

En este contrato, encontramos que se autoriza la subcontratación de labores permanentes o necesarias ajenas al

objeto social de Banca y Crédito, lo que otorga al Banco un amplio margen para eludir la aplicación de este contrato, debido a que como hemos expuesto, la noción de los trabajos propios del objeto social, permiten excluir muchos más, que son necesarios o de apoyo permanente a esta función.(559).

También encontramos, que se pacta la cláusula de exclusión de ingreso y de separación por renuncia o expulsión, aún cuando en este caso, se preve que cuando se ponga en riesgo la productividad y operación del Banco, el trabajador afectado con la medida, podrá ser separado hasta en un término de 10 días hábiles.(560).

A propósito del crédito para la adquisición de automóviles, encontramos que se establece que la antigüedad máxima del vehículo será de 10 años.(561).

En materia de capacitación, se establece que la asistencia a cursos dentro del horario de trabajo será obligatoria, y fuera de éste será voluntaria; sin derecho a remuneración, aún cuando se les otorgará a los asistentes un vale de comida, y se podrá pactar algún incentivo adicional para aprovechar el gasto que haga el Banco en esta materia.(562).

En el mismo tema, encontramos que cuando un trabajador para ingresar al Banco a un puesto sindicalizado, requiera de capacitación, deberá contar con la aprobación por escrito del Sindicato contratante.(563).

Para las madres trabajadoras que hagan uso del sistema de guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social, en este contrato se establece un permiso con goce de sueldo, por tres días para el período de adaptación del menor.(564).

En relación con los empleados que sean separados de su trabajo por el Banco en forma injustificada, se establece que la indemnización legal, incluirá 20 días por cada año de servicios prestados.(565).

Finalmente, se establece que los trabajadores en caso de controversia, podrán acudir a la Comisión Nacional Bancaria, quien desarrollará funciones conciliatorias y de arbitraje, hipótesis que ya antes demostramos que son inconstitucionales.(566).

59.- BANCO INTERNACIONAL, S.A.:

Para empezar, este contrato no le es aplicable al personal de confianza.(567).

Por otra parte, encontramos que en este contrato, se pactan las cláusulas de exclusión por ingreso y de separación por renuncia o expulsión del Sindicato contratante.(568).

Se preve que por necesidades del servicio, se podrán modificar horarios, lugar de prestación de los servicios y actividades de los trabajadores, siempre que no exista inconformidad del trabajador y sea hasta por un período de 30 días, en cuyo caso, el trabajador movilizado, acreditará el curso de capacitación del puesto

que desempeñe en ese lapso de tiempo o el factor de aptitud, para los efectos del escalafón.(569).

A propósito del préstamo para necesidades extraordinarias, se preve que cuando el trabajador deje de prestar sus servicios al Banco y tenga saldo en este crédito, se le descontará de su finiquito y si existe remanente, éste se redocumentará hasta en diez mensualidades.(570).

En relación con el préstamo para la adquisición de automóvil, se establece que deberá respetarse el plazo pactado, y cuando el trabajador deje de prestar sus servicios al Banco, la tasa de interés se elevará a las tasas de mercado para este tipo de créditos, salvo las excepciones razonables que solicite el Sindicato.(571).

Por lo que se refiere al préstamo hipotecario, también se establece que si el trabajador deja de habitar el inmueble o de prestar sus servicios al Banco, la tasa de interés se elevará a la que rijan en el mercado para este tipo de créditos.(572).

Las partes contratantes también acuerdan que el ajuste fiscal del Impuesto Sobre la Renta de fin de año, se descontará a los trabajadores en partes, atendiendo a los plazos que el Banco tenga, para hacer el pago correspondiente.(573).

En caso que el trabajador deje de prestar sus servicios al Banco, también se preve que se le descuenten de su finiquito, los

adeudos que tenga por seguro de automóvil y responsabilidades de acuerdo con la ley.(574).

También encontramos que como beneficio de previsión social, el Banco otorgará a los trabajadores cada año en el mes de diciembre el equivalente a cinco días de salario en vales de despensa.(575).

A propósito del premio por puntualidad que contemplaban las antiguas Condiciones Generales de Trabajo, en este contrato se recoge un premio extraordinario para los empleados que durante todo el año hubiesen sido puntuales.(576).

Para los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna y en zonas geográficas de vida cara, tales como petroleras, fronterizas o turísticas, se contempla una compensación adicional al salario, mientras presten sus servicios en dicha jornada o lugares.(577).

En relación con las cuotas obrero patronales que paga el Banco al Instituto Mexicano del Seguro Social, se establece que éstas se harán conforme al convenio de subrogación, lo que implica que se paguen conforme al salario integrado.(578).

En caso de fallecimiento de un trabajador o pensionado, encontramos que se aumentan las indemnizaciones a 24 meses de salario o pensión en caso de muerte natural, ó 48 meses por muerte accidental.(579).

Finalmente, el beneficio que se tenía para la impresión de tesis se cambia, de tal suerte, que el Banco otorgará el 100% del costo total, sobre el tiraje de 25 ejemplares, que es el número que normalmente se requiere para la recepción de un estudiante que opte por un grado académico.⁽⁵⁸⁰⁾.

60.- BANCO MERCANTIL PROBURSA, S.A.:

Antes de analizar este contrato, es pertinente mencionar que después de su celebración, cambió la denominación de Multibanco Mercantil de México a Banco Mercantil Probursa, así como la del Sindicato, que ahora se denomina Sindicato de Banco Mercantil Probursa.

En este contrato, se establece que en caso de que el Sindicato no proponga candidatos para su contratación, o los propuestos no tengan el perfil requerido por el Banco, entonces el Sindicato se obliga a afiliarse a los propuestos por el Banco en un plazo no mayor de 12 horas, transcurrido el cual, se indica que quedarán automáticamente afiliados al Sindicato, lo cual se juzga ilegal e inconstitucional por atentar contra la libertad de asociación.⁽⁵⁸¹⁾.

En relación con la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión del Sindicato, encontramos que se pacta que esta surtirá sus efectos sólo cuando el Sindicato le compruebe al Banco el previo cumplimiento a la ley, o bien cuando la empresa considere que la medida no afecta la operación, seguridad o productividad del Banco.⁽⁵⁸²⁾.

Sobre esto último, debemos mencionar que la exigencia de que el Sindicato le acredite al Banco el cumplimiento de la ley, para que el patrón cumpla con la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión, constituye una exigencia ilegal, por ser violatoria de lo dispuesto en el artículo 133 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

En este contrato, se pacta que el trabajador podrá ser movilizado de su centro de trabajo dentro de la circunscripción geográfica en la que fué contratado, lo cual resulta una movilidad muy amplia.(583).

Finalmente, también se pretende que la Comisión Nacional Bancaria realice funciones de conciliación y arbitraje en materia laboral, lo cual como ya hemos expuesto resulta inconstitucional.(584).

61.- BANCO DE ORIENTE, S.A.:

En este contrato no existe la cláusula de exclusión por ingreso, de tal suerte que el Banco puede contratar libremente al personal que requiera, sin que tenga que ser miembro del Sindicato contratante.(585).

En contraste con lo anterior, encontramos que sí se pacta la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión de los trabajadores que sean miembros del Sindicato contratante.(586).

Finalmente, encontramos que se pacta la movilidad de los trabajadores, de tal suerte que deben prestar sus servicios en cualquiera de las oficinas del Banco de la circunscripción geográfica en la que fueron contratados, lo cual es una movilidad sumamente amplia.(587).

62.- BANCA PROMEX, S.A.:

En este contrato, encontramos que sólo se pacta la cláusula de exclusión para los miembros del Sindicato que renuncien al mismo o sean expulsados, siempre y cuando no pongan en riesgo a juicio del Banco, la seguridad, la productividad y la operación de la institución, lo que se puede interpretar que ocurre con la separación de cualquier trabajador.(588).

También encontramos que se pacta una movilidad sumamente flexible, ya que los trabajadores pueden ser cambiados a cualquier centro de trabajo dentro de la circunscripción geográfica en la que fueron contratados.(589).

A propósito del crédito hipotecario, éste se otorga sólo para los trabajadores que tienen dependientes económicos, lo cual es una modalidad que antes no se exigía.(590).

En relación con las cuotas obrero patronales que el Banco paga al Instituto Mexicano del Seguro Social, se pacta que éstas se harán conforme a la ley que rige a este instituto, lo cual es un beneficio para el trabajador.(591).

Finalmente, se amplían en 30 días los plazos para solicitar la revisión del contrato colectivo, y las partes acuerdan someterse dentro de estos plazos, a una conciliación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.(592).

63.- BANCA SERFIN, S.A.:

Se trata de un contrato colectivo de trabajo, en el que se excluye al personal de confianza, y no se admite el reingreso a trabajar de personal que hubiere terminado su relación de trabajo por rescisión o incapacidad permanente.(593).

En este contrato, sólo existe la cláusula por expulsión o renuncia y no por ingreso, ya que existe la libre sindicalización.(594).

Se pacta en este contrato, que el Banco podrá aumentar o disminuir el personal sindicalizado avisando al Sindicato, y aún contratar trabajadores, a los cuales no se les aplicará el contrato colectivo, siempre que realicen labores ajenas al objeto social del Banco. Lo anterior como hemos señalado, es un concepto que da un margen muy amplio de interpretación para la empresa.(595).

También, se conviene la movilidad del personal en puestos y lugares afines a sus aptitudes, siempre que se cuente con su consentimiento y sea por un lapso de 30 días.(596).

Por acuerdo de las partes, en este contrato se incorpora el Reglamento de Escalafón, lo que implica que la violación de este

último ordenamiento, puede dar lugar a una causal de huelga legal.(597).

También encontramos en este contrato, que se aumentan los vales de despensa al 4% del salario mensual del trabajador, y la fijación de un 20% adicional del salario sobre los días laborables a quienes desempeñen jornada nocturna, beneficios que según este contrato, no forman parte del salario.(598).

A propósito del préstamo destinado a la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles, encontramos que en caso de renuncia o despido justificado, se aumentará la tasa de este crédito al costo porcentual promedio que determine Banco de México.(599).

Finalmente, el seguro de vida para empleados y jubilados se aumenta de 24 a 36 meses.(600).

64.- BANCO MEXICANO, S.A.:

Este contrato colectivo, se firmó el 21 de agosto de 1992, pero antes de que correspondiera su revisión anual, fué modificado por las partes, de tal suerte que mencionaremos la situación en la que quedó después del acuerdo mencionado.(601).

Según este contrato, el Sindicato puede proponer candidatos para que sean contratados por el Banco como trabajadores, pero si éstos no reúnen el perfil requerido para el

puesto, entonces la institución bancaria podrá contratar libremente al personal que requiera.

Al apreciar lo anterior se debe concluir que no existe la cláusula de exclusión por ingreso, por más que se diga que el trabajador contratado deberá afiliarse al Sindicato, ya que el hecho de afiliarse o no, es un derecho del trabajador.(602).

En cuanto a la cláusula de exclusión por expulsión o renuncia al Sindicato, en este contrato se pactó que el Banco separará sin responsabilidad, a los trabajadores que renuncien al Sindicato o sean expulsados del mismo; aún cuando tal hipótesis, queda condicionada a que el Banco valore subjetivamente, si se cumplieran o no los requisitos para expulsar a un trabajador de la organización sindical, y a que la medida, no afecte la seguridad, productividad y operación del Banco, hipótesis que insistimos son subjetivas.(603).

Sobre esto último, debemos mencionar que la exigencia de que el Sindicato le acredite al Banco el cumplimiento de la ley, para que el patrón cumpla con la cláusula de exclusión por renuncia o expulsión, constituye una exigencia ilegal, por ser violatoria de lo dispuesto en el artículo 133 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la prima vacacional, las partes convinieron en reducirla del 55% al 25%, integrando al salario diario la diferencia del 30% de esta prestación.(604).

En el caso de las vacaciones, éstas también se reducen, de tal suerte que de 1 a 4 años de antigüedad, el trabajador disfruta de 15 días hábiles de vacaciones; cuando el empleado tiene una antigüedad de 5 a 10 años, entonces disfrutará de 20 días hábiles de vacaciones; al cumplir 11 años y hasta los 20 años de antigüedad, disfrutará de 25 días hábiles de vacaciones; finalmente, cuando el empleado tenga 21 años o más de antigüedad, entonces disfrutará de 30 días hábiles de vacaciones. En este supuesto, la diferencia que existe de 5 días de vacaciones, las partes convinieron que se integrara por única vez, al salario diario.(605).

Los 40 días de aguinaldo más el Impuesto Sobre la Renta que el Banco pagaba por los trabajadores, también fueron objeto de negociación, de tal suerte que el aguinaldo se redujo a 30 días, y la diferencia de 10 días más y el impuesto, se integraron por única vez, al salario diario del trabajador.(606).

En cuanto a la compensación por antigüedad, que resultaba ser de un 5% del sueldo del empleado por cada año de servicios, también desapareció y se integró por única vez, al salario diario del empleado.(607).

En el caso del préstamo para bienes de consumo duradero, desaparece como antes se tenía, y se crea un crédito denominado opcional, el cual es por el equivalente a 6 meses de salario. Este crédito se otorga, cuando el empleado cumple un año y seis meses de antigüedad, con un plazo de pago de tres años y una tasa de interés igual al costo porcentual promedio del Banco, más dos puntos. En este préstamo, el trabajador suscribe un pagaré, y el

destino del crédito es libre, ésto es, el empleado no está obligado a comprobar en que utilizó estos recursos.(608).

A propósito del crédito para la adquisición de automóvil, éste también se modificó, de tal suerte que ahora su destino es el de automóvil o vehículo con motor; de tal suerte que entre otros supuestos, puede ser utilizado para comprar una lancha o una motocicleta. Este crédito se otorga cuando el empleado tiene un año y seis meses de antigüedad en el Banco, el préstamo es de diez meses de salario, pagadero en cuatro años, y con una tasa de interés del costo porcentual promedio del Banco, más dos puntos. En este crédito, el vehículo que se adquiriera, debe ser asegurable y se firma un pagaré en garantía.(609).

En cuanto al crédito hipotecario, éste también se modificó, ya que la tasa de interés se elevó al costo porcentual promedio del Banco, más dos puntos; pero se admitió que el empleado pudiera hipotecar cualquier inmueble, aunque no lo habitara, y el destino del crédito es libre, quedando vigentes las demás reglas que se tenían en este préstamo.(610).

Por otra parte, cuando un empleado no tenga la antigüedad requerida para ejercer algunos de los créditos antes descritos, con la autorización de su jefe inmediato y la del Director General Adjunto o del Director Divisional en las regiones, podrá obtener cualquiera de los préstamos indicados, con una tasa de interés igual al costo porcentual promedio del Banco, más seis puntos.(611).

Finalmente, cuando un empleado deje de prestar sus servicios al Banco, entonces se les cobra comisión por apertura de crédito, y se eleva la tasa de interés al costo porcentual promedio del Banco, más ocho puntos.(612).

Con este documento, terminamos el examen de los contratos colectivos que se han firmado en la Banca que fué objeto de desincorporación del Estado.

Las medidas que encontramos en esta última contratación, implican convertir en moneda, e incorporará por única vez, al salario diario, prestaciones que antes tenían los empleados. En Bancos como Banamex, S.A., Atlántico, S.A., Confía, S.A., Internacional, S.A., tales medidas se han aplicado a los empleados de confianza, y parece ser, que ésta será la propuesta que en el futuro próximo, los representantes de la Banca tratarán de implementar en todos los Bancos comerciales del país.

Lo anterior nos lleva necesariamente a evaluar, que incorporar al salario diario, por única vez, prestaciones que eran movibles con la modificación del salario, es una medida de discutible conveniencia para los trabajadores.

En efecto, al incorporar las prestaciones al salario diario éstas se pierden, y entonces el salario queda sujeto no solo al efecto de la inflación y topes salariales, sino también, a las condiciones del mercado de trabajo, en el que al escasear las oportunidades de trabajo como es el caso y la tendencia en la actualidad, cuando menos en la Banca, la oferta de salarios tiende a bajar.

Por otra parte, para los trabajadores que aún no ejercieran las prestaciones que se liquiden, la situación resulta ser más inconveniente, ya que éstos pierden la prestación sin que se les aumente el salario diario, todo lo cual nos llevará en los siguientes incisos, a hacer propuestas distintas a las que hemos comentado, que aún cuando en algunos casos cambian la forma de remunerar el trabajo, éste se hace en condiciones, a nuestro juicio más justas, y por tanto más convenientes para los trabajadores.

65.- ASPECTOS QUE PODRIA TENER EL FUTURO CONTRATO COLECTIVO:

El entorno económico en el que se encuentra la Banca comercial mexicana, nos obliga a reflexionar y proponer algunas ideas, que podrían incluirse en la futura contratación colectiva. Algunas de las propuestas quizá sean discutibles, pero al fin y al cabo, buscan crear la inquietud acerca de que las instituciones de crédito, y con ellas sus relaciones laborales, hoy y en el futuro próximo estarán sujetas a una cultura de cambio, a la que toda empresa privada tendrá que subordinarse para sobrevivir.⁽⁶¹³⁾. Para analizar todo esto, previamente veremos los aspectos de modernización de la Banca; apertura internacional; y la autorización de nuevos Bancos, todo lo cual conforma el esquema al que está sujeta la Banca mexicana comercial.

65.1.- ALTA TECNOLOGIA.- Al tomar la decisión de privatizar la Banca comercial, el Estado Mexicano reconoció la necesidad de modernizar los actuales Bancos, y expresó su decisión, de no gastar recursos fiscales en este objetivo.

Parte de esta modernización, implica la conveniencia económica de utilizar en los procesos de trabajo, a la alta tecnología. Sobre esto último, nos es claro que desde el punto de vista comercial la creatividad tecnológica ha demostrado su eficiencia, por lo que quien pretenda oponerse a ella, resultará indudable e irremediabilmente perdiendo. El problema se reduce a evaluar los costos de operación de un Banco, y el de los servicios que pagan los clientes, y después de ésto, apreciar que ningún cliente estará dispuesto a pagar más, teniendo la opción de pagar menos.

El éxito de la automatización y la robótica, están íntimamente ligados, no sólo con la eficiencia, sino también con los costos y su amortización que siempre es a largo plazo.⁽⁶¹⁴⁾. Por ejemplo, en principio es más económico adquirir un cajero automático que contratar a uno o más trabajadores a quienes hay que pagarles salarios mensuales, horas extras, otorgarles créditos, vacaciones, utilidades, asistencia médica, jubilación, etcétera.

En cambio, es cierto que la adquisición de un cajero automático requiere de un desembolso importante de numerario al comprar el producto, pero este robot trabajará veinticuatro horas al día, no requiere de sueldo, ni prestaciones y jamás voluntariamente irá a la huelga; será lo que se conoce como obrero o empleado definitivo.⁽⁶¹⁵⁾.

Todo lo anterior es sin duda, el presagio tecnológico de que la máquina nuevamente desplazará al hombre. Si bien es cierto, que por ahora y aún en la siguiente década, las aplicaciones

prácticas de la alta tecnología no parecen desafiar al hombre en sus dominios visuales, perceptuales y del sentido común, de cualquier manera este pronóstico resulta eventual; mientras que en contraste, la generalización del progreso tecnológico, es producto del hecho actual, de que abarata el costo del trabajo.

Lo anterior nos obliga a que con base en un pronóstico real, los recursos humanos de la Banca, tengan que prepararse a una nueva cultura tecnológica, que implica conocer y manejar los principios de las nuevas máquinas, reentrenar al personal desplazado que sea útil sobre todo en las áreas de mercado en las que está el negocio y los robots aún no muestran su eficiencia. Finalmente, aunque resulte paradójico, es necesario arraigar al Banco de que se trate, el personal competente. Este último aspecto resulta de suma importancia, ya que existe una tendencia lógica y natural, en la que el personal más eficaz busca siempre las mejores opciones en el mercado de trabajo.

Lo anterior, simplemente indica que el futuro personal de la Banca tendrá que estar mejor preparado. En virtud de lo anterior, desempeñará su trabajo con mayor calidad y eficiencia, y en consecuencia, tendrá derecho a recibir mejores ingresos.

65.2.- BANCA UNIVERSAL.- Otro de los aspectos de la modernización del sistema financiero mexicano que afectará a los recursos humanos actuales y potencialmente futuros, lo encontramos con la expedición de la Ley Para Regular las Agrupaciones Financieras.(616).

La nueva legislación citada, tiene por objeto integrar los diferentes intermediarios financieros, lo cual implica abatir costos de operación y administración, y al mismo tiempo, ofrecer más y mejores servicios y a menor costo, a los clientes de éstos.

De acuerdo con la ley citada, pueden existir tres clases de grupos financieros. Los dos primeros, pueden estar encabezados por un Banco o una Casa de Bolsa. Cada uno de éstos grupos, podrá agrupar y ofrecer los servicios de arrendadora, sociedades de inversión, factoraje, cambios y almacenes generales del depósito.

La tercera clase de grupo financiero, será encabezada por una sociedad controladora, y tendrá todos los intermediarios descritos, incluyendo Banco y Casa de Bolsa.

En términos más sencillos, un grupo financiero podrá ofrecer en una sola sucursal, de lo que hoy es un Banco, todos los servicios financieros descritos. Esto implica desde luego, eliminar costos de los recursos humanos y materiales que hasta hoy se tienen en diversas oficinas, ya que todo se podrá prestar en una sola. Es claro que el personal que atiende en las nuevas y únicas oficinas, tendrá que estar más capacitado para conocer todos los servicios, y que por consecuencia, deberá estar mejor pagado; pero también, debe entenderse que en esta estrategia, sobrarán trabajadores que resultarán innecesarios.

Si bien la explicación de la Banca universal, no implica mayor esfuerzo, es claro que éste es un proceso que se ha iniciado, que requiere de algunos años para poder funcionar, y que por lo

tanto ofrece la oportunidad para prever y preparar para este cambio, a los recursos humanos de la Banca.

Lo anterior implica que se tendrá que capacitar a los trabajadores, para que presten los nuevos servicios y aprovechen la nueva tecnología; se tendrá que reentrenar al personal útil que pueda conservarse, y planear la conservación de este personal ante las diversas opciones que puedan presentársele en el mercado de trabajo.

65.3.- APERTURA INTERNACIONAL.- Hasta ahora, es clara la determinación del Gobierno Mexicano, del llevar nuestra economía hacia una apertura internacional total, en la que el mercado de dinero, no es la excepción. Es por ésto, que los servicios financieros mexicanos competirán con los extranjeros.

Este panorama en las condiciones actuales, resulta desfavorable para los grupos financieros mexicanos, ya que la Banca extranjera interesada en competir en México, nos lleva años de ventaja en el uso y aprovechamiento de la alta tecnología y algunos de ellos, como las instituciones de España y Canadá en el uso del concepto de Banca Universal. En estas condiciones, éstas últimas instituciones operan con costos menores a los de los Bancos nacionales, y ofrecen más y mejores servicios que los que actualmente proporcionan los mejores Bancos mexicanos.

Como no hay argumentos sólidos que justifiquen la ineficiencia y los altos costos, nos parece indudable que los grupos financieros mexicanos, hoy más que nunca, tendrán que prepararse

para sobrevivir y competir con los Bancos extranjeros. En este sentido, como en los supuestos anteriores, urge que entre otros aspectos, en materia de recursos humanos se prevea su capacitación, recolocación y arraigo.

Pero aún más, las empresas internacionales como una medida más para operar con menores costos, siguen una tendencia a fraccionar sus operaciones, lo que en México podría ser utilizar las filiales y subcontratistas. En efecto, a propósito de los Bancos, existen actividades relacionadas que no son estrictamente financieras, y que consecuentemente no es rentable tratarlas como bancarias aún al nivel salarial más bajo, ya que con prestaciones resultan ser sumamente caras. Ejemplo de ésto, lo podríamos encontrar en casos como mensajería, limpieza, servicios de mantenimiento, choferes, investigación, etcétera.

En la Banca mexicana como antes expusimos, la aparición de las subcontratistas y filiales es reciente. Así, encontramos empresas dedicadas a prestar servicios exclusiva o mayoritariamente a un Banco, de choferes, mensajeros o investigación de crédito. Los empleados de estas sociedades, son contratados a salario mínimo general y con las prestaciones que establecen las leyes del trabajo, el IMSS y el INFONAVIT. Esto es, no existen para ellos crédito para bienes de consumo duradero, préstamos hipotecarios, servicio médico particular, clubs, jubilaciones, etcétera.

En otros supuestos, para empresas dedicadas a la ingeniería financiera, cobranzas o asesoría en general, se contrata a profesionistas normalmente a destajo, lo que implica para ellos,

superiores ingresos en efectivo, pero sujetos a resultados y por tanto también se evita el pago de prestaciones en especie.

En síntesis, el trabajo que no es estrictamente financiero o bancario, se está subcontratando o entregando a filiales aparentemente con costos importantes en honorarios o facturas, pero en las que los recursos humanos se les paga salarios de mercado, sin prestaciones y mínima seguridad social.

Al analizar el fenómeno internacional y ahora nacional, consistente en fraccionar las operaciones de trabajo, encontramos que no tienen una frontera que sin duda nos permita en muchos casos distinguir, un empleo bancario del que no lo sea. Mas aún, el éxito comercial en el ámbito internacional de esta medida, augura su proliferación en el medio nacional, pese a los apasionados alegatos o la oposición que pudiera eventualmente presentarse. Quien administre la Banca privada, para sobrevivir como antes dijimos, tendrá que subordinar su administración a los costos y a las razones de mercado, en el que nadie preferirá pagar más caros los servicios.

Para valorar el riesgo de subcontratistas y filiales y con el objeto de evitar repeticiones, nos remitimos a lo que hemos ya expuesto en el apartado 15.2.7. de este trabajo. Sin embargo, vale la pena resumir que en la Banca mexicana han aparecido y tienden a proliferar los dos tipos de filiales ya descritos, mismos que se han utilizado en uno de los casos, para abatir las condiciones de trabajo en actividades consideradas poco rentables para los Bancos; y las segundas, están sirviendo para eliminar prestaciones en especie, y

sustituirlas por una remuneración en numerario superior a los salarios que se pagan en la Banca.

65.4.- AUTORIZACIONES DE NUEVOS BANCOS.-

Después de concluido el proceso de desincorporación de la Banca comercial, en la opinión pública se empezó a hablar sobre la posibilidad de que el Gobierno Federal, autorizara la operación de nuevos Bancos.(617).

Ante esta situación, los propietarios de la Banca privada desincorporada, solicitaron que la autorización de nuevos Bancos se aplazara un tiempo razonable, para que ellos pudieran sanear los Bancos que adquirieron y operarlos con mejores condiciones de rentabilidad.(618).

Para esta época, la política económica del gobierno se reflejó en una importante reducción de la inflación, que entre otros problemas, produjo una contracción económica que llevó a muchos deudores de la Banca, a incumplir con sus obligaciones.(619).

El aumento de la cartera vencida, el saneamiento de los Bancos, el ajuste de su estructura, y su modernización, se reflejaron en los servicios que presta la Banca, debido a que hasta ahora, las instituciones de crédito reflejan todos sus costos de operación en el crédito que otorgan, por lo que a pesar de que la inflación bajaba, los Bancos restringieron sus créditos y mantuvieron sus altas tasas de interés.(620).

Esta deplorable situación, se convirtió en un círculo vicioso en el que la inflación se estancó, entre otros aspectos, por la restricción del crédito y las altas tasas de interés que como hemos comentado, se debían en gran parte a la contracción económica a la que se llegó, pretendiendo bajar la inflación.(621).

Es entonces evidente, que como una medida para romper el círculo vicioso al que nos hemos referido, el Gobierno Mexicano procedió a autorizar la apertura de nuevos Bancos, buscando que las nuevas instituciones de crédito, al iniciar sus actividades sin cartera vencida, sin recursos humanos costosos o innecesarios, y sin recursos materiales obsoletos, operaran con mejores condiciones de rentabilidad, esperando en consecuencia, que ofrecieran crédito en mejores condiciones al público usuario.

La perspectiva de que el público usuario del crédito, lo obtenga en mejores condiciones, es benéfica para la economía nacional; sin embargo, en el ámbito bancario la noticia de la apertura de nuevos Bancos se ha recibido con malestar, precisamente porque operarán con una situación más ventajosa.(622).

En el aspecto laboral, las perspectivas tampoco son favorables, ya que lo más probable es que los nuevos Bancos operen con sus propias condiciones de trabajo, en las que nos parece muy dudoso, que se incluyan todos los beneficios que actualmente gozan la mayor parte de los trabajadores de los Bancos desincorporados.

Lo anterior, implica el riesgo de que los nuevos Bancos, ofrezcan a su personal un salario de mercado y prestaciones

mínimas; quizá sólo las establecidas en la ley, lo que contribuirá para que operen en mejores condiciones, por lo que se refiere al costo de la renta del trabajo.

De esta manera, los nuevos Bancos llevarán en materia de costos una ventaja respecto a las instituciones de crédito desincorporadas, ya que sólo contarán con el personal especializado que estrictamente requieran, y quizá sin prestaciones, o en el mejor de los casos, con otro tipo de beneficios menos costosos y distintos a los que hasta el momento de escribir estas líneas, tienen la mayoría de los trabajadores bancarios del país.⁽⁶²³⁾.

Este pronóstico que resulta razonablemente posible, nos lleva a pensar en la necesidad de que en las futuras contrataciones colectivas, los Bancos desincorporados y sus Sindicatos, tendrán que tener en cuenta el problema que significa que los nuevos Bancos competidores, operen con costos menores.

Al advertir este problema, se hace necesario plantear propuestas para una futura contratación, lo que haremos en los siguientes incisos de este trabajo.

65.5.- PROPUESTAS PARA UNA FUTURA CONTRATACION COLECTIVA.- La modernización del sistema financiero mexicano con las variables, nueva tecnología, Banca Universal, nuevos Bancos, y la apertura internacional, nos permiten pronosticar razonablemente el futuro inmediato de sus recursos humanos; en los que existirá menos personal que tendrá que estar más capacitado, y en los que el costo o renta del trabajo será estratégico,

para conservar en lo posible, el mayor número de fuentes de trabajo, y a mediano y a largo plazo ampliarlas.

Es por todo ésto, que en el presente trabajo nos atrevemos a plantear algunas propuestas que podrían ser objeto de la futura contratación colectiva en la Banca privada. En cada una de las proposiciones, explicamos su utilidad en relación con los problemas planteados.

En algunas de las propuestas, se apreciará que de prosperar éstas, se permutaría el diseño de una prestación actual por una forma diferente y en algunos casos la nueva prestación sería menos costosa para el Banco, lo que podría colocarnos en el camino de discutir la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

En este supuesto, aún cuando reconocemos que el tema será discutible y espinoso, pensamos que es acertada la tesis de que los únicos derechos irrenunciables de los trabajadores, son los mínimos establecidos por la Ley Federal del Trabajo y la Constitución, en cuyo supuesto, no se encuentran los contractuales superiores. Esta será la tesis que prevalecerá en el futuro inmediato.

Más aún, en el tema que tratamos en el párrafo anterior, hacemos nuestra en este problema, la opinión del Doctor Néstor de Buen Lozano, en el sentido de que es un mito asumir la idea de que en un contrato colectivo, no se pueden pactar condiciones no favorables al trabajador, ya que el patrón puede solicitar la revisión de las condiciones existentes para mantener el equilibrio entre los

factores de la producción, en cuyo supuesto, como señala el jurista citado, este equilibrio no siempre se da mejorando las condiciones a favor del trabajador.(624).

65.5.1.- CAPACITACION.- Como antes indicamos, esta materia en los contratos colectivos se detalla con gran amplitud, en cuanto al contenido que deben tener los programas implantados por la Banca. Así resumimos, que la capacitación deberá tener por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los empleados, informarlos, y adiestrarlos sobre los nuevos puestos e innovaciones tecnológicas, etcétera.

Ahora bien, debido a la futura integración de los intermediarios financieros, creemos que no será ocioso convenir ampliar estos programas, para cubrir lo que será la materia del trabajo del futuro inmediato.

En efecto, debemos recordar que el propósito de agrupar a las empresas financieras, es abatir costos en recursos humanos y materiales y proporcionar mejores servicios. Así, mientras que actualmente en cada empresa existe por ejemplo un ejecutivo de cuenta que atiende a los clientes importantes, a corto plazo, en una sola sucursal, un sólo ejecutivo de cuenta atenderá a estos mismos clientes pero no solo en aspectos bancarios, sino que lo hará en todo lo que requieran, desde un financiamiento, arrendamientos puros o financieros, cobranza, seguros, fianzas, inversiones en bolsa, etcétera. Este empleado, deberá estar más capacitado para ésto, y desplazará a cuatro o cinco ejecutivos que no serán necesarios.

Hasta la fecha, no existen en los Bancos cursos, por ejemplo sobre fianzas, seguros, arrendamiento, almacenes generales de depósito, etcétera, debido a que no sólo no había puestos que lo requirieran, sino que no era materia del trabajo. Sin embargo, como hemos reiterado, el futuro inmediato requiere de manejar estas materias y con ésto multiplicar las habilidades del personal, lo que nos coloca en el supuesto de la polivalencia o multihabilidades en materia financiera.

Por otra parte, si bien es cierto que bastaría la oportunidad de capacitarse, para pensar que el gasto que haga el Banco será aprovechado por el personal, la realidad no es ésta; ya que hemos constatado en estos años, que la gran mayoría de los empleados aprecia con poco entusiasmo la capacitación, si no es que francamente la desaira. En efecto, no existe en la Banca una cultura general, que le permita al personal apreciar el costo y las ventajas de la capacitación como un medio para progresar. Es lamentable constatar que un gran número de personas, aún considera sólo como válida para mejorar las condiciones de vida del trabajador, la opción de los aumentos generales, lo cual nos parece discutible, ya que en la práctica, más que aumentos al ingreso real de los empleados, son ajustes a las remuneraciones deterioradas por la inflación, por ser normalmente ajenas a la rentabilidad del trabajador o de la empresa.

Por otra parte, es preciso recordar que los Bancos invierten en su personal al otorgarle prestaciones, por lo que cada vez que se elimina a un trabajador, se tiene un quebranto económico.

De aquí la conveniencia de preparar a los recursos humanos, de tal suerte que se puedan conservar en la nueva estrategia mercantil y laboral de la Banca. Si bien es cierto, que es sana una rotación del personal innecesario o que inevitablemente tiene que dejar la fuente de trabajo, también lo es, que nos parecería absurdo liquidar personal elegible a corto plazo, pero al cual le falta capacitación.

De esta manera, dada la importancia que para el Banco y el personal tiene la capacitación, nos parece sano proponer vincular la asistencia y el aprovechamiento a los cursos de capacitación, con estímulos en numerario o en especie, independientemente de que en el escalafón o en un real ascenso, el trabajador encuentre la debida compensación a su esfuerzo y a la calidad de su trabajo.

Como una medida para proteger la fuente de trabajo y a los empleados con más antigüedad en su derecho a capacitarse, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-G, admite que en los contratos colectivos se pacten algunas modalidades para los trabajadores aprendices. En efecto, no parece justo tanto para el patrón como para los trabajadores en activo, que los aspirantes que no conozcan un puesto, ingresen ganando el mismo salario que el personal experto que ya desempeña el puesto. Por otra parte, tampoco nos parece justo que candidatos externos ingresen a capacitarse en puestos superiores, desplazando así a los trabajadores existentes, a quienes si se les hubiere dado la capacitación, pudieran ser los que ocuparan la plaza superior.

Es por todo ésto, que en la nueva contratación colectiva, pudiera valorarse la posibilidad de evitar los inconvenientes señala-

dos; de tal suerte que se asegure el derecho de los trabajadores en activo para capacitarse y adiestrarse en otros puestos y materias, evitando con ésto su eventual desplazamiento en el futuro inmediato.

Por lo que se refiere a los aprendices, nuestra propuesta sería que ingresaran en condiciones distintas a la de los empleados en activo, salvo que aceptaran capacitarse y adiestrarse inmediatamente después de su aprendizaje en otros puestos. Por ejemplo, un trabajador que fuera contratado como cajero, después de su aprendizaje podría tomar los cursos de inversiones o de Banca universal, todo lo cual favorecería al nuevo empleado porque tendría mejores opciones de desarrollo en el Banco, y al patrón también le beneficiaría porque empezaría a formar un mejor personal.

Finalmente, como indicamos al analizar las Condiciones Generales de Trabajo, la estructura de las Becas que se otorgan en la Banca, han permitido la presencia de trabajadores que obtienen becas y al concluir su carrera, simplemente renuncian al Banco y se contratan como profesionistas en otra empresa.

Esta situación no nos parece justa, ni para el Banco, ni para los empleados desplazados de esta prestación. Por ésto, creemos viable la posibilidad de reestructurar esta prestación, estableciendo las becas crédito para aquellos trabajadores que al concluir su capacitación, sencillamente renuncian.

En esta propuesta, el dinero que se recuperara de las becas crédito, serviría para ampliar las becas que otorgue el Banco

a sus empleados, o inclusive para asignárselas a los hijos de los trabajadores.

A nuestro juicio, sería injusto que a todos los trabajadores capacitados se le cobrara en todo caso el importe de la beca; por ésto, tal situación ocurriría según nuestra propuesta, sólo para el caso de que el Banco le ofreciera un reacomodo digno dentro de la propia Institución y el profesionista no lo aceptara.

En síntesis, nuestras propuestas en materia de capacitación para la nueva contratación colectiva son:

I.- Ampliar la capacitación a las materias de trabajo que formarán parte de los grupos financieros y promover la polivalencia.

II.- Otorgar incentivos económicos para fomentar la capacitación.

III.- Regular el ingreso y remuneraciones de los aprendices externos vinculando su situación con el compromiso de capacitarse en otros puestos adicionales o en el concepto de Banca Universal.

IV.- Modificar la estructura actual para constituir las becas crédito, con el compromiso real del Banco de ofrecer un reacomodo digno a los empleados capacitados, a través de esta prestación.

Para terminar este tema, no nos parece ocioso porque es útil, el recordar que el gasto que se haga en los Bancos en

capacitación, desarrollo o especialización de su personal, al ser estrictamente indispensables para la empresa, son deducibles para efectos del pago del Impuesto Sobre la Renta.(625).

65.5.2.- VACACIONES.- Desde el primer capítulo de este trabajo, observamos que uno de los graves problemas que enfrenta la Banca, es el relativo a las vacaciones. Recordamos que inclusive en algún momento, se quiso penalizar a los Bancos, cuando no otorgaban sus vacaciones a los empleados con derecho y que tal propuesta se instrumentó en algunas instituciones, a pesar de estar esta disposición contenida solo en un proyecto de Condiciones Generales de Trabajo. Tal evento ocurrió, debido a que éste es un problema general que afecta por igual a empleados y funcionarios. La hipótesis finalmente se permutó por un simbólico aumento a la prima de vacaciones, pero el problema consistente en el rezago vacacional, continúa siendo una pesadilla para las Instituciones de Crédito.

En el fondo de este problema, encontramos una paradójica realidad que consiste en que los períodos de vacaciones, al ser tan largos, afectan económica y administrativamente a la Banca, y en contraste, el trabajador no disfruta con calidad todo el período vacacional.

En efecto, cuando un empleado sale de vacaciones, el Banco le paga por adelantado su salario por este tiempo y además su prima vacacional. La vacante temporal por este suceso, se maneja con varias hipótesis. La primera es que se contrate a un

empleado eventual, al cual también se le paga un salario similar o igual al del trabajador ausente. La segunda opción es la de reducir la eficiencia del servicio, no cubriendo la plaza o bien ampliando las labores de otro empleado a quien en el mayor número de los casos, se le tiene que pagar una compensación económica, usualmente de horas extras.

La problemática planteada en los párrafos anteriores se aprecia con mayor vigor, si recordamos que en la mayoría de los Bancos desincorporados, el mínimo período vacacional es de veinte días hábiles, más los inhábiles, con lo cual se apreciará el costo administrativo y económico que todo ésto significa.

La medida que se adoptó en el régimen de Condiciones Generales de Trabajo y en los contratos colectivos, consistente en fraccionar los días de vacaciones hasta en dos períodos conforme a las necesidades del servicio, no es una gran ayuda, ya que ésto no reduce el gasto y además complica administrativamente la ausencia de personal y la forma de cubrirlo.

En contraste con lo anterior, es lamentable observar y reconocer que el trabajador bancario, salvo algunas mínimas excepciones, no disfrutan en el sentido total de la palabra todo su período vacacional; ya que al ser tan largo dicho período, sus recursos económicos incluyendo la prima vacacional, no le alcanzan para afrontar los gastos adicionales que usualmente se tienen al acudir a los lugares de diversión y descanso donde los mexicanos vacacionistas van. Lo que resulta de ésto, es que en la práctica, el

empleado vacaciona en el sentido real de la palabra un período corto, y el resto se queda en su casa, sin hacer nada o en el mejor de los casos, haciendo reparaciones o mejoras en su hogar.

Es por todo lo anterior, que como al tratar este asunto en el capítulo segundo de este trabajo, comentamos que en la Banca controlada por el Estado, existía una especie de complicidad entre los responsables del Banco y su personal, de no invocar la prescripción de períodos atrasados, a cambio de una cierta complacencia de los empleados, que se traducía en no exigir puntualmente sus vacaciones.

Con motivo de la desincorporación de la Banca comercial, los nuevos dueños han pretendido solucionar el problema que nos ocupa de diversas maneras. El más usual ha sido invocar la prescripción de los períodos vacacionales anteriores, en cuyo caso el personal afectado, ha correspondido con el lógico malestar que provocó la medida y la exigencia de sus períodos no prescritos, lo que ha complicado su otorgamiento.

Otros Bancos liquidaron en efectivo total o parcialmente las vacaciones vencidas, y están tratando de otorgarles los períodos vacacionales vigentes en cuyo supuesto el problema subsiste, a nuestro juicio porque es muy largo el período vacacional.

En el Banco Mexicano, S.A. como vimos en el capítulo anterior, redujo cinco días de vacaciones y las integró por única vez al salario diario. Este precedente que en su oportunidad juzgamos

inconveniente, nos obliga y nos permite presentar otra propuesta que solucione el problema vacacional y favorezca más a los trabajadores, lo que trataremos de explicar a continuación.

Con el evidente propósito de evitar que el derecho a vacacionar pudiera ser eludido, aprovechando las necesidades económicas de los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo prohíbe que se puedan compensar las vacaciones con alguna remuneración económica, hipótesis que nos parece correcta, colocándose en todos los supuestos de la prohibición, ésto es que se refiere a los mínimos establecidos por la Ley. En este sentido, pensamos que el espíritu de la prohibición anterior no es extensivo a los beneficios producto de la negociación colectiva; es por ésto, que nos parece no sólo factible sino además útil, que en la siguiente negociación colectiva con los Bancos, se pudiera negociar un período menor de vacaciones al actual y aumentar la prima vacacional simultáneamente.

La anterior propuesta permitirá al Banco reducir sus costos y problemas administrativos que hemos descrito, y para el empleado sin afectar su derecho a vacacionar en términos de la Ley Federal del Trabajo, disfrutaría de vacaciones con mayor calidad, al contar con mayores ingresos que le permitirán los gastos extras que se hacen en esos momentos.

Ejemplo de esta propuesta, lo sería pactar que los trabajadores disfrutaran el número de días de vacaciones conforme a la Ley Federal del Trabajo, en cuyo supuesto recibirán una prima

vacacional que se integrará por la suma de los dos conceptos que a continuación describimos.

El primer concepto para integrar la prima vacacional es igual al régimen actual, éste es, el 55% de los días laborables que actualmente se tienen de vacaciones. Siguiendo el común denominador de la Banca, este primer concepto se integraría por el 55% de 20 días para los trabajadores que tengan de uno a 10 años de antigüedad. Para los empleados que tengan de 11 a 15 años de antigüedad sería del 55% de 25 días y para el personal 16 años o más, la primera parte de la prima vacacional sería del 55% de 30 días.

Cabe aclarar que en la propuesta anterior, el trabajador debe recibir exactamente lo mismo que actualmente percibe por prima vacacional.

El segundo concepto que integrará a la prima vacacional, sería igual a la diferencia que exista entre el número de días que antes vacacionaba y el número de días que el empleado vacacione conforme a la Ley Federal del Trabajo. En este supuesto, se integrarán esos días de diferencia a la prima vacacional conforme al salario diario del trabajador.

Para apreciar este segundo concepto que integraría a la prima vacacional, a continuación hacemos un cuadro comparativo entre el número de días de vacaciones previstas en la mayor parte de los contratos colectivos, y en el régimen de la Ley Federal del Trabajo:

**COMPARATIVO DE DIAS DE VACACIONES A DISFRUTAR ENTRE
LA MAYOR PARTE DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS
Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

AÑOS DE ANTIGUEDAD	DIAS DE VACACIONES PREVISTAS EN LA MAYOR PARTE DE LOS BANCOS	DIAS DE VACACIONES PREVISTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	DIFERENCIA
1	20	6	- 14
2	20	8	- 12
3	20	10	- 10
4	20	12	- 8
5	20	12	- 8
6	20	12	- 8
7	20	12	- 8
8	20	12	- 8
9	20	14	- 6
10	20	14	- 6
11	25	14	- 11
12	25	14	- 11
13	25	14	- 11
14	25	16	- 9
15	25	16	- 9
16	30	16	- 14
17	30	16	- 14
18	30	16	- 14
19	30	18	- 12
20	30	18	- 12
21	30	18	- 12
22	30	18	- 12
23	30	18	- 12
24	30	20	- 10
25	30	20	- 10
26	30	20	- 10
27	30	20	- 10
28	30	20	- 10
29	30	22	- 8
30	30	22	- 8
31	30	22	- 8
32	30	22	- 8
33	30	22	- 8
34	30	24	- 6
35	<u>30</u>	<u>24</u>	<u>- 6</u>
TOTALES:	925	582	343

Con el anterior, cuadro se facilita ejemplificar nuestra propuesta. De esta manera, un empleado que tuviera un año de antigüedad, recibirá por concepto de prima vacacional el 55% de 20 días laborables más 14 días de salario diario y disfrutaría de sólo 6 días de vacaciones.

Otro trabajador con 11 años de antigüedad, recibiría por concepto de prima vacacional el 55% de 25 días laborables más 11 días de salario diario y disfrutaría de 14 días de vacaciones y así se aplicaría la reforma propuesta.

Nos es claro que el trabajador descansaría menos días, pero a cambio, disfrutaría de una mayor remuneración económica que le permitirá gozar su período vacacional con mayor calidad.

También nos es claro, que en el fondo de esta propuesta existe un pago de vacaciones, aún cuando que ésto ocurre como lo hemos aclarado, en los períodos superiores a los previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Tampoco podemos olvidar, que esta propuesta no es desfavorable al trabajador ya que se le pagan los días de vacaciones al valor real que tienen en el momento que las disfrutaría.

Menos aún debe pasar desapercibido, que con esta propuesta el Banco obtiene de cada trabajador una mayor productividad, que si se considera ésta por 35 años de servicio, que es cuando normalmente se jubila el empleado bancario, encontraremos

que esta propuesta significa prácticamente un año más de trabajo, y por tanto un año más de efectiva productividad.

No es remoto que exista algún trabajador que actualmente disfrute de todo su período vacacional, y que aún cuando señalamos que es la excepción, pudiera fundar la polémica sobre la irrenunciabilidad de derechos adquiridos. En este supuesto, nosotros pensamos que la modificación que proponemos, pudiera diseñarse en forma optativa. Esto implicaría conservar los períodos vacacionales actuales, y darle a los empleados la opción de disfrutar llegado el momento, de vacacionar de un período más corto con una prima vacacional superior.

65.5.3.- APROVECHAMIENTO EN GRUPO DE LAS PRESTACIONES.- Después de analizar las prestaciones que tiene el personal que trabaja en la Banca, nos pudimos percatar que algunas de éstas están destinadas a adquirir bienes que se encuentran en el comercio, tales como artículos de primera necesidad, bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles, vivienda, etcétera.

Tradicionalmente, el empleado bancario al ubicarse dentro de los supuestos de la prestación, hace uso de ella individualmente, en las condiciones de compraventa que rigen el mercado que conocemos al menudeo.

Esta realidad tradicional, puede ser modificada utilizando una práctica común en el comercio, como es la adquisición al mayoreo, la cual ofrece mejores condiciones de precio para el adquirente. Tal evento en el caso de la Banca, podría lograrse con la

concertación de uno o varios fideicomisos, que coordinarán a grupos de empleados al utilizar sus prestaciones.

De esta manera, por ejemplo, en lugar de que cada empleado comprara por su parte un automóvil, se podrían comprar lotes de éstos, los cuales al ser varios vehículos, tendrían que adquirirse en mejores condiciones de precio que las que se obtendrían por la adquisición separada de cada uno de ellos.

Es claro que al ejercer masivamente las prestaciones en mejores condiciones, se tendrá que prever, no sólo la seguridad y precio de la operación, sino también la oportunidad y liquidez de la institución de crédito; no sólo por las disposiciones que en efectivo tenga que hacer, sino también porque al ser más baratos los bienes, también con mayor facilidad se hará uso de la prestación, y es por ésto, que se tendrá que cuidar el equilibrio financiero de los Bancos, sobre todo en los créditos cuantiosos, como son los hipotecarios.

El procedimiento es muy sencillo; bastaría prever en el fideicomiso, la formación en el período que se juzgue conveniente del grupo participante. El empleado que quisiera ingresar, tendrá que tener derecho a su prestación en condiciones normales, y ejercerla autorizando el depósito del numerario en el fideicomiso. Si se requiriera una aportación adicional única o periódica, el trabajador tendrá que hacerla para garantizar su lugar en el grupo.

En forma paralela a la integración del grupo, el fiduciario, el comité técnico, o una comisión mixta para evitar malos

entendidos, buscará el mejor precio de los bienes al mayoreo. Hecho ésto, el fiduciario celebrará la operación y coordinará la entrega de los bienes, previo al otorgamiento de las garantías que rijan al crédito de que se trate.

En el supuesto de un fideicomiso para comprar o construir inmuebles, es preciso prever el otorgamiento de fianzas que el constructor o vendedor otorga usualmente en desarrollos de esta naturaleza; tales como para garantizar anticipos, la construcción, pagos a terceros como pueden ser impuestos, derechos, etcétera. La mayor parte de los fiduciarios de las instituciones de crédito han instrumentado fideicomisos para créditos de Infonavit o de grandes clientes, por lo que no implicará un mayor esfuerzo diseñar uno para este tipo de propuesta.⁽⁶²⁶⁾

Para el Banco, instrumentar este tipo de propuestas, implicará otorgar al empleado la prestación a la que tiene derecho, pero en mejores condiciones, lo que propiciará el arraigo del personal que le interese conservar.

Al personal del Banco, también le interesará participar en estos fideicomisos, porque adquirirá los bienes a precio de mayoreo, lo que le representará beneficios económicos.

65.5.4.- EL CREDITO HIPOTECARIO.- Cuando analizamos esta prestación, relatamos que el personal bancario busca ejercer por primera, segunda o más ocasiones este crédito como una medida para capitalizarse, no obstante que esta operación le acarrea una serie de problemas y de gastos.

En contraste con lo anterior, indicamos que esta prestación para el Banco resulta inicialmente costosa; y que cuando los cambios que produce el tiempo, la inflación, las modificaciones al salario y del saldo del crédito, abatían el significado económico del importe del capital adeudado, otorgar nuevamente el préstamo le implicaba a la institución un costo adicional. Señalamos entonces que por estas razones, las instituciones de crédito recurrían a interpretaciones para aplazar o limitar las renovaciones de los créditos hipotecarios.

Finalmente, expusimos la posibilidad de cambiar las tendencias mencionadas en los párrafos anteriores, ofreciendo una modalidad que permitiera mejorar la economía del trabajador, arraigarlo al Banco, y hacer menos costoso para la institución estos resultados, supuesto que veremos a continuación.

Para lograr nuestro objetivo, conviene recordar que el empleado que ejerce su crédito, si ya tiene casa propia paga la plusvalía del nuevo inmueble que compra, los impuestos, derechos y honorarios, aparte de que en algunos casos tiene que vender el inmueble que tenía, con las consecuentes usuales molestias que implica un cambio de domicilio, y todo ésto, para capitalizarse ejerciendo la prestación.

A la anterior situación, debe de agregársele que con motivo de las recientes modificaciones a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el trabajador que ejerce su crédito hipotecario pagará mayores impuestos a los usuales, ya que se le considera como ingreso, la diferencia que exista entre la tasa de interés que pague y

la tasa promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación colocados a noventa días en el mes inmediato anterior.

Ante este panorama, nos parece conveniente y factible cuando menos en un aspecto opcional para el trabajador, que se pactara que el empleado que pudiera ejercer su crédito o su renovación, pudiera optar por recibir un beneficio distinto, el cual operaría sólo en el caso de que el empleado pagase el saldo de su crédito hipotecario. Hecho ésto, el Banco le entregaría vales de ayuda social para despensa por una cantidad de dinero que le representará un beneficio similar a la capitalización que buscaría con el nuevo crédito.

Esta alternativa, también sería factible para quien pudiera ejercer su crédito por primera vez, o bien que el patrón dispensara de la antigüedad, si es que busca remunerar con mayor efectivo su trabajo.

La cantidad en vales de despensa que recibiría el trabajador que optara por esta modalidad, se tendría que determinar en el contrato colectivo. En este orden de ideas, se podría pactar una cantidad fija o movable en relación con su salario, o con el capital que represente el crédito hipotecario. Por ejemplo, se podría pactar el 50% del salario o bien que el empleado recibiera en vales, la cantidad que resulte de aplicarle al importe del crédito hipotecario al que tendría derecho, la tasa promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de noventa días en el mes inmediato anterior.

Por ejemplo, un trabajador que perciba N\$1,000.00 recibirá en la primera propuesta, N\$500.00 mensualmente en vales de despensa, cantidad que corresponde al 50% de su salario.

En el segundo ejemplo, si consideramos que el mismo trabajador tuviera derecho a un crédito hipotecario de N\$47,236.05, y como la tasa promedio de los Certificados de la Tesorería citados durante 1993 fue del 13% anual, dicho empleado recibiría N\$511.72 mensualmente en vales para despensa.

Los ejemplos que proponemos, son sólo algunas de las opciones que podrían existir para determinar la cantidad que pudiera recibir el trabajador, lo que implica que podrían existir otras alternativas, con la condición de que tendrían que significar un atractivo para el trabajador, ya que de lo contrario nadie optaría por la propuesta que hacemos. Más aún, es importante que se tenga especial cuidado en prever que el trabajador que opte por recibir los vales de despensa, no renuncie al crédito hipotecario, el cual desde luego, sólo podría ejercitar transcurrido el plazo que se pacte en la modalidad que proponemos, y siempre que renuncie a recibir los vales de despensa.

La razón de esta recomendación es evidente, toda vez que el crédito hipotecario es una prestación que aumenta en capacidad y cantidad, conforme aumentan el salario mínimo bancario y el salario del trabajador; y puede suceder, que el beneficio en vales de despensa en algún momento no sea atractivo, y entonces, el trabajador podrá ejercer su crédito hipotecario, en cuyo supuesto como señalamos, dejará de recibir los vales en cuestión.

Cabe aclarar, que la medida de que el trabajador reciba los vales para despensa, busca obtener los beneficios fiscales que la Ley del Impuesto Sobre la Renta otorga a los gastos de previsión social.

En efecto, el trato benéfico que la Ley del Impuesto Sobre la Renta le da a los gastos de previsión social, se contemplan en los artículos 77 Fracción VI y último párrafo, y 80 de esta ley, mismos que a continuación comentaremos aplicándolos a nuestra propuesta.

Para empezar, es preciso recordar que el beneficio fiscal que nos ocupa tiene límites, de tal suerte que la nueva prestación estaría exenta del Impuesto Sobre la Renta, siempre que la suma del salario y el importe de los vales no rebasaran a la cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la región del contribuyente elevada al año.

Teniendo en cuenta los salarios mínimos vigentes, al escribir estas líneas, encontramos que éstos eran de N\$15.27 para la Zona "A", N\$14.19 para la Zona "B" y N\$12.05 para Zona "C". De esta manera, los límites para la exención de impuestos serían de N\$39,014.85, N\$36,255.45 y N\$32,933.95 respectivamente para las Zonas "A", "B" y "C".

A manera de ejemplo, el trabajador que perciba N\$1,000.00 Nuevos Pesos mensuales de salario, podría recibir mensualmente sólo en prestaciones de previsión social exentos de impuesto, hasta las cantidades de N\$2,251.23, N\$2,021.28 y N\$1,774.49 respectivamente, si laborara en las Zonas "A", "B" y "C".

Como se puede apreciar en los ejemplos que exponemos, los salarios bajos como los que señalamos, tienen un amplio margen en la exención del impuesto que nos ocupa, por lo que los vales de ayuda social que proponemos, estarían cómodamente en los supuestos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En el caso de que el salario del empleado más las prestaciones de previsión social entre los cuales se encuentran los vales que proponemos, excedieran de los toques anualizados, éstos es, de N\$39,014.85 en la Zona "A", N\$36,255.45 en la Zona "B" y N\$32,933.95 en la Zona "C", en este supuesto la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala, que la exención operaría por el importe de un salario mínimo general de la Zona elevado al año o sea N\$5,573.55, N\$5,179.35 y N\$4,704.85 respectivamente en las Zonas "A", "B" y "C".

Para finalizar nuestros comentarios acerca del trato fiscal a los gastos de previsión social, es pertinente recordar que la limitación a la que nos referimos en el párrafo anterior, por disposición de la propia Ley, en ningún caso debe dar como resultado que la suma de ingresos por salarios y la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del contribuyente elevado al año. Por ejemplo, un trabajador que labora en la Zona "A" y perciba anualmente N\$30,000.00 de salario y N\$11,000.00 en prestaciones de previsión social, estará exento por N\$39,014.85, y tributará sobre el saldo; y en otro caso, un trabajador de la misma Zona "A" que perciba N\$41,000.00 en salarios y N\$12,000.00 en

prestaciones de previsión social, solo estará exento en un salario mínimo elevado al año, ésto es por N\$5,573.55

En cuanto al supuesto de que los vales de ayuda social para despensa no sean considerados para efectos de las cuotas al INFONAVIT, bastaría con hacerle un cargo simbólico al trabajador que los reciba. Por ejemplo, un empleado que tenga derecho en la opción que presentamos a recibir N\$400.00 Nuevos Pesos en vales de ayuda social para despensa, tendría que aceptar un descuento en su salario de N\$40.00 Nuevos Pesos y recibir vales por N\$440.00 Nuevos Pesos.

En efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 143 Fracción d) de la Ley Federal del Trabajo, no se tomarán en cuenta para los efectos de determinar el salario base de cotización al INFONAVIT, la alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas. En el caso que proponemos, como el trabajador no recibe gratuitamente sus vales de despensa, sino que tiene un cargo simbólico por los mismos, dicho ingreso no formará parte del salario base de cotización para las aportaciones del Seguro del retiro y el INFONAVIT.

Desde luego podría pensarse que la anterior medida perjudica al trabajador, sin embargo, como expusimos al tratar la jubilación, las expectativas de un ahorro real en el Sistema de Ahorro para el Retiro son por ahora escasas. En todo caso, si los rendimientos de este fondo llegaran a ser atractivos, bastaría con

omitir el cargo que se haga al trabajador en los vales. Aún cuando lo anterior, indudablemente afectará la negociación que se haga con el Banco, para determinar el importe de los vales que recibirá el trabajador que opte por la propuesta que hacemos, en lugar de ejercer su crédito hipotecario.

En cuanto a la Ley del Seguro Social, ésta tenía un trato igual al antes descrito de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, con motivo de las modificaciones al primer ordenamiento citado, los mencionados vales no formarán parte del salario siempre que su importe no rebase el 40% del salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal, lo que implica que sólo estarán exentos N\$6.10 diarios, lo que al mes significan tan sólo N\$183.24 nuevos pesos.(627).

La medida de recibir vales para despensa, tiene otro atractivo adicional que consiste en que los Bancos puedan negociar la aceptación de estos vales en los centros comerciales; en cuyo caso, al asegurarles las ventas masivas a las tiendas, se puede negociar una bonificación en efectivo o en especie, que también puede beneficiar al grupo de empleados usuarios del vale de despensa.(628).

Queremos insistir, que el propósito de la propuesta que presentamos busca alcanzar distintos objetivos. El primero, que el trabajador se beneficie con un ingreso adicional no acumulable total o parcialmente para efectos fiscales, evitando los gastos y molestias que implican ejercer la prestación hipotecaria, por segunda o más ocasiones.

Por lo que se refiere al Banco, éste obtiene varios beneficios como lo son, en primer término, que al pagarle mejor a su trabajador, logra el arraigo del personal que le es útil.

En segundo lugar, el Banco también se beneficia porque ya no entrega el capital de un crédito hipotecario a su empleado, sino que puede disponer de él, prestarlo a tasas comerciales, y entregarle al empleado en vales, sólo parte de los rendimientos.

65.5.5.- LA JUBILACION.- Cuando tratamos el tema de las jubilaciones en la Banca, expresamos nuestra inquietud acerca del legítimo derecho que tienen los antiguos trabajadores de una fuente de trabajo y de un país, a que se les garantice un modo de vivir digno, cuando ya no pueden por razones de salud o de edad, laborar. Señalamos también, que el asunto se podría convertir en serio problema, si es que se continúa con la tendencia de sólo dejar de trabajar lo antes posible, y precisamente en la misma fuente de trabajo.

Expresamos también nuestra opinión, acerca de buscar términos más productivos para los trabajadores que lleguen a cierta edad o antigüedad en la fuente de trabajo, y que por razones de salud y experiencia, convenga que continúen trabajando en el Banco al que prestan sus servicios. Tal supuesto, podrá convenir a ambas partes, ofreciendo un bono especial a este empleado, que podría pagarse de la reserva de pensiones del propio personal; ésta hipótesis tendría que suponer que se trata de un trabajador útil a la

institución, y la cantidad que se le entregue a este personal, deberá ser tal, que no afecte la reserva a futuro del fondo en cuestión.

Al Banco le convendría la opción que comentamos, ya que conserva a un trabajador productivo y no tiene que contratar a otro empleado con los consiguientes gastos que ésto implica.

Al personal en este supuesto también le convendría, porque además de percibir su salario, obtiene el bono en cuestión, y más aún conserva las prestaciones que normalmente pierde al jubilarse, como son los distintos créditos, clubs, acceso a la práctica de actividades culturales y deportivas, utilidades, etcétera.

Existen algunas otras opciones que antes mencionamos, tales como una jornada reducida, o aprovechar su experiencia en los centros de capacitación con algún incentivo adicional. El catálogo de posibilidades está abierto, lo que buscamos es revertir la tendencia a dejar de laborar en la misma fuente de trabajo.

De esta manera, pensamos que es posible que en las siguientes contrataciones colectivas se pueda buscar alguna opción como las señaladas, para el trabajador que llegue al supuesto de la jubilación. Desde luego, en la contratación deberán quedar muy claras las reglas para evitar dudas, problemas o abusos. Entre estos supuestos, nos parece que será necesario que el personal que se encuentra en la hipótesis, tiene que ser elegido por su productividad real en la institución, ya que de otra manera, resultará más costoso mantener en un centro de trabajo a un empleado innecesario, o que francamente sea un obstáculo para la productividad.

65.5.6.- REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.-

Concluida la primera contratación colectiva en la Banca, nos parece muy importante que se reflexione sobre el futuro de estos acuerdos que requerirán de su revisión.

En esta hipótesis, nos parece indispensable asegurar que la confianza y certidumbre que los clientes del Banco tienen respecto a la institución bancaria, en ningún momento deben quedar en duda, y menos aún por la revisión mencionada.

Aún cuando esta confianza es tradicional, la eventual posibilidad de que una organización sindical emplace a huelga a un Banco para solicitar la revisión del contrato colectivo, provocará una lógica reacción de los clientes que ya antes describimos.

En efecto, como antes mencionamos, todas las personas que puedan disponer de su dinero, aún cuando en ese momento no lo necesiten, lo exigirán, y en efectivo. Quienes pudieran hacer depósitos, dejarán de hacerlo, y en todo caso, quienes pudieran operar con otro Banco, lo harán sin lugar a dudas. Ante esta situación, la prevención legal de que algunas sucursales abran en caso de huelga, no será garantía para el riesgo que se corra; y en tal supuesto, el equilibrio financiero de la institución de crédito se verá seriamente dañado.

Ante este panorama, y reconociendo que hoy como nunca existe una corresponsabilidad en la fuente de trabajo, nos parece no sólo útil, sino absolutamente necesario que se prevea no sólo el

estallamiento de una huelga; sino aún más, que en lo posible se busque evitar el simple emplazamiento para solicitar la revisión del contrato colectivo.

Lo anterior podría lograrse sin violar los derechos constitucionales en esta materia, estableciendo como se ha hecho en algunos contratos, el acuerdo de que por lo menos treinta o sesenta días antes del momento en el que se deba solicitar la revisión, exista la obligación de establecer una conciliación entre las partes.

El emplazamiento y la huelga, conforme a la Constitución y la ley que nos rige, en ningún momento tienen como objeto aniquilar la fuente de trabajo, sino por el contrario, buscan lograr el equilibrio que le permita a los factores de la producción seguir operando. En este sentido, si por mutuo acuerdo las partes convienen con antelación discutir y arreglar el eventual o real desequilibrio existente, al lograr este objetivo, ninguna razón legal o constitucional existirá para arriesgar la estabilidad de la fuente de trabajo con un inútil emplazamiento a huelga. Es por ésto, que nos parece necesario convenir esta posibilidad y evitar así el riesgo que podría correr la fuente de trabajo en los Bancos.

Con lo anterior, concluimos el capítulo que nos ocupa. Reiteramos nuestro reconocimiento al hecho de que las propuestas que hacemos, pueden ser no sólo discutibles y sino inclusive improcedentes. Sin embargo, con todo ésto buscamos resaltar la necesidad que existe de que en lo laboral, se hagan provisiones para la última década del siglo XX, y el ingreso de nuestro país a un

nuevo milenio, en los que en una predicción razonable, el ámbito financiero se caracterizará por que en él existirá una intensa competencia, en la que paradójicamente las empresas tendrán que ofrecer más y mejores servicios a costos menores, y todo esto, lo tendrán que hacer con menos empleados, que deberán estar más capacitados.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La incorporación de los trabajadores de la Banca al régimen burocrático, puso en duda sus prestaciones sociales en el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, su participación en las utilidades de los Bancos, la prima de antigüedad y las indemnizaciones que por despido injustificado tenían.

Igualmente, la determinación estatal de incluir a los trabajadores bancarios en el Apartado "B", ofreció al Estado los medios necesarios para controlar a sus empleados de confianza y al mismo tiempo restarle poder al Sindicalismo Bancario.

SEGUNDA.- Los seis proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y los tres proyectos de Ley que analizamos previos a la iniciativa del Ejecutivo que en definitiva presentó al Congreso de la Unión, no tuvieron vigencia, pero si llegaron a influir en el contenido de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional o en las Condiciones Generales de Trabajo, como a continuación destacamos en cada caso:

1.- En el primer proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, encontramos dos aspectos que después se trasladarían a la Ley, como lo son: el considerar el trato desatento o desacomedido a los clientes como causal de cese, y el calificar como empleados de

confianza a quienes de manera general administren, controlen, registren y custodien información confidencial de las operaciones; hipótesis que hoy aparecen en la Fracción XIV del artículo 20 de la Ley vigente.

El proyecto que nos ocupa, también recoge la práctica en sucursales cuando el personal termina sus labores para que se les permita retirarse antes de su hora de salida; contempla la ayuda para lactancia por el 20% del salario mínimo del Distrito Federal; y la exigencia de que para ejercer el crédito hipotecario la antigüedad fuera ininterrumpida, supuestos que después se trasladarían a los artículos 65, Fracción III, inciso f) y 25, respectivamente del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

2.- En el primer proyecto de Ley Reglamentaria, encontramos la aplicación de los términos de prescripción conforme a la Ley Federal del Trabajo, supuesto que se contemplaría en la interpretación del artículo 5 de la Ley vigente.

Igualmente en el proyecto de Ley que nos ocupa, en su capítulo Séptimo, se regulaba un procedimiento para reconocer la antigüedad con las bases generales de lo que se convirtió en el artículo 42 "C" del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

3.- En el segundo proyecto de Ley encontramos, a propósito del préstamo para necesidades extraordinarias, la fijación de criterios para otorgar este crédito, tales como gastos médicos, accidentes, reparación de la casa-habitación y la posibilidad de

adoptar otros supuestos que tuvieran este carácter en cada Banco; hipótesis que se contemplarían en el artículo 22 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

4.- En el segundo proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, por primera vez se adopta la figura del nombramiento como instrumento para formalizar la relación de trabajo y el aguinaldo de cuarenta días; supuestos que se recogerían en los artículos 2 y 14 de la Ley vigente.

5.- En el tercer proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, encontramos la participación del Sindicato en la formación del catálogo de puestos y en la posibilidad de que éste proponga a candidatos para ocupar puestos de base; supuestos que aparecen en los artículos 2 y 4 de la Ley vigente.

En cuanto a la influencia de este documento en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, la encontramos en: el otorgamiento de licencias para actividades sindicales, en la participación del Sindicato en la integración de las Comisiones Mixtas de Escalafón, Seguridad e Higiene, y en el supuesto de que se fuera a sancionar a cualquier empleado; hipótesis que se trasladarían a los artículos 51, 74, 78, 80 y 107 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

6.- En el cuarto proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, encontramos la participación del Sindicato en la elaboración del instructivo médico, en la integración de la Comisión Mixta de Capacitación, y en la aplicación de los programas del Banco en esta

materia; supuestos que recogería el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo en sus artículos 37, 48, 50 y 78.

7.- En el quinto proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, encontramos la participación del Sindicato en las actividades culturales; supuesto que recogería el artículo 40 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

8.- En el tercer proyecto de Ley Reglamentaria que analizamos, encontramos que se le daba derecho al personal de confianza para demandar su indemnización en caso de despido injustificado; supuesto que se recogería en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo en su artículo 113.

TERCERA.- El Gobierno Mexicano dispuso la elaboración de un Modelo de Condiciones Generales de Trabajo que luego se ajustó a las modalidades especiales de cada Institución de Crédito.

El contenido de este Modelo se determinó con la participación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Asociación Mexicana de Bancos, la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios y la Secretaría de Programación y Presupuesto.

El Modelo que nos ocupa, recogió las disposiciones de la Ley Reglamentaria y los aspectos que destacamos en la segunda conclusión de este trabajo, a propósito de los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo y proyectos de Ley. Adicionalmente entre las disposiciones más sobresalientes del nuevo régimen, encontramos las siguientes:

1.- Cuando el Sindicato hiciera propuestas de candidatos para ocupar puestos de base, la organización sindical podría solicitar los resultados del proceso de selección y formular comentarios que deberían ser tomados en cuenta por la administración del Banco.

2.- Se limitó la intervención del Sindicato a los trabajadores de base sindicalizados.

3.- Se señaló que la intervención de la Comisión Nacional Bancaria serían exclusivamente conciliatoria y no jurisdiccional.

4.- Se estableció la obligación del Banco de informar a los aspirantes a puestos de base, sobre su derecho a formar parte del Sindicato.

5.- Se dividieron las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, para relacionarlos con el capítulo de sanciones.

6.- Se estableció también que previo el acuerdo con el trabajador, se podría hacer el pago del salario a través del abono en cuenta de cheques.

7.- Se estableció la jornada menor por las condiciones físicas del trabajo, sin perjuicio del salario.

8.- Se aumentó de seis a ocho meses el préstamo para automóvil.

9.- En el crédito hipotecario, se estableció que los empleados con más de diez años de antigüedad, que fueran cesados con causa o que renunciaran, se les cobrarían intereses por el saldo insoluto a la tasa del costo porcentual promedio; y que el 80% de los recursos que el Banco tuviera para este tipo de créditos se destinarían a los trabajadores con menos ingresos.

10.- Se incluyó una nueva prestación para ingresar a las tiendas de ISSSTE, lo que finalmente sería la ayuda social por el importe del 1% del salario del personal sindicalizado.

11.- Se aumentó en un 5% el tope del salario mínimo para recibir la ayuda por el pago de renta.

12.- Se amplió a cuarenta meses el tope del seguro de vida.

13.- Para las trabajadoras embarazadas, se cambiaron los descansos natales a treinta días el prenatal y a sesenta el postnatal.

14.- En el servicio médico, se estableció que en caso de emergencias comprobadas o complicaciones médicas, se evitaría que el trabajador tuviera que pagar gastos por este concepto cuando no acudiera al servicio médico institucional.

15.- Se reconoció el derecho de los trabajadores a recibir utilidades en los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

16.- Se incluyó la prima de antigüedad con tope del doble del salario mínimo bancario.

17.- Se señaló que el término de tres años para la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo, se contaría retroactivamente a partir del primero de enero de 1984.

CUARTA.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, presionada por las administraciones de los Bancos y los Sindicatos, y a pesar de lo dispuesto por los artículos 18 de la Ley Reglamentaria y 90 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ordenó antes de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la aplicación de los derechos y prestaciones contenidas en el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo que fueran superiores a los que se tuvieran en los Bancos.

QUINTA.- La primera revisión de Condiciones Generales de Trabajo en la Banca controlada por el Estado, se determinó con la participación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; la Asociación Mexicana de Bancos y la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, y sus resultados fueron aprobados por la Secretaría de Programación y Presupuesto.

SEXTA.- Las modificaciones que encontramos en las Condiciones Generales de Trabajo con motivo de su primera revisión, son las siguientes:

1.- Ilegalmente, se señaló que la presentación de la queja de un empleado ante la Comisión Nacional Bancaria interrumpiría la prescripción.

2.- Como potestativo, se autorizó que si cada Banco y Sindicato estuvieran de acuerdo, sustituyeran el préstamo a corto plazo por un Fondo de Ahorro.

3.- En el crédito para bienes de consumo duradero, cuando el objeto era la compra de un automóvil, se amplió el plazo de pago a cuarenta y ocho meses; y se le fijaron como límites del préstamo, el promedio que se obtuviera de comparar los precios de los vehículos más baratos de fabricación nacional de los modelos existentes en el mercado y el equivalente a diez meses del salario del trabajador.

4.- A propósito del crédito hipotecario, se aumentó la capacidad de descuento al 40% del salario del trabajador; y tratándose de los empleados que renunciaran o fueran cesados con causa, cuando tuvieran diez o más años de antigüedad, se determinó que podrían optar por pagar el costo porcentual promedio sobre saldos insolutos, o la tasa de interés social cuando las características de la vivienda al otorgarse el préstamo correspondieran a esta última clasificación.

5.- En las pensiones por jubilación, se autorizó para su cálculo sustituir el quinquenio por bienio, así como una nueva fórmula de revaluación.

6.- Se estableció un procedimiento para reconocer la antigüedad bancaria.

7.- Se estableció que cuando un Banco se rehusara a admitir a un trabajador por haber llegado más tarde del período de tolerancia, se admitiría que éste último pudiera probar que el retraso fué justificado.

8.- Se estableció que el trabajador hiciera uso de su derecho a vacacionar en uno o dos períodos, teniendo en cuenta las necesidades del Banco.

9.- Se indicó que cada Banco establecería un sistema de estímulos y recompensas para el personal de base.

10.- Se recomendó aumentar al personal sindicalizado la ayuda social del 1% al 2% de su salario.

11.- Se convino constituir el Comité Consultivo de Asuntos Laborales de la Banca.

SEPTIMA.- El nombramiento como instrumento para formalizar la relación de trabajo en el régimen bancario sujeto al Apartado "B", quedó en una situación confusa, dado que la Ley Reglamentaria excluyó la aplicación de los Títulos Primero y Segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se ocupan precisamente del nombramiento.

De esta manera, al ser aplicable la Ley Federal del Trabajo en lo no previsto por las Condiciones Generales de Trabajo, le dieron al nombramiento aspectos contractuales, y generaron la interpretación consistente en que la falta del nombramiento no privaría a los trabajadores de sus derechos ni los eximiría de sus obligaciones.

OCTAVA.- El artículo 4 de la Ley Reglamentaria, al establecer la permanencia en el trabajo hasta cumplir doce meses, quiso mantener el trato que tienen los trabajadores en la Fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo tal situación del régimen bancario en el Apartado "B" es inconstitucional, por violar lo dispuesto en la Fracción IX del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

NOVENA.- En Condiciones Generales de Trabajo, se incluyó expresamente al personal de confianza reconociéndoles el derecho a la indemnización en caso de cese injustificado.

Respecto de este personal, la Ley de Instituciones de Crédito contempla normas que deben tenerse en cuenta para el nombramiento del personal de alta dirección, y causales de suspensión temporal y cese adicionales a las previstas en la Ley Reglamentaria.

DECIMA.- La Ley del Impuesto sobre la Renta ha gravado las prestaciones en crédito de los empleados de confianza desde el año de 1984.

Este impuesto, que se ha hecho extensivo a todos los trabajadores de la Banca a partir de las reformas a dicha Ley publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 20 de diciembre de 1991, es inconstitucional, ya que la base del gravamen fiscal es determinada por una subasta de los Certificados de la Tesorería de la Federación colocados a 90 días, por lo que es la especulación financiera la que determina el impacto económico de este impuesto; hipótesis que viola el mandato contenido en la Fracción IV del artículo 31 de la Constitución Federal, que ordena que los impuestos estén determinados en leyes consideradas éstas en su sentido formal y material.

DECIMA PRIMERA.- La Ley del Impuesto al Valor Agregado, a partir de sus reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1991, grava con una tasa del 10% a los intereses que los empleados bancarios pagan con motivo de sus créditos a corto plazo y de bienes de consumo duradero.

DECIMA SEGUNDA.- Las Condiciones Generales de Trabajo aplicables a los trabajadores bancarios sujetos al Apartado "B", a propósito del Escalafón, otorgan a la antigüedad una situación de privilegio respecto a los demás factores escalafonarios, lo cual es violatorio de los artículos 50 y 51 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

DECIMA TERCERA.- Para los trabajadores bancarios sujetos al Apartado "B" los artículos 13 Fracción III y 16 de Ley Reglamentaria, legitiman los descuentos a su salario destinados al pago de deudas contraídas con motivo de los créditos que reciben como prestaciones.

La disposición en cuestión era necesaria, ya que de no haber existido, se tendría que aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo que en sus artículos 110 Fracciones I y III limitan los adeudos de los trabajadores a un mes de salario y prohíben que las deudas contraídas con el patrón causen intereses.

En este orden de ideas para los trabajadores bancarios sujetos al apartado "A", encontramos que los adeudos que tengan con los Bancos con motivo de sus prestaciones en crédito, que excedan de un mes de salario no son legalmente exigibles conforme a lo dispuesto en la Fracción XXIV del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 110 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Para estos mismos empleados también encontramos que conforme a lo dispuesto en el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, es ilegal el cobro de intereses en los créditos que reciben como prestaciones.

DECIMA CUARTA.- El servicio médico privado que tiene el personal de la Banca, no es prestado directamente por las Instituciones de Crédito; salvo el caso y en forma parcial del Banco

Nacional de Crédito Rural, Sociedad Nacional de Crédito, con sede en el área metropolitana de la Ciudad de México.

En la práctica, los Bancos subrogan el servicio médico contratando a médicos, hospitales y laboratorios, que por su cuenta prestan los servicios que nos ocupan. Esta situación no es admitida ni por la Ley Reglamentaria, ni por la del Seguro Social, y también viola el convenio de subrogación de servicios firmado por la Asociación Mexicana de Bancos y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

DECIMA QUINTA.- Entre las características más importantes del servicio médico que reciben los trabajadores de la Banca encontramos las siguientes:

1.- En caso de incapacidad permanente, total o parcial por riesgo de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social paga la pensión que le corresponde y en adición a ésta, los empleados tienen derecho a recibir un 50% del monto de la misma en dinero que otorga directamente el Banco.

Igualmente, como algo potestativo para las instituciones de crédito, éstas pueden, en lugar de la prestación anterior, otorgar una pensión vitalicia de retiro como si se tratara de un empleado jubilado, si es que esta última no excede de la cantidad que el trabajador tendría derecho a los 55 años de edad y no resulta superior a tres veces el salario mínimo bancario.

2.- Los hijos del trabajador que estén sanos, sean solteros y que no estudien en planteles del Sistema Educativo Nacional, tienen derecho a las prestaciones por enfermedades y accidentes hasta que cumplan 21 años de edad, en contraste con la Ley del Seguro Social que sólo otorga esta prestación hasta los 16 años.

3.- Las Condiciones Generales de Trabajo, ilegalmente limitan en caso de enfermedad, la prestación del servicio médico a los beneficiarios del trabajador a cincuenta y dos semanas.

4.- Cuando el enfermo es el trabajador, las Condiciones Generales de Trabajo señalan que se le pagará salario íntegro y desde el primer día de incapacidad, todo ésto durante cincuenta y dos semanas, las cuales se pueden prorrogar por otro período igual cuando el dictamen médico determine que el empleado puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo; o que el abandono del tratamiento puede agravar la enfermedad o causar un estado de invalidez; mientras que en la Ley del Seguro Social se le otorga un subsidio al trabajador a partir del cuarto día y la prórroga sólo opera por veintiséis semanas más.

5.- En caso de maternidad, la mujer trabajadora bancaria tiene derecho a treinta días de descanso anteriores a la fecha esperada para el parto y sesenta días inmediatamente posteriores, todos con goce de salario íntegro y adicionalmente un mes de salario como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento; mientras que, en la Ley del Seguro Social los descansos son de

cuarenta y dos días antes del parto y cuarenta y dos días después, y no existe la ayuda económica antes mencionada.

6.- En caso de inconformidad de un trabajador con el dictamen de un médico contratado por el Banco, se preve que el trabajador por sí mismo o a través del Sindicato pueda pedir otro dictamen. En este caso el Banco, si no se conforma con la opinión, se establece que de común acuerdo se designe a otro médico cuya opinión será definitiva y que los gastos y honorarios de ese tercero los pague quien no haya tenido la razón.

DECIMA SEXTA.- Las Condiciones Generales de Trabajo establecen como facultad potestativa e indelegable del Consejo Directivo de cada Banco, la de reconocer la antigüedad del personal que hubiere laborado en otras instituciones del sistema bancario para ejercer prestaciones en crédito y para jubilación.

Respecto al reconocimiento de antigüedad para ejercer prestaciones, debe considerarse excluido el crédito hipotecario, dado que conforme a las Condiciones de Trabajo se requiere para ejercer esta prestación entre otros requisitos la de 5 años de antigüedad ininterrumpidos anteriores a la fecha en la que se pretende ejercer el préstamo.

En cuanto al reconocimiento de antigüedad para jubilaciones, los términos en los que están redactadas las Condiciones Generales de Trabajo, señalan que cuando el reconocimiento sea de menos de 25 años, el trabajador solicitante debe tener cuando menos 10 años de antigüedad en la Institución que le reconozca la

antigüedad. Sin embargo el mismo ordenamiento convierte este último requisito en dispensable, por lo que potestativamente se pueden reconocer antigüedad hasta de 25 años con haber laborado un sólo día en el Banco que otorga el reconocimiento, todo lo cual puede conducir a abusos.

En esta misma materia las Condiciones Generales de Trabajo no son claras para fijar el criterio de servicios ininterrumpidos, por lo que en la práctica se han aplicado dos opiniones. La primera, que no debe mediar más de un día entre los dos trabajos en Bancos distintos. La segunda opinión, sostiene que basta con que no se haya establecido relación de trabajo fuera del sistema bancario para que se esté en el supuesto de servicios ininterrumpidos. Esta doble interpretación no da certeza jurídica a este beneficio.

También cuando el trabajador que solicita el reconocimiento de antigüedad, hubiere recibido del Banco anterior alguna indemnización, las Condiciones Generales de Trabajo señalan que debe de entregar lo que hubiere recibido. Esta disposición ha permitido en la práctica una doble interpretación. La primera, que debe de regresar la cantidad neta, ésto en sin impuestos y la otra que debe de reembolsar la cantidad incluyendo impuestos. Esta doble situación también conduce a la inseguridad jurídica en la aplicación de este beneficio.

DECIMA SEPTIMA.- El Modelo de Condiciones Generales de Trabajo se adoptó en todos los Bancos controlados por el

Estado, en algunos casos con las modificaciones que a continuación enumeramos:

1.- En el Banco del Atlántico, Sociedad Nacional de Crédito aparecen modificaciones en el aguinaldo y en el seguro de vida.

2.- En el Banco Nacional de México, Sociedad Nacional de Crédito, existe una sola modificación con motivo del préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero.

3.- En el Banco BCH, Sociedad Nacional de Crédito no existe ninguna modificación.

4.- En el Banco del Centro, Sociedad Nacional de Crédito, existen modificaciones en las condiciones para otorgar la jubilación y en la revaluación de la pensión.

5.- En Bancomer, Sociedad Nacional de Crédito, existe un seguro opcional para trabajadores y jubilados y modificaciones en la prima vacacional.

6.- En el Banco Nacional de Crédito y Servicios, Sociedad Nacional de Crédito, existen modificaciones en el crédito para la adquisición de bienes de consumo duradero y una gratificación por matrimonio.

7.- En Banoro, Sociedad Nacional de Crédito, existen modificaciones a propósito del seguro de vida; se otorga un fondo

de ahorro a los trabajadores y existe una compensación para los empleados que prestan sus servicios en cajas.

8.- En el Banco Mercantil de Norte, Sociedad Nacional de Crédito, existe sólo una modificación con motivo del seguro de vida.

9.- En Banpaís, Sociedad Nacional de Crédito, se adiciona un premio por puntualidad pero debe tenerse en cuenta que al margen de Condiciones Generales de Trabajo, se otorgan otras prestaciones tales como pensión por viudez, subsidio para despen-sas, fondos de ahorro y una ayuda familiar por dependientes.

10.- En Multibanco Comermex, Sociedad Nacional de Crédito, existen modificaciones en las normas a propósito de los créditos a corto plazo para automóvil.

También existen modificaciones en el seguro de vida y adicionalmente hay una ayuda para despen-sa.

11.- En Banca Confía, Sociedad Nacional de Crédito, se adiciona una ayuda para gastos alimenticios y un mes de salario para el caso de fallecimiento del trabajador.

12.- En Banca Cremi, Sociedad Nacional de Crédito, existen modificaciones en el seguro de vida y un subsidio adicional para la compra de artículos de primera necesidad.

13.- En Banco Internacional, Sociedad Nacional de Crédito, existen modificaciones en el crédito a corto plazo, y en el seguro de vida.

También adicionalmente se otorgan vales de comida y existe un premio de puntualidad.

14.- En el Banco Mercantil de México, Sociedad Nacional de Crédito, se adicionan normas de seguridad e higiene y obligaciones que tendrá el trabajador en caso de enfermedad.

15.- En el Banco de Oriente, Sociedad Nacional de Crédito, existen variaciones en la forma de pago del crédito hipotecario, en el seguro de vida y una simbólica ayuda para gastos de matrimonio.

16.- En Banca Promex, Sociedad Nacional de Crédito, existen modificaciones en el préstamo para la compra de bienes de consumo duradero, en el seguro de vida, y en materia de jubilación.

También se adiciona un premio por perseverancia y antigüedad, y un permiso adicional en caso de matrimonio de hermanos o hijos.

17.- En Banca Serfín, Sociedad Nacional de Crédito, existen modificaciones en el seguro de vida y hay un seguro de vida adicional para el caso de accidentes en viajes de trabajo.

18.- En Banco Mexicano Somex, Sociedad Nacional de Crédito, las modificaciones se refieren a la retribución por antigüedad, al préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero y en el préstamo de corto plazo.

También existen modificaciones en el caso de jubilación, en las vacaciones, y adicionalmente de una dote matrimonial.

Existen también en este documento, prestaciones para empleados que se van a recibir de alguna carrera profesional, gastos de traslado y un procedimiento distinto de estímulos y recompensas.

19.- En el Banco de México, las modificaciones se refieren a las vacaciones, a las licencias y al reconocimiento de antigüedad.

También hay modificaciones en las normas relativas a la seguridad e higiene, en la jubilación, en las pensiones o prestaciones por muerte, en el aguinaldo, y en la compensación por antigüedad.

Existen adicionalmente una prestación especial por gastos extraordinarios, cupones para la adquisición de artículos de primera necesidad, ayudas para estacionamiento, servicio de comedor y canasta navideña.

20.- En el Banco Nacional de Comercio Exterior, Sociedad Nacional de Crédito, las modificaciones que encontramos se refieren

al aguinaldo, a la compensación por antigüedad, al préstamo a corto plazo, al crédito para la compra de bienes de consumo duradero y al préstamo hipotecario.

Existen también modificaciones en la jubilación, en el reconocimiento de antigüedad, en las vacaciones y en los permisos y licencias.

Hay adicionalmente un subsidio para artículos de primera necesidad, subsidio familiar, participación en un seguro de vida y un simbólico fondo de ahorro.

Existe también un sistema opcional para los casos de defunción, bien sea por el pago de una cantidad o por un régimen de pensiones.

21.- En el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, Sociedad Nacional de Crédito, encontramos modificaciones relativas al aguinaldo, a la compensación por antigüedad y el los impuestos que en éste supuesto, los paga el Banco.

Existe una prestación adicional por el fallecimiento del cónyuge o concubino, o parientes en primer grado y existen además permisos y licencias especiales y adicionales.

También debe tomarse en cuenta a propósito de esta Institución, que como no existe Sindicato en este Banco, no aparecen disposiciones que se refieran a esta Organización.

22.- En el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, Sociedad Nacional de Crédito, encontramos modificaciones a propósito del aguinaldo, en la compensación por antigüedad, en el préstamo para automóvil, y en el préstamo hipotecario.

También existen modificaciones en la sustitución de la prestación consistente en el ingreso a las tiendas del ISSSTE; existe un subsidio para la adquisición de artículos de primera necesidad y hay un servicio de guardería.

Existe una dote matrimonial o por embarazo; un seguro de vida; y pagos por fallecimiento por la defunción de algún familiar que sea dependiente económico del trabajador.

Hay también participación en un seguro opcional, y premios: por antigüedad, por tomar cursos, por puntualidad y eficiencia, por sugerencias hechas, y por terminar la enseñanza primaria o secundaria.

Existen también, mayores aportaciones en las cuotas para clubes deportivos por parte del Banco; ascensos por capacitación; una ayuda para tesis; permisos y licencias por contraer matrimonio, para preparar el examen profesional y por motivos especiales.

23.- En el Banco Nacional del Pequeño Comercio, Sociedad Nacional de Crédito, encontramos modificaciones a propósito del aguinaldo y en la compensación por antigüedad.

24.- En el Sistema Banrural, encontramos modificaciones relacionadas con los permisos y licencias, en la jubilación, en las aportaciones que el Banco hace para clubes deportivos, en los créditos hipotecarios y en el préstamo de bienes de consumo duradero.

También existen modificaciones en la compensación por antigüedad, en el aguinaldo, en el reconocimiento de antigüedad y en la regulación de las Comisiones Mixtas.

Adicionalmente, observamos un trato especial a la prestación para el uso de lentes, prestaciones en caso de fallecimiento del trabajador o pensionado y ayuda para impresión de tesis.

También adicionalmente se otorgan vales para despensa, gratificaciones a trabajadoras en distintas hipótesis; existe una cooperación alimenticia y gratificaciones económicas discrecionales.

25.- En la Financiera Nacional Azucarera, Sociedad Nacional de Crédito, encontramos modificaciones en relación con horas extras, en las vacaciones, en los permisos y licencias, en el aguinaldo, y en la retribución por antigüedad.

Hay beneficios para la adquisición de artículos de primera necesidad, ayuda para renta, y subsidio a los jefes de familia.

Existe adicionalmente una ayuda para el pago de refrigerio y de azúcar, y un préstamo a mediano plazo especial.

También existen modificaciones en los préstamos hipotecarios, en la jubilación y en el reconocimiento de antigüedad.

Existe un pago por defunción, ayuda económica para el caso de fallecimiento de parientes del trabajador, una dote nupcial, beneficios para promover la superación de sus empleados y otros estímulos y recompensas.

26.- En Nacional Financiera, Sociedad Nacional de Crédito, encontramos modificaciones en el reconocimiento de antigüedad, en las vacaciones, en las licencias, en el aguinaldo, en la compensación por antigüedad y en la jubilación.

Existe un régimen opcional para el caso de defunción, gastos de funeral, y ayuda por el fallecimiento del cónyuge o familiares dependientes económicos.

Existe un subsidio para la compra de artículos de primera necesidad, ayuda para gastos de recepción profesional y un fondo de ahorro.

También hay modificaciones a los créditos hipotecarios, de bienes de consumo duradero y para necesidades extraordinarias, y se establece un régimen para el pago de prestaciones durante la suspensión de la relación de trabajo.

27.- Finalmente en el Patronato del Ahorro Nacional, Sociedad Nacional de Crédito, encontramos modificaciones a

propósito del aguinaldo, en el préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero, en el reconocimiento de antigüedad y en la jubilación.

Existe adicionalmente una dote matrimonial, premios por puntualidad, permisos especiales y otras recompensas.

DECIMA OCTAVA.- Admitida la huelga en los Bancos privados, y reconociendo que este evento puede afectar intereses y derechos ajenos a las partes en conflicto, la Ley de Instituciones de Crédito ordena que antes de la suspensión de labores, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje oyendo a la opinión de la Comisión Nacional Bancaria, cuidará que queden abiertos el número indispensable de oficinas y de trabajadores laborando, para que el público pueda disponer del efectivo y valores exigibles a la institución bancaria.

Aún cuando la limitación al derecho constitucional de huelga que nos ocupa, al constar en una Ley ordinaria la torna en inconstitucional, nos parece justo que los clientes puedan disponer de su patrimonio que es ajeno al problema.

El reenvío que el artículo 121 de la Ley de Instituciones de Crédito hace a la Ley Federal del Trabajo, para que la Junta determine cuales locales y que trabajadores deben seguir laborando para atender a la clientela, no está previsto por el ordenamiento laboral invocado, por lo que la Junta Federal oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria, discrecionalmente deberá tomar la

determinación correspondiente. En este supuesto pensamos que sería más correcto en mérito a la garantía constitucional de audiencia que se escuchara también a las partes en conflicto.

DECIMA NOVENA.- El artículo 8 Transitorio de la Ley de Instituciones de Crédito dispone con efectos permanentes, que los Sindicatos que existan en la Banca privada sólo podrán ser de empresa, o sea que estén formados por empleados que presten sus servicios al mismo Banco, lo que constituye una excepción a la Ley Federal del Trabajo que admite diversos tipos de Sindicatos.

VIGESIMA.- En la mayor parte de los contratos colectivos de los Bancos desincorporados del Estado desapareció el reconocimiento de antigüedad.

Los aspectos más significativos que se modificaron en cada uno de los contratos son los siguientes:

1.- En el Contrato Colectivo del Banco del Atlántico, S.A., se pactó una amplia movilidad de los trabajadores; se incluyó con limitaciones la cláusula de separación de los trabajadores que renuncien o sean expulsados del Sindicato; y se adicionó un vale de dispensa.

2.- En el Contrato Colectivo del Banco Nacional de México, S.A., se incluyen las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación del trabajador en caso de renuncia o expulsión del Sindicato.

También se pactó una amplia movilidad de los trabajadores; y no existe el escalafón.

Finalmente en este contrato se aumenta la tasa de interés a los ex empleados en el crédito de bienes de consumo duradero.

3.- En el Contrato Colectivo Banco Unión, S.A., se pacta la cláusula de exclusión de ingreso y de separación del trabajador en caso de renuncia al Sindicato o por expulsión del mismo.

También se modifica el permiso para preparar el examen profesional de un trabajador y se modifican las condiciones de los créditos para la adquisición de bienes de consumo duradero e hipotecario.

En materia de servicio médico se incluye la ortodoncia pediátrica e interceptiva, y se limita el subsidio otorgado al trabajador en caso de enfermedad no profesional.

4.- En el Contrato Colectivo de Bancomer, S.A., se pacta la cláusula de separación en los casos de renuncia del trabajador o de su expulsión del Sindicato; se modifica la ayuda para lactancia y se adicionan dos días de permiso.

Adicionalmente Bancomer, S.A. y el Sindicato contratante celebraron 34 convenios que modifican las condiciones de trabajo en esta institución.

5.- En el Contrato Colectivo de BanCrecer, S.A., se pacta una amplia movilidad de horarios y centros de trabajo para los empleados, y se modifica la tasa de interés para los exempleados en el crédito de bienes de consumo duradero.

Se pacta en este contrato que el Banco determinará unilateralmente al personal que sería sindicalizable y que este personal quedará sindicalizado por efecto de su contratación como trabajador.

Finalmente, en este contrato se pacta la cláusula de separación del trabajador para el caso de que renuncie al Sindicato o sea expulsado del mismo.

6.- En el Contrato Colectivo de Banoro, S.A., se contempla la cláusula de exclusión por ingreso y de separación en caso de renuncia o expulsión del Sindicato y se pacta la subcontratación de labores permanentes en el Banco que sean ajenas al objeto social de la institución de crédito.

Se incluye un vale de despensa; se modifica la prima vacacional, y se establece un permiso adicional de dos días.

7.- En el Contrato Colectivo del Banco Mercantil del Norte, S.A., existe con limitaciones la cláusula de separación de los trabajadores que renuncien o sean expulsados del Sindicato.

Adicionalmente, se contempla un seguro de vida y se recoge el subsidio del 3% y el fondo de ahorro que ya tenía este

personal, pero que no aparecía en sus Condiciones Generales de Trabajo.

8.- En el Contrato Colectivo de Banpaís, S.A., se faculta al Banco para subcontratar los trabajos que no sean de actividades fundamentales del Banco, y se recogen prestaciones que tenían los empleados, pero que no aparecían en sus Condiciones Generales de Trabajo tales como pensión vitalicia de retiro, seguro de vida y pago de gastos de defunción.

También encontramos que en este contrato se pacta con limitaciones la cláusula de separación del trabajador en caso de renuncia o expulsión del Sindicato.

9.- En el Contrato Colectivo de Multibanco Comermex, S.A., se excluye al personal de confianza, y se pacta la cláusula de exclusión de ingreso, y con limitaciones la de separación del trabajador en caso de renuncia o expulsión del Sindicato.

También encontramos modificaciones en el aguinaldo, el crédito para la compra de automóviles, en la ayuda para despensa, en la remuneración de la jornada extraordinaria y en las vacaciones.

También se adicionan en este contrato un permiso para la madre trabajadora por tres días y un seguro que cubre el riesgo de invalidez permanente.

10.- En el Contrato Colectivo de Banca Confía, S.A., se pacta la movilidad de los empleados a cualquier centro de trabajo, y

con limitaciones se pacta la cláusula de separación de los trabajadores en caso de renuncia o expulsión del Sindicato.

Igualmente, en este contrato se fijan reglas para renovar el crédito de bienes de consumo duradero y se modifica la tasa de interés para los exmpleados en este préstamo.

11.- En el Contrato Colectivo de Banca Cremi, S.A., se autoriza la subcontratación de labores ajenas al objeto social del Banco, y se incluyen las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación por renuncia o expulsión del Sindicato.

Se establecen modificaciones al crédito para la adquisición de automóvil, estímulos en materia de capacitación y se incluye un permiso adicional para las madres trabajadoras.

12.- En el Contrato Colectivo de Banco Internacional, se establece que no será aplicable al personal de confianza, y se pactan las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación del trabajador en caso de renuncia o expulsión del Sindicato.

Se pacta una movilidad temporal y limitada de horarios, centros de trabajo y actividad de los empleados; y para los exmpleados se modifican las tasas de interés en los créditos de corto plazo e hipotecario, y el plazo de pago en el préstamo para necesidades extraordinarias.

En este contrato se pacta que el ajuste fiscal de fin de año se haga en partes; se adiciona un vale anual para despensa; y

se recogen las normas que ya tenían los empleados, pero que no aparecían en sus Condiciones Generales de Trabajo, a propósito de un premio por puntualidad anual extraordinario, la remuneración en jornada nocturna, y en zonas geográficas de vida cara.

También se aumenta el seguro de vida y se modifica la ayuda para la impresión de tesis profesional.

13.- En el Contrato Colectivo de Banco Mercantil Probusa, S.A., se pacta la movilidad del personal en la plaza en la que fueron contratados, y con limitaciones, se incluye la cláusula de separación del trabajador que renuncie o sea expulsado del Sindicato.

14.- En el Contrato Colectivo del Banco de Oriente, S.A., se pacta la movilidad del personal en la plaza en la que fueron contratados y se incluye la cláusula de separación del trabajador que renuncie o sea expulsado del Sindicato.

15.- En el Contrato Colectivo de Banca Promex, S.A., se incluye con limitaciones la cláusula de separación para el trabajador que renuncie al Sindicato o sea expulsado del mismo; y se limita el crédito hipotecario a los trabajadores que tengan dependientes económicos.

16.- En el Contrato Colectivo de Banca Serfín, S.A., se excluye al personal de confianza; se autoriza la subcontratación de labores ajenas al objeto social del Banco y se pacta la cláusula de

separación para el caso del personal que renuncie o sea expulsado del Sindicato.

También encontramos que en este contrato, se conviene la movilidad limitada del personal en puesto y lugar de trabajo.

En este contrato se aumenta el vale de despensa, la retribución por jornada nocturna y el seguro de vida para empleados y jubilados; así como la tasa de interés en el crédito de bienes de consumo duradero para los trabajadores que renuncien o sean despedidos con justificación.

17.- El Contrato Colectivo de Banco Mexicano, S.A., fué modificado por un convenio de las partes en las que se redujeron las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo; y se aumentó la tasa de interés en todos sus créditos.

A los trabajadores a los que se les redujo sus prestaciones, y a los que tenían sus créditos ejercidos y se les aumento la tasa de interés, se les otorgó un aumento variable a su salario diario.

VIGESIMA PRIMERA.- El uso de la alta tecnología, la formación de grupos financieros, la autorización para el funcionamiento de nuevos Bancos, y la política del actual gobierno hacia una economía de mercado y de apertura internacional, nos llevan a pronosticar razonablemente que la Banca en México operará buscando mayor calidad y rentabilidad de sus recursos humanos.

VIGESIMA SEGUNDA.- En la Banca mexicana han aparecido y tienden a proliferar dos tipos de filiales:

Las primeras, que han sido y serán utilizadas para abatir las condiciones de trabajo de los empleados bancarios en labores de escasa rentabilidad para los Bancos.

Las segundas, que han sido y seguirán siendo utilizadas para cambiar la forma de pago a los empleados eliminando prestaciones y remunerando el trabajo con salarios exclusivamente en numerario, normalmente en cantidad superior a los que rigen en la Banca.

VIGESIMA TERCERA.- Ante los cambios a los que estará sujeta la Banca en México, la capacitación será el mejor recurso para conservar la fuente de trabajo, por lo que proponemos:

1.- Ampliar la capacitación a las materias de trabajo que formarán parte de los grupos financieros y promover la polivalencia.

2.- Otorgar incentivos económicos para fomentar la capacitación.

3.- Regular el ingreso y remuneraciones de los aprendices externos, temporalmente y mientras realmente se capaciten.

4.- Modificar la estructura actual para constituir las becas crédito, con el compromiso real del Banco, de ofrecerle un reacom-

do digno a los empleados capacitados a través de esta prestación que se queden en la institución.

En esta propuesta, el dinero que se recuperara de las becas crédito, serviría para ampliar las becas que otorgue el Banco a sus empleados, o inclusive para asignárselas a los hijos de los trabajadores.

VIGESIMA CUARTA.- Es factible negociar los periodos vacacionales para que el trabajador pueda optar por un período menor de descanso, pero superior al mínimo legal, aumentando la prima vacacional, de tal suerte que la suspensión de labores sea menor y que el empleado disfrute de esta prestación con recursos económicos reales para lograr el objetivo de esta prestación.

VIGESIMA QUINTA.- Sería factible que los trabajadores bancarios mientras no ejercieran su crédito hipotecario, optaran por recibir mensualmente una cantidad de dinero en vales de despensa, para buscar que su importe estuviera total o parcialmente exento de impuestos.

Esta propuesta, permitiría al trabajador aumentar sus ingresos mensuales y beneficiaría al Banco, ya que el pago mensual de estos vales le representaría un costo menor al del crédito hipotecario, y al tener a sus empleados mejor pagados, éstos tendrían mayor arraigo e interés en la fuente de trabajo.

VIGESIMA SEXTA.- La tradición consistente en que el empleado goce sus prestaciones en crédito individualmente, puede

ser cambiada de tal suerte que al ejercer en grupo sus prestaciones aproveche los beneficios económicos de la adquisición al mayoreo.

Esta propuesta puede lograrse organizando a los trabajadores en uno o varios fideicomisos que abaraten las condiciones de compra por el volumen de bienes que se adquieran.

VIGESIMA SEPTIMA.- Finalmente, la tendencia en materia de jubilaciones consistente en sólo dejar de trabajar lo antes posible y precisamente en la misma fuente de trabajo es totalmente improductiva.

Es posible buscar mejores términos para los empleados que lleguen a cierta edad o antigüedad, en la misma fuente de trabajo y que por razones de salud y experiencia convenga que continúen en el Banco al que prestan sus servicios.

Tal supuesto podría convenir a ambas partes, ofreciéndole al personal que esté en esas circunstancias un bono especial que podría pagarse del fondo de pensiones. Tal hipótesis tendría que suponer que se trata de un trabajador útil, y que la cantidad que se le entregue deberá ser tal que no afecte la reserva que a futuro debe tener el fondo de pensiones.

NOTAS

- (1). Cfr. LOPEZ Portillo José, Mis Tiempos, Tomo II, Fernández Editores, p. 1353 y ss.
- (2). Por los objetivos del trabajo, no analizamos el tema relativo a los alcances del Decreto del Ejecutivo Federal del 1° de septiembre de 1982 y su polémica interpretación, para definir si fue expropiatorio, nacionalizador, estatizante o confiscatorio, y por lo tanto sólo nos limitamos a revisarlo en su aspecto laboral.
- (3). Cfr. PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA, "Revista Mexicana de Justicia", Núm, 3 Vol I Julio-Septiembre 1983. Esta obra publica diversas conferencias de actualización sobre Derecho Bancario, que se dictaron en la Facultad de Derecho de la UNAM, y se ocupan ampliamente del texto, contenido y problemas surgidos con motivo de la expedición del Decreto del Ejecutivo Federal del 1° de Septiembre de 1982.
- (4). Cfr. SANTOS Azuela Héctor y VALDERRAMA Navarro Luis Gerardo, Régimen Profesional en el Sector Bancario, en ESTUDIOS JURIDICOS EN MEMORIA DE ROBERTO L. MANTILLA MOLINA, Edit. Porrúa, México 1984, p. 763 y ss.
- (5). El contenido de este capítulo y los distintos proyectos que se analizan, confirman el hecho de que no había en aquella época una determinación total y global, para organizar los recursos humanos de la Banca.

- (6). Cfr. TELLO Carlos, *La Nacionalización de la Banca en México*, Siglo XXI Editores, México 1984, p.p. 13, 45 y 67.
- (7). Vid. CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Porrúa, México 1982, p. 504 y ss; DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Edit. Porrúa, 4a. Ed. p. 374 y s.
- (8). Cfr. SANTOS Azuela Héctor y VALDERRAMA Navarro Luis Gerardo, *Opus Citatus*. p. 766 y s.
- (9). Cfr. LOPEZ Portillo José, *Opus Citatus*. p. 1353 y ss. En donde el autor, relata las discrepancias que existieron sobre la estructura futura de la Banca entre él, quien quería que los Bancos fueran organismos descentralizados y el Presidente electo, Miguel de la Madrid Hurtado, quien como después resultó, pensaba que fueran sociedades nacionales de crédito.
- (10). Vid. ACOSTA Romero Miguel y DE LA GARZA Campos Laura Esther, *Derecho Laboral Bancario*, Edit. Porrúa, México 1988, p. 18 y ss y SANTOS Azuela Héctor y VALDERRAMA Navarro Luis Gerardo, *Opus Citatus*. p. 763.
- (11). Reforma Publicada en el "Diario Oficial de la Federación" del 28 de noviembre de 1982.
- (12). Cfr. SANTOS Azuela Héctor y VALDERRAMA Navarro Luis Gerardo, *Opus Citatus*. p. 765 y ss.

(13). Cfr. Arts. 2, 7 y 98 Frac. XVI, XVII y XXXI del Primer Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo.

(14). Cfr. Art. 8 Idem.

(15). Cfr. Art. 9 Ibidem.

(16). Cfr. Art. 18 Ib.

(17). Cfr. Art. 30 Ib.

(18). Cfr. Art. 32 Ib.

(19). Cfr. Art. 32 Frac. III Inc. E. Ib.

(20). Cfr. Art. 58 Ib.

(21). Cfr. Arts. 56 - 90 Ib.

(22). Durante el mes de agosto de 1982, el Ejecutivo Federal envió al Congreso de la Unión la iniciativa de lo que después sería la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, en la que se ordenaba en sus artículos transitorios que las sociedades anónimas se transformarían en sociedades nacionales de crédito, lo que nos permite señalar que en el ámbito legislativo, se consideraba que las sociedades anónimas habían sido objeto de expropiación y más aún, que continuaban con su personalidad y sus propias responsabilidades laborales.

(23). Cfr. Art. 3 del Primer Proyecto de Ley Reglamentaria.

(24). Cfr. Art. 28 Frac. XV, XVI y XXI Idem.

(25). Cfr. Art. 7 Ibidem.

(26). Cfr. Art. 10 Ib.

(27). Cfr. Art. 8 Ib.

(28). Cfr. Arts. 16 - 22 Ib.

- (29). Cfr. Arts. 40 - 43 lb.
- (30). Cfr. Art. 42 lb.
- (31). Cfr. Art. 65 lb.
- (32). Cfr. Art. 80 lb.
- (33). Cfr. Art. 90 lb.
- (34). Cfr. Arts. 93 - 96 Fracc. VII lb.
- (35). Cfr. Arts. 96 - 199 lb.
- (36). Cfr. Art. 101 lb.
- (37). Cfr. Arts. 198 - 137 lb.
- (38). Cfr. Arts. 152 - 154 lb.

- (39). Cfr. Arts. 45 Frac. XVI y 51 del Segundo Proyecto de Ley Reglamentaria.

- (40). Cfr. Art. 16 Idem.
- (41). Cfr. Art. 19 Ibidem.
- (42). Cfr. Art. 17 lb.
- (43). Cfr. Arts. 57 - 59 lb.
- (44). Cfr. Arts. 297 - 241 lb.
- (45). Cfr. Arts. 28 - 30 lb.
- (46). Cfr. Arts. 46, 47 y 309 lb.
- (47). Cfr. Art. 47 lb.
- (48). Cfr. Arts. 54 y 55 lb.
- (49). Cfr. Art. 60 lb.
- (50). Cfr. Art. 64 lb.
- (51). Cfr. Art. 69 lb.
- (52). Cfr. Arts. 88 y 93 lb.
- (53). Cfr. Art. 108 Frac. III lb.

- (54). Cfr. Art. 101 lb.
- (55). Cfr. Art. 89 lb.
- (56). Cfr. Art. 119 lb.
- (57). Cfr. Art. 122 lb.
- (58). Cfr. Art. 129 lb.
- (59). Cfr. Arts. 135 y 136 lb.
- (60). Cfr. Art. 147 lb.
- (61). Cfr. Art. 143 lb.
- (62). Cfr. Arts. 167 - 191 lb.
- (63). Cfr. Arts. 192 - 198 lb.
- (64). Cfr. Arts. 241 - 244 lb.
- (65). Cfr. Arts. 248 - 294 lb.
- (66). Cfr. Arts. 295 - 302 lb.
- (67). Cfr. Arts. 303 lb.

- (68). Cfr. Art. 2 del Segundo Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo.

- (69). Cfr. Arts. 3, 4 y 5 Idem.
- (70). Cfr. Art. 6 Ibidem.
- (71). Cfr. Arts. 34, 35 y 36 lb.
- (72). Cfr. Art. 38 Frac. II lb.
- (73). Cfr. Art. 41 lb.
- (74). Cfr. 40 lb.
- (75). Cfr. Arts. 57 - 63 lb.
- (76). Cfr. Arts. 64 y 65 lb.
- (77). Cfr. Arts. 67 - 74 lb.

(78). Cfr. Art. 2 del Tercer Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo.

(79). Cfr. Art. 3 Idem.

(80). Cfr. Arts. 4, 12, 15, 57, 60, 61, 64 y 66 Ibidem.

(81). Cfr. Art. 11 lb.

(82). Cfr. Art. 29 lb.

(83). Cfr. Art. 31 lb.

(84). Cfr. Art. 35 bis lb.

(85). Cfr. Art. 38 lb.

(86). Cfr. Art. 39 lb.

(87). Cfr. Art. 41 lb.

(88). Cfr. Art. 42 lb.

(89). Cfr. Arts. 47 Frac. II y 51 bis lb.

(90). Cfr. Art. 53 lb.

(91). Cfr. Arts. 54 - 59 lb.

(92). Cfr. Arts. 63 - 67 lb.

(93). Cfr. Art. 71 lb.

(94). Cfr. Arts. 72 - 76 lb.

(95). Cfr. Art. 77 lb.

(96). Cfr. Arts. 5, 11, 16, 18, 21, 29, 30, 32 y 38 del Cuarto Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo.

(97). Cfr. Arts. 44, 52, 64 y 116 Idem.

(98). Cfr. Arts. 28, 34 y 35 Ibidem.

(99). Cfr. Art. 116 lb.

(100). Cfr. Arts. 4 y 6 lb.

- (101). Cfr. Arts. 7 y 115 lb.
- (102). Cfr. Art. 36 lb.
- (103). Cfr. Arts. 42, 55 y 58 lb.
- (104). Cfr. Art. 43 lb.
- (105). Cfr. Arts. 52, 53, 54, 65 y 103 lb.
- (106). Cfr. Arts. 106 - 111 lb.
- (107). Cfr. Arts. 128 - 134 lb.
- (108). Cfr. Arts. 2 y 105 del Quinto Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo.
- (109). Cfr. Art. 102 Frac. XIV, XV y XVI Idem.
- (110). Cfr. Arts. 3, 4 y 5 Ibidem.
- (111). Cfr. Arts. 9, 14, 17, 26, 37, 46, 48, 62 y 95 lb.
- (112). Cfr. Arts. 60 - 94 lb.
- (113). Cfr. Art. 97 lb.
- (114). Cfr. Arts. 25, 88, 103 y 104 lb.
- (115). Cfr. Art. 33 Frac. II lb.
- (116). Cfr. Art. 36 lb.
- (117). Cfr. Art. 98 lb.
- (118). Cfr. Arts. 53, 68 y 85 del Tercer Proyecto de Ley Reglamentaria.
- (119). Cfr. Art. 19 Idem.
- (120). Cfr. Arts. 7 y 48 Ibidem.
- (121). Cfr. Art. 88 lb.
- (122). Cfr. Arts. 97 - 104 lb.

- (123). Cfr. Arts. 29 - 32 y 2° Transitorio Ib.
- (124). Vid. "UNO MAS UNO", No al Apartado C, 22 de octubre de 1993, p. 3; OCHOA Octavio, Los Apartados del 123 dividen al proletariado, "EL NACIONAL", 22 de octubre de 1983, p. 2.
- (125). Vid. "UNO MAS UNO", Sindicatos bancarios. La paranoia del poder, 24 de octubre de 1983, p. 7; ARENAS José Luis, No está en crisis la ley pero la sociedad sí: Farell, respetarse el artículo 123 para que concluya la lucha obrero patronal, "OVACIONES", 12 de noviembre de 1983 p. 1-2 y ARENAS José Luis, Sí hay mexicanos de tercera: los empleados bancarios, dice Italo, "OVACIONES" 2da. Ed, 11 de noviembre de 1983, p. 2.
- (126). Cfr. DAVALOS José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1988, p. 206.
- (127). Cfr. "UNO MAS UNO", Recibió Silva Herzog a líderes bancarios, 21 de octubre de 1983, p. 6.
- (128). Cfr. DELGADO Rene, No habrá reducción de Impuestos, "UNO MAS UNO", 23 de octubre de 1983, p. 14 suplemento IV.
- (129). Vid. HERNANDEZ López Julio, 4 Iniciativas de Ley modificaciones financieras y laborales, "UNO MAS UNO" 30 de noviembre de 1983, p. 1-4; DELGADO Rene, Iniciativa Presidencial para regular las relaciones laborales de los bancarios, "UNO MAS UNO", 2 de diciembre de 1983, p. 3 y ALCANTARA Armando, Al

Congreso la Iniciativa para reglamentar el trabajo bancario, "EL NACIONAL", 30 de noviembre de 1983, p. 1.

(130). Vid. "UNO MAS UNO", Bancarios piden modificar una ley, 7 de diciembre de 1983, p. 7 y GIL Teresa, De aprobarse una iniciativa, 80% de empleados bancarios pasarán a ser personal de confianza, "UNO MAS UNO", 11 de diciembre de 1983, p. 6.

(131). Cfr. H. Cámara de Diputados, Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público, México 1983, p. IV.

(132). Ibidem. p. VIII y IX.

(133). Loc. Cit.

(134). Cfr. CANTON Moller Miguel, El Derecho del Trabajo Bancario, Edit. Pac, México 1988 p. 130 In Fine y 131. El autor coincide con esta opinión, al señalar la imposibilidad, por el alto costo, de otorgar a los trabajadores al servicio del Estado, las prestaciones de los empleados de la Banca.

(135). Cfr. DELGADO Rene, Fue aprobada la iniciativa que regula las relaciones laborales de los empleados bancarios, "UNO MAS UNO", 28 de diciembre de 1983, p. 2.

(136). Lamentamos recordar que conforme a las nuevas políticas del INFONAVIT, los trabajadores que perciben un salario mínimo general no son sujetos de crédito para este instituto.

(137). La participación de Asociación Mexicana de Bancos, de la Secretaría de Programación y Presupuesto, y de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios en la elaboración del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, se puede corroborar en la transcripción de los oficios de la Subsecretaría de la Banca, que obran en los anexos de este trabajo. ;

(138). A este congreso comparecieron los trece Sindicatos del Sistema Banrural, más los Sindicatos de Unibanco, Banca Promex, BCH., Promoción y Fomento, Multibanco Mercantil de México, Internacional, Financiera Nacional Azucarera, Mercantil de Monterrey, Latino, Banobras, Oriente, Confía, Banca de Provincias, Crédito y Servicios, Patronato del Ahorro Nacional, Atlántico, Banpeco, Crédito Mexicano, Bancomer, Nacional de México, Refaccionario de Jalisco, Comercio Exterior, Banpesca, Sofimex, Banpaís, Multibanco Comermex, del Centro, Banca Cremi, Nacional Financiera, Regional del Norte, Somex, Serfín, Continental Ganadero, Banco de Monterrey y Banco de México, aún cuando este último, al no firmar el acta constitutiva, decidió no pertenecer a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

(139). Como ejemplo, podemos señalar que las Condiciones Generales de Trabajo de Financiera Nacional Azucarera, se aprobaron hasta el 8 de septiembre de 1988, por la Secretaría de Programación y Presupuesto.

(140). En los anexos de este trabajo, se transcribe el oficio 101-E-367-275, del 29 de febrero de 1982, en el que la Subsecretaría de

Hacienda y Crédito Publico remitió a los Directores Generales de las sociedades nacionales de crédito, las modificaciones al Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

(141). Vid ACOSTA Romero Miguel y DE LA GARZA Campos Laura Esther, Derecho Laboral Bancario, Edit. Porrúa, México 1988 p. 168; ITALO Morales Hugo y TENA Suck Rafael, Legislación del Trabajo Burocrático, Edit. Pac, México 1988 p. 174 y DE BUEN Néstor ob. cit., p. 27 - 34.

(142). Cfr. HERRAN Salvatti Mariano y QUINTANA Roldán Carlos F. Legislación Burocrática Federal, Edit. Porrúa, México 1986, p. 30 y ss. Cabe aclarar que el Licenciado Mariano Herran Salvatti, en la época en la que se publicó el libro que se cita, fungía como Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que corrobora que esta opinión es la que prevalecía en los asuntos judiciales burocráticos.

(143). Cfr. Al respecto, la tesis de Jurisprudencia XII/89, aprobada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 34, octubre de 1990, p. 43, y la tesis de Jurisprudencia I.Io.T.28, del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 40, abril de 1991, p. 101 y 102.

(144). Cfr. Arts. 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo.

(145). Vid. ACOSTA Romero Miguel y DE LA GARZA Campos Laura Esther, Ob. Cit. p. 114 y ss.

(146). Cfr. RODRIGUEZ Rodríguez Joaquín, Derecho Mercantil, Edit. Porrúa, Undécima Edición, México 1974, p. 121 y 122.

(147). Vid. DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1972, p. 158 y ss. y DE BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1981, p. 454 y ss y GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1973, p. 49 a 55.

(148). Ejemplo de estas sociedades, son las empresas de ingeniería financiera Fonlyser, S.A. de Serfín, S.A. y Fointer, S.A. de Banco Internacional, S.A.

(149). Cfr. DE BUEN Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito, Edit. Porrúa, México 1984, p. 39 y 40.

(150). Vid. ACOSTA Romero Miguel y DE LA GARZA Campos Laura Esther, Ob. Cit. p. 180 y ss; HERRAN Salvatti Mariano y QUINTANA Roldán Carlos, Ob. Cit. p. 186.

(151). Vid DE BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. Cit. T. II, p. 379; GUERRERO Euquerio, Ob. Cit. p. 66 y s y DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit. p. 435 y ss.

(152). Ley Publicada en el "Diario Oficial de la Federación" del 31 de diciembre de 1984.

(153). En el desarrollo de este tema, hemos consultado principalmente el Manual de Administración de Recursos Humanos de la Asociación de Banqueros de México, México 1978.

(154). Cfr. Art. 159 de la Ley Federal del Trabajo.

(155). Cfr. Arts. 50, 52, 58, 60 y 61 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

(156). Cfr. DE BUEN Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito, Ob. Cit. p. 63.

(157). Cfr. Arts. 50 y 60 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

(158). Cfr. Art. 80 del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo.

(159). Cfr. Art. 82 Idem.

(160). Este reglamento fue publicado en el "Diario Oficial de la Federación" del 10 de agosto de 1982.

(161). Estos datos se tomaron del segundo reglamento de escalafón, que a la fecha se aplica en el Banco Internacional. S.N.C., hoy S.A.

(162). Cfr. Art. 66 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

(163). Cfr. GUERRERO Euquerio, Ob. Cit. p. 119 y ss.

(164). Al respecto, puede consultarse la tesis de Jurisprudencia I.4o.T.9 del Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 40, abril de 1991, p. 111, en la cual se señala que cuando se requiera autorización del patrón para laborar tiempo extraordinario, el trabajador para reclamar su pago, debe demostrar tal extremo.

(165). A propósito del pago de horas extras, es interesante tener en cuenta el criterio que diversos Tribunales han seguido, otorgándole facultad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para apreciar en conciencia el número de horas extras, de tal suerte que reclamaciones absurdas no prosperan. Por ejemplo, puede consultarse la tesis de Jurisprudencia IV. 2o. 4, del Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 40 octubre de 1990, p. 87.

(166). Cfr. Arts. 65 y 67 de la Ley Federal del Trabajo.

(167). Apud. GUERRERO Euquerio, Ob. Cit. p. 33 y DE BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. Cit. p. 157 y ss.

(168). Cfr. Art. 72 de la Ley Federal del Trabajo interpretado a contrario sensu.

(169). Cfr. Fracción X del artículo 14 en relación con el 106 inciso "b", todos del modelo de Condiciones Generales de Trabajo, conforme a los cuales, las faltas de asistencia se pueden sancionar con suspensión de uno a tres días.

(170). Cfr. ITALO Morales Hugo y TENA Suck Rafael, Ob. Cit. p. 179.

(171). Esta pena, se incorporó en el artículo 29 del Tercer Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo.

(172). Cfr. FLORES Zavala Ernesto, Elementos de las Finanzas Públicas, México, Edit. Porrúa, 16a. Ed. 1975, p. 199 y ss.

(173). Es importante señalar, que el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, ha establecido Jurisprudencia en la que no considera como parte del salario: el séptimo día (Jurisprudencia VIII. 2o. 3); el ahorro (Jurisprudencia VIII. 2o. 5); el premio por asistencia (Jurisprudencia VIII. 2o. 6); y el aguinaldo (Jurisprudencia VIII. 2. 7), publicadas en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 57, marzo de 1992, p. 72 - 75. Mientras que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia en su tesis de Jurisprudencia 17/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 65, del mes de mayo de 1993, p. 17, considera que el pago que el patrón hace del Impuesto sobre la Renta a cargo del

trabajador, no forma parte del salario; precedentes que nos parecen equivocados, pero importantes, ya que cambian el concepto noción tradicional del salario integrado.

(174). Cfr. ACOSTA Romero Miguel y DE LA GARZA Campos Laura Esther, Ob. Cit. p. 251 y ss.

(175). Aún cuando nosotros consideramos que el aguinaldo forma parte del salario por ser una prestación que recibe el empleado por su trabajo, es importante mencionar la tesis de Jurisprudencia VIII. 2o. 7, del Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 51, marzo de 1992, p. 75, en la que considera que el aguinaldo no forma parte del salario, por ser una gratificación extraordinaria para atender las necesidades económicas de las fiestas decembrinas y no como prestación por el servicio prestado; criterio que desde luego no compartimos, ya que los patrones sólo otorgan este beneficio a sus trabajadores y precisamente porque trabajan para él, lo que reafirma que esta prestación, sí se recibe por el servicio prestado, independientemente de su destino.

(176). En la documentación de apoyo de este trabajo, se transcribe el proyecto del Contrato de Fideicomiso.

(177). En la documentación de apoyo de este trabajo, se transcribe el Convenio de Subrogación vigente.

(178). Cfr. DE BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. Cit. p. 284 y ss.

(179). Cfr. Art. 32 inciso "h" del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

(180). Acerca de esta afirmación, es importante recordar la Jurisprudencia establecida por los Tribunales Colegiados, en la que interpretando el Contrato Colectivo del IMSS y la Ley del Seguro Social, han considerado que la pensión contractual es independiente a la pensión por cesantía en edad avanzada, tal y como aparecen publicadas en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Núm. 36, diciembre de 1990, p. 45; Núm. 41, mayo de 1991, p. 73; Núm. 42, junio de 1991, p. 111 y 112; Núm. 46, octubre de 1991, p. 63; Núm. 50, febrero de 1992, p. 67; Núm. 52, abril de 1992, p. 41 y Núm. 55, julio de 1992, p. 59. A pesar de que podría pensarse que este criterio es aplicable al régimen de los trabajadores bancarios, debe recordarse que al ser la pensión por jubilación una prestación contractual, la forma de integrar su monto debe de ajustarse estrictamente a lo pactado, en cuya hipótesis, la pensión otorgada por los Bancos es complementaria a la pensión otorgada por el IMSS. Sobre este criterio, puede consultarse la tesis de Jurisprudencia 4a./j.25/93, de la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 65, mayo de 1993, p. 22 y 23, en la que este alto Tribunal confirma el criterio de que el monto de la pensión contractual, debe ajustarse a lo pactado.

(181). A propósito del monto de la pensión, debe recordarse que conforme a lo dispuesto en el artículo 77, Fracción III de la Ley del

Impuesto Sobre la Renta, no se causa el impuesto aludido, siempre que su monto no exceda de nueve veces el salario mínimo general de la zona geográfica del contribuyente. Sólo se causará el impuesto por el excedente de esta cantidad.

(182). Cfr. Arts. 136 y 144 de la Ley Federal del Trabajo y 183 bis de la Ley del Seguro Social.

(183). Cfr. Arts. 183-C de la Ley del Seguro Social y 29 y 38 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

(184). Cfr. Art. 183-I de la Ley del Seguro Social.

(185). Cfr. Art. 39 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

(186). Cfr. Arts. 183-O de la Ley del Seguro Social y 40 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

(187). Conforme a las reformas y adiciones a la regla Cuarta para el otorgamiento de créditos publicados en el "Diario Oficial de la Federación" del 25 de octubre de 1993, p. 92, la tasa de interés de los créditos que otorgue el Instituto, fluctuará entre el 4% y el 8% anual.

(188). Para ejemplificar nuestra afirmación, debemos recordar que la tasa de interés fijada por el Gobierno para los trabajadores al

servicio del Estado en el Sistema de Ahorro para el Retiro, fue de 5.5% para el período comprendido del 1o. de diciembre de 1992 al 28 de febrero de 1993, según apareció publicado en el "Diario Oficial de la Federación" del 17 de diciembre de 1992, p. 4; del 5.50% anual, para el período del 1o. de marzo de 1993 al 31 de mayo del mismo año, según se publicó en el "Diario Oficial de la Federación" del 11 de marzo de 1993, p. 2; del 4.50% anual para el período del 1o. de septiembre de 1993 al 30 del mismo mes y año, según apareció publicado en el Diario mencionado, del 19 de agosto de 1993, p. 11, y del 4% anual para el período del 1o. de octubre al 31 de diciembre de 1993, según apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de septiembre, p. 10; mientras que los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a 90 días, han pagado una tasa promedio del 13% anual durante el año de 1993.

(189). En el Sistema Banrural que comprende a la fecha 13 instituciones regionales existen nueve mil empleados en activo, y en contraste con esto, más de diez mil jubilados que se han convertido en un serio problema financiero para esta dependencia. El conflicto es de tal magnitud, que los jubilados han formado una asociación nacional para la defensa de sus derechos ante el temor de ser afectados, por los lógicos problemas económicos de estos Bancos.

(190). Existe un caso especial, como lo es el del Patronato del Ahorro Nacional, S.N.C., que tiene trabajadores cotizando en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al

Servicio del Estado y otros, en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

(191). Las primeras sentencias del Tribunal Fiscal de la Federación, consideraron ilegal que el Instituto Mexicano del Seguro Social modificara unilateralmente el contenido del convenio de subrogación que nos ocupa; sin embargo, con posterioridad se formó el criterio de Jurisprudencia número 196, publicado en Jurisprudencia del Tribunal Fiscal de la Federación 1937-1991. Tribunal Fiscal de la Federación, México 1991, p. 179 y 180, en el sentido de que dicho convenio lesiona el derecho de los trabajadores, puesto que cotizarían en grupos inferiores y que ésto afectaría a sus prestaciones, por lo que se determinó que el pago de las cuotas obrero patronales, debería hacerse en los términos del artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

(192). En el Sistema Banrural el Banco que tiene su sede en el Distrito Federal, cuenta con una unidad hospitalaria propia.

(193). Cfr. Arts. 99, 100 y 104 de la Ley del Seguro Social.

(194). En la Ley del Seguro Social, conforme a lo dispuesto en su artículo 109, los descansos prenatales y postnatales, son de 42 días cada uno.

(195). Sobre estos problemas, conocimos dos casos reales que comentamos, para dar un ejemplo extremo de hasta donde se puede llegar en un momento de preocupación o angustia: El primero

ocurrió en Mérida; un trabajador lleva a su esposa al oculista por una conjuntivitis y saliendo del médico, su compadre le dice que en casos como ese hay riesgos de perder la vista y le recomienda un médico en Miami, y sin esperar mejor consejo abordó un avión y se llevó a su esposa a Miami. El otro caso ocurre en la Ciudad de México; después de una delirante celebración, un trabajador sufre los excesos del abuso del alcohol y lo ingresan a un hospital elegante, en donde durante dos días le suministraron suero para curarle la intoxicación etílica, y la cuenta de honorarios médicos y de hospital fue tal que parecía que había dormido y festejado en el Hotel Waldorf Astoria.

(196). Cfr. Arts. 171 de la Ley Federal del Trabajo y 184 de la Ley del Seguro Social.

(197). Las guarderías participativas para los hijos de las trabajadoras bancarias, empezaron a operar en 1988 con la iniciativa de FENASIB, y el apoyo del IMSS y de la Banca Mexicana. A la fecha de escribir estas líneas, existían en operación dos en cada uno de las ciudades de Monterrey y Guadalajara; y una en las ciudades de Villahermosa, Chihuahua, y León.

(198). Cfr. Art. 40 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

(199). Reglas publicadas en el "Diario Oficial de la Federación" del 20 de octubre de 1992, p. 22 y 25 de octubre de 1993, p. 93.

(200). En la valuación de los Bancos por desincorporar se contempló este problema tal y como se comenta en "EL FINANCIERO" jueves 6 de septiembre de 1990, p. 3 y 6.

(201). A propósito de esta opinión, debemos comentar las tesis de Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 3a.41/91 y 54/91, publicadas en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 46, octubre de 1991, p. 17 y Núm. 48, diciembre de 1991, p. 18 y 19; en las que al revisar el impuesto al activo de las empresas, este Tribunal consideró que el mismo era constitucional, no obstante que permitía que la base gravable la calculara el Banco de México, al determinar el índice nacional de precios y de inflación; criterios que podrían ser aplicados al impuesto que grava las prestaciones de los trabajadores bancarios pero con el que no coincidimos, ya que se viola la Constitución al permitir que uno de los elementos del impuesto lo calcule un Banco, con lo que el impuesto, con todos sus elementos, no lo determina la ley.

(202). La aplicación del anuncio que modificó la tasa del Impuesto al Valor Agregado, fue inconstitucional, ya que la ley que rige a este tributo no se había modificado.

(203). Cfr. DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit. p. 196.

(204). Cfr. DE BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. p. 82 y s.

(205). Como ya antes hemos indicado al tratar la situación del trabajador de confianza, en caso de despido injustificado, éste sólo

tiene derecho a la indemnización en términos del artículo 113 de las Condiciones Generales de Trabajo.

(206). Vid. ACOSTA Romero Miguel y DE LA GARZA Campos Laura Esther, Ob. Cit. p. 319 y DE BUEN Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito. Ob. Cit. p. 54.

(207). Así lo ha reconocido el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la tesis de Jurisprudencia I.Io.T.40, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 53, mayo de 1993, p. 43 y s.

(208). A propósito de las deudas de los trabajadores, es importante citar la tesis de Jurisprudencia I.4o.T.14, del Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 48, diciembre de 1991, p. 71, en la que se sostiene que la acción para recuperar la deuda de un trabajador cuando ha terminado la relación de trabajo prescribe en un año, hipótesis que es válida para cuando el pago debe hacerse en una sola exhibición. En el supuesto de deudas sujetas a un plazo mayor y al pago en abonos, pensamos que la prescripción será también de un año y empezará a correr a partir del vencimiento de cada abono.

(209). Cfr. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Instituciones de Crédito, Procedimiento Conciliatorio previsto en el Reglamento de Trabajo de las. Impide que corra el tiempo de

prescripción de las acciones, en. **Manual de Acceso a la Jurisprudencia laboral 1981**, México 1986, p. 77.

(210). La Comisión Nacional Bancaria en su circular 1134 de fecha 28 de Octubre de 1991 dirigida a todas las Instituciones de Crédito de Banca Múltiple, ha precisado que una vez que cada Banco sea desincorporado de la administración pública federal, las relaciones laborales entre las instituciones de crédito y sus trabajadores, se regirán por la Ley Federal del Trabajo y sus correspondientes contratos colectivos y reglamentos interiores, por lo que las autoridades competentes en la materia, lo serán las que determinen esos ordenamientos legales.

(211). En la documentación de apoyo a este trabajo, se transcribe el acuerdo que constituyó este Comité.

(212). Cfr. SANTOS Azuela Héctor, Estudios de Derecho Sindical, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1987, p. 122 y s.

(213). Cfr. HERRAN Salvatti Mario y QUINTANA Roldán Carlos, Ob. Cit. p. 73.

(214). El Sindicato del Banco de México aún cuando participó en el Congreso Constituyente de FENASIB, decidió no formar parte del mismo. El Sindicato del Banco Obrero forma parte de C.T.M.; en el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada no existe Sindicato; en City Bank no existen trabajadores sindicalizados aún

cuando con el Sindicato de Instituciones Financieras, Bancos, Organizaciones de Crédito y Similares de la República Mexicana, tiene celebrado un Contrato Colectivo.

(215). Cfr. HERRAN Salvatti Mariano y QUINTANA Roldán Carlos, Ob. Cit. p. 81.

(216). Cfr. Art. 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

(217). Idem.

(218). Cfr. Art. 125 Ibidem.

(219). Cfr. Art. 132 lb.

(220). Cfr. Art. 128 lb.

(221). Cfr. Art. 136 lb.

(222). Cfr. Arts. 137 y 138 lb.

(223). Cfr. Art. 147 lb.

(224). Cfr. Art. 19 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco del Atlántico, S.N.C. 1988.

(225). Cfr. Art. 46 bis Idem.

(226). Cfr. Art. 24 de las Condiciones Generales de Trabajo de Banco Nacional de México, S.N.C. 1988.

(227). Cfr. Art. 42 de las Condiciones Generales de Crédito del Banco del Centro, S.N.C. 1988.

(228). Idem.

(229). Cfr. Art. 49 de las Condiciones Generales de Trabajo de Bancomer, S.N.C. 1988.

(230). Cfr. Art. 75 Idem.

(231). Cfr. Art. 24 bis de las Condiciones Generales de Trabajo de Bancreser, S.N.C. 1988.

(232). Cfr. Art. 34 bis Idem.

(233). Cfr. Art. 21 de las Condiciones Generales de Banoro, S.N.C. 1988.

(234). Cfr. Art. 24 Idem.

(235). Cfr. Art. 49 Ibidem.

(236). Cfr. Art. 47 bis de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco Mercantil del Norte, S.N.C. 1988.

(237). Cfr. Art. 70 de las Condiciones Generales de Trabajo de Banpaís, S.N.C. 1988.

(238). Cfr. Art. 22 de las Condiciones Generales de Trabajo de Multibanco Comermex, S.N.C. 1988.

(239). Cfr. Art. 25 Idem.

- (240). Cfr. Art. 29 Ibidem.
- (241). lb.
- (242). Cfr. Art. 34 lb.
- (243). Cfr. Art. 49 lb.
- (244). Cfr. Art. 17 bis de las Condiciones Generales de Trabajo de Banca Confía, S.N.C. 1988.
- (245). Cfr. Arts. 46 y 46 bis Idem.
- (246). Cfr. Art. 29 de las Condiciones Generales de Trabajo de Banca Cremi, S.N.C. 1987.
- (247). Cfr. Art. 46 Idem.
- (248). Cfr. Art. 22 de las Condiciones Generales de Trabajo de Banco Internacional, S.N.C. 1988.
- (249). Cfr. Art. 30 bis Idem.
- (250). Este beneficio está previsto en el artículo 46 de las Condiciones Generales de Trabajo que analizamos, aún cuando por un convenio, se aumentó la prestación a 24 meses en el caso de muerte accidental.
- (251). Cfr. Art. 49 bis de las Condiciones Generales de Trabajo de Banco Internacional, S.N.C. 1988.
- (252). Cfr. Art. 59 bis Idem.

- (253). Cfr. Art. 54 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco Mercantil de México, S.N.C. 1988.
- (254). Cfr. Arts. 52 y 71 Idem.
- (255). Cfr. Art. 25 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco de Oriente, S.N.C. 1988.
- (256). Cfr. Art. 31 bis Idem.
- (257). Cfr. Art: 46 Ibidem.
- (258). Cfr. Art. 23 de las Condiciones Generales de Trabajo de Banca Promex, S.N.C. 1988.
- (259). Cfr. Art. 33 Idem.
- (260). Cfr. Arts. 40 y 41 Ibidem.
- (261). Cfr. Art. 44 lb.
- (262). Cfr. Art. 45 lb.
- (263). Cfr. Arts. 52 y 53 lb.
- (264). lb.
- (265). Cfr. Art. 79 lb.
- (266). Cfr. Arts. 34 y 47 de las Condiciones Generales de Trabajo de Banca Serfín, S.N.C. 1988.
- (267). Cfr. Art. 20 de las Condiciones Generales de Trabajo de Banco Mexicano Somex, S.N.C. 1988.
- (268). Cfr. Arts. 23 y 24 Idem.

- (269). Cfr. Art. 28 Ibidem.
- (270). Cfr. Arts. 41, 44 y 45 lb.
- (271). Cfr. Art. 48 lb.
- (272). Cfr. Arts. 50 y 51 lb.
- (273). Cfr. Art. 53 lb.
- (274). Cfr. Art. 71 lb.
- (275). Cfr. Art. 75 lb.
- (276). Cfr. Arts. 136, 137 y 138 lb.
- (277). Cfr. Art. 36 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco de México 1988.
- (278). Cfr. Arts. 41 y 45 Idem.
- (279). Cfr. Arts. 46 y 47 Ibidem.
- (280). Cfr. Arts. 48, 49 y 50 lb.
- (281). Cfr. Art. 48 lb.
- (282). Cfr. Arts. 59, 60 y 61 lb.
- (283). Cfr. Art. 79 lb.
- (284). Cfr. Art. 80 lb.
- (285). Cfr. 81 lb.
- (286). Cfr. Art. 82 lb.
- (287). Cfr. Art 84 lb.
- (288). Cfr. Arts. 84 y 87 lb.
- (289). Cfr. Art. 110 lb.
- (290). Cfr. Arts. 88 y 89 lb.
- (291). Cfr. Art. 89 lb.
- (292). Cfr. Arts. 93, 95 y 97 lb.
- (293). Cfr. Art. 99 lb.

- (294). Cfr. Art. 103 lb.
- (295). Cfr. Art. 104 lb.
- (296). Cfr. Art. 107 Idem.
- (297). Cfr. Art. 108 Frac. I. lb.
- (298). Idem. Frac. II
- (299). Idem. Frac. III
- (300). Idem. Frac. IV
- (301). Idem. Frac. V
- (302). Cfr. Arts. 109 y 113 lb.
- (303). Cfr. Art. 115 lb.
- (304). Cfr. Arts. 116 y 120 lb.
- (305). Cfr. Art. 121 lb.
- (306). Cfr. Art. 111 lb.

(307). Cfr. Art. 19 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C. 1988.

- (308). Cfr. Art. 21 Idem.
- (309). Cfr. Art. 23 Ibidem.
- (310). Cfr. Art. 24 lb.
- (311). Cfr. Art. 26 lb.
- (312). Cfr. Art. 27 lb.
- (313). lb.
- (314). lb.
- (315). Cfr. Arts. 28, 29 y 30 lb.
- (316). lb.
- (317). Cfr. Art. 26 lb.
- (318). Cfr. Art. 33 lb.

- (319). lb.
- (320). Cfr. Art. 35 lb.
- (321). Cfr. Art. 36 lb.
- (322). Cfr. Art. 38 lb.
- (323). Cfr. Art. 46 lb.
- (324). Cfr. Art. 47 lb.
- (325). Cfr. Art. 55 lb.
- (326). Cfr. Art. 56 lb.
- (327). Cfr. Art. 60 lb.
- (328). Cfr. Arts. 52 y 53 lb.
- (329). Cfr. Art. 63 lb.
- (330). Cfr. Art. 67 lb.
- (331). lb.
- (332). Cfr. Art. 69 lb.
- (333). Cfr. Art. 72 lb.
- (334). Cfr. Art. 97 lb.
- (335). Cfr. Art. 106 lb.
- (336). Cfr. Art. 17 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C. 1988.
- (337). Cfr. Art. 18 Idem.
- (338). Cfr. Art. 36 Ibidem.
- (339). Cfr. Art. 20 lb.
- (340). Cfr. Art. 28 lb.
- (341). Cfr. Art. 48 lb.
- (342). Cfr. Art. 49 lb.
- (343). Cfr. Art. 73 lb.

- (344). Cfr. Art. 76 lb.
- (345). Cfr. Art. 21 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C. 1989.
- (346). Cfr. Art. 22 Idem.
- (347). Cfr. Art. 24 Ibidem.
- (348). Cfr. Arts. 26 y 27 lb.
- (349). Cfr. Arts. 28 y 29 lb.
- (350). lb.
- (351). Cfr. Arts. 31 y 32 lb.
- (352). Cfr. Art. 44 lb.
- (353). Cfr. Art. 45 lb.
- (354). Cfr. Art. 46 lb.
- (355). Cfr. Art. 47 lb.
- (356). Cfr. Art. 48 lb.
- (357). Cfr. Art. 49 lb.
- (358). Cfr. Art. 50 lb.
- (359). Cfr. Art. 54 lb.
- (360). Cfr. Art. 57 lb.
- (361). Cfr. Art. 51 lb.
- (362). Cfr. Art. 55 lb.
- (363). Cfr. Arts. 62 y 63 lb.
- (364). Cfr. Art. 64 lb.
- (365). Cfr. Art. 65 lb.
- (366). Cfr. Arts. 67, 68, 69 y 70 lb.
- (367). Cfr. Art. 71 Frac. III lb.
- (368). Cfr. Arts. 73 Frac. VII y 74 lb.

- (369). Cfr. Art. 75 lb.
- (370). Cfr. Arts. 95, 96, 97, 102 y 103 lb.
- (371). Cfr. Art. 19 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco del Pequeño Comercio, S.N.C. 1988.
- (372). Cfr. Art. 20 Idem.
- (373). Cfr. Art. 34 de las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema Banrural 1985.
- (374). Cfr. Art. 43 Idem.
- (375). Cfr. Art. 49 Ibidem.
- (376). Cfr. Arts. 52 y 58 lb.
- (377). Cfr. Arts. 52, 53, 60 y 61 lb.
- (378). Cfr. Art. 62 Frac. V lb.
- (379). Cfr. Arts. 66 y 67 Frac. III lb.
- (380). Cfr. Art. 69 lb.
- (381). Cfr. Art. 76 lb.
- (382). Cfr. Arts. 78 y 79 lb.
- (383). Cfr. Art. 80 lb.
- (384). Cfr. Art. 81 lb.
- (385). Cfr. Art. 82 lb.
- (386). Cfr. Art. 83 lb.
- (387). Cfr. Art. 84 lb.
- (388). Cfr. Art. 33 de las Condiciones Generales de Trabajo de Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. 1989.

- (389). Cfr. Art. 37 Idem.
- (390). Cfr. Art. 43 Ibidem.
- (391). Cfr. Arts. 47, 49, 50 y 51 lb.
- (392). Cfr. Arts. 59 y 77 lb.
- (393). Cfr. Art. 60 lb.
- (394). Cfr. Art. 64 lb.
- (395). Cfr. Art. 65 lb.
- (396). Cfr. Art. 66 lb.
- (397). Cfr. Art. 67 lb.
- (398). lb.
- (399). Cfr. Art. 69 lb.
- (400). Cfr. Art. 70 lb.
- (401). Cfr. Art. 71 lb.
- (402). Cfr. Arts. 72 y 73 lb.
- (403). Cfr. Art. 89 lb.
- (404). lb.
- (405). Cfr. Art. 91 lb.
- (406). Cfr. Art. 93 lb.
- (407). Cfr. Art. 95 lb.
- (408). Cfr. Art. 94 lb.
- (409). Cfr. Art. 96 lb.
- (410). Cfr. Art. 100 lb.
- (411). Cfr. Art. 121 lb.
- (412). Cfr. Arts. 131 - 134 lb.
- (413). Cfr. Art. 11 de las Condiciones Generales de Trabajo de Nacional Financiera, S.N.C. 1988.

- (414). Cfr. Art. 15 Idem.
- (415). Cfr. Arts. 39 y 41 Ibidem.
- (416). Cfr. Arts. 47 y 48 lb.
- (417). Cfr. Art. 55 lb.
- (418). Cfr. Art. 56 lb.
- (419). Cfr. Art. 77 lb.
- (420). Cfr. Art. 78 lb.
- (421). Cfr. Art. 79 lb.
- (422). Cfr. Art. 80 lb.
- (423). Cfr. Art. 83 lb.
- (424). Cfr. Arts. 87, 88 y 89 lb.
- (425). Cfr. Arts. 90 y 104 lb.
- (426). Cfr. Arts. 93, 94, 95 y 103 lb.
- (427). Cfr. Art. 101 lb.
- (428). Cfr. Art. 105 lb.
- (429). Cfr. Art. 116 lb.
- (430). Cfr. Art. 126 lb.
- (431). Cfr. Art. 131 lb.
- (432). Cfr. Arts. 132 - 136 lb.
- (433). Cfr. Art. 144 lb.
- (434). Cfr. Arts. 146 - 170 lb.
- (435). Cfr. Arts. 171 - 183 lb.
- (436). Cfr. Arts. 184 - 189 lb.
- (437). Cfr. Art. 190 lb.
- (438). Cfr. Arts. 223 - 227 lb.

- (439). Cfr. Arts. 22, 35 y 36 de las Condiciones Generales de Trabajo del Patronato del Ahorro Nacional, S.N.C. 1988.

(440). Cfr. Art. 15 Idem.

(441). Cfr. Art. 19 Ibidem.

(442). Cfr. Art. 20 lb.

(443). Cfr. Art. 24 lb.

(444). Cfr. Art. 32 lb.

(445). Cfr. Art. 40 lb.

(446). lb.

(447). Cfr. Art. 42 lb.

(448). Cfr. Art. 43 lb.

(449). Cfr. Art. 59 lb.

(450). Cfr. Arts. 74 y 75 lb.

(451). Cfr. Art. 109 lb.

(452). Para corroborar ésto, sólo debe recordarse que en el Decreto del Ejecutivo Federal del 6 de septiembre de 1982, se enumeraron 52 sociedades anónimas sujetas a la expropiación, y que se desincorporaron tan solo 18 Bancos múltiples o comerciales.

(453). Cfr. La iniciativa del Ejecutivo Federal para reformar los artículos 28 y 123 Constitucionales, presentada el 2 de mayo de 1990 a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, p. 13.

(454). Cfr. REYES Mario Alberto, La mayoría Priísta aprobó el dictamen para la reprivatización de la Banca, "UNO MAS UNO", 8 de mayo de 1990, p. 1.

(455). Cfr. REYES Mario Alberto y TORRES Víctor, Se logró acuerdo PRI-PAN para reprivatizar la Banca, UNO MAS UNO", 12 de mayo de 1990, p. 1.

(456). Cfr. PARRA López Francisco, Aprueban en el Senado la privatización del sistema bancario, "EL FINANCIERO", 22 de mayo de 1990, p. 29.

(457). Cfr. RAMOS M. Aurelio, Aprueban todas las legislaturas la privatización bancaria. Turnó la Cámara de Senadores el dictamen a la colegisladora, "EXCELSIOR", 9 de junio de 1990, p. 4-A.

(458). Cfr. CONTRERAS López, GALAZ L. y VIZCAINO R., La iniciativa Presidencial pretende la incorporación a una Banca universal, "EXCELSIOR", 3 de junio de 1990, p. 4-A.

(459). Cfr. GALAZ Lourdes y VIZCAINO Roberto, Las iniciativas de leyes financieras aprobadas, "EXCELSIOR", 11 de julio de 1990, p. 1-28A.

(460). Cfr. RAMOS M. Aurelio, Paso la Cámara alta la nueva ley bancaria, "EXCELSIOR", 15 de julio de 1990, p. 1-30.

(461). Cfr. TENA Ramírez Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Edit. Porrúa, 11° Ed. México 1972, p. 330 y s.

(462). Cfr. Arts. 132 Fracciones XVI, XVII, XVIII, XXVIII, XIX, 153 Fracción III, 39 Fracción XX, 504, 512, 512 A, 512 B, 512 C, 512 D, 512 E, 527 A y 529 de la Ley Federal del Trabajo.

(463). Cfr. ITALO Morales Hugo, El ocaso del pensamiento social, en "INFORMACION DINAMICA DE CONSULTA", Número 120, Sección Laboral, Marzo de 1991, p. 1543 y s.

(464). Cfr. Arts. 353 y 360 de la Ley Federal de Trabajo.

(465). Cfr. Arts. 20, 21, 24, 25, 26, 27, 31, 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo.

(466). Cfr. DAVALOS José, Ob. Cit. p. 173.

(467). Cfr. Art. 395 de la Ley Federal del Trabajo.

(468). A propósito de los derechos y preferencias por la antigüedad de los trabajadores aquéllos que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deben tener en cuenta la Jurisprudencia 4a./J.26/93, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 65 correspondiente al mes de mayo de 1993, p. 23, en la que se establece que la solicitud del trabajador aspirante para ser eficaz, debe de contener todos los requisitos establecidos en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo.

(469). A propósito de la tasa de mercado, debemos aclarar que en la actualidad es muy difícil determinarla, ya que cada Banco fija las suyas de acuerdo a su rentabilidad y a las condiciones de la competencia.

(470). Cfr. La tesis de Jurisprudencia 4a.XII/89, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Núm. 34, correspondiente al mes de octubre de 1990, p. 43.

- (471). Cfr. CORDOBA Montoya José, Diez Lecciones de la Reforma Económica Mexicana, "Nexos", Núm. 158 Febrero de 1991, p. 45.
- (472). Al momento de concluir este trabajo, se han celebrado contratos colectivos en todos los Bancos desincorporados del Estado, salvo en el Banco del Centro, S.A.
- (473). Cfr. Cláusulas 4 Frac. VIII, 6 Frac. IX y 20 del Contrato Colectivo del Banco del Atlántico, S.A. México, D.F. 1992.
- (474). Cfr. Cláusula 8 Idem.
- (475). Cfr. Cláusulas 10 y 11 Ibidem.
- (476). Cfr. Cláusula 13 Ib.
- (477). Cfr. Cláusula 4 Frac. III Ib.
- (478). Cfr. Cláusula 50 Ib.
- (479). Cfr. Cláusula 84 Ib.
- (480). Cfr. Cláusula 85 Ib.
- (481). Ib.
- (482). Cfr. Cláusula 10 del Contrato Colectivo del Banco Nacional de México, S.A. México, D.F. 1991.
- (483). Cfr. Cláusula 15 Idem.
- (484). Ibidem.
- (485). Cfr. Cláusula 45 Ib.
- (486). Cfr. Cláusulas 66 y 67 Ib.
- (487). Cfr. Cláusula 77 Ib.
- (488). Cfr. Cláusula 6 del Contrato Colectivo del Banco BCH, S.A. hoy Banco Unión, S.A. México, D.F. 1992.

- (489). Cfr. Cláusula 9 Idem.
- (490). Cfr. Cláusulas 17, 18, 19 y 26 Ibidem.
- (491). Cfr. Cláusula 58 Ib.
- (492). Cfr. Cláusula 61 Ib.
- (493). Cfr. Cláusula 63 Ib.
- (494). Cfr. Cláusula 65 Ib.
- (495). Cfr. Cláusula 75 Ib.
- (496). Cfr. Cláusula 91 Frac. V Inc. 6. Ib.
- (497). Cfr. Cláusulas 96 y 98 Ib.
- (498). Cfr. Cláusula Primera Transitoria Ib.
- (499). Cfr. Cláusula 55 del Reglamento Interior de Trabajo del Banco BCH, S.A., hoy Banco Unión, S.A. México, D.F. 1992.
- (500). Cfr. Cláusula 98 del Contrato Colectivo de Bancomer, S.A. México, D.F. 1992.
- (501). Cfr. Cláusula 48 Frac. III Idem.
- (502). Cfr. Cláusula 88 Frac. III Ibidem.
- (503). Cfr. Cláusulas 102, 103 y 104 Ib.
- (504). Cfr. Cláusula 107 Ib.
- (505). Cfr. Cláusula V Transitoria Ib.
- (506). Cfr. Art. 450 Frac. IV de la Ley Federal del Trabajo.
- (507). Cfr. Cláusula 5 del Contrato Colectivo del Banco de Crédito y Servicios, S.A., hoy BanCrecer, S.A. México, D.F. 1992.
- (508). Idem.

- (509). Cfr. Cláusulas 13 y 14 Ibidem.
- (510). Cfr. Cláusulas 13 y 32 lb.
- (511). Cfr. Cláusulas 21, 22 y 23 lb.
- (512). Cfr. Cláusula 39 lb.
- (513). Cfr. Cláusula 2 del Reglamento de Prestaciones Económicas del Banco de Crédito y Servicios, S.A., hoy BanCrecer, S.A. México, D.F. 1992.
- (514). Cfr. Cláusula 4 Idem.
- (515). Cfr. Cláusulas 28 Frac. 10 y 30 del Contrato Colectivo de Banoro, S.A. Culiacán, Sin. 1992.
- (516). Cfr. Cláusula 33 Idem.
- (517). Cfr. Cláusula 35 Ibidem.
- (518). Cfr. Cláusula 42 lb.
- (519). Cfr. Cláusula 57 lb.
- (520). Cfr. Cláusulas 106 y 107 lb.
- (521). Cfr. Cláusula 109 lb.
- (522). Cfr. Cláusula 8 del Contrato Colectivo del Banco Mercantil del Norte, S.A. Monterrey, N.L. 1992.
- (523). Cfr. Cláusula 13 Idem.
- (524). Cfr. Cláusula 27 Ibidem.
- (525). Cfr. Cláusula 28 lb.
- (526). Cfr. Cláusula 48 lb.

- (527). Cfr. Cláusula 9 del Contrato Colectivo de Banpaís, S.A. Monterrey, N.L. 1991.
- (528). Cfr. Cláusulas 11 In Fine y 73 Idem.
- (529). Cfr. Cláusula 35 Ibidem.
- (530). Cfr. Cláusulas 14, 77 y 55. Ib.
- (531). Cfr. Cláusula 9 del Contrato Colectivo de Multibanco Comermex, S.A. México, D.F. 1992.
- (532). Cfr. Cláusula 18 Idem.
- (533). Cfr. Cláusula 21 Ibidem.
- (534). Cfr. Cláusula 35 Ib.
- (535). Cfr. Cláusula 43 Ib.
- (536). Cfr. Cláusula 46 Ib.
- (537). Cfr. Cláusula 50 Ib.
- (538). Cfr. Cláusula 63 Ib.
- (539). Cfr. Cláusula 69 Ib.
- (540). Cfr. Cláusula 79 Ib.
- (541). Ib.
- (542). Cfr. Cláusula 84 Ib.
- (543). Cfr. Cláusula 86 Ib.
- (544). Cfr. Cláusula 88 Ib.
- (545). Cfr. Cláusula 94 Ib.
- (546). Cfr. Cláusula 95 Ib.
- (547). Cfr. Cláusulas 101 y ss. Ib.
- (548). Cfr. Cláusula 2 del Contrato Colectivo de Banca Confía, S.A. México, D.F. 1992.

- (549). Cfr. Cláusula 11 Frac. XI Idem.
- (550). Cfr. Cláusula 12 Ibidem.
- (551). Cfr. Cláusula 13 lb.
- (552). Cfr. Cláusula 14 lb.
- (553). Cfr. Cláusulas 17 y 42 lb.
- (554). Cfr. Cláusulas 25, 26, 28, 34, 40 y 51 lb.
- (555). Cfr. Cláusula 27 y 31 lb.
- (556). Cfr. Cláusula 31 lb.
- (557). Cfr. Cláusula 33 lb.
- (558). Cfr. Cláusula 2 Transitoria lb.
-
- (559). Cfr. Cláusula 12 del Contrato Colectivo de Banca Cremi, S.A. México, D.F. 1991.
-
- (560). Cfr. Cláusulas 23 y 150 Idem.
- (561). Cfr. Cláusula 43 Ibidem.
- (562). Cfr. Cláusula 73 lb.
- (563). Cfr. Cláusula 15 lb.
- (564). Cfr. Cláusula 104 lb.
- (565). Cfr. Cláusula 140 Frac. II lb.
- (566). Cfr. Cláusula 152 lb.
-
- (567). Cfr. Cláusula 1 del Contrato Colectivo de Banco Internacional, S.A. México, D.F. 1993.
-
- (568). Cfr. Cláusulas 11 Frac. XI y 12 Idem.
- (569). Cfr. Cláusula 18 Ibidem.
- (570). Cfr. Cláusula 34 lb.

- (571). Cfr. Cláusula 34 lb.
- (572). Cfr. Cláusula 37 Frac. III lb.
- (573). Cfr. Cláusula 38 lb.
- (574). Cfr. Cláusula 39 lb.
- (575). Cfr. Cláusula 45 lb.
- (576). Cfr. Cláusula 46 lb.
- (577). Cfr. Cláusulas 47 y 48 lb.
- (578). Cfr. Cláusula 53 lb.
- (579). Cfr. Cláusula 62 lb.
- (580). Cfr. Cláusula 97 lb.
- (581). Cfr. Cláusula 6 del Contrato Colectivo de Multibanco Mercantil de México, S.A., hoy Banco Mercantil Probursa, S.A. México, D.F. 1991.
- (582). Cfr. Cláusula 10 Idem.
- (583). Cfr. Cláusula 14 Ibidem.
- (584). Cfr. Cláusula 2 Transitoria lb.
- (585). Cfr. Cláusulas 7 y 16 del Contrato Colectivo de Banco de Oriente, S.A. Puebla, Pue. 1992.
- (586). Cfr. Cláusula 11 Idem.
- (587). Cfr. Cláusula 16 Frac. IX Ibidem.
- (588). Cfr. Cláusula 9 del Contrato Colectivo de Banca Promex, S.A. Guadalajara, Jal. 1992.
- (589). Cfr. Cláusula 13 Idem.

- (590). Cfr. Cláusula 25 Ibidem.
- (591). Cfr. Cláusula 40 lb.
- (592). Cfr. Cláusula 2 Transitoria lb.
- (593). Cfr. Cláusulas 4 y 7 del Contrato Colectivo de Banca Serfín, S.A. México, D.F. 1992.
- (594). Cfr. Cláusulas 7 y 9 Idem.
- (595). Cfr. Cláusulas 9 y 10 Ibidem.
- (596). Cfr. Cláusula 11 lb.
- (597). Cfr. Cláusula 13 lb.
- (598). Cfr. Cláusulas 16 y 42 lb.
- (599). Cfr. Cláusula 38 lb.
- (600). Cfr. Cláusula 60 lb.
- (601). No nos fue posible conseguir el convenio que modificó el Contrato Colectivo, pero en el Anexo LXXX de este trabajo, transcribimos las políticas del Banco con las que se implementaron estas modificaciones.
- (602). Cfr. Cláusula 6 del Contrato Colectivo del Banco Mexicano, S.A. México, D.F. 1992.
- (603). Cfr. Cláusula 11 Idem.
- (604). Cfr. BANCO MEXICANO, S.A., Manual de Capacitación para el Proceso de Monetización, Dirección Divisional de Recursos Humanos, México, D.F. 1993.

(605). Idem.

(606). Ibidem.

(607). Ib.

(608). Ib.

(609). Ib.

(610). Ib.

(611). Ib.

(612). Ib.

(613). Cfr. DRUCKER Peter F., El Cambiante Mundo del Directivo, Edit. Grijalbo, 3a. Edición, 1983, p. 9 y s.

(614). Cfr. VALDERRAMA Navarro Luis G, El Empleo Tecnológico en la Banca Mexicana, en "NEGOCIOS Y BANCOS", Núm. 766, enero de 1989, p. 8 y ss.

(615). Cfr. ENGELBERG F. Joseph, El Obrero Definitivo. Robótica la última Frontera de la Alta Tecnología, Edit. Planeta, México 1987, p. 158.

(616). Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación, del 18 de julio de 1990 y reformada, por Decretos publicados el 9 de junio de 1992, 23 de julio de 1993 y 23 de diciembre de 1993.

(617). Vid. VALDEZ Verónica, Podrían abrirse siete Bancos de apoyo a la pequeña empresa: Ortiz Martínez, "UNO MAS UNO", 5 de marzo de 1993, p. 16; CORTES Maricarmen, Múltiples retos para nuevos Bancos, en DESDE EL PISO DE REMATES, "EXCELSIOR",

Sec. Financiera, 13 de marzo de 1993, p. 1-4 y RANGEL M. Jesús, Alianzas estratégicas y pugnas entre aspirantes a formar nuevos Bancos: ninguno da marcha atrás, "EL FINANCIERO", 6 de abril de 1993, p. 5.

(618). Cfr. DOW Jones, Protesta AMB: injusta competencia, "EXCELSIOR", 4 de abril de 1993, p. 1-4.

(619). Vid. NAVARRETE Carolina, Cartera vencida por ineficiencia de la Banca denuncia Banxico, "EL SOL DE MEXICO", Sec. Finanzas, 23 de abril de 1993, p. 1-8; PEREZ Stuart José A, Cartera vencida y plásticos, en PORTAFOLIOS, "EXCELSIOR", Sec. Financiera, 7 de mayo de 1993, p. 5 y VALDEZ Verónica, Creció en más de 22% la cartera vencida de la Banca en el primer trimestre, "UNO MAS UNO", 15 de mayo de 1993, p. 17.

(620). Vid. RIVERA Valero Jesús, Urge reducir las tasas de interés bancarias: Canaco, "EXCELSIOR", 23 de mayo de 1993, p. 1; SIERRA Arenas Lourdes, Las tasas bancarias no corresponden al actual índice inflacionario: Ricardo Dajer, "UNO MAS UNO", 26 DE MAYO DE 1993, p. 20 y MARES MARCO A, Actúan monopólicamente los nuevos dueños de la Banca para mantener elevadas las tasas de interés, "UNO MAS UNO", 28 de mayo de 1993, p. 16.

(621). Cfr. SARMIENTO Sergio, Ahora la Banca es responsable directa de la inflación mexicana, "EXCELSIOR", Sec. Financiera, 7 de junio de 1993, p. 1-16.

(622). Vid. CORTES Maricarmen, Nuevos Bancos, Ventajas competitivas, en DESDE EL PISO DE REMATES, "EXCELSIOR", Sec. Financiera, 12 de mayo de 1993, p. 1-7 y CASTRO Edith, Operarán con ventaja los cuatro nuevos Bancos Múltiples, "EL UNIVERSAL", Sec. Financiera, 7 de junio de 1993, p. 1.

(623). Los nuevos Bancos que se han autorizado hasta el momento de concluir este trabajo son: Banco Capital, S.A., Banco de la Industria, S.A., Banco Inter-Estatal, S.A., Banco del Sureste, S.A., Banco Inbursa, S.A., Banco Interacciones, S.A., Banca Mifel, S.A., Banco Promotor del Norte, S.A., Banco Regional de Monterrey, Banco Invex, S.A., Banco Fimsa, S.A., Banco Alianza, S.A., Banco del Bajío, S.A. Banca Quadrum, S.A. y además el Gobierno Federal ha anunciado que se otorgarán más autorizaciones para operar Bancos, así como de intermediarios financieros de objeto limitado, todo esto con el propósito de abaratar el costo de los servicios financieros a los usuarios.

(624). Cfr. DE BUEN Néstor, La Flexibilidad en el Derecho del Trabajo (Adiós al derecho tutelar), en MODERNIDAD Y LEGISLACION LABORAL, Fundación Friedrich Ebert y Universidad Autónoma Metropolitana, México 1990, p. 90 y s.

(625). Cfr. HERNANDEZ Zúñiga Adriana, Planes de Previsión Social a través de un Fideicomiso, Instituto de Contadores Públicos, A.C. México 1990, p. 40.

(626). En los anexos LXXXII, LXXXIII y LXXXIV de este trabajo, se acompañan tres Contratos de Fideicomiso, relativos al fomento del

ahorro de los trabajadores, para la compra de vivienda en grupo, y para la adquisición de bienes de consumo duradero, que se han instrumentado en Banco Internacional, S.N.C., hoy S.A., que podrían servir de modelo para instrumentar las propuestas.

(627). Cfr. Art. 32 Frac. V de la Ley del Seguro Social modificado según publicación hecha en el "Diario Oficial de la Federación" del 20 de julio de 1993.

(628). En el anexo LXXXI de este trabajo, se acompaña el contrato de fideicomiso instrumentado en Banco Internacional, S.N.C., hoy S.A., en el que se administran e invierten las bonificaciones que se obtienen por el uso del vale de despensa, mismo que podría servir de modelo para instrumentar la propuesta.

BIBLIOGRAFIA

ACLE TOMASINI Alfredo, Planeación Estratégica y Control Total de Calidad, Editorial Grijalbo, México, 1990.

ACOSTA ROMERO Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, 4a. ed., México 1981.

—, La Actualización del Derecho Bancario, en Revista Mexicana de Justicia No. 3, vol. 1 julio-septiembre de 1983.

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

AGUILAR Javier, Coordinador, Los Sindicatos Nacionales, Educación, Telefonistas y Bancarios, GV Editores, México 1989.

AGUILAR M. Alonso, **CARMONA** Fernando, **GUILLEN** Arturo, **HERNANDEZ** Ignacio, La Nacionalización de la Banca, la Crisis y los Monopolios, Editorial Nuestro Tiempo, México 1982.

ANDA GUTIERREZ Cuauhtémoc, La Nacionalización de la Banca, Instituto Politécnico Nacional, México 1982.

BAIN David, Productividad, La Solución a los Problemas de la Empresa, Mc Graw Hill 2a. ed., México 1990.

BARRERA GRAFF Jorge, La Nueva Legislación Bancaria, Comentarios a la Nueva Ley Reglamentaria del Servicio Público de

Banca y Crédito, Revista Mexicana de Justicia No. 3, vol. 1, julio-septiembre de 1983.

BENSUSAN Graciela y GARCIA Carlos, Coordinadores, Modernidad y Legislación Laboral, Fundación Friedrich Ebert y Universidad Autónoma Metropolitana, México 1990.

BORRELL NAVARRO Miguel, El Juicio de Amparo Laboral, Editorial Pac. 2a. ed., México 1988.

BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Editorial Harla, México 1987.

BYERLY CHECK Marina del Rosario, Condiciones Generales de Trabajo en la Banca Mexicana, Tesis, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, Escuela Nacional de Estudios Profesionales, Acatlán, México 1989.

CAMACHO Manuel, La Clase Obrera en la Historia de México, El Futuro Inmediato, Editorial Siglo XXI, Tomo 15, 1980.

CANTON MILLER Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Editorial PAC. México, 1988.

CAVAZOS FLORES Baltazar, Causales de Despido, Editorial Trillas, 2a. ed., México 1983.

———, Legislación Laboral Bancaria y Burocrática, Editorial Trillas, México 1986.

COLMENARES David, Coordinador ET AL, La Nacionalización de la Banca, Editorial Terra Nova, México, 1982.

CORDOBA MONTOYA José, Diez lecciones de la Reforma Económica Mexicana, Nexos No. 158, febrero de 1991.

DAVALOS José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1988.

DE BUEN L. Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, México, 1980.

———, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 4a. ed., Tomo I y II, México, 1981.

———, Organización y Financiamiento de los Sindicatos, Editorial Porrúa, México, 1983.

———, Los Trabajadores de Banca y Crédito, Editorial Porrúa, México, 1984.

———, Sindicatos, Democracia y Crisis, Editorial Porrúa, México, 1985.

CUEVA Mario de Ia. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo I, México 1972.

———, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II México 1979.

DEL RIO GONZALEZ Manuel, Compendio de Derecho Administrativo, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1981.

DRUCKER F. Peter, El Cambiante Mundo del Directivo, Ediciones Grijalbo, la. reimpresión, Barcelona, 1983.

DUHALT KRAUSS Miguel, Una Selva Semántica y Jurídica, la Clasificación de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ediciones INAP. México 1977.

ESPINO G. Alma y SCHUARZS Ana, La Banca Nacionalizada, Universidad Nacional Autónoma de Puebla, Departamento de Publicaciones, Editorial Méx-Sur, México 1983.

FERNANDEZ HURTADO Ernesto (Selección de) Cincuenta años de Banca Central, Ensayos Conmemorativos, 1952-1975, Fondo de Cultura Económica, México, 1981.

FLORES ZAVALA Ernesto, Elementos de Finanzas Públicas Mexicanas, Editorial Porrúa, 16 ed. México, 1975.

FRAGA Gabino, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, 21 ed., México, 1981.

GOMEZ GONZALEZ Arely, El Régimen laboral de los Trabajadores Bancarios, Editorial Porrúa, México, 1977.

GOMEZ MONT Felipe, Delitos de Funcionarios y Empleados Contra las Instituciones de Crédito, Escuela Libre de Derecho, Revista de Investigaciones Jurídicas, año 3, No. 3, México 1979.

GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1960.

GUERRERO LARA Ezequiel y CORTINA GONZALEZ QUIJANO Aurora (Compiladores), La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Materia de Impuestos 1917-1985, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México y Tribunal Fiscal de la Federación, Fideicomiso para promover la Investigación del Derecho Fiscal y Administrativo, 2a. ed., México, 1989.

GRANADOS CHAPA Miguel Angel, La Banca Nuestra Cada Día, Editorial Océano, México 1982.

HERNANDEZ ZUÑIGA Adriana, Planes de Previsión Social a través de un Fideicomiso, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., México, 1990.

HERRAN SALVATTI Mariano y QUINTANA ROLDAN Carlos F., Legislación Burocrática Federal, Editorial Porrúa, México 1986.

LABARCA Guillermo, Los Bancos Multinacionales en América latina y la Crisis del Sistema Capitalista, Editorial Nueva Imagen, México, 1979.

LANDERRECHE OBREGON Juan, Expropiación Bancaria y Control de Cambios, Editorial Jus, México, 1984.

LARA SAENZ Leoncio, Cuestiones Laborales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, 1984.

LOPEZ PORTILLO José, Mis Tiempos, Editorial Fernández Editores, Tomos I y II, México, 1988.

MARQUEZ Javier, La Banca Mexicana, septiembre de 1982, junio de 1985, Editorial Asociación Mexicana de Bancos, México 1985.

MEDINA MACIAS Ricardo, La Expropiación de la Banca, Editores Asociados de México, 2a. ed., México 1982.

MINSKY Marvín, Coordinador ET AL, Robótica, La Ultima Frontera de la Alta Tecnología, Editorial Planeta, Primera reimpresión, México 1987.

MURUETA SANCHEZ Alfredo, Como se integra el salario para cotización al Seguro Social, Editorial PAC. 2a. ed., México 1985.

ORTEGA MOLINA Gregorio, El Sindicalismo Contemporáneo en México, Fondo de Cultura Económica, México 1985.

PAZOS Luis, La Estatización de la Banca, Editorial Diana, 2a. impresión, México 1982.

PARALTA Juan Antonio, Apuntes de Seguridad Social, Escuela Libre de Derecho, México 1977.

PUIG HERNANDEZ Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, Editorial Porrúa, México 1989.

QUIJANO José Manuel, ET AL, La Banca: Pasado y Presente, Ensayos del CIDE, México 1983.

——, México: Estado y Banca Privada, Editorial CIDE, 2a. reimpresión México 1985.

RAMIREZ FONSECA Francisco, Condiciones de Trabajo, Editorial PAC. 2a. ed., México 1985.

RAMIREZ Mario, ANGELES Luis, RODRIGUEZ Erwin, CORREA Eugenia, RUIZ DE LA PEÑA Alberto, PAZ Pedro, CRUZ CASTELLANOS Federico, Banca y Crisis del Sistema, Editorial Pueblo Nuevo, México 1983.

ROCHA BANDALA Juan Francisco, El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y de las Organizaciones Auxiliares y el Derecho de Huelga, Escuela Libre de Derecho, Revista de Investigaciones Jurídicas, año 6, número 6, México 1982.

SANCHEZ BAYLON Tomás, La Nueva Legislación Laboral anunciada por el Régimen. Reflexiones de un Abogado, Boletín Jurídico de la Comisión de Análisis Legislativo del Consejo Coordinador Empresarial, número 24, México, 1989.

SANTOS AZUELA Héctor y VALDERRAMA NAVARRO Luis G, El Régimen Profesional en el Sector Bancario, Estudios en Homenaje a Roberto Mantilla Molina, Editorial Porrúa, México 1984.

SANTOS AZUELA Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas Serie 6: Estudios Doctrinales, No. 107, México 1987.

——, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1990.

SOTO SOBREYRA y SILVA Ignacio, La Nueva Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, Editorial Porrúa, México 1985.

TELLO Carlos, La Nacionalización de la Banca en México, Editorial Siglo XXI, México 1984.

TENA SUCK Rafael e ITALO MORALES Hugo, Derecho de la Seguridad Social, Editorial PAC. México.

——, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1986.

TIRADO Manlio, La Nacionalización de la Banca Privada en México, Ediciones Quinto Sol, SEP. México 1982.

ZAMUDIO Alejandro Coordinador ET AL, Normas de Trabajo Bancarios, Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Estudios Acatlán, México 1983.

OTRAS FUENTES:

ASOCIACION MEXICANA DE BANCOS, Manual de Administración de Recursos Humanos, México 1978.

Condiciones Generales de Trabajo de Banco del Atlántico, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banco Nacional de México, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo del Banco B.C.H. S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo del Banco del Centro, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo de Bancomer, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo del Banco de Crédito y Servicios, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo de Banoro, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo del Banco Mercantil del Norte, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo de Banpaís, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores de Multibanco Comermex, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo de Banca Confía, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo de Banca Cremi, S.N.C., 1987.

Condiciones Generales de Trabajo de Banco Internacional, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo de Multibanco Mercantil de México, S.N.C., 1998.

Condiciones Generales de Trabajo de Banco de Oriente, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo de Banca Promex, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de Banca Serfín, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo de Banco Mexicano Somex, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo del Banco de México, 1988.

Condiciones Generales de Trabajo del Banco de Comercio Exterior, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C. 1988.

Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C. 1989.

Condiciones Generales de Trabajo del Banco del Pequeño Comercio, S.N.C., 1988.

Condiciones Generales de Trabajo Modelo para el Sistema del Banco Nacional de Crédito Rural, 1985.

Condiciones Generales de Trabajo de Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. 1989.

Condiciones Generales de Trabajo de Nacional Financiera, S.N.C., 1988

Condiciones Generales de Trabajo del Patronato del Ahorro Nacional, S.N.C., 1988.

Contrato Colectivo de Trabajo del Banco del Atlántico, S.A. 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo Banco Nacional de México, S.A. 1991.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banco BCH, hoy Banco Unión, 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo de Bancomer, S.A. 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo del Banco de Crédito y Servicios, hoy BanCrecer, S.A. 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banoro, S.A. 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banco Mercantil del Norte, 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banpaís, S.A. 1991.

Contrato Colectivo de Trabajo de Multibanco Comermex, S.A. 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo de Confía, S.A. 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banca Cremi, S.A. 1991.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banco Internacional, S.A. 1993.

Contrato Colectivo de Trabajo de Multibanco Mercantil de México, S.A., hoy Banco Mercantil Probursa, S.A. 1991.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banco de Oriente, S.A. 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banca Promex, S.A. 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banca Serfín, S.A. 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo de Banco Mexicano, S.A. 1992.

Convenio de Subrogación de Servicios celebrado por la Asociación de Banqueros de México y el Instituto Mexicano del Seguro Social el 22 de abril de 1957.

Convenio de Subrogación de Servicios celebrado por la Asociación Mexicana de Bancos y el Instituto Mexicano del Seguro Social el 30 de abril de 1986.

Decreto que establece la Nacionalización de la Banca Privada (D.O. del 2 de septiembre de 1982).

Decreto mediante el cual se dispone que las Instituciones de Crédito que se enumeran operen con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito (D.O. del 6 de septiembre de 1982).

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público, relativo a la Iniciativa de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Información Dinámica de Consulta, Servicio Quincenal de Asesoría Empresarial, Fiscal, Laboral Corporativo, Núm. 67 de 1989 al Núm. 6 de 1994.

Iniciativa del Ejecutivo Federal para reformar los artículos 28 y 123 Constitucionales, mayo de 1990.

INFONAVIT, Manual de promoción social para promotores de vivienda, Editorial Consorcio Industrial Litográfico, 2a. ed., México 1987.

INFONAVIT, Instructivo para la presentación, integración y trámite de promociones de vivienda 1990, Editorial Litorel, S.A. de C.V., 12a. ed., México, 1989.

Jurisprudencia en Materia de Seguridad Social y Temas afines, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1979.

Jurisprudencia en Materia de Seguridad Social y Temas afines, Suplemento I, 1979-1980, México, 1982.

Jurisprudencia en Materia de Seguridad Social y Temas afines, Suplemento II, 1981-1982, México, 1983.

PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA, Revista Mexicana de Justicia 83, No. 3, vol. I, julio-septiembre, México 1983.

Reglamento Interior del Comité Consultivo de Asuntos Laborales de la Banca Mexicana (febrero de 1989).

Reglamento para la operación de la Comisión Mixta de Escalafón de Banco Internacional, México 1990.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Editorial Themis, Núm. 34, octubre 1990.

- Núm. 36 Diciembre 1990.
- Núm. 39 Marzo 1991.
- Núm. 40 Abril 1991.
- Núm. 41 Mayo 1991.
- Núm. 43 Julio 1991.
- Núm. 46 Octubre 1991.
- Núm. 48 Diciembre 1991.
- Núm. 50 Febrero 1991.
- Núm. 51 Marzo 1992.
- Núm. 52 Abril 1992.
- Núm. 53 Mayo 1992.
- Núm. 55 Julio 1992.
- Núm. 65 Mayo 1993.

TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION, Jurisprudencia del Tribunal Fiscal de la Federación 1937-1991, Obra Conmemorativa del Quincuagésimo Quinto Aniversario de la Promulgación de la Ley de Justicia Fiscal, México 1991.

LEGISLACION:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Decreto que modifica el artículo 73 en sus Fracciones X y XVIII, y adiciona los artículos 28 y 123, Apartado "B", de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos (D.O. del 17 de noviembre de 1982).

Decreto por el que se reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito (D.O. del 27 de diciembre de 1989).

Decreto que deroga el Párrafo Quinto del artículo 28, modifica y adiciona el inciso a) de la Fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 y reforma la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (D.O. del 27 de junio de 1990).

Ley de Instituciones de Crédito.

Ley del Seguro Social.

Ley del Impuesto Sobre la Renta 1983, 1984, 1985, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Ley Orgánica del Banco de México.

Ley para regular las Agrupaciones Financieras.

Ley que establece, reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones fiscales que reforma otras leyes federales (D.O. 26 de diciembre de 1990).

Ley que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones fiscales (D.O. 20 de diciembre de 1991).

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito (D.O. del 31 de diciembre de 1982).

Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito (D.O. del 14 de enero de 1985).

Reglamento de Escalafón para el Tribunal Fiscal de la Federación (D.O. 10 de agosto de 1982).

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Asociación de Banqueros de México.

Resolución que Adiciona a la que establece reglas generales y otras disposiciones de carácter fiscal para el año de 1983 (D.O. del 26 de enero de 1984).

PERIODICOS:

"EL FINANCIERO", 16 de mayo y 6 de septiembre de 1990 y 6 de abril de 1993.

"EL NACIONAL", 11 y 30 de noviembre de 1982 y 12 de mayo de 1990.

"EL SOL DE MEXICO", 11 de julio de 1990 y 23 de abril de 1993.

"EL UNIVERSAL", 25 de noviembre, 2 y 16 de diciembre de 1982 y 7 de junio de 1993.

"EL VIGIA", Organó de Comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Banpesca, año 1, número 5.

"EXCELSIOR", 22 de mayo, 9 de junio, 3 y 15 de julio de 1990; 13 de marzo, 4 de abril, 7, 12 y 23 de mayo y 7 de junio de 1993.

"NOVEDADES", 11 de noviembre de 1982.

"UNO MAS UNO", 21, 22, 24 y 29 de octubre, 30 de noviembre, 7 y 8 de diciembre de 1982 y 8 de mayo de 1990; 5 de marzo, 15, 26 y 28 de mayo de 1993.

PROYECTOS:

Condiciones Generales de Trabajo (Primer proyecto, septiembre de 1982).

Proyecto de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Banca y Crédito, Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional (Primer proyecto de Ley, diciembre de 1982).

Proyecto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de la Banca Mexicana, Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional (Segundo proyecto de Ley, diciembre de 1982).

Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones que Prestan el Servicio Público de Banca y Crédito y del Banco de México, Proyecto de Condiciones tipo (Segundo proyecto, febrero de 1983).

Bases Generales para la formulación de las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones que prestan el Servicio Público de Banca y Crédito y del Banco de México, Proyecto (Tercer proyecto, marzo de 1983).

Condiciones Generales de Trabajo, Proyecto (Cuarto proyecto, marzo de 1983).

Modelo de Condiciones Generales de Trabajo (Quinto proyecto, junio de 1983).

Proyecto de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio Público de Banca y Crédito, Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional (Tercer proyecto de Ley, julio de 1983).

Condiciones Generales de Trabajo (Sexto proyecto, septiembre de 1983).