



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE BANAMEX"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA

ENRIQUE UGALDE FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D.F.

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

1995



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.

INDICE

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCION

	pág.
CAPITULO I. CONCEPTOS.	
1. Trabajador.....	2
2. Trabajador bancario.....	13
3. Estabilidad en el empleo.....	16
4. Estabilidad absoluta.....	29
5. Estabilidad relativa.....	31
CAPITULO II. ANTECEDENTES.	
1. Nacimiento de Banamex.....	34
2. Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares del 20 de Noviembre de 1937.....	36
3. Reglamento del 22 de Diciembre de 1953.....	45
4. Reglamento del 14 de Julio de 1972.....	49
5. Reglamento Interior de Trabajo de Banamex de 1973.....	52

**CAPITULO III. LA ESTABILIDAD EN BANAMEX, DURANTE
LA NACIONALIZACION BANCARIA.**

1. La Nacionalización Bancaria.....	61
2. Adición al Apartado "B".....	68
3. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B".....	70
4. Condiciones Generales de Trabajo de Banamex de 1988.....	88
5. Disposiciones relativas a la estabilidad en el trabajo bancario.....	101

**CAPITULO IV. LA ESTABILIDAD EN BANAMEX, DESPUES
DE LA REPRIVATIZACION BANCARIA.**

1. La Desincorporación de las Sociedades Nacionales de Crédito.....	108
2. Reformas a los Artículos 28 y 123 de la Constitución.....	111
3. Contrato Colectivo de Trabajo.....	115
4. Reglamento Interior de Trabajo de Banamex de 1992.....	123
5. Disposiciones relativas a la estabilidad en el trabajo bancario.....	129
6. Propositiones.....	133

CONCLUSIONES.....	135
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	138
--------------------------	------------

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:
POR HABER ILUMINADO EL CAMINO
QUE ME LLEVO A ALCANZAR UNO
DE MIS MAS GRANDES ANHELOS.

IN MEMORIAM:
MARIA SANCHEZ DE UGALDE
ARNULFO UGALDE PAZ
CARMEN SANCHEZ LOPEZ
TEODORO RAMOS MERINO

A MI PAPA, ENRIQUE:
POR EL EJEMPLO QUE ME HA DADO.
POR SUS SACRIFICIOS REALIZADOS,
LO QUE ME MOTIVO Y ME IMPULSO PARA
LLEGAR A ESTE MOMENTO TAN ESPERADO
EN LA VIDA DE AMBOS.

GRACIAS

A MI MAMA, JOSEFINA:
POR SU AYUDA, POR SU ETERNA
Y CONSTANTE PREOCUPACION
POR VER EN MI A UN PROFESIONISTA,
DESEO QUE HE COMPARTIDO
CON ELLA SIEMPRE.
GRACIAS.

A MIS HERMANOS; ANA, LAURA Y ALEJANDRO:
LES DEDICO ESTA TESIS PARA QUE NUNCA
Y POR NINGUN MOTIVO ABANDONEN SUS
ESTUDIOS Y APROVECHEN LA OPORTUNIDAD
QUE NOS BRINDAN NUESTROS PADRES PARA
TERMINAR UNA CARRERA PROFESIONAL Y ASI,
DARLES LA SATISFACCION QUE SE MEREcen.
GRACIAS.

A ADRIANA, MI NOVIA:
POR SU APOYO INCONDICIONAL Y DESINTERESADO,
Y COMPARTIR CONMIGO LOS MALOS Y BUENOS
MOMENTOS COMO ESTE. ASI COMO LA FORMA DE
INFLUIR EN MI PARA TERMINAR ESTA ETAPA TAN
IMPORTANTE PARA AMBOS.
GRACIAS

A LA LIC. MARIA DEL CARMEN PUIG:
LE AGRADEZCO HABER ACEPTADO DIRIGIR
ESTE TRABAJO, ASI COMO SU DEDICACION Y
ORIENTACION, SIN LO CUAL HUBIERA SIDO
IMPOSIBLE LA CULMINACION DEL PRESENTE
GRACIAS.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:
EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE DERECHO,
ESCUELA A LA QUE DEBO MI FORMACION
ACADEMICA, MIS VALORES ETICOS PROFESIONALES
Y TENER EL ORGULLO DE SER UNIVERSITARIO.

INTRODUCCION

Sin lugar a dudas, el régimen laboral de los trabajadores bancarios, se ha visto envuelto en cambios drásticos originados por las situaciones económicas, políticas y sociales que ha vivido el país, por tanto de alguna manera los derechos de los trabajadores bancarios han sido objeto de regulación por distintos ordenamientos legales, provocando que su régimen sea muy complejo

Se trata de un sector de trabajadores que laboran dentro de las instituciones más importantes del país, cuya actividad tiene relación directa con la economía nacional.

Es finalidad de este trabajo, tratar de analizar el régimen laboral de los trabajadores bancarios, concretamente de la Institución Bancaria más importante de México, Banamex, en lo relativo a la estabilidad en el trabajo

El transcurso del tiempo ha obligado a que los derechos de los trabajadores no solo de Banco Nacional de México sino de todas las Instituciones de Crédito existentes en el país, hayan sido objeto de

regulación por distintos ordenamientos legales existentes en cada etapa por las cuales ha atravesado la banca nacional.

El propósito de este trabajo es estudiar y analizar la situación concreta de la institución bancaria de mayor prestigio y renombre en nuestro país, Banco Nacional de México, S.A. y la forma en que quedaron regulados los derechos de sus trabajadores, en especial los relativos a la estabilidad en el trabajo en tres momentos importantes, a saber:

1) Antes de la Nacionalización Bancaria, 2) Durante la Nacionalización Bancaria y 3) Después de la Reprivatización Bancaria.

Por tanto, las etapas mencionadas trajeron cambios económicos, políticos y sociales dentro de todo el Sistema Bancario Mexicano, motivo por el cual las relaciones laborales de los trabajadores con las instituciones no fueron la excepción y tuvieron que adecuarse a los ordenamientos expedidos para tal efecto.

Analizamos dentro de un Primer Capítulo, los conceptos de trabajador, trabajador bancario, estabilidad en el empleo y las dos formas adoptadas por la doctrina.

En el Capítulo Segundo nos referimos al nacimiento de Banco Nacional de México y a los Reglamentos de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1937 y 1953, así como a sus adiciones y reformas de 1972, para finalmente estudiar el Reglamento Interior de Trabajo de la misma institución bancaria de 1973. Es decir, este Capítulo contempla el marco jurídico aplicable a los trabajadores de Banamex antes de la Nacionalización de la banca.

Durante el período de ocho años, dentro del cual la Banca fue nacional, analizamos las reformas que sufrió la Constitución, estudiamos la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis y las Condiciones Generales de Trabajo imperantes en Banamex durante este período.

Para terminar con este trabajo, en el Capítulo Cuarto nos referimos a la Desincorporación Bancaria de 1990, así como a las reformas a la Constitución y vemos el Reglamento Interior de Trabajo vigente en Banco Nacional de México.

No olvidemos que todos los Capítulos están enfocados hacia la estabilidad en el trabajo en Banamex, por lo tanto se analizan los preceptos aplicables a esta figura jurídica

Abrigamos la esperanza de que este trabajo algún día sirva de ayuda para las generaciones salientes de nuestra querida Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, a la cual respetamos y por la que tenemos también un profundo sentimiento de agradecimiento por todo lo que nos brindó

CAPITULO I. CONCEPTOS.

CAPITULO I. CONCEPTOS.

1. Trabajador.

Brevemente nos referiremos a la evolución y a las leyes que fueron surgiendo conforme transcurrió el tiempo, para poder observar como los hombres de nuestro país se preocuparon cada vez más por la protección de los derechos de los trabajadores.

Como todos sabemos, el nacimiento del Derecho del Trabajo se da con la Revolución Social ocurrida en el siglo XX, para culminar con la creación del artículo 123 Constitucional

Nuestra historia nos señala que en la época de la Colonia las "Leyes de Indias", fueron creadas para "proteger al indio de América" ¹, las cuales velaron porque el indio recibiera efectivamente su salario. Posteriormente en la Nueva España, las Ordenanzas se refirieron a la libertad del trabajo.

En el año de 1813, Morelos presenta al Congreso de Anáhuac los "Sentimientos de la Nación Mexicana", documento en el cual se expresa "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo,

¹ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, 12a ed. Ed. Porrúa, México, 1993 pág. 38

moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre...." No obstante lo anterior, se siguieron aplicando las 'Leyes de Indias'.

En 1856 y 1857 se da la 'Declaración de Derechos, en la cual se habló de la libertad de profesión, industria y trabajo, también contempló el principio de que 'nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento'(idea que se encuentra plasmada en la Constitución que nos rige hasta nuestros días), idea que se desarrollo conforme al pensamiento individualista y liberal de esa época.

La legislación Civil de 1870 y de 1883 contemplaron la prestación de servicios como un contrato de arrendamiento, sin embargo los juristas de entonces pugnaban por la no comparación de la prestación de servicios con el arrendamiento, pues el hombre no podía considerarse como una cosa.

En Abril 10 del año de 1865 Maximiliano, expidió una legislación social preocupada por la defensa de los campesinos y los trabajadores, prohibiendo los trabajos gratuitos y forzados: y en Noviembre del mismo año expidió la llamada 'Ley del Imperio', la cual regulaba jornada de trabajo, horas de descanso, el pago del salario en efectivo y la inspección del trabajo entre otras disposiciones.

La historia señala que a partir de 1900, el descontento social y político que vivía el país (con movimientos sociales tan importantes como las huelgas de Cananea y Río Blanco), fue creciendo. Y es el 5 de octubre de 1910 cuando Madero al expedir el "Plan de San Luis" convoca al pueblo para restablecer la Constitución e introduce el principio que hasta nuestros días rige en materia federal electoral: "el principio de no reelección"; no obstante Madero defraudo al pueblo mexicano y en Febrero de 1913 el Gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, convoca a los estados para luchar por sus derechos, expidiendo el "Plan de Guadalupe", para mantener la vigencia de la Constitución, surgiendo así el movimiento revolucionario dando origen a la Constitución de 1917, la Primera Declaración de Derechos Sociales y al Derecho Mexicano del Trabajo.

Es importante señalar que entre los años de 1914 y 1917 se crearon diversas leyes que se ocuparon de regular y asegurar los derechos de los trabajadores de ese entonces, derechos algunos de ellos que se incorporaron a nuestra Carta Magna y a nuestra Ley Federal del Trabajo, así tenemos las siguientes

1. Aguirre Berlanga el 7 de Octubre de 1914 expide el decreto de la "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista", substituida posteriormente por el Decreto del 28 de Diciembre de 1915 el cual regulaba una jornada de trabajo de nueve horas, prohibía el trabajo de

menores de 9 años, salarios mínimos, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2. El 19 de Octubre de 1914, Candido Aguilar expide la 'Ley del Trabajo del Estado' (Veracruz), regulando una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo.

3. En 1915 el General Salvador Alvarado expidió las leyes que se conocen con el nombre de 'Las Cinco Hermanas' agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, ésta última incorporó algunos principios que fueron plasmados en el artículo 123 de la Constitución de 1917; y que en nuestra opinión es la ley más importante que vino a darle sentido y sustancia a nuestro derecho del trabajo, pues ésta ley reglamento que el trabajo no es una mercancía, que el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social, reguló a las asociaciones, contratos colectivos y huelgas, contenía las bases del derecho individual del trabajo como son la jornada, salario, descanso e incorporó las reglas sobre la higiene y seguridad en el trabajo y crea además a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4. El 'Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo' de abril de 1915, reguló principalmente los contratos individual y colectivo de trabajo.

Aún con todo lo anterior no fue sino hasta con la inserción del artículo 123 en la Constitución de 1917, cuando quedaron debidamente garantizados los derechos mínimos a que tenía derecho el trabajador como sujeto de una relación de trabajo. Asimismo, 'el Constituyente de 1917 otorgó facultades legislativas en materia de trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas Locales. El proceso legislativo a nivel local dio origen a desequilibrios contrarios al propósito igualitario de la Declaración, situación que llevó a la reforma Constitucional en 1929, que limitó la acción legislativa al Congreso de la Unión, lo que hizo posible la expedición de la Ley Federal de 1931".² Para después expedir sus reformas y adiciones en 1970.

Ahora bien, toda persona como sujeto de una relación de trabajo, goza de la protección de la legislación laboral y por ende, para hacer efectiva esa protección, se precisan los sujetos que quedan comprendidos dentro del estatuto laboral y de que derechos gozan.

Es importante señalar que el artículo 123 Constitucional, al ser concebido no hizo distinción entre trabajador, jornalero, empleado obrero; ni aún de razas, religión, sexo, etc., toda vez que observó el principio de igualdad de los hombres que prestan su energía de trabajo a otra persona.

² GOMEZ GONZALEZ, Arelly El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios, Ed. Porrúa, México, 1977, pág. 91

Una disposición trascendente de la Constitución de 1917, es la que dispone que ninguna persona estará obligada a prestar trabajos sin una justa remuneración y sin su pleno consentimiento, excepto, cuando se trate de trabajo impuesto por la autoridad judicial.

Por lo que la obligación de prestar el trabajo debe ser voluntariamente asumida por el trabajador, y el patrón tendrá como obligación pagar una remuneración como contraprestación.

Por lo anterior se puede afirmar, que desde entonces, existió la preocupación por salvaguardar los derechos de las personas que entregaban su fuerza de trabajo.

Es así, como el hombre al ser el centro en torno al cual gira la existencia de las comunidades, entonces el derecho surge de él y para él, rigiendo sus relaciones con los demás hombres, obteniendo la calidad de titular originario de derechos y obligaciones que otorgan las normas jurídicas.

De acuerdo con Mario de la Cueva, "El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana...".³ Por ende, el hombre sea en lo individual o en lo colectivo, es protegido por la

³ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 151

legislación laboral frente al dueño de los medios de producción, toda vez que es la clase débil frente al capital.

Aquí cabría hacerse la siguiente pregunta..."¿Para qué trabaja el hombre? El hombre trabaja para satisfacer sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales y, consecuentemente, para desarrollar plenariamente su naturaleza de ser humano y cumplir con su auténtico destino".⁴

Es decir, el hombre busca trabajar o busca un trabajo para obtener el medio que le permita tener una vida llena de satisfacciones.

Respecto del trabajo, Gustavo Raúl Meilij dice que, es toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración, por lo que, trabajador será quien preste dicha actividad.

Manuel Alonso García comenta que jurídicamente hablando sólo existe la figura del trabajador cuando una persona ha celebrado un contrato de trabajo y cumple con las obligaciones estipuladas en él.

Idea que no compartimos porque la figura del trabajador se puede presentar sin la existencia de un contrato de trabajo, toda vez que

⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto Derecho del Trabajo. Ed Porrúa, México, 1976 pág 275

mientras una persona preste un trabajo a otra se considerará para efectos de la Ley como trabajador, quien tendrá todas las obligaciones y derechos que el estatuto laboral le confiere.

Más aún, la relación de trabajo prevista en la Ley de 1970 está apoyada en el principio de que, el sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto (contrato de trabajo, teoría contractualista que privaba en la Ley de 1931) o causa (cualquiera) que dió origen a la prestación del trabajo.

De donde la subordinación da origen a una situación de dependencia del trabajador en relación con el patrón. Haciendo la aclaración que la intención del legislador fué que el concepto de trabajo subordinado se utilizara para identificar dos formas de trabajo: la primera en la que el hombre actúa libremente y la segunda que debe realizar el trabajo siguiendo las reglas e indicaciones aplicables en la empresa.

Sólo puede ser trabajador la persona física o individual, por lo que la legislación laboral mexicana sólo regula el trabajo subordinado, es decir, el que se presta por una persona a favor de otra, mediante el pago de un salario. Importante es entender la subordinación no para marcar o designar un status social del hombre, sino para precisar que el trabajador al prestar sus servicios siempre tiene que realizar su actividad bajo la

dirección de otra persona, y no por el contrario se piense que el trabajador este sujeto a la voluntad y capricho del patrón para que realice lo actividades que no esten comprendidas dentro de la naturaleza del trabajo a desarrollar por el trabajador.

Y esa persona que presta su trabajo a otra, es precisamente el trabajador, por lo que debemos entender como trabajador conforme al artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo a la "persona física que presta a otra, física o maral, un trabajo personal subordinado, entendiendo por trabajo la actividad humana desarrollada intelectual o materialmente con cierto grado de preparación técnica que requiere una profesión u oficio."

"En un sentido amplio, trabajador es todo el que realiza una actividad determinada con un fin económico...".⁵

Es así que el trabajador, al participar en la producción de una empresa mediante el ejercicio prestado voluntariamente, de sus facultades intelectuales y manuales; para realizar una obra o prestar un servicio a un patrón, da origen a una situación de dependencia respecto de éste; y al hacerlo obtendrá a cambio el pago de una remuneración.

Particularmente la empresa se define como la unidad económica cuya finalidad es la producción de bienes o la prestación de servicios.

⁵ BAYON CHACON, Gaspar Manual de Derecho del Trabajo, 3a. ed., Ed. Marcial Pons, Madrid, 1962, pág. 306

Por otro lado, la Ley de 1931 no especificaba si un trabajador también podía serlo una persona moral o jurídica. Por lo que en la ley de 1970 se estableció una definición más precisa al disponer que "trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado", es decir, "la definición de la Ley de 1931 hablaba en general, de "persona", sin precisar si lo era física o moral.

Mario de la Cueva nos explica que para determinar si un sujeto tiene o no el carácter de trabajador, se tiene que atender a dos circunstancias: 1. Dice que un trabajador lo será si dicha persona pertenece a la clase trabajadora y 2. Se adquiere la condición de trabajador al ser sujeto de una relación de trabajo.

Pero ¿que pasa con los trabajadores independientes o no asalariados, como lo son los vendedores de periódicos, los boleros, vendedores ambulantes, etc.?

Por lo que respecta a la relación laboral, ésta para que exista como tal, necesariamente tiene que presentarse la cualidad de que el trabajo se preste personalmente y no por conducto de otra persona, aunque en la práctica el trabajador se haga auxiliar por otros trabajadores. Pero para evitar fraudes a la ley, la ley laboral vigente muy atinadamente en su artículo 10 dispone que si el trabajador, conforme a

lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

"Se considera la relación jurídica individual de trabajo como el resultado de un contrato de trabajo y, al mismo tiempo como contenido del mismo."⁶

En Alemania, consideran que la relación de trabajo no emana del contrato propiamente, sino de la inclusión del trabajador en la empresa, ya que el trabajador sólo se adhiere a normas previamente fijadas y lo único que hace es cumplir con ellas.

Por otro lado, dentro de la clasificación de trabajador se encuentran los trabajadores de confianza, para los cuales la Ley de 1931 utilizó la palabra "empleado", la que fué sustituida en la Ley de 1970 por la de "trabajador de confianza". El principal motivo fue que la Ley no puede admitir ninguna distinción entre los prestadores de trabajo, es decir, la Ley de 1970 tiene como principio la no existencia de dos tipos de personas: trabajadores y empleados, sino una sólo.

Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, es decir, que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, conforme al artículo 9o. de la Ley Laboral.

⁶ BAYON CHACON, Gaspar, op cit , pág 271

Se pueden clasificar en:

1. Altos empleados como gerentes, administradores, directores, representantes del patrón.
2. Trabajadores de confianza en general, quienes son propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones.

Es así como los trabajadores de confianza quedan incluidos dentro del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo "Trabajos Especiales", que tiene por objeto tutelar determinados trabajos que dada la naturaleza de los mismos requieren de regulación especial, pero también quedan comprendidos dentro de las disposiciones generales en lo que no se opongan a las reglas especiales. Por lo tanto creemos que no se viola la constitución al existir esta categoría de trabajadores, ya que ésta surge por la naturaleza del trabajo que desempeñan.

2. Trabajador Bancario.

Es costumbre darle a los trabajadores bancarios el término de empleado bancario, quizá por hacer distinción de status entre los

trabajadores que prestan sus servicios en un lugar distinto que no sea una institución de crédito, lo cual para efectos jurídicos no tiene trascendencia, toda vez que la ley no hace distinción entre trabajador y empleado.

No obstante, existen instrumentos legales que utilizan el concepto de "empleado", como por ejemplo: "El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares."

Sin embargo, la doctrina nos indica que sí existen diferencias, por lo cual, de acuerdo a estudios desarrollados por diferentes autores podemos señalar los siguientes puntos de distinción entre obreros y empleados:

1. El Empleado realiza trabajos intelectuales y el obrero realiza trabajos manuales.

2. Al empleado se le paga por mes, mientras que al obrero se le paga cada semana o quincena.

3. Existen ciertas actividades que sólo podrían ser realizadas por obreros (ejemplo: industria mecánica) y existen otras actividades que sólo podrían ser desarrolladas por empleados (comercio y trabajos en oficinas).

4. El empleado es colaborador, pero a la vez es subordinado del patrón, en tanto que el obrero no se encuentra en esa situación.

Creemos firmemente que no se puede establecer una diferencia entre trabajador y empleado, aunque se considere que un trabajador u obrero realice funciones cien por ciento manuales, mientras que el empleado presta un trabajo intelectual, sin embargo considero que ambos pueden llevar a cabo las dos funciones conjuntamente, sin dejar a un lado que para ciertos trabajos se requiera de un determinada y específica preparación técnica o profesional.

Confirmando lo anterior Mario de la Cueva al respecto dice que "Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otra, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado."⁷

Lo que es indiscutible es que para la ley laboral vigente no existe distinción entre trabajador y empleado, ya que para efectos legales se trata sólo de trabajadores.

⁷ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 152.

Dada la naturaleza del presente trabajo, podemos definir al trabajador bancario como la persona física que presta un trabajo personal subordinado a una institución de crédito.

3. Estabilidad en el Empleo.

El fundamento de la estabilidad se encuentra en el artículo 123 fracciones XXI y XXII de la Constitución, lo cual significa que el constituyente de 1917, se preocupó desde entonces de garantizarle al trabajador la permanencia en su trabajo.

El principio de estabilidad en el empleo "...fué plasmado por el Constituyente de Querétaro, en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, que garantiza al trabajador que sea despedido injustificadamente, el derecho al cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación, o al pago de una indemnización."⁸

La estabilidad es el derecho constitucional que tiene el trabajador de permanecer en su trabajo, siempre que no se presente una hipótesis prevista en la ley, que provoque la rescisión del contrato de trabajo.

⁸ DAVALOS MORALES, José Tópicos Laborales, Ed Porrúa, México, 1992, pág 24

Néstor De Buen señala que "la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo u obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".⁹

Respecto a la estabilidad en el trabajo Palmiro B. Bogliano dice que "el nexo de sustentación en las relaciones obrero-patronales del contrato de trabajo, se denomina estabilidad"¹⁰

Para Euquerio Guerrero, la estabilidad en el trabajo es "...el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral".¹¹

Por su parte Russomano afirma que "...son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto

⁹ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo I, 8a. ed., Ed. Porrúa, México, 1991, pág. 575.

¹⁰ BOGLIANO, Palmiro B., La Estabilidad en el Contrato de Trabajo, Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1957, pág. 7

¹¹ GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo, 17a. ed., Ed. Porrúa, México, 1990, pág. 111

evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades"¹²

Los trabajadores siempre tiene en mente conservar su trabajo, durante todo el tiempo que les sea posible, más aún ahora que las condiciones del país (económicas y sociales), no brindan las oportunidades de trabajo para todas las personas que pueden prestar su fuerza de trabajo, o que en otras palabras son personas que podrían entrar dentro del rubro de personas económicamente activas, por lo tanto "este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera."¹³

La estabilidad... "puede influir en forma positiva sobre la dedicación y rendimiento del trabajador, puede, por otro, convertirse en un elemento negativo, disminuyendo hasta anular el espíritu de iniciativa y el deseo de mejoramiento..."¹⁴

Las relaciones laborales sientan sus bases en el principio de estabilidad en el trabajo, institución contemplada en nuestra Carta Magna.

¹² RUSSOMANO, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, México. 1988, pág 13

¹³ DAVALOS MORALES, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 2a ed Ed Porrúa, México, 1991, pág 25

¹⁴ DEVEALI, Mario L. El Derecho del Trabajo. Ed Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires, 1983, pág 559

La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, también se preocupó por incluir como derecho otorgar al hombre cierta protección respecto del desempleo, como lo señala el artículo 23 que a la letra dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."¹⁵

Sin embargo, éste principio de estabilidad en el trabajo adolece en estos tiempos de cierta debilidad, toda vez que el trabajo, al ser un factor íntimamente ligado a los factores económico y social del país, no puede estar ajeno a la constante evolución tecnológica, y a la crisis económica.

La estabilidad en el trabajo es un principio ligado a la certeza y seguridad, que siempre quiere tener el trabajador, debido a que, gracias a la permanencia en su trabajo, podrá cubrir satisfactoriamente las necesidades de su familia y las suyas propias.

Al respecto Roberto Muñoz señala que "...El hombre necesita certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, para tener resuelta la azorante preocupación de cómo se va a agenciar los satisfactores de sus futuras necesidades y poder, libre de la penuria y del

¹⁵ GUERRERO, Euquerio *op. cit.*, pág. 111.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, también se preocupó por incluir como derecho otorgar al hombre cierta protección respecto del desempleo, como lo señala el artículo 23 que a la letra dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."¹⁵

Sin embargo, éste principio de estabilidad en el trabajo adolece en estos tiempos de cierta debilidad, toda vez que el trabajo, al ser un factor íntimamente ligado a los factores económico y social del país, no puede estar ajeno a la constante evolución tecnológica, y a la crisis económica.

La estabilidad en el trabajo es un principio ligado a la certeza y seguridad, que siempre quiere tener el trabajador, debido a que, gracias a la permanencia en su trabajo, podrá cubrir satisfactoriamente las necesidades de su familia y las suyas propias.

Al respecto Roberto Muñoz señala que "...El hombre necesita certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, para tener resuelta la azorante preocupación de cómo se va a agenciar los satisfactores de sus futuras necesidades y poder, libre de la penuria y del

¹⁵ GUERRERO, Euquerio op. cit., pág 111.

miedo, disfrutar de holgura para utilizar y desarrollar plenamente sus energías potenciales y sus posibilidades creadoras."¹⁶

Lo que significa que mientras que el trabajador pueda cubrir sus necesidades, éste se encontrará en mejores condiciones mentales para poder desarrollar mejor su trabajo.

Un problema grave es el que se refiere a la productividad y desarrollo de una empresa, lo cual necesariamente depende de entre otros factores de las políticas que en materia económica, política y social adopten los países en los cuales se encuentren establecidas, ya que tales políticas casi siempre interfieren de una manera u otra, en el funcionamiento de las empresas, en grado tal que en ocasiones esa interferencia se traduce en la disminución que tienen que realizar las empresas de su planta de personal.

Por todo lo anterior podemos decir, que si bien es cierto que la estabilidad en el trabajo, es un principio garantizado constitucionalmente, no es menos cierto que puede representar un problema de política social, lo cual implica que se requieran soluciones acordes a la situación económico-social del país y conforme a la repercusión que tenga en el ámbito político y en el sector productivo.

¹⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto, op cit , pág 275

Este tema de estudio nos obliga necesariamente a remitirnos a la Ley Federal del Trabajo, que contempla el principio general de la duración de la relación de trabajo, el cual se puede interpretar como el derecho del trabajador a permanecer en el trabajo. Según el artículo 35 de la Ley, dice que: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". Es decir, si la estabilidad en el trabajo se traduce en la permanencia en el mismo, dicha permanencia se vincula al carácter indefinido de la duración de la relación de trabajo, que estipula el citado artículo 35 de la Ley.

"Esta disposición adquiere mayor relieve en el artículo 39 de la Ley: si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".¹⁷ Confirmando, el trabajador tendrá derecho a permanecer en su trabajo, en tanto subsista la materia del mismo.

Por lo que se refiere a las relaciones de trabajo por tiempo determinado, creemos que este tipo de trabajo es el conocido como trabajo "eventual", el cual se circunscribe al tiempo durante el cual el trabajador presta su trabajo personal subordinado, en los casos que expresamente señala el artículo 37 que dice que "El señalamiento de un

¹⁷ DAVALOS MORALES, José, op. cit. ,pág 26

tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a un trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por ésta Ley.

Dentro de éste último numeral se encuentran las relaciones de trabajo establecidas para la explotación de minas, las cuales pueden ser por obra o por tiempo determinado (artículo 38 de la Ley).

Esta relación de trabajo por tiempo definido o "eventual", tiene su origen en las necesidades periódicas que tiene una empresa, es decir, en determinados meses del año y que por lo tanto esas necesidades tienen que ser cubiertas por trabajadores que presten sus servicios únicamente en ese lapso de tiempo.

Nuestra legislación laboral, protege al trabajador por tiempo definido, regulando en su artículo 39 que si al vencer el término del contrato subsiste la materia del trabajo la relación laboral quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a un trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por ésta Ley.

Dentro de éste último numeral se encuentran las relaciones de trabajo establecidas para la explotación de minas, las cuales pueden ser por obra o por tiempo determinado (artículo 38 de la Ley).

Esta relación de trabajo por tiempo definido o "eventual", tiene su origen en las necesidades periódicas que tiene una empresa, es decir, en determinados meses del año y que por lo tanto esas necesidades tienen que ser cubiertas por trabajadores que presten sus servicios únicamente en ese lapso de tiempo.

Nuestra legislación laboral, protege al trabajador por tiempo definido, regulando en su artículo 39 que si al vencer el término del contrato subsiste la materia del trabajo la relación laboral quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Es indudable que los trabajadores contratados por cierto tiempo no gozan absolutamente del principio de la estabilidad en el trabajo, por lo tanto no tiene la permanencia requerida para ser titulares de los derechos que se derivan de uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, a que hemos hecho referencia en este Capítulo. Esto se confirma por el artículo 49 de la Ley al disponer que el patrón no está obligado a reinstalar a un trabajador eventual, siempre y cuando compruebe que se trata de un trabajador contratado por tiempo definido, teniendo como consecuencia que dicho trabajador sólo tendrá derecho a ser indemnizado conforme el artículo 50 del mismo ordenamiento legal.

Este principio rector del derecho del trabajo le garantiza al trabajador la generación de la antigüedad, la cual le da vida a varios derechos del trabajador, como lo son prima de antigüedad, vacaciones, jubilación, etc. Respecto a esto, Mario de la Cueva dice que "...que al prolongarse la prestación del trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, la cual genera a su vez, diversos derechos que de otra manera no podrían nacer."¹⁸

La Ley laboral desde un principio estableció como necesaria la celebración de contratos por tiempo indefinido, lo cual hasta la fecha continúa siendo la regla general, es decir, la práctica laboral nos lleva a la celebración de contratos por tiempo indefinido, pero a la vez reguló y

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. , pág 221

sigue regulando las contrataciones por tiempo y por obra determinados, pero limitando la celebración de éstos contratos a la justificación del tiempo o a la naturaleza de la obra.

Las empresas comúnmente celebran contratos por tiempo indefinido porque ven que el trabajador contratado bajo este tipo de contrato rinde y es más productivo que un trabajador contratado por tiempo determinado, sin que esto signifique que no adopten otros tipos de contratos.

Cuando a un trabajador le sea rescindido el contrato de trabajo sin causa justificada, éste puede ejercitar las acciones previstas en la Constitución, que vienen a representar el principio de la estabilidad en el trabajo, y que son de todos conocidas: 1) Demandar la reinstalación; o 2) demandar la indemnización equivalente a tres meses de salario, más los salarios vencidos.

Sin embargo, este principio admite cinco excepciones previstas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el que exime de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que prevee el artículo 50 en los casos siguientes:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

2. Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

3. En los casos de trabajadores de confianza.

4. En el servicio doméstico.

5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Es importante destacar que el trabajador, no está obligado a prestar sus servicios por más de un año, como lo señala el artículo 40 de nuestra Ley laboral, sin embargo si tiene el derecho de permanecer en el trabajo por tiempo indefinido.

El mencionado derecho a permanecer en el trabajo es reconocido por la ley, y es cierto es un derecho para el trabajador de continuar en su empleo, mientras así lo desee y tenga las posibilidades para hacerlo.

Las características de la estabilidad en el empleo son las siguientes:

1. Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

2. Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinado y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo).

3. La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

4. Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

5. Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la ley.

Este derecho de la estabilidad en el trabajo, es un derecho impositivo, ya que como lo menciono y de acuerdo al artículo 41 de la Ley, las relaciones de trabajo no deberán de afectarse ni modificarse,

salvo que se mejoren, cuando exista la substitución patronal, lo que quiere decir, que los trabajos seguirán prestándose bajo las condiciones contratadas previas a dicha substitución.

Creemos que la estabilidad en el trabajo en nuestra época no sólo constituye un derecho, sino que se ha convertido en una necesidad de todos quienes prestamos un trabajo en favor de una persona física o moral, así como es también una necesidad de los gobiernos, toda vez que es indudable que la estabilidad en el trabajo contribuye a solucionar el "...problema de la desocupación."¹⁹ Ya que mientras los trabajadores tengan garantizada la permanencia en su trabajo, es decir, conserven su fuente de ingresos que es su trabajo, habrá menos personas desempleadas.

Por su parte Euquerio Guerrero al hablar del contrato de trabajo dice que "...el contrato no puede ser rescindido libremente por el patrón, pues no se le considera en igualdad de circunstancias que al obrero y se estima que éste último es la parte más débil en la relación contractual."²⁰

La intención de todo trabajador, es no incurrir en la responsabilidad de dar causa para que el patrón unilateralmente pueda dar por terminada la relación de trabajo, ya que "...El empleado lo que

¹⁹ BOGLIANO, Palmiro B., op. cit., pág. 10

²⁰ GUERRERO, Euquerio, op. cit., pág. 118

pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda"²¹

Un factor importante que agrega Eugenio Pérez a la estabilidad, es la Administración Pública como vigilante de las estipulaciones en los contratos de trabajo, además de mencionar que las empresas tienen como beneficio la continuidad laboral, siempre que otorguen estabilidad al trabajador, lo que significaría que sus niveles de producción se mantengan y aún más, se puedan incrementar.

La estabilidad es un anhelo constante de muchos trabajadores, porque el tener asegurada cierta cantidad de dinero le permitirá tener tranquilidad a él y a su familia, porque el dinero representa el medio que les permite subsistir. Asimismo el trabajador al tener un trabajo estable, se sentirá seguro del presente que vive y del futuro que tendrá que enfrentar.

A este respecto Mario de la Cueva dice que: "La estabilidad en el trabajo, significa la ausencia de temor en el presente y en el mañana inmediato, es decir, que la esencia de la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro".²²

²¹ *Ibidem*, pág 112.

²² DE LA CUEVA, Mario, *op cit.* pág 417

Consideramos que es necesario dejar claro que el patrón invariablemente tiene cierto grado de intervención en una forma u otra, cuando se trata de rescindir una relación de trabajo, por lo tanto la diferencia entre estabilidad absoluta y estabilidad relativa depende de esa intervención.

El trabajador tiene la obligación de adaptarse a la organización y observar las normas vigentes de la empresa, toda vez que de su pronta adaptabilidad a ellas depende también su permanencia en el trabajo.

Por último, creemos que las finalidades de la estabilidad en el empleo son:

- a) Una inmediata que es vivir el presente y el mañana, y
- b) Otra mediata que sería vivir el futuro.

4. Estabilidad Absoluta.

La estabilidad absoluta es aquel derecho del trabajador de ser separado de su trabajo sólo mediante la rescisión de la relación de

Consideramos que es necesario dejar claro que el patrón invariablemente tiene cierto grado de intervención en una forma u otra, cuando se trata de rescindir una relación de trabajo, por lo tanto la diferencia entre estabilidad absoluta y estabilidad relativa depende de esa intervención.

El trabajador tiene la obligación de adaptarse a la organización y observar las normas vigentes de la empresa, toda vez que de su pronta adaptabilidad a ellas depende también su permanencia en el trabajo.

Por último, creemos que las finalidades de la estabilidad en el empleo son:

- a) Una inmediata que es vivir el presente y el mañana; y
- b) Otra mediata que sería vivir el futuro.

4. Estabilidad Absoluta.

La estabilidad absoluta es aquel derecho del trabajador de ser separado de su trabajo sólo mediante la rescisión de la relación de

trabajo cuando se actualice una de las causas del artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, es decir, que mientras no exista una causa que justifique el despido del trabajador, éste tendrá el derecho legítimo de permanecer en su trabajo.

Es así que la estabilidad absoluta en el empleo obliga al patrón en caso de despido injustificado a reinstalar al trabajador en su empleo.

Mario de la Cueva afirma que la estabilidad absoluta no le otorga al patrón "...la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite su disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador."²³

Sin embargo el patrón conforme al artículo 39 de la Ley puede excepcionarse para reinstalar a un trabajador, pero mientras esos supuestos no se den, invariablemente deberá reinstalar, entonces si estariamos frente a la estabilidad absoluta, la cual niega al patrón el derecho de disolver una relación de trabajo en forma unilateral presentándose así la figura jurídica del despido que por lo regular es injustificado.

²³ Ibidem, pág. 221

5. Estabilidad Relativa.

"La fracción XXII del artículo 123 Constitucional establece que: la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; ésta disposición hace que en nuestro país se siga un sistema de estabilidad relativa."²⁴

Entonces debemos entender por estabilidad relativa la facultad del patrón para disolver unilateralmente la relación de trabajo, aún cuando no exista una causal de despido.

Es decir, la legislación laboral mexicana contempla un derecho relativo de permanencia en el trabajo en tanto se le otorgue al patrón el derecho de dar por terminada una relación de trabajo, sin embargo éste tiene la carga de la prueba respecto de los hechos que motiven tal terminación.

De acuerdo a lo expuesto la estabilidad relativa le permite al patrón en ciertos casos rescindir la relación de trabajo en situaciones muy particulares, como lo sería en el caso de inasistencias del trabajador.

²⁴ DAVALOS MORALES, José, op cit , pág 171

La estabilidad al concebirse como un derecho de permanencia del trabajador en su empleo, no implica que el patrón tenga también el derecho de despedir al trabajador cuando exista causa para ello, no obstante la estabilidad en el trabajo se consagró constitucionalmente para disminuir el poder discrecional del patrón para realizar despidos arbitrarios e injustos, es por esto que la ley, en ciertos casos permite el despido de trabajadores.

La estabilidad relativa implica pues, no permitir al patrón hacer despidos libremente.

La relación de trabajo por ende puede ser disuelta sólo por el trabajador (estabilidad absoluta) y sólo en ciertos casos por el patrón (estabilidad relativa) por actualizarse el incumplimiento de las obligaciones establecidas a cargo del trabajador en la Ley, en los reglamentos interiores o en los contratos, lo que seguramente haría imposible continuar con el desarrollo normal de la relación de trabajo.

El hecho de que el patrón en una forma u otra pueda disolver la relación de trabajo unilateralmente, no quiere decir que no tenga la obligación de pagar al trabajador una indemnización conforme a lo establecido por ley.

CAPITULO II. ANTECEDENTES.

CAPITULO II. ANTECEDENTES.

1. Nacimiento de BANAMEX.

Desde su fundación el Banco Nacional de México ha desempeñado un importante papel en el desenvolvimiento de las actividades económicas del país. A lo largo de más de 100 años ha dado muestras de un dinamismo y una capacidad de adaptación que le han permitido llegar a ser hoy una Institución Financiera de primer orden, con recursos, experiencia y personal altamente capacitado que le permiten cubrir todo el espectro de los servicios financieros.

Fue fundado el 2 de Junio de 1884, como producto de la fusión de los bancos Nacional Mexicano y Mercantil Mexicano. En sus primeros años además de operar como banco comercial, desempeño algunas funciones ahora reservadas al Banco Central (Banco de México), como la de emitir billetes, intervenir en el manejo de la deuda nacional y efectuar servicios de tesorería al gobierno.

Por más de 25 años realizó sus operaciones siempre en aumento, hasta que, a consecuencia de las transformaciones originadas por la revolución, se vio obligado a cesar en sus funciones de banco emisor de moneda y reorganizar sus actividades. A partir de 1934 efectúa toda clase de operaciones bancarias, de depósito y ahorro.

Desde su origen el Banco se ha mantenido en evolución constante, no sólo para responder a las necesidades del desarrollo socioeconómico del país, sino también para impulsarlo y promoverlo. En la época de la Segunda Guerra Mundial y en los años inmediatamente posteriores, el Banco participó activamente en la tarea de dotar al país de una infraestructura industrial, apoyando directamente a infinidad de empresas.

Desde entonces ha contribuido en forma decidida, mediante esfuerzos promocionales directos, por medio de crédito y asesorías, al nacimiento y consolidación de innumerables empresas entre las que se pueden contar las más importantes del país; asimismo ha apoyado a los sectores agrícola, ganadero y comercial con la prestación de sus múltiples servicios bancarios y financieros, muchos de los cuales introdujo e implantó en nuestro país.

Uno de los acontecimientos más importantes en la historia del Banco ocurrió en 1976 con el cambio de imagen corporativa y el nuevo símbolo. Esta nueva imagen no sólo fue un cambio de color y forma, sino de un cambio profundo y total de compromiso, representa una nueva identidad enfocada a ser capaz de satisfacer las necesidades de sus clientes y la fusión de las 5 empresas que pasaron a formar parte del Banco, las cuales se enlistan a continuación:

1. Seguros América.
2. Financiera Banamex.
3. Financiadora de Ventas.
4. Hipotecaria Banamex.
5. Banco Nacional de México.

En febrero de 1977 se integraron a Banco Nacional de México sus empresas filiales, dos financieras y una hipotecaria a fin de convertirse en una Institución de Banca múltiple que pudiera proporcionar todos los servicios especializados de depósito, ahorro, financieros, fiduciarios e hipotecarios.

2. Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares del 15 de Noviembre de 1937.

Desde que la Constitución de 1917 entrara en vigor y hasta el año de 1931, no existió en nuestro país alguna legislación laboral dentro de la cual quedarán comprendidos los trabajadores bancarios, únicamente existían las bases que regulaban las relaciones laborales, contenidas en el artículo 123 Constitucional.

Cuando entra en vigor la primer Ley Federal del Trabajo el 28 de Agosto de 1931, se regularon por primera vez las relaciones laborales entre las instituciones de crédito y sus trabajadores.

Sin embargo y por razones de economía nacional y tranquilidad social, el General Lázaro Cárdenas, expide el día 20 de Noviembre de 1937 El Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, cuya finalidad más que regular las relaciones de trabajo entre trabajadores bancarios y las instituciones de crédito, quedando de ésta forma sujetos a un régimen especial, fue la de impedir a dichos trabajadores, que gozaran del derecho de coalición y por ende ejercitar derechos colectivos como lo es el de la huelga.

A este respecto Acosta Romero dice que "...este reglamento tuvo como principal finalidad, el someter las relaciones laborales entre las mencionadas instituciones y sus trabajadores a un régimen estatutario especial, que traía como consecuencia, la imposibilidad de paralizar la actividad bancaria a través del procedimiento de huelga, además de impedir la asociación de los trabajadores bancarios en sindicatos".²²

Luego entonces, si se presentaba un movimiento de naturaleza huelguista, la economía del país se podría ver seriamente afectada.

²² ACOSTA ROMERO, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos, Derecho Laboral Bancario, Ed. Porrúa, México, 1988, pág. 11

Lo anterior se desprende porque según el artículo 4 de dicho reglamento establecía que sólo se celebrarían contratos individuales de trabajo, lo que dejaba fuera de toda posibilidad la celebración de contratos colectivos.

Asimismo el artículo 25 del mismo ordenamiento disponía que las labores en las instituciones de crédito nunca se podrían suspender, sino sólo en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorizará y cualquier otra suspensión de labores, causaría la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen; cuya disposición niega los derechos constitucionales de huelga y de sindicalización.

Lo que es inobjetable es que desde el nacimiento de este reglamento, muchos juristas han dicho y compartimos la misma opinión, de que es un ordenamiento "legal" (que de legal no tiene nada, porque no fue expedido conforme a derecho), que a todas luces es inconstitucional, en primer lugar porque según lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 73 fracción X y artículo 123, establecen el primero de ellos que dentro de las facultades del Congreso de la Unión se encuentra la relativa para legislar sobre el Servicio de Banca y Crédito, por lo que hace al segundo artículo en comento establece que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo.

Lo anterior se desprende porque según el artículo 4 de dicho reglamento establecía que sólo se celebrarían contratos individuales de trabajo, lo que dejaba fuera de toda posibilidad la celebración de contratos colectivos.

Asimismo el artículo 25 del mismo ordenamiento disponía que las labores en las instituciones de crédito nunca se podrían suspender, sino sólo en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorizará y cualquier otra suspensión de labores, causaría la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen; cuya disposición niega los derechos constitucionales de huelga y de sindicalización.

Lo que es inobjetable es que desde el nacimiento de este reglamento, muchos juristas han dicho y compartimos la misma opinión, de que es un ordenamiento "legal" (que de legal no tiene nada, porque no fue expedido conforme a derecho), que a todas luces es inconstitucional, en primer lugar porque según lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 73 fracción X y artículo 123, establecen el primero de ellos que dentro de las facultades del Congreso de la Unión se encuentra la relativa para legislar sobre el Servicio de Banca y Crédito, por lo que hace al segundo artículo en comento establece que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo.

Y en este caso, se trata de la expedición de un reglamento por un Presidente sin facultades para hacerlo, toda vez que aún cuando se trate de un reglamento, éste no tiene el carácter de administrativo y por lo tanto no se ajusta al artículo 89 fracción I de la constitución, el que le da la facultad reglamentaria al Presidente de la República para expedir reglamentos, pero siempre que sean administrativos y en este caso se trata de un reglamento que rige relaciones de tipo laboral.

También resulta increíble que el reglamento le diera a la Comisión Nacional Bancaria el carácter de Tribunal de Arbitraje, para conocer de las controversias suscitadas entre los trabajadores bancarios y las instituciones de crédito, pero no establece la forma en que haría que se cumplieran sus resoluciones.

Es decir, existe también la inconstitucionalidad del reglamento porque conforme a nuestro régimen jurídico es competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocer de los conflictos que se susciten entre los trabajadores bancarios y las instituciones bancarias y por ende no es competencia de la Comisión Nacional Bancaria como lo establece el reglamento.

Por lo anterior es para todos claro que existe una violación a la división de poderes establecida en nuestra propia Carta Magna.

Respecto de la inconstitucionalidad de los reglamentos José Dávalos dice que "el sostenimiento de estos reglamentos durante tantos años, encuentra su explicación en el hecho de que dentro de su texto, al tiempo que se establecían tajantes limitaciones a ciertos derechos de los trabajadores, también se concedían, en una transacción de facto, ciertas prestaciones por encima de las que gozaba la generalidad de los trabajadores. Así, por ejemplo, el artículo 11 del reglamento disponía: "El salario mínimo en las instituciones y organizaciones, será fijado de acuerdo con el que rija en la localidad, aumentado en un 50%", por lo que en caso de conflicto el monto de la condena sería sobre la base de ese salario especial".²³

Es así, que Lázaro Cárdenas hace notoria la situación de que por encima de la ley se iba a encontrar un reglamento administrativo. Al respecto dice Trueba Urbina que "en un régimen capitalista como el nuestro, se explica que un reglamento administrativo modifique las leyes expedidas por el Poder Legislativo y que por razones de orden político tenga más fuerza el reglamento que la propia ley, porque el reglamento es la presencia activa del Presidente de la República en las relaciones que regula y en las cuales se aplica en la forma prevista en el mismo..."²⁴

²³ DAVALOS MORALES, José, op cit , pág 432

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, El Derecho Laboral, Teoría Integral, 6a. ed., Ed Porrúa, México, 1982, pág. 431.

Dentro de las disposiciones más significativas e importantes para efectos de éste trabajo se encuentran las siguientes:

Este primer Reglamento definió en su artículo primero a los empleados como las personas que tuvieran un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajando en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana y ejecutarán labores bajo su dirección.

Así el artículo 4o. disponía que "Las Instituciones escogerán y contratarán libremente a su personal, debiendo celebrar contratos individuales con cada uno de sus empleados, ajustándose para dichos contratos a las prevenciones relativas de este reglamento y de las leyes sobre la materia". Sin embargo se opino que no se expresaba la prohibición a los trabajadores para sindicalizarse.

La generalidad de los juristas coinciden en que este reglamento tuvo como objetivos:

1. Regular bajo una normatividad especial a los trabajadores de los bancos y demás instituciones de crédito, e

2. Impedir a los trabajadores bancarios y de instituciones de crédito se asociarán y formarán sindicatos para que les fuera imposible llevar a cabo huelgas.

Es decir, tuvo como objetivo que los empleados bancarios quedaran regulados por lo que dispone el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual prohibía formar sindicatos a las personas sujetas a reglamentos especiales o a las que la ley prohibiera asociarse, pero sin embargo, el reglamento no hacía la prohibición expresa en ningún artículo.

Dentro de las disposiciones aplicables a la estabilidad de los trabajadores bancarios, este reglamento estipulaba en su artículo 3o. "Que los contratos sobre trabajos eventuales no quedaban sujetos al reglamento, ya que los derechos y obligaciones de las partes se regulaban por lo establecido en el contrato de trabajo celebrado y por las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Esto significa que el trabajador eventual quedaba sometido a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y al contrato respectivo, la Ley establece que el trabajador eventual es la persona contratada por obra o tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a realizar.

Aún cuando el reglamento disponía que las relaciones de los trabajadores eventuales quedaban fuera del reglamento, éste mencionaba que el trabajador eventual sería aquel que substituya temporalmente a otro trabajador.

Por lo anterior podemos afirmar que el trabajador eventual no es favorecido por el principio de la estabilidad en el trabajo, en primer lugar porque según la Ley Federal del Trabajo, este trabajador no tiene derecho a ser reinstalado y en segundo término porque al presentarse a su empleo el trabajador que era substituido, indudablemente que el trabajador eventual termina su relación de trabajo en ese momento, porque en el contrato se estipuló dicha circunstancia.

Asimismo se contemplaba la calidad de aprendiz por un período hasta de 3 meses, al final del cual, si deseaban conservarlo, estaban obligados a considerarlo como empleado (artículo 5o.), y por lo tanto disfrutaría de todos los derechos contemplados en la Ley y en el Reglamento Bancario.

Por lo que respecta al trabajador aprendiz, consideramos que tampoco goza del principio de estabilidad en su trabajo, toda vez que su permanencia en el trabajo depende de una apreciación subjetiva del trabajo desempeñado por él y determinar que tan bien "aprendió" las funciones del trabajo.

Este tipo de trabajadores fueron objeto de muchos abusos ya que al ser sujetos de una relación eventual o tener la categoría de aprendiz, tenían negados los derechos que establece la Ley Federal del Trabajo, y por ende esta situación contractual no les permita generar a su favor la antigüedad, la cual como lo mencionamos anteriormente, da nacimiento a otros derechos.

Este reglamento contempló otra causa de terminación de la relación de trabajo, además de las contenidas en la Ley ya que el artículo 25 decía "Las labores nunca podrán suspenderse en las instituciones de crédito, en las auxiliares de estas o en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional bancaria autorice." Cualquier otra suspensión de labores, causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen.

Lo anterior es violatorio de la constitución, ya que se esta cuartando el derecho, en primer lugar de la libertad de asociación (artículo 9o. Constitucional), en segundo lugar se impide a los trabajadores hacer uso del derecho de formar sindicatos y ejercitar el derecho de huelga contemplados en el artículo 123 constitucional.

Este Reglamento, sin embargo otorgó un sinnúmero de prestaciones superiores a las establecidas en Ley, entre las cuales podemos mencionar el surgimiento del llamado salario mínimo bancario,

el cual es el resultado del aumento en un 50% al salario mínimo de la localidad; gozan de 20 días de vacaciones, trabajan 40 horas a la semana, mientras que en los demás trabajadores sólo disfrutaban de seis días de vacaciones y trabajan 48 horas a la semana, etc.

Así pues, el artículo 26 del reglamento que nos ocupa, señaló que los preceptos de este reglamento bancario establecían el mínimo de privilegios que podían disfrutar los empleados que a él estaban sujetos, por lo que las instituciones de las que dependían tenían plena libertad para mejorar las condiciones en forma individual o colectiva

Este artículo se conservó en el reglamento de 1953 y en sus reformas y adiciones de 1972, ya que al pasar de los años brindó mayores beneficios a los empleados bancarios al ir aumentando paulatinamente las prestaciones que tenían.

3. Reglamento del 22 de Diciembre de 1953.

"El 22 de diciembre de 1953, el entonces Presidente Adolfo Ruiz Cortínez expidió un nuevo Reglamento de Trabajo de los Empleados de

las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 del mismo mes y año...²⁵

Este reglamento pretendió dar respuesta al avance económico y social del país, actualizando de esta forma el marco legal que había venido rigiendo el trabajo bancario.

Algunos aspectos que consideramos que tuvieron injerencia directa para el nacimiento de este segundo reglamento son, que en fecha 19 de enero de 1943 se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual brinda a los trabajadores muchos beneficios, y a los cuales también tenían derecho los empleados bancarios.

De lo anterior surgió el Convenio de subrogación que celebró la Asociación de Banqueros de México con el IMSS, en el cual se estableció que las instituciones de crédito se encargarían de cubrir a sus empleados el servicio médico, el cual a la fecha sigue vigente.

Así pues, uno de los cambios que sufrió el reglamento de 1953, fue el relativo al cambio de su nombre para quedar de la forma siguiente: "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares", es decir, que se incluyó en el nombre la palabra "Organizaciones", y creemos que para este cambio influyó la

²⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel. op cit, pág 13

publicación de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de mayo de 1941.

Otro es el que se refiere a la omisión que se hace en cuanto a la regulación del trabajador aprendiz, lo cual nos parece acertado, toda vez que este tipo de trabajador antes era objeto de abusos por parte del patrón.

Por otro lado, y siguiendo las directrices del reglamento anterior, se le asignan más facultades a la Comisión Nacional Bancaria para realizar las funciones de investigación, vigilancia y tomar las medidas administrativas necesarias para subsanar las violaciones de las que fueran objeto los empleados de las instituciones y organizaciones.

Por cuanto hace a los empleados bancarios que fueran despedidos, estos tenían el derecho de recurrir ante la Comisión Nacional Bancaria a inconformarse, para que ésta determinará si había existido violación o falta grave y la procedencia o improcedencia del despido como lo establecía el artículo 21 del reglamento. Esto nos hace volver a mencionar que dichas facultades deberían de corresponderle a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales según nuestro sistema jurídico mexicano son las competentes para conocer de esos asuntos.

Una disposición importante y que tiene relación directa con el principio de estabilidad en el trabajo es el reconocimiento de la antigüedad a los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios ininterrumpidamente a diferentes instituciones de crédito que pertenecieran a un mismo grupo financiero, por lo que según esta disposición estos trabajadores tendrán derecho a gozar de la prima de antigüedad establecida en la ley federal del Trabajo.

El reglamento estableció que la Secretaría de Hacienda a petición de la Comisión Nacional Bancaria, impondría sanciones económicas a las instituciones que infringieran las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o las del Reglamento.

Este nuevo reglamento continuó otorgando prestaciones de carácter social, económico y cultural, por encima de las que establece la Ley, como el hecho de establecer tabuladores de sueldos aprobados por la Comisión Nacional Bancaria, otorgamiento de servicio médico directo por parte de las instituciones y más prestaciones que resultaron muy benéficas para los trabajadores bancarios.

4. Reglamento del 14 de Julio de 1972.

Como es de todos conocido, las reformas y adiciones que sufrió el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares en Julio de 1972, fueron consecuencia de un movimiento realizado ese mismo año por trabajadores bancarios quienes pretendían que se les restituyera en el goce de sus derechos perdidos y a su vez perseguían obtener mejores derechos como lo era percibir el pago por el tiempo extra trabajado, así como respeto de las horas que comprendían la jornada de trabajo y tener participación en el reparto de utilidades.

Otro factor que influyó para que fuera reformado y adicionado el Reglamento de 1953, fue el relativo a que el 10. de abril de 1970 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal del Trabajo, la que entró en vigor el 10. de mayo del mismo año, por lo que tuvo que hacerse compatible el Reglamento con la Nueva Ley.

Es así, como la mencionada Ley dentro los artículos que abrogó, se encuentra el tan controvertido artículo 237 de la Ley de 1931, por lo que a partir de entonces los trabajadores bancarios tienen el derecho de formar sindicatos y ejercer sus derechos de coalición consagrados en el artículo 123 apartado A, por lo tanto se abrió paso para la formación del gremio de los trabajadores bancarios.

Las reformas y adiciones en comento le brindaron a los trabajadores bancarios una mayor estabilidad en su empleo, prueba de ello es que se deja de regular la figura del trabajador a prueba; se otorga a los trabajadores eventuales el derecho a gozar de las prestaciones que establece éste reglamento (art. 3); se pretende retribuir a los trabajadores con una compensación por antigüedad (art. 9 bis.); se le otorga a los trabajadores el derecho a participar en las utilidades de la empresa, independientemente de una gratificación anual a que tenían derecho la cual no podía ser inferior a un mes de sueldo (art. 12); se establece una jornada de trabajo de 40 horas a la semana (art. 14); se fijan las normas para el pago de tiempo extra según como lo estipula la Ley Federal del Trabajo (art. 15); se ordena la elaboración de Reglamentos Interiores de Trabajo, los cuales deberían ser aprobados por la Comisión Nacional Bancaria para su validez y entregar a cada empleado un ejemplar del mismo (art. 18); se indica que las vacaciones comprenderían únicamente días hábiles (art. 20); se otorga una pensión anual del 2.5% a los empleados que cumplan 55 años de edad y 35 años de servicios o sesenta años de edad cualquiera que sea su antigüedad por cada año de trabajo (art. 26); el monto que recibirán los beneficiarios del empleado que fallezca no excederá de \$100,000.00, mientras que en el reglamento anterior equivalía a \$50,000.00 (art. 28); los trabajadores podrán tener acceso a préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero (art. 31 bis); pueden obtener los empleados crédito hipotecario cuando cumplan 5 años de antigüedad (art. 32); se faculta a la Comisión

Nacional Bancaria para tutelar los derechos de los trabajadores bancarios (art. 38); se reconoce a los trabajadores para efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados a distintas instituciones de un mismo grupo financiero (art. 43); los trabajadores bancarios tienen derecho a las primas de antigüedad establecidas en los artículos 162 y 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo (art. 44); se estipula la irrenunciabilidad de los derechos establecidos en el Reglamento a favor de los empleados bancarios (art. 45).

Debido al transcurso del tiempo y por ello la necesidad de adecuar el reglamento a las circunstancias de ese tiempo y sobre todo por la promulgación de la Ley Federal del Trabajo (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de abril de 1970), se tenía que apegar dicho reglamento a los lineamientos de tan importante ley laboral.

Resulta paradójico que el artículo 2o. de la nueva Ley Federal del Trabajo estableciera que se derogaban los preceptos de la ley de 1931 y a su vez se derogaban también los reglamentos expedidos en base a ella, en cuya hipótesis se encuentra incluido el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sin embargo por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 14 de Julio de 1972 se ratifica el multicitado reglamento.

Por último, es necesario resaltar que la Doctrina siempre se ha manifestado en el sentido de afirmar la inconstitucionalidad de los Reglamentos a que hemos hecho referencia en este trabajo, toda vez que para el surgimiento de normas secundarias como lo son las leyes y reglamentos, es indispensable, por mandato constitucional que la ley primaria como lo es la Constitución, indique cual será el contenido de la ley secundaria.

5. Reglamento Interior de Trabajo de Banamex de 1973.

De lo estudiado hasta el momento en este trabajo podemos decir que las condiciones de trabajo de los trabajadores bancarios, aunadas a las disposiciones de los Reglamentos de Trabajo a que hemos hecho alusión en este trabajo, nos lleva a decir que los trabajadores de éste sector del país, se encuentran dentro de un status laboral superior al que tiene la generalidad de los trabajadores, porque el régimen de excepción al que han estado sujetos, les ha otorgado ciertas prestaciones de carácter económico y derechos que están por encima de lo que establece la Ley.

Las condiciones de trabajo establecidas para los trabajadores de la banca, han hecho que el nivel, la calidad y la productividad en el trabajo sean elevados y han permitido que las relaciones de trabajo se desenvuelvan dentro de un clima de armonía y compañerismo.

Al decir de Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."²⁶

Por otra parte Salomón González Blanco nos dice que las Condiciones de Trabajo "son un conjunto de instituciones destinadas a regular la vida cotidiana de la relación laboral, que supone la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, su convivencia dentro del seno de la empresa o establecimiento como parte de la comunidad humana laboral, su aportación de esfuerzo material e intelectual combinados y la correspondiente retribución."²⁷

En nuestra opinión, las condiciones de trabajo son los preceptos que nos indican la forma, lugar y tiempo, en que se desenvolverán los

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 266

²⁷ GONZALEZ BLANCO, Salomón, Panorama del Derecho del Trabajo en México, UNAM, 1984, pág. 169.

trabajos dentro de la empresa y la retribución y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores por la prestación de sus servicios.

Conforme a la Ley Federal del trabajo de 1970 y las reformas y adiciones al Reglamento de Trabajo de 1972, el Banco Nacional de México en 1973, da a conocer las Condiciones de Trabajo bajo las cuales se van a desarrollar los trabajos dentro de la institución.

Es así, como se establece que el personal del Banco Nacional de México se clasifica en la forma siguiente:

1. Empleados permanentes o contratados por tiempo indeterminado, y

2. Empleados temporales o eventuales ya sea porque así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o porque tenga por objeto substituir a otro empleado.

Dentro de esta clasificación cabe destacar que se utiliza la palabra empleado para referirse a los trabajadores bancarios.

Se establece que el empleado prestará sus servicios en donde fije el Banco, asimismo se estipula que entrará y saldrá de laborar a las horas que previamente fije el mismo banco (art. 6). El empleado que falte

injustificadamente no tendrá derecho a la retribución correspondiente a los días de ausencia (art. 9).

Por lo que hace a la jornada de trabajo, se estipula que la jornada máxima será de 40 horas a la semana. Asimismo, se contempla la posibilidad de trabajar horas extra (art. 13), las cuales será retribuidas conforme lo dispone el artículo 15 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, el cual se ajusta a las reglas que establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 66, 67 y 68.

Se señala que los días de descanso serán aquellos que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros autorice como días de cierre de las Instituciones (art. 14). Asimismo se estipula que los días de descanso obligatorios serán los sábados y domingos, Sin embargo el personal que deba trabajar en sábado gozará del pago de una prima equivalente al 25% sobre el salario diario (art. 16).

Se otorgan como mínimo 20 días laborales de vacaciones según la antigüedad del empleado y se establece que se pagará adicional al sueldo del período de vacaciones una prima del 50% correspondiente al número de días laborales que comprenda el período de vacaciones (art. 17). Mientras que la Ley Federal del Trabajo establece 6 días de vacaciones y el pago de una prima del 25%. Como lo podemos ver, los

trabajadores bancarios gozan de un mayor número de días de vacaciones y de una prima de vacaciones elevada al 100% más de lo que establece la Ley Laboral.

Por lo que se refiere al pago de sueldos, se menciona que éstos serán retribuidos por quincenas vencidas (art. 18) y se estipula que los sueldos se fijaran y se regularan por medio de tabuladores que formulará el Banco con aprobación de la Secretaría de Hacienda por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros (art. 20).

Por otra parte, el Banco, para el ejercicio de los derechos escalafonarios de su personal toma en cuenta los siguientes criterios, conforme al artículo 21:

1. Evaluación técnica del desempeño del puesto actual.
2. Evaluación técnica de la suficiencia para el nuevo puesto.
3. Antigüedad.
4. Disciplina.
5. Puntualidad.
6. Asistencia.

Se establece un sistema de retribución adicional a los sueldos por antigüedad, según el artículo 23 en relación con el artículo 9 bis del Reglamento Bancario. Este derecho adquiere mucha importancia para el

trabajador, ya que mientras éste tenga estabilidad en el trabajo, es decir, tenga permanencia en su trabajo, podrá gozar de esta tan importante disposición conforme transcurra el tiempo.

El Banco por virtud del Convenio de Subrogación de Servicios celebrado por las Instituciones de Crédito con el Instituto Mexicano del Seguro Social, se estableció que en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, proporcionará a sus empleados asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia (art. 24). También el banco proporcionará asistencia a las empleadas que vayan a dar a luz, asistencia obstétrica (art. 25).

Asimismo, el Banco pagará indemnizaciones y pensiones conforme al convenio de subrogación arriba citado, en el ramo de riesgos profesionales, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (art. 26).

Para el efecto de la prestación del servicio médico el Banco designará a los profesionales o establecimientos para tal fin (art. 29).

El personal del Banco disfrutará de las prestaciones culturales y económicas a que se refieren los artículos 22, 31, 31 bis, 32, 33, 34 y 35 del Reglamento de Trabajo, es decir, tendrán derecho a disfrutar de becas; préstamos a corto plazo hasta por el importe de tres meses de

sueldo y con un plazo para pagar de 12 meses, siempre y cuando el empleado tenga una antigüedad de más de un año de servicios; préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero hasta por el importe de seis meses de sueldo y con plazo para pagar de 36 meses, siempre que el empleado tenga una antigüedad de más de dos años de servicios, asimismo se dispone que la tasa de interés para ambos préstamos, no podrá ser superior al 6% anual.

Tienen derecho a un préstamo con garantía hipotecaria o fiduciaria, cuando el empleado tenga una antigüedad de más de 5 años, con un plazo que varia de 15 a 20 años según el destino que se le de al préstamo, con una tasa de interés que varía del 6 al 10%, según el importe del préstamo.

Tendrán los empleados, según los arreglos que realice el Banco, hasta un 10% de descuento en la compra de artículos de primera necesidad, asimismo las instituciones de crédito darán facilidades a sus empleados para adquirir a crédito ropa y calzado.

Y por último los empleados que sean jefes de familia recibirán un subsidio mensual para el pago de la renta de su habitación familiar.

Es decir, el Banco deberá circunscribirse a las disposiciones antes estudiadas, contenidas en el Reglamento de Trabajo.

Para concluir éste Capítulo, podemos decir, que si bien es cierto que la opinión generalizada respecto de los reglamentos bancarios apunta a decir que éstos han nacido inconstitucionalmente, no es menos cierto que los multicitados reglamentos han otorgado beneficios sin igual a los trabajadores bancarios, toda vez que los principios consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo que son los derechos mínimos a que tiene derecho los trabajadores, los cuales han sido rebasados y por mucho, con la expedición de los ya tan comentados "*Reglamentos de Trabajo de los Empleados de las Instituciones y Organizaciones Auxiliares*" en beneficio de éstos.

***CAPITULO III. LA ESTABILIDAD EN
BANAMEX, DURANTE LA
NACIONALIZACION BANCARIA.***

CAPITULO III. LA ESTABILIDAD EN BANAMEX, DURANTE LA NACIONALIZACION BANCARIA.

1. La Nacionalización Bancaria.

Como todos sabemos, dentro de los grupos económicos más fuertes que existen en el país, se encuentran los bancos, instituciones que influyen de manera directa en la política económica del país.

Llegaron a tener tanta fuerza en cierto momento que en el año de 1982, cuando se celebra la Convención Nacional Bancaria, en la que participan todos los bancos del país, dichas Instituciones le exponen al Gobierno Federal "...su inconformidad por iniciar la emisión de CETES, PETROBONOS, etc., ya que constituía una competencia desleal."²⁸

Debido a lo anterior y a que en los años posteriores a dicha Convención se suscitaron problemas económicos muy fuertes en México, el 1o. de Septiembre de 1982, el Presidente José López Portillo al rendir su Sexto Informe de Gobierno, manifiesta las razones por las cuales a partir de ese día queda Nacionalizada la Banca Privada, debido principalmente entre otras cosas a la fuga de capitales, a la caída de los precios del petróleo y al incremento de la deuda externa.

²⁸ Periódicos de mayor circulación en el Distrito Federal del día 4 de Junio de 1982

Así pues, el Presidente López Portillo en su último Informe de Gobierno expresaba que la banca concesionada se manejaba "sin solidaridad nacional y era altamente especulativa". También decía en el mismo informe: "Puedo afirmar que en unos cuantos y recientes años, ha sido un grupo de mexicanos, sean los que fueren, en uso, cierto es, de derechos y libertades pero encabezados, aconsejados y apoyados por los bancos privados, el que ha sacado más dinero del país, que los imperios que nos han explotado desde el principio de nuestra historia. Todo esto se nos ha hecho evidente en la crisis, hemos identificado colectivamente el problema y vamos a corregirlo con grandes remedios".

"México, al llegar al extremo que significa la actual crisis no puede permitir que la especulación financiera domine su economía sin traicionar la esencia misma del sistema establecido por la constitución, la democracia como constante de mejoramiento económico, social y cultural del pueblo".

"...He expedido en consecuencia dos decretos: uno que Nacionaliza los bancos privados del país y otro que establece el control generalizado de cambios..."

"Con la Nacionalización de la Banca, se termina la concesión a los particulares, para incorporar el servicio directamente a la Nación. Obviamente, la nacionalización irá acompañada de la justa

compensación económica a los actuales accionistas, conforme a derecho".

Por lo que se refiere a las relaciones laborales de los trabajadores de la banca con las instituciones de crédito, José López Portillo dijo en su informe que:

"Los derechos de los trabajadores del sistema bancario serán respetados. El viejo anhelo de crear un sindicato bancario podrá fructificar...".²⁹

Lo anterior constituyó un acontecimiento sin precedentes en la vida de México y en las relaciones de la Banca con el extranjero, marcando una nueva etapa en la vida financiera del país y por supuesto deja una huella imborrable en los banqueros, a quienes el Presidente López Portillo, hace directamente responsables de la crisis que sufría el país en esos años.

Por otra parte, sin olvidar el objeto de estudio de este trabajo, debemos mencionar que aunados a los cambios que se suscitaron en materia de política económica y en materia financiera del país, debido a la Nacionalización bancaria, fue necesario hacer cambios en el régimen

²⁹ LOPEZ PORTILLO, José, Sexto Informe de Gobierno. Principales Diarios de la Ciudad de México, 2 de Septiembre de 1982.

jurídico que regía las relaciones de trabajo de los trabajadores bancarios con las instituciones de crédito.

Debido a ello, los trabajadores bancarios que hasta antes de la Nacionalización Bancaria, regían sus relaciones de trabajo por lo dispuesto en el Apartado "A", quedaron incluidos dentro del Apartado "B" del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Es así, como se inició "...un proceso de reformas legislativas que incluyeron los artículos 28, 73 fracción X, 123 apartado "B", adicionando la fracción XIII Bis; se emitió la ley reglamentaria de esta fracción y se modificó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado."³⁰

Es decir, el artículo 28 de la Constitución le otorgó al Estado, la facultad exclusiva de prestar el Servicio de Banca y Crédito. Y por su parte el artículo 73 fracción X, estableció la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia de servicios de banca y crédito y determinar el valor relativo de la moneda extranjera.

Al artículo 123 Apartado "B", se le adiciono una fracción XIII bis, que decía que las Instituciones a que se refería el párrafo quinto del artículo 28 de la Constitución, regirían sus relaciones laborales con sus trabajadores, por lo dispuesto en el presente artículo. La adición a este

³⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel, op cit . pág 18

artículo originó la expedición de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B."

Siguiendo al maestro Acosta Romero, a partir de la nacionalización bancaria, el régimen laboral de los trabajadores bancarios se complicó por que ahora dichos trabajadores son regulados de dos maneras, "...una como servidores públicos y otra, como trabajadores privados o al servicio de Instituciones y Organizaciones Privadas".³¹

El maestro Néstor De Buen, dice que la palabra Nacionalización, no es "...del todo adecuada ya que, en rigor, se trató de un acto de expropiación de activos..."³²

Y es verdad, en estricto derecho, el acto jurídico que transformó a los bancos de sociedades anónimas a Sociedades Nacionales de Crédito, consistió en un decreto de expropiación expedido por el titular del Poder Ejecutivo Federal, en el cual se tuvo que justificar forzosamente la causa de utilidad pública que motivo dicha expropiación y aún cuando no se justificara dicha utilidad, de todos modos la Nacionalización Bancaria era un suceso que tenía que verificarse.

³¹ ACOSTA ROMERO, Miguel, op cit., pág. 18.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito, (Exégesis Tendenciosa), Ed Porrúa, México, 1984, pág. 12.

Por otra parte, el Decreto de Nacionalización (6 de septiembre de 1982) en comento, creó un "Comité Técnico Consultivo", el cual según el artículo primero decía que las Instituciones de Crédito que fueron expropiadas a favor de la Nación por Decreto del 1o. de septiembre de 1982 operarían con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito.

Y el artículo tercero decía que el mismo Comité Consultivo, propondría en su oportunidad, las normas conducentes a regir las relaciones laborales de los trabajadores de las Instituciones Nacionales de Crédito conforme a las disposiciones del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, permaneciendo entre tanto reguladas por el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sin menoscabo de los derechos y prestaciones de que actualmente disfrutaban.

Néstor De Buen, crítica severamente las disposiciones de los dos artículos a que hemos hecho referencia anteriormente diciendo que un cuerpo colegiado creado por un Decreto, no puede expedir leyes o decretos que regulen relaciones de trabajo, ya que como sabemos esa facultad le compete única y exclusivamente al Congreso de la Unión.

También Néstor De Buen dice que la decisión del Ejecutivo de incluir las relaciones laborales de trabajadores en un apartado u otro del artículo 123 Constitucional, ha sido siempre una constante práctica que

ha propiciado el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues permite al Presidente incluir en las disposiciones de ésta ley a los trabajadores de "otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones de servicios públicos, y de acuerdo a las reformas que sufrió el artículo 28 de la Constitución, indica que ahora el estado prestará el "servicio público" de banca y crédito. Ahora bien, el Congreso de la Unión al otorgarle al Presidente la facultad a que hemos hecho referencia en este párrafo, ha provocado que en todas las leyes orgánicas, al ser expedidas y constituir organismos descentralizados, incluyen una disposición por medio de la cual los trabajadores de esas entidades quedan inmersos dentro de la categoría o la clase de trabajadores burocráticos. A este respecto Néstor De Buen dice que "El Congreso de la Unión no está autorizado para convertir en burócratas, ni por decisión propia ni por decisión delegada a ningún trabajador que no este precisamente al servicio de los Poderes de la Unión o del Departamento del Distrito Federal, según lo dispuesto en el proemio del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Y como sabemos los trabajadores de la banca lógicamente no iban a prestar sus servicios ni a los Poderes de la Unión, ni al Departamento del Distrito Federal, sino que lo iban a hacer a partir del Decreto del 6 de septiembre de 1982 para las Sociedades Nacionales de Crédito, las cuales no pertenecían ni pertenecen ni a los Poderes de la Unión, ni por supuesto al Departamento del Distrito Federal.

2. Adición al Apartado "B".

Como era lógico tuvieron que enviarse por parte del Ejecutivo Federal, al Congreso de la Unión las iniciativas correspondientes para incluir en el Apartado "B" a los trabajadores bancarios, siendo así que "Por decreto publicado en el Diario Oficial del 17 de noviembre de 1982, se incorporan las relaciones laborales de los trabajadores bancarios al texto constitucional, mediante la adición de la fracción XIII-Bis al Apartado "B" del artículo 123".³³

Es decir, a partir de esa fecha, los trabajadores de la banca empezaron a regir sus relaciones de trabajo con las instituciones que fueron objeto de la nacionalización, por la inclusión que se hace de ellos en el Apartado "B".

Por lo que fue necesario adicionar una Fracción que al Artículo 123 Apartado "B" que decía lo siguiente: "Las instituciones a que se refiere el Párrafo Quinto del Artículo 28. regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado". Aclarando que esas instituciones a que se refiere la adición en comentario son aquellas que prestan el servicio público de banca y crédito

³³ DAVALOS MORALES, José, op cit, pág 205

Como consecuencia de lo anterior, los trabajadores bancarios, ahora sí, según el Apartado "B" iban a poder gozar del derecho de coalición y ejercer su derecho de huelga, que como en su oportunidad lo comentamos anteriormente no gozaban de ese derecho, pero no únicamente se presentaron estos efectos jurídicos, sino que se va más allá puesto que su nuevo régimen legal les dió el carácter de servidores públicos, ya que ahora se trata de trabajadores que laboran en instituciones de banca y crédito, mediante las cuales el Estado prestará el servicio público de banca y crédito. Es decir, en este orden de ideas dichos trabajadores iban a ser sujetos de regulación por lo dispuesto en el Título Cuarto, que fue reformado y publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 7 de febrero de 1983, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual se refiere a las responsabilidades de los servidores públicos. Por lo mismo, también les fue aplicable la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y además el Título Décimo, del Libro Segundo del Código Penal para el Distrito Federal en materia del Fuero Común y para toda la República en materia Federal, intitulado "De los Delitos Cometidos por Servidores Públicos", que a raíz de la nacionalización de los bancos privados tuvo que ser reformado y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de enero de 1983.

Consideramos que la inclusión de los trabajadores bancarios dentro de las disposiciones contenidas en el Apartado "B" fue errónea y

antijurídica, pues entendemos que en dicho Apartado se regula solamente a los trabajadores que prestan sus servicios a los Poderes de las Unión y al Departamento del Distrito Federal, ya que en estricto derecho las instituciones de crédito nacionalizadas forman parte integrante del Sistema Financiero Mexicano y no así de la Administración Pública Centralizada.

Podemos decir que el objetivo de las reformas y adiciones a la Constitución fue legalizar y en su caso, formalizar el acto expropiatorio de la banca, logrando así, brindar la seguridad jurídica a todos los trabajadores bancarios respecto de su situación laboral, lo que permitió tranquilidad social dentro del ambiente bancario que se vivió durante los primeros meses y años después de aquel sexto y último informe de gobierno que rindió el Licenciado José López Portillo.

3. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Fue necesario crear un instrumento que contuviera las disposiciones que regularan de forma más específica las relaciones de

los trabajadores bancarios con las entonces Sociedades Nacionales de Crédito.

Por lo que el 1o. de Enero de 1984, entra en vigor la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis. del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, después de que el Presidente de la República enviara la iniciativa al Congreso de la Unión, la cual una vez discutida y aprobada se convirtió en la Ley Reglamentaria a que hemos hecho referencia.

Esta Ley tuvo como finalidad concretar un marco jurídico que rigiera las relaciones de trabajo de las instituciones bancarias con sus trabajadores, procurando integrar las disposiciones del Régimen Legal al cual habían estado sujetos (Ley Federal del Trabajo y Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares), para que así, los trabajadores bancarios mantuvieran los derechos y prestaciones de los cuales gozaban, y se busco también integrar el estatuto laboral que regula a los trabajadores al servicio del Estado, por lo que la Ley Reglamentaria dispuso que se aplicaría en lo que no se opusiera a la misma, lo previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aclarando que en lo no previsto por la Ley Reglamentaria se aplicaría supletoriamente y en el orden siguiente la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de

Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, los usos, los Principios Generales del Derecho y la equidad.

Atendiendo a la Exposición de Motivos de la Ley Reglamentaria, ésta nos decía que "Las Instituciones y Sociedades Nacionales de Crédito constituyen el instrumento indispensable para integrar un sistema bancario sólido, capaz de cumplir las funciones de apoyo a las políticas de desarrollo nacional que la presente administración está instrumentando, con base en el Plan Nacional de Desarrollo". Consideramos que la expedición de la Ley Reglamentaria tuvo como principal objetivo mantener en absoluta armonía las relaciones de los trabajadores bancarios con las instituciones nacionales de crédito porque dichas instituciones adquirieron una importancia tal en el ámbito de la Economía Nacional, que el Gobierno Federal no podría arriesgarse a que se suscitara un movimiento de trabajadores bancarios, que pudiera desestabilizar al país, por lo tanto el Licenciado José López Portillo al rendir su último informe de gobierno, dijo que los trabajadores seguirían gozando de los derechos y prestaciones a que tenían derecho.

Es así como el 31 de Diciembre de 1983 se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Sin embargo, en ella no se regulan a todos los trabajadores que forman parte del Sistema Financiero Mexicano, por lo que la situación es un poco complicada, toda vez que

existió un marco jurídico muy amplio aplicable a los trabajadores del sistema financiero mexicano.

Para empezar podemos decir que los Bancos que fueron Sociedades Anónimas (Instituciones de Banca Múltiple) antes de la Nacionalización Bancaria, se transformaron en Sociedades Nacionales de Crédito (Banca Múltiple). Por otro lado coexistieron las Instituciones Nacionales de Crédito, (Banca de Desarrollo), las cuales ya eran nacionales por tener mayor participación el Estado en ellas, El Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional.

A todas ellas les fue aplicable el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los preceptos vigentes del Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en virtud de que el artículo 2o. Transitorio de la citada Ley Reglamentaria sólo derogó las disposiciones que se opusieran a su contenido.

Por otra parte, debido a que el Decreto de Nacionalización por disposición de su artículo 5o. Transitorio, no expropia a las Organizaciones Auxiliares del Crédito (Almacenes Generales de Depósito, Arrendadoras Financieras y Uniones de Crédito), ni a las Instituciones de Seguros y Fianzas, al City Bank y Banco Obrero, a todas

ellas se les siguió aplicando el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, el Convenio de Subrogación celebrado en Abril de 1957 entre la entonces Asociación de Banqueros de México y el Instituto Mexicano del Seguro Social, y el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Creemos importante hacer las siguientes consideraciones: Si bien es cierto que desde la expedición del primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, se empezó a crear un régimen de excepción para los trabajadores bancarios por cuanto hace a la regulación de sus relaciones de trabajo con las instituciones de crédito, y los derechos y prestaciones a que tenían derecho rebasaban por mucho los derechos y prestaciones que gozan la generalidad de los trabajadores del país, no es menos cierto que al expedirse el Decreto expropiatorio de los Bancos y consecuentemente los decretos de reformas y adiciones a los artículos 28, 73 fracción X y 123 fracción XIII bis del apartado 'B', así como la expedición de la ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado 'B', se suscitaron problemas de aplicación de leyes y competencia de las Autoridades para conocer de conflictos laborales de los trabajadores bancarios. Además de que para situaciones iguales se aplicaban ordenamientos distintos. Pero nunca nadie ha sabido el porque.

Más aún, al expedirse los ordenamientos antes citados, su vigencia y aplicación no fue para todas las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de crédito, pues para unos les fue aplicable el apartado "A" y para otras les fue aplicable el Apartado "B", por lo que queremos hacer resaltar la diversidad de ordenamientos aplicables derivados de los preceptos constitucionales.

Como sabemos, el 17 de Noviembre de 1982, se adiciono la Fracción XIII bis al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, cuyo efecto jurídico fue que los empleados bancarios pertenecientes ya sea a los bancos nacionales o nacionalizados, empezarán a regir sus relaciones laborales por lo dispuesto en el Apartado B.

Al expedirse la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B", ésta no derogó al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones y Organizaciones Auxiliares de Crédito, pues la nueva ley Reglamentaria sólo contemplaba a los trabajadores bancarios y no así a los de las Organizaciones Auxiliares e Instituciones de Seguros.

Dentro de las disposiciones de la Ley Reglamentaria, que consideramos importantes de analizar y que tienen relación estrecha con el tema que estamos tratando, se encuentran las siguientes:

El artículo 2 dice que "Para los efectos de ésta ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñaran sus labores en virtud de nombramiento."

Es decir, se hace a un lado la figura jurídica del contrato individual de trabajo, para abrir paso a otra figura jurídica llamada *Nombramiento*. A este respecto Acosta Romero nos dice que el nombramiento de los trabajadores "...implica la decisión gubernamental de que desempeñen una función oficial con un sueldo y una categoría determinados y cubrir la exigencia constitucional de protestar para el debido cumplimiento de la misma".³⁴ Sin embargo, la Ley Reglamentaria no contiene mayores disposiciones respecto de la nueva figura jurídica por medio de la cual se establece la relación de trabajo bancaria.

Por lo que toca a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta en su Título Segundo hace mención a los nombramientos, pero que por no estar contemplado como Título aplicable por el artículo 5o. Transitorio de la Ley Reglamentaria, no se puede recurrir a él, ni a la Ley Federal del Trabajo, porque tampoco contempla la figura del nombramiento. Por lo que creemos que aquí existe una laguna en la Ley Reglamentaria.

³⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel, op. cit., pág 169

Cabe recordar que el artículo 4o. del Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito de 1937, establecía que las Instituciones deberían celebrar contrato individual de trabajo con cada uno de sus empleados, lo que imposibilitaba la celebración de contratos colectivos de trabajo, que a cambio otorgaba a los trabajadores bancarios derechos y prestaciones económicas que los colocaba muy por encima de la generalidad de los trabajadores.

Basta decir que los trabajadores aprendices tenían el derecho de ser considerados como empleados después de cumplir tres meses, con los derechos y obligaciones consiguientes, lo cual nos parece justo, ya que el empezar a trabajar como aprendiz era la llave para poder conseguir empleo dentro de una organización o empresa.

Una situación importante regulada desde la expedición del Reglamento de los Empleados, es la relativa a el lugar donde se desenvolverían los trabajos, pues esta circunstancia es recogida por el artículo 19 del citado ordenamiento y según lo establecido por él, es que en los contratos de trabajo se especificará el lugar en que va a trabajar el empleado y de ese lugar no podrá ser removido sin su previo consentimiento escrito

A este respecto dice Guillermo Cabanellas que hay que distinguir entre la estabilidad en la función y la estabilidad en el trabajo (siendo el

Único autor que habla y distingue entre ellas): La estabilidad en el empleo se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo mientras la empresa continúe, en tanto que la estabilidad en la función se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en las prestaciones de servicios concretas exigidas al obrero o empleado. El derecho del trabajador es de estabilidad en el empleo; pero precisamente esta estabilidad puede imponer, en ciertas ocasiones, la amovilidad en la función practicada, el cambio de una por otra. Si el derecho a la estabilidad da al trabajador el derecho de permanecer en su empleo durante toda su vida laboral, indudablemente el patrono podrá modificar a función o trabajo del trabajador, de acuerdo con las necesidades, evolución y condiciones económicas de la empresa, sin significar dicho cambio un perjuicio para el asalariado."³⁵

Podemos precisar que la estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador de permanecer en el trabajo, mientras que la estabilidad en la función, podemos traducirla como la estabilidad en el lugar físico de trabajo, que se refiere al derecho del trabajador de prestar sus servicios en el lugar establecido en el contrato y del cual sólo podrá ser removido siempre y cuando medie su consentimiento expreso. En caso de conflicto laboral el derecho que prevalecerá es el de la estabilidad en el trabajo, por lo que la estabilidad en la función deja de tener importancia.

³⁵ CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. De Omeba. Buenos Aires, 1966. pág 233

Por lo que se refiere a las categorías de los trabajadores bancarios, la Ley Reglamentaria en comento, dispone en su artículo 3o. que: "los trabajadores serán de confianza o de base."

Son trabajadores de confianza, los Directores Generales y Subdirectores Generales, los Directores y Subdirectores Adjuntos, los Directores y Subdirectores de División o de Área; los Gerentes, Subgerentes y Jefes de División o de Área; los Subgerentes Generales, los Gerentes, las Secretarías de los Gerentes y de sus superiores; los Contadores Generales; los Contralores Generales, así como aquellos que conforme al catálogo general de puestos de las instituciones administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones, o bien, desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría, cuando estas tengan carácter general. En el Banco de México, además de los anteriores, son trabajadores de confianza los que señale su Ley Orgánica."

Como podemos observar, este precepto enuncia específicamente quienes tendrán el carácter de trabajadores de confianza, por lo que de esta forma el precepto legal va más allá de lo que al respecto dispone el artículo 9o. de la Ley Federal del trabajo al establecer que: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto." Asimismo

dispone: "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

La Ley Burocrática en el artículo 5o. señala que los trabajadores de confianza además de las funciones que señala la Ley Federal del Trabajo, establece el manejo de fondos o valores, de auditoría, control directo de adquisiciones, en los almacenes e inventarios el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes, de investigación científica, de asesoría o consultoría, etc.

Resulta claro que el espíritu del artículo 3o. de la Ley Reglamentaria, era disminuir de la planta de trabajadores, los que tengan el derecho para formar sindicatos y pertenecer a ellos, pues como podemos notar las funciones del trabajador de confianza, que como todos sabemos no tiene derecho de formar sindicatos ni a participar en ellos, en el artículo en comento se abarcan varias funciones que le dan al trabajador que las realiza el carácter de trabajador de confianza.

Sin embargo, prácticamente la determinación de un empleado de confianza traía consigo dificultades, pues los bancos podían separar a los empleados de su trabajo argumentando la pérdida de la confianza hacia ellos, y con fundamento en el artículo 126 de la Ley Federal del

dispone: "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

La Ley Burocrática en el artículo 5o. señala que los trabajadores de confianza además de las funciones que señala la Ley Federal del Trabajo, establece el manejo de fondos o valores, de auditoría, control directo de adquisiciones, en los almacenes e inventarios el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes, de investigación científica, de asesoría o consultoría, etc.

Resulta claro que el espíritu del artículo 3o. de la Ley Reglamentaria, era disminuir de la planta de trabajadores, los que tengan el derecho para formar sindicatos y pertenecer a ellos, pues como podemos notar las funciones del trabajador de confianza, que como todos sabemos no tiene derecho de formar sindicatos ni a participar en ellos, en el artículo en comento se abarcan varias funciones que le dan al trabajador que las realiza el carácter de trabajador de confianza.

Sin embargo, prácticamente la determinación de un empleado de confianza traía consigo dificultades, pues los bancos podían separar a los empleados de su trabajo argumentando la pérdida de la confianza hacia ellos, y con fundamento en el artículo 126 de la Ley Federal del

Trabajo de 1931 que establecía que: "por perder la confianza el patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia...", fácilmente les rescindían el contrato de trabajo.

Consideramos que debió estipularse en el contrato la categoría de empleado de confianza, de acuerdo a la función que fuese a desempeñar el trabajador, apegándose a lo establecido en el artículo 3o. que estamos comentando y fundamentado en el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto que era difícil determinar que trabajador quedaba comprendido dentro de la categoría de trabajadores de confianza, creemos que una forma de poder determinarlo podría ser de acuerdo a la información a que tuviera acceso el trabajador, pues como sabemos en las instituciones de crédito se maneja cierto tipo de información a la cual no todos los trabajadores tiene acceso dada la naturaleza de la misma.

Podemos decir sin lugar a dudas, que siempre existirán problemas para la determinación del puesto de confianza, ya que el ámbito de las actividades es muy amplio y la Ley Federal del Trabajo no establece una regla por medio de la cual se pudiera realizar dicha determinación.

El artículo 4o. de la Ley Reglamentaria dispuso que 'Son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior (artículo 3o.) no sean de confianza.'

Los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo, después de cumplir doce meses de servicio, y en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados. Los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación de su empleo.

Los Directores Generales podrán ser nombrados y removidos libremente por el Ejecutivo Federal, a través del Secretario de Hacienda y Crédito Público."

Es importante destacar para efectos de estudio, que la Ley Reglamentaria incluye un nuevo concepto relacionado con la estabilidad y con la inamovilidad establecidos en la Ley Federal del trabajo y en la Ley Burocrática respectivamente, que es el llamado derecho de *permanencia*.

El Maestro Rafael De Pina conceptúa la Inamovilidad como la 'Garantía establecida en favor de ciertos funcionarios o empleados

públicos en virtud de la cual no pueden ser separados de sus cargos ni trasladados sino por causa legítima preestablecida y demostrada, previa audiencia del interesado".³⁶

Garantía (nosotros diremos derecho) que tiene vigencia después de transcurridos 6 meses de servicios, por lo cual, se puede afirmar que es un derecho relativo de los trabajadores al servicio del Estado de permanecer en su trabajo mientras no incurran en responsabilidad. Toda vez que conforme a la fracción IX del apartado B" del artículo 123 Constitucional, los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. Esta Ley es la de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual dispone en su artículo 46 que "ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justificada..."

De lo anterior se desprende que el derecho a la estabilidad en el trabajo del Apartado "A" como el derecho de inamovilidad del Apartado "B" tienen características similares, ya que ambos derechos son relativos, toda vez que en ambos casos se prevé la posibilidad de separar al trabajador de su trabajo siempre y cuando de causa para ello.

La diferencia que encontramos es por cuanto hace a la indemnización, puesto que la Ley Burocrática hace nacer el derecho a la estabilidad (inamovilidad según la propia Ley Burocrática) después de

³⁶ DE PINA, Rafael, Diccionario del Derecho, Ed Porrúa, 5a de., México, 1976, pág 240

transcurridos seis meses de servicios, sin concederle al trabajador indemnización alguna. En cambio, la Ley Federal del Trabajo con apoyo en lo dispuesto por el Apartado "A" de la Constitución, da el derecho al trabajador de demandar una indemnización.

El derecho a la estabilidad, en el caso de los trabajadores bancarios, tenía su fuente, antes de la Nacionalización Bancaria en la Ley Federal del Trabajo y en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, pero al ser expedida la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis se confirma la existencia de éste derecho pero con el nombre de "*permanencia*", el cual no cambio en su forma.

De lo anterior se desprende que la Ley Burocrática establece la inamovilidad a que tienen derecho los trabajadores de base, siempre que hayan cumplido seis meses de trabajo, dentro de los cuales el Estado como patrón en ejercicio de su facultad discrecional podrá revocar libremente el nombramiento. Esto implica que el Estado queda exento de realizar cualquier pago por indemnización al trabajador que sea cesado. Caso distinto es el del trabajador de confianza, toda vez que el Estado podrá en cualquier momento revocar el nombramiento. por lo que podemos afirmar que el trabajador de confianza se encuentra menos protegido por no operar en su favor el derecho a la reinstalación en su

trabajo y únicamente tiene derecho a que se le indemnice conforme a las reglas para este efecto establecidas.

La Ley Reglamentaria que nos ocupa en su mismo artículo 4o. establece que los trabajadores de base que son por exclusión aquellos que no son de confianza, después de cumplir doce meses de servicios (la ley burocrática establece seis meses), que sean cesados, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización equivalente a tres meses de salarios y de 20 días de salarios por cada año de servicios prestados.

Sin embargo para los trabajadores de confianza su situación se complica, por no serles reconocido el derecho a la reinstalación de acuerdo al artículo 4o. de la Ley Reglamentaria, pero creemos que si tienen derecho a la indemnización establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando la Ley Reglamentaria no lo establezca. puesto que se trata de un derecho establecido constitucionalmente.

Siguiendo con el análisis del articulado de la Ley Reglamentaria, el artículo 6 dispuso que las Instituciones mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando y que sean superiores a las contenidas en este ordenamiento, las que quedarán consignadas en las Condiciones Generales de Trabajo.

Este precepto como podemos observar protege los derechos adquiridos por los empleados bancarios que adquirieron con anterioridad a la expedición de la Ley Reglamentaria. En apoyo a la protección que les dió el expresidente López Portillo. Por lo que este precepto tiene relación con lo comentado líneas arriba respecto de la indemnización para los trabajadores de confianza.

Estrecha relación con la Estabilidad en el trabajo guarda el Capítulo de Suspensión, Cese y Terminación de los efectos de los Nombramientos, es así, que el artículo 19 de la ley Reglamentaria en comento, contiene las causales de suspensión temporal de prestar el servicio y pagar el salario establecidas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no recoge la fracción VI por referirse a la representación de los trabajadores ante organismos locales, estatales y nacionales de carácter laboral, lo cual no se aplica a los trabajadores bancarios. Y por lo que hace a la enfermedad contagiosa y la incapacidad temporal, sólo existe la obligación de pagar el salario, más no la obligación de prestar el servicio.

Esta disposición no persigue ninguna otra finalidad que no sea respaldar la estabilidad en el trabajo, pues aun cuando se actualice alguna de las causales indicadas en el precepto legal en comento, permite que se sigan generando derechos de los trabajadores como sería el de antigüedad.

En este orden de ideas también permite al trabajador regresar a su trabajo una vez que se restablezca la situación que lo mantuvo alejado de su actividad. Aun con lo anterior la Ley Federal del Trabajo se aplica de manera supletoria a la Ley Reglamentaria por lo que hace a la suspensión.

Por otra parte los efectos de los nombramientos cesan por las causas que establece el artículo 20 de la ley Reglamentaria, la cual recoge las causales de despido del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sin incluir la fracción I y sustituyendo la palabra patrón, por la de Institución. Asimismo se contempla una causal consignada en la fracción XIV que consiste en el hecho de que el trabajador incurra en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la institución, que al decir de Miguel Acosta se basó "...en la necesidad, dada la nacionalización de la banca, de conservar la confianza del público en que el servicio lo seguiría recibiendo en las mismas condiciones de eficiencia, diligencia y prestancia como se venía haciendo y garantizar estas cualidades del servicio bancario, evitando así el temor, por otra parte infundado, de la burocratización del servicio..."³⁷

³⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel, op. cit , pág 323.

4. Condiciones Generales de Trabajo de Banamex de 1988.

Definimos a las Condiciones Generales de Trabajo como el instrumento legal conforme al cual las instituciones bancarias regirán sus relaciones de trabajo con sus empleados, en el que se establecerá la forma mediante la cual los trabajadores prestarán sus servicios y su remuneración correspondiente y que además contendrá los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral.

Es decir, contenía las normas bajo las cuales los trabajadores bancarios podían disfrutar de los beneficios y prestaciones económicas, sociales y culturales, para lo cual se señalaron los requisitos y características de las mismas. Así el artículo 18 de la ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis dispuso que "Las condiciones generales de trabajo establecerán los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural de que disfruten los trabajadores al servicio de las instituciones, señalando los requisitos y características de los mismos. Las instituciones, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, presentarán a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las condiciones generales de trabajo, las que serán sometidas a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto."

Concretamente en Banamex, las primeras Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional de México, S.N.C. fueron expedidas por la Dirección General con fecha 7 de marzo de 1985, cuyo ordenamiento recoge las normas aplicables a las relaciones jurídico-laborales que la institución establece con su personal. Toda vez que las mismas condiciones dispusieron que, a solicitud del sindicato, serían revisadas cada 3 años, la Dirección General se sirvió expedir el 30 de Agosto de 1988, las nuevas Condiciones Generales de Trabajo.

En este orden de ideas, las mencionadas condiciones fueron expedidas con fundamento en los artículos 5o., 6o. y 18o. de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado "B".

Así pues, se estableció que las Condiciones serían de observancia obligatoria para la Institución y sus trabajadores (art. 1).

Por otro lado, toda vez que el Título Tercero de la Ley Burocrática les fue aplicable a los trabajadores bancarios, el Capítulo II de éste título, estableció la fijación de las Condiciones Generales de Trabajo, por lo que resultó lógico que las instituciones bancarias establecieran las condiciones, oyendo la opinión del Sindicato. A este respecto, el artículo 88 de la misma Ley Burocrática dispuso que Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

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

También dichas condiciones se apegarán a lo establecido en el Título Cuarto Capítulo II, que se refiere a la revisión de las condiciones cada 3 años y que los efectos empezarán a surtir a partir del depósito que se hiciera de ellas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, organismo que a su vez resolverá las objeciones que hicieran valer los Sindicatos en contra de las Condiciones Generales de Trabajo. Y

también estableció la aprobación de las Condiciones por las autoridades correspondientes.

Es importante destacar que las Condiciones Generales de Trabajo para el Banco Nacional de México, S.N.C., siguieron de manera significativa los lineamientos que establece la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B" del Artículo 123 Constitucional, lo cual resultaba lógico pues la Ley Reglamentaria sólo dictaba los lineamientos generales, los cuales tenían necesariamente que ser recogidos por las Condiciones Generales de Trabajo.

Pero para poder tener una idea más clara de ello, analizaremos algunos artículos de las Condiciones que rigieron la relación de trabajo entre Banamex y sus trabajadores.

Dentro del Capítulo I. Disposiciones Generales, el artículo 1o. de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes para Banco Nacional de México, establecía el fundamento legal por medio del cual se fijaban las mismas y que regirían las relaciones laborales de los trabajadores con la Institución, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 5o. (que se refería a la aplicación de los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley Burocrática, así como a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del

derecho y la equidad); 6o. (que dispuso que las instituciones de crédito mantendrán a los trabajadores bancarios los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando) y 18o. (que dispuso expresamente que las condiciones generales de trabajo establecerán los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural, así como el sometimiento a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto), es decir, que éste artículo 18 confirmó lo establecido por el artículo 6o. de la Ley Reglamentaria, pero señalando que se debían establecer en las Condiciones Generales de Trabajo que emita cada institución de crédito.

Se estableció también el régimen jurídico aplicable a los trabajadores de Banamex y la supletoriedad de leyes (art. 3).

Se precisó el establecimiento de la relación laboral entre la institución (Banamex) y sus trabajadores, quienes serían todas las personas físicas, no importando raza, religión, sexo, edad, etc., se haría mediante el respectivo *Nombramiento* (art. 4).

Se dividieron a los trabajadores en tres clases:

A) Trabajadores de base, quienes tenían permanencia en el trabajo después de cumplir doce meses de servicios y en caso de ser separados de su trabajo sin causa justificada tenían derecho a pedir la reinstalación

en su trabajo o a que se les indemnizará con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año trabajado;

B) Trabajadores de confianza, a quienes se les negó el derecho a la reinstalación en su trabajo; y

C) Trabajadores por tiempo fijo u obra determinada, a quienes se les somete en cuanto a sus derechos y obligaciones, a lo estipulado por los nombramientos respectivos (art. 5).

Se contempló la elaboración de un Catálogo de Puestos Institucional en la que participaban conjuntamente la Institución y el Sindicato (art. 6).

Se señaló que la intervención del sindicato en asuntos individuales o colectivos se circunscribiría exclusivamente a los trabajadores de base sindicalizados (art. 7).

Se le consideró a la entonces Comisión Nacional Bancaria y de Seguros como una instancia conciliatoria, por las controversias que se originarán por el incumplimiento de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis (art. 8).

El Capítulo II. De los Requisitos para el ingreso y de los Nombramientos, dispuso los requisitos que debían cubrir los aspirantes para el ingreso a la institución (art. 9).

Se disponía que el nombramiento era el único instrumento jurídico que formalizaba la relación de trabajo entre la institución y el trabajador, el cual debía contener entre otros datos: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil; los servicios que debían prestarse conforme al catálogo de puestos institucional, el carácter del nombramiento, pudiendo ser definitivo, por tiempo fijo o por obra determinada; duración de la jornada de trabajo, lugar de trabajo, salario, etc. (art. 10).

El Capítulo III. De los Derechos y Obligaciones de la Institución y de los Trabajadores, quedaban comprendidos dentro de los artículos 12 y 13. Asimismo, se señalaban las prohibiciones a los trabajadores (art. 14).

El Capítulo IV. De los Salarios y de las Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales, podemos mencionar como las más sobresalientes las siguientes:

Se definió al salario como la retribución que debía pagar la Institución al trabajador por su trabajo (art. 15).

Se estableció como salario mínimo en la institución, el salario fijado en la localidad aumentado en un 50 por ciento (art. 16).

Los trabajadores tenían derecho a percibir por concepto de aguinaldo 40 días del último salario, siempre que hubieran laborado un año, en caso contrario tenían derecho a una parte proporcional al tiempo de servicios (art. 19). Esta disposición le dio a los trabajadores bancarios 10 días más de aguinaldo, en lugar de los treinta días que se establecían en el Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Actualmente se siguen otorgando 40 días por concepto de aguinaldo por año trabajado o la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

Se otorgó también una compensación por antigüedad del 25 por ciento anual sobre el salario mínimo de la localidad (art. 20).

Los trabajadores con más de un año de servicios tenían derecho a préstamos a corto plazo por necesidades extraordinarias hasta por el equivalente de 3 meses de salario del trabajador, con un interés del 6 por ciento anual, a pagar en 12 meses (art. 22).

Y los trabajadores con dos años de servicios tenían derecho para obtener préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero hasta por la cantidad de seis meses de salario y en caso de compra de

automóvil hasta 10 meses de salario, con un plazo para pagar de 36 meses y en el caso de que se tratara de un préstamo para vehículo un plazo de 48 meses, dichos préstamos causarían un interés del 6 por ciento anual (art. 23 y 24).

Los trabajadores con una antigüedad de más de cinco años de servicios, tenían derecho a obtener préstamo hipotecario conforme a la tabla siguiente (arts. 25 y 26):

IMPORTE HASTA	%DEL PRÉSTAMO SOBRE IMPORTE DEL AVALUÓ HASTA	PLAZO HASTA	INTERÉS ANUAL SOBRE SALDOS INSOLUTOS MENSUALES
50 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona	100%	20 años	6%
150 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona	90%	15 años	8%
300 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona	80%	15 años	10%

Se establece que los trabajadores participarían en las utilidades de la institución conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo (art. 33).

Se dispuso, por otro lado, que el banco prestaría el servicio médico a sus trabajadores, así como a sus derechohabientes, esto conforme al Convenio de Subrogación celebrado entre la entonces Asociación Mexicana de Bancos y el I.M.S.S., el cual hasta nuestros días sigue vigente para los mismos efectos (art. 34).

Se otorgó una pensión vitalicia de retiro a los trabajadores que llegarán a los 55 años de edad y 35 años de servicios, o 60 años de edad con un mínimo de 5 años de servicios, equivalente a un 2.5 por ciento por año de servicios, tomando como sueldo neto pensionable el sueldo base mensual, aguinaldo anual y la compensación por antigüedad (art. 40).

Se estipuló que los trabajadores tenían derecho a recibir becas, capacitación y adiestramiento, que como sabemos es un derecho establecido en la Ley Federal del Trabajo (arts. 48, 49 y 50).

El Capítulo V. Jornada de Trabajo, Horarios y Control de Asistencia, estipuló como jornada máxima de trabajo a la semana 40 horas, jornada que ha venido operando desde la expedición de los

Reglamentos Bancarios (art. 51). Por lo que la jornada diaria era de 8 horas máximo (art. 52).

La institución contempla las jornadas continuas y discontinuas según la naturaleza del trabajo (art. 53).

Al igual que en la Ley Federal del Trabajo, las Condiciones Generales de Trabajo de Banamex, contemplaron y regularon las horas extraordinarias, sin que los trabajadores estuvieran obligados a cubrirlas, pero, en su caso, les eran retribuidas conforme a lo establecido de igual forma en la Ley Federal del trabajo, es decir, el tiempo extraordinario no podría exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana, debiendo ser cubierto con un 100 por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada extraordinaria. El exceso del supuesto anterior, debería pagarse con un 200 por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria (art. 62).

Dentro del Capítulo VI. De los Descansos, Vacaciones y permisos, se estableció que los días de descanso serán 2 que ordinariamente serían Sábado y Domingo con goce de salario íntegro (art. 66).

Por lo que hace a las vacaciones de los trabajadores, estos gozarían de 20 días laborables por cada año de servicios, para lo cual el banco pagaba por concepto de prima vacacional un 50 por ciento del

salario correspondiente al número de días laborables, actualmente se paga un 55 por ciento (art. 70).

Finalmente los artículos Transitorios, hacen latente la vigencia de las Condiciones Generales de Trabajo a partir del momento en que sean depositadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Estableciendo también que se presentarían a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como sus futuras modificaciones, las que finalmente serían aprobadas por la ahora desaparecida Secretaría de Programación y Presupuesto.

Para dar por terminado el estudio de las Condiciones Generales de Trabajo de Banamex que se expedieron en 1988, podemos advertir que varias de sus disposiciones tienden a seguir los lineamientos dictados por la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, pues es evidente que las mencionadas condiciones fueron expedidas con fundamento en dicha Ley Reglamentaria. Asimismo podemos observar que efectivamente se conservaron todos y cada uno de los derechos que venían gozando los trabajadores bancarios hasta antes de la nacionalización bancaria, lo que resultaba lógico, toda vez que esta situación quedó prevista en la propia Ley Reglamentaria aludida.

Si lo anterior no se hubiera llevado a cabo, muy probablemente se hubiese ocasionado un descontento entre los trabajadores de todas las

instituciones de crédito, que hubiera llevado a un movimiento de trabajadores bancarios.

Podemos también darnos cuenta de que algunas disposiciones de las Condiciones Generales, como lo son las relativas a las jornadas extraordinarias de trabajo y su retribución, por citar alguna, se apegan a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, por lo que creemos que se debe a la aplicación supletoria que tiene dicho ordenamiento a las Condiciones.

5. Disposiciones relativas a la Estabilidad en el trabajo bancario.

Como sabemos, el Banco Nacional de México, S.N.C. conjuntamente con el sindicato, fijaron las Condiciones Generales de Trabajo que rigieron las relaciones laborales de los trabajadores con la misma institución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5º, 6º y 18º de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (art. 1 de las Condiciones).

Consiguientemente el artículo 3º de las mismas Condiciones, somete expresamente las relaciones laborales entre el Banco y sus trabajadores a lo dispuesto por el Apartado "B", por la Ley Federal del Trabajo, por el Código Federal de Procedimiento Civiles, las leyes del orden común, asimismo se aplicará supletoriamente la costumbre, los usos, los principios generales del derecho y la equidad. Podemos observar que este precepto recoge lo dispuesto por el artículo 5º de la ley reglamentaria

Por otro lado, expresamente se dispone que la relación de trabajo que se establece entre la institución y los trabajadores, se formaliza en virtud de nombramiento, lo cual, viene a sustituir la celebración de contratos individuales de trabajo, a partir de la Nacionalización Bancaria.

Conforme a la multicitada Ley Reglamentaria, las Condiciones Generales de Trabajo de Banamex, dividió a los trabajadores en dos categorías: trabajadores de base y trabajadores de confianza Puntualizando que los trabajadores de base tendrían permanencia en el trabajo, después de cumplir un año de servicios, quienes solo tenían derecho en caso de que fueran separados de su trabajo sin causa justificada, a demandar el importe de tres meses de salario de 20 días por cada año de servicios. Por lo que hace a los trabajadores de confianza, se les negó terminantemente el derecho a ser reinstalados, al igual que lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49

fracción III que contiene las llamadas excepciones a la estabilidad en el trabajo. Los trabajadores de confianza, consideramos que si tienen derecho a una indemnización equivalente a tres meses de salarios y 20 días por cada año trabajado, como lo dispone el artículo 113 de las mismas Condiciones.

Respecto del personal que trabajaba por tiempo fijo u obra determinada, sus derechos y obligaciones eran establecidas en el nombramiento respectivo y asimismo se deberían ceñir a lo dispuesto por las Condiciones y la Ley Reglamentaria (art. 5).

Como lo mencionamos con anterioridad la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros fungiría como instancia conciliatoria sin tener el carácter de órgano jurisdiccional (art. 8).

Las Condiciones en su Capítulo IX. Suspensión, Cese y Terminación de los efectos de los Nombramientos, mencionó en su artículo 108 las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para los trabajadores y la institución, en idéntica forma de la Ley Reglamentaria, y como sabemos ésta recogió lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, pero en los casos de las Fracciones I y II, enfermedad contagiosa del trabajador e incapacidad temporal ocasionada por un

accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, si se obligaba a la institución a pagar el salario.

El artículo 111 de las mismas Condiciones estableció las causas que motivaban el cese de los efectos de los nombramientos, el cual adoptaba las causas de rescisión de la relación de trabajo establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, pero no se incluye la Fracción I por no ser aplicable a la naturaleza del trabajo bancario y adecuando las fracciones en las que se menciona al patrón, sustituyendo a este por la institución, toda vez que la relación de trabajo se establece entre la institución y el trabajador. Asimismo podemos advertir que no se estaba hablando de un despido, sino de cese, término que es utilizado por la Ley Burocrática y la Ley Reglamentaria, por lo tanto las Condiciones debieron de adoptar dicho concepto.

Por su parte el artículo 112, dentro de su hipótesis le daba al trabajador, en caso de ser cesado injustificadamente el derecho para optar entre demandar la reinstalación o demandar una indemnización equivalente al importe de tres meses de salarios, más 20 días por cada año trabajado. Además, si la institución no comprobaba la causa o causas del cese justificado, el trabajador tenía derecho a que se le pagaran los salarios caídos desde la fecha en que ocurrió el cese hasta, que se cumplimentara el laudo ejecutoriado.

En caso de cese injustificado de los trabajadores de confianza, sólo les daba derecho a demandar la indemnización correspondiente, por lo que se hacía latente que estos trabajadores no tenían permanencia absoluta en su trabajo, sino que se trataba de una permanencia relativa, la cual se podía equiparar a la estabilidad relativa contemplada en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 114 disponía expresamente los casos en que la institución quedaba eximida de la obligación de reinstalar a un trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinaban en el artículo 112, para tal efecto dispuso que estos casos eran cuando se trataba de trabajadores con una antigüedad menor de un año, se tratara de trabajadores por tiempo fijo u obra determinada y cuando se comprobara ante las autoridades que el trabajador por razón de su trabajo desempeñado, estaba en contacto directo y permanente con los representantes de la institución, para lo cual las autoridades consideraran que en esos casos era imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Creemos que, se omitió establecer una fracción más en la que quedarán comprendidos en la hipótesis del art. 114 de las Condiciones los trabajadores de confianza, que si bien es cierto no tenían derecho a ser reinstalados, insistimos, si tenían derecho a percibir la indemnización correspondiente.

Finalmente mencionaremos que los trabajadores con nombramiento por tiempo fijo u obra determinada, no gozaban de una estabilidad en el empleo, pues sólo tenían derecho a recibir una indemnización. Es necesario mencionar que este tipo de trabajadores por costumbre siempre se les ha tildado de ser trabajadores eventuales, pues como el nombre lo indica han prestado sus servicios por cierto lapso de tiempo, según las necesidades de la Institución y que por lo mismo no se les ha considerado trabajadores de base.

***CAPITULO IV. LA ESTABILIDAD EN
BANAMEX, DESPUES DE LA
REPRIVATIZACION BANCARIA.***

CAPITULO IV. LA ESTABILIDAD EN BANAMEX, DESPUES DE LA REPRIVATIZACION BANCARIA.

1. La Desincorporación de las Sociedades Nacionales de Crédito.

En 1990 el Sistema Financiero sufre un cambio, pues se regresa la Banca a la iniciativa privada; es decir, "...se da el retorno de la participación privada y social en la propiedad y manejo de la Banca".³⁸

Al igual que en 1982, hubo conmoción y se rumoraba que la Banca nacionalizada había tenido éxito y que no existía motivo para reprivatizarla, mientras que otros comentarios se hacían en el sentido de que la banca nacionalizada no había tenido los resultados que se esperaban. Se dijo también que al gobierno ya no le interesaba conservarla y la iba a vender. Sin embargo, existieron razones económico-sociales que llevaron al Presidente Salinas de Gortari a tomar la decisión de poner fin al régimen de propiedad mayoritaria que ostentaba el Estado sobre la Banca Comercial; es decir, el Presidente consideró conveniente promover cambios, primero la Constitución y después mediante una iniciativa dar lugar a la nueva Ley de Instituciones de Crédito con el propósito de restablecer el régimen mixto en la prestación de los servicios de Banca y Crédito.

³⁸ PEREZNIETO CASTRO, Leonel, Reformas Constitucionales y Modernidad Nacional, Ed. Porrúa, México, 1992, pág 5

Ahora bien, la Exposición de Motivos de la iniciativa, mencionaba que las políticas y estrategias económicas y sociales ya no funcionaban como funcionaron en el año de 1982, año en el cual tuvo lugar la Nacionalización; también se mencionaba que la participación creciente del Estado en la economía, actualmente ya resultaba muy onerosa y provocaba desatención a las demandas sociales.

Lo que sucedió con la reprivatización, desincorporación o desnacionalización cuyos términos provocaron y han seguido provocando polémicas al igual que en 1982, es que se vuelve a que dentro de la banca se restablezca el régimen mixto de participación del Estado y de los particulares en la prestación de los servicios de Banca y Crédito, pero queremos dejar claro que a partir de 1990 ya no se trata de prestación de un servicio público.

Según el maestro Leonel Péreznieto "...el concurso mayoritario de los particulares que vendría como consecuencia de la desincorporación bancaria, no significaba el abandono de la rectoría del Estado en el ámbito financiero, ni el retorno de privilegios a grupos plutocráticos ni la renuncia a participar directamente en la actividad crediticia".³⁹

Por otro lado, después de la Reforma Constitucional, de la cual hablaremos más adelante, tuvieron que enviarse al Congreso de la Unión

³⁹ PEREZ NIETO, op cit . pág. 8.

las iniciativas de la Ley de Instituciones de Crédito, Ley para Regular las Agrupaciones Financieras y un Decreto para reformar y adicionar la Ley del Mercado de Valores, pues resultaban ya inoperantes las disposiciones de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito.

Concretizando, podemos decir que la desincorporación bancaria fue la venta de la participación mayoritaria estatal en los bancos comerciales representada por medio de los Certificados de Aportación Patrimonial (CAP'S), y que el gobierno del Presidente Salinas tuvo el cuidado de que en la Ley de Instituciones de Crédito se dejaran sentadas las bases mediante las cuales existiría una diversificación accionaria y una participación democrática en el capital de las instituciones de crédito, de modo tal que la mayoría de las acciones no quedaran en manos de un solo tenedor que pudiera llevar a monopolizar las decisiones para el otorgamiento de créditos o para la inversión de los activos de los bancos; asimismo, se aseguró que el control de los bancos fuera realizado por mexicanos.

2. Reformas a los Artículos 28 y 123 de la Constitución.

Como era lógico pensar, debido a los cambios en la política económica, sociales y debido también al proceso de cambios suscitados dentro de la Administración del Estado, a partir de 1988 y hasta 1990 en que tuvo lugar la desincorporación bancaria, existió la necesidad imperante de adecuar el marco jurídico que regía la actividad bancaria del país. Es por esto, que las reformas de que fueron objeto los artículos 28 y 123 de nuestra Carta Magna, tuvieron que contemplar la nueva situación que empezaba a vivir el Sistema Bancario Mexicano.

Recordemos que la intención del Constituyente de 1917 fue establecer un sistema de economía mixta rechazando la idea de un Estado totalitario. Por ello, en el artículo 28 se prohibieron los monopolios y se promueve la libre competencia, pero reserva expresamente ciertas áreas para ser funciones exclusivas del Estado y por lo tanto no concesionables a los particulares.

Es importante mencionar que el artículo 25 constitucional atribuye al Estado exclusivamente las áreas estratégicas que señala el párrafo cuarto del artículo 28, diciendo que "no constituirán monopolios las funciones que el Estado ejerza de manera exclusiva en las áreas estratégicas: acuñación de moneda, correos, telégrafos, radiotelegrafía, comunicación vía satélite, emisión de billetes por medio de un sólo

banco, organismo descentralizado del Gobierno Federal; petróleo y los demás hidrocarburos; petroquímica básica; minerales radioactivos y generación de energía nuclear; electricidad; ferrocarriles y las actividades que expresamente señalen las leyes que expida el Congreso de la Unión".

Según el Presidente Salinas, si bien era cierto que el servicio de banca y crédito fue considerado como una actividad muy importante para el Estado cuando se presentó la Nacionalización Bancaria, no es menos cierto que dicha actividad no está contemplada como una área estratégica, pues fue excluida del párrafo cuarto del artículo 28 constitucional, que por ende permite su concesión a particulares.

Respecto de la reforma que sufre el texto del artículo 123, apartado B, fracción XIII bis constitucional, fue necesaria para que las relaciones laborales entre Instituciones de Crédito y sus trabajadores, comenzaran a regirse por lo dispuesto en el apartado A del mismo artículo, pues como sabemos en este último apartado quedan comprendidas las relaciones laborales de los trabajadores con particulares y toda vez que al desincorporarse las Instituciones de Crédito de la Administración del Estado, las relaciones de los trabajadores ya no se establecerán con el Estado como patrón.

banco, organismo descentralizado del Gobierno Federal; petróleo y los demás hidrocarburos; petroquímica básica; minerales radioactivos y generación de energía nuclear; electricidad; ferrocarriles y las actividades que expresamente señalen las leyes que expida el Congreso de la Unión".

Según el Presidente Salinas, si bien era cierto que el servicio de banca y crédito fue considerado como una actividad muy importante para el Estado cuando se presentó la Nacionalización Bancaria, no es menos cierto que dicha actividad no está contemplada como una área estratégica, pues fue excluida del párrafo cuarto del artículo 28 constitucional, que por ende permite su concesión a particulares.

Respecto de la reforma que sufre el texto del artículo 123, apartado B, fracción XIII bis constitucional, fue necesaria para que las relaciones laborales entre Instituciones de Crédito y sus trabajadores, comenzaran a regirse por lo dispuesto en el apartado A del mismo artículo, pues como sabemos en este último apartado quedan comprendidas las relaciones laborales de los trabajadores con particulares y toda vez que al desincorporarse las Instituciones de Crédito de la Administración del Estado, las relaciones de los trabajadores ya no se establecerán con el Estado como patrón.

Los puntos más importantes que sustentan las reformas constitucionales, según nuestra consideración son los siguientes:

- El objeto de la iniciativa fue restablecer el régimen mixto en la prestación del servicio de banca y crédito, pues fue imperante la necesidad de concentrar la atención del Estado en el cumplimiento de sus objetivos básicos: cubrir las necesidades sociales de la población y aumentar su bienestar sobre bases productivas y duraderas.
- El cambio en las realidades sociales, en las estructuras económicas, en el papel del Estado y en el Sistema Financiero.
- El firme propósito de ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios de Banca y Crédito en beneficio colectivo.

A continuación, se copia textualmente la iniciativa de reformas a los artículos 28 y 123 constitucionales.

**INICIATIVA DE DECRETO QUE MODIFICA LOS ARTICULOS 28 Y 123
DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.**

ARTICULO PRIMERO. Se deroga el párrafo quinto del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO SEGUNDO. Se modifica y adiciona el inciso a, de la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue

"ARTICULO 123 -

A.

XXXI.

a) Ramas industriales y servicios.

21.

22. Servicios de Banca y Crédito."

ARTICULO TERCERO - Se reforma la fracción XIII bis del apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue.

"XIII bis. Las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del Sistema Bancario Mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado."

TRANSITORIOS

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

ARTICULO SEGUNDO.- En tanto se expiden las nuevas normas aplicables, las Instituciones de Banca y Crédito y las sucursales en México de bancos extranjeros que cuenten con concesión del Gobierno Federal continuarán rigiéndose por la disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Ruego a ustedes, ciudadanos Secretarios, se sirvan dar cuenta a la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, de la presente iniciativa, para los efectos correspondientes.

Reitero a ustedes las seguridades de mi más alta y distinguida consideración.

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION
Palacio Nacional, a 2 de mayo de 1990

EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS

CARLOS SALINAS DE GORTARI

3. Contrato Colectivo de Trabajo.

Al reprivatizarse la banca, los trabajadores de Banamex continuaron gozando del derecho de coalición para formar sindicatos, al cual tuvieron acceso desde su incorporación al apartado "B" del artículo 123 Constitucional debido a la nacionalización de la banca.

Como sabemos, las relaciones colectivas de trabajo se rigen mediante la celebración de contratos colectivos de trabajo, los cuales son firmados por los representantes de los Sindicatos de los trabajadores y los patrones o sus sindicatos.

Podemos decir que la reunión o agrupación de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses económicos y sociales, da origen a lo que conocemos como sindicatos. Nuestra Ley Federal del Trabajo los define en su artículo 356 como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Cabe mencionar que en algunos países el contrato colectivo de trabajo es conocido como convenio colectivo de trabajo.

El Maestro Gustavo Raúl Meilij dice que "las disposiciones de los contratos colectivos deben ajustarse a las normas legales que rigen las

instituciones del derecho del trabajo, pudiendo desplazar disposiciones legales cuando sus cláusulas resulten más favorables a los trabajadores, y siempre que no afecten normas dictadas en protección del interés general".⁴⁰

Nuestra ley laboral dispone en su artículo 386 que el contrato colectivo es el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Pero según Néstor De Buen dice que "...no son aceptables las denominaciones contrato o convenio, en cuanto ambas expresan un acuerdo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal por el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo".⁴¹

Si bien es cierto que existe un mandato legal para la celebración, no creemos que no exista contrato o convenio porque la forma jurídica del mismo lleva implícita la manifestación de la voluntad, por lo que aún cuando no exista manifestación espontánea de la voluntad, sí existe la

⁴⁰ MEILIJ, Gustavo Raúl, Contrato de Trabajo, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1980-1981, pág 5

⁴¹ DE BUEN, Néstor, op cit., pág 781

expresión de la misma, por lo cual se necesita que sea expresada conscientemente para efectuar el acuerdo de voluntades.

Con fecha 20 de Septiembre de 1991, Banco Nacional de México celebró con el Sindicato el primer Contrato Colectivo de Trabajo, conviniéndose que sería revisable, en su aspecto general el día último de febrero de 1994. Es así como las partes firmaron el día 10 de enero de 1994, el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, el cual regiría las relaciones laborales con el personal sindicalizado hasta su próxima revisión prevista para el día último de febrero de 1996.

Dicho contrato tiene por objeto normar las relaciones laborales entre Banco Nacional de México y sus trabajadores sindicalizados, cuyas disposiciones no se aplicarán a los trabajadores de confianza de la Institución (cláusula 1).

Son empleados de confianza, los que no tengan el carácter de sindicalizados, por lo que si un trabajador sindicalizado llega a ocupar un puesto de confianza, se suspenderán sus derechos y obligaciones de sindicalizado (cláusulas 3 y 4).

Se estipula que el contrato se celebra por tiempo indeterminado y sólo será revisado para los efectos del artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, el último día de febrero de 1995 en su aspecto salarial, y

para los efectos del artículo 399, el último día de febrero de 1996, en su aspecto general (cláusula 7).

Una cláusula importante es la contenida con el número 8, en la que las partes convienen en que las relaciones laborales entre los trabajadores sindicalizados y la institución, se regirán por lo dispuesto en: El apartado A del artículo 123 Constitucional, por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, por la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Instituciones de Crédito y el Reglamento Interior de Trabajo.

La institución tiene libertad para contratar libremente a su personal, pero tratándose de puestos sindicalizables, el trabajador deberá afiliarse al sindicato (cláusula 10).

Contempla la posibilidad de contratar trabajadores temporales o transitorios que son para obra determinada o por tiempo determinado, sin embargo las relaciones de trabajo de los trabajadores eventuales o permanentes se regirán por las normas y condiciones convenidas con ellos y no por el Contrato Colectivo de Trabajo (cláusulas 12 y 13).

Con independencia de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, la institución celebrará contrato individual de trabajo con sus trabajadores (cláusula 14), lo anterior nos hace suponer que la Institución trata de protegerse y proteger a los trabajadores para el caso en el que el

Sindicato llegara a disolverse, y por consiguiente, el Contrato Colectivo terminaría, para lo cual consideramos que subsiste el contrato individual de trabajo, para que tanto la institución como los trabajadores se apeguen a su observancia.

Queda comprendido en el Contrato Colectivo de Trabajo la fijación del salario mínimo bancario que para este efecto será el salario mínimo que rija en la localidad, aumentado en un 50% (cláusula 17).

Respecto de los derechos generados por la antigüedad se estipula que los trabajadores con 5 años o más tendrán derecho a una compensación por antigüedad equivalente a un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual de la zona (cláusula 21).

Se mantiene como jornada semanal de trabajo 40 horas (cláusula 24). Y por lo que hace a la jornada extraordinaria de trabajo, ésta será retribuida conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo (cláusula 33).

Los trabajadores gozarán de dos días de descanso que serán preferentemente Sábado y Domingo, y para el caso de que el trabajador labore en sus días de descanso tendrá derecho a percibir una prima del 25% (cláusulas 35 y 36).

Los trabajadores siguen gozando de un período anual de vacaciones de 20 días laborables (cláusula 38), por lo que no ha variado el número de días de vacaciones desde antes de la nacionalización bancaria, asimismo tiene derecho a recibir por concepto de prima vacacional un 55% del salario.

Dentro de las prestaciones económicas, los trabajadores tendrán derecho a obtener los mismos préstamos a que tenían derecho cuando las instituciones de crédito fueron privadas, posteriormente nacionalizadas, ya que como sabemos estos derechos, aunque no han sido aumentados en beneficio de los trabajadores, tampoco han sido ni pueden ser disminuidos. A groso modo mencionaremos como recordatorio que tienen derecho a préstamos extraordinarios, préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero y préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria (cláusulas 47, 48 y 49). Queremos mencionar también que esos préstamos se mantienen bajo las mismas condiciones que las establecidas en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B" y establecidas también en las Condiciones Generales de Trabajo para Banamex de 1988.

Es por otro lado importante destacar, que el Convenio de Subrogación celebrado por la Asociación de Banqueros de México y el IMSS sigue vigente, por lo que la prestación del servicio médico sigue

corriendo por cuenta del Banco, pero este tiene la obligación de pagar las cuotas al IMSS.

El Capítulo IX del Contrato Colectivo de Trabajo establece que la Institución proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como también dará las facilidades para el desarrollo de su cultura física a través de la participación en clubes deportivos, y promoverá conjuntamente con el sindicato, eventos para el desarrollo de su cultura general y de sus facultades artísticas.

Por su parte el Capítulo X, cláusula 73 contempla como causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para los trabajadores y la institución, las que se contienen en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y los efectos de la suspensión empezarán a surtirse conforme a los artículos 43, 44 y 45 de la misma Ley. Podemos observar, que el contrato colectivo es más específico al someter dichas obligaciones expresamente a lo dispuesto por la Ley. Cosa que no sucedió con la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis ni con las Condiciones Generales de Trabajo de Banamex de 1988.

La cláusula 74 somete la rescisión de las relaciones de trabajo, de igual forma a lo establecido por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero sin dejar de mencionar que será considerada como falta de

probidad por parte del trabajador, el caso en el que éste incurra en malos tratos, ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio que brinda la Institución.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador serán las mismas que establece el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo (cláusula 76).

Por lo que hace a las causas de terminación de la relación de trabajo contenidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, será causa de terminación también el hecho de que el trabajador adquiriera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total (cláusula 77).

Finalmente los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo con o sin causa justificada o, los pensionados, gozarán de una prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año trabajado (cláusula 78).

Cabe mencionar que el Contrato Colectivo de Trabajo aludido se celebró y se firmó en la Ciudad de México el día 10 de Enero de 1994, por triplicado y se depositó en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que empezara a surtir sus efectos, de conformidad con el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Reglamento Interior de Trabajo de Banamex de 1992.

Antes de iniciar el estudio del Reglamento Interior de Trabajo de Banamex, veremos lo que la doctrina nos dice respecto de este Instrumento Jurídico regulado por nuestro Derecho Laboral.

La mayoría de los autores coinciden en señalar que el reglamento interior de trabajo es un instrumento de régimen interior, cuyas disposiciones regulan la disciplina dentro de los lugares de trabajo, además dicen que es expedido en forma unilateral por el patrón, pero que también puede surgir por un acuerdo de voluntades entre el patrón y los trabajadores.

A este respecto nos dice Néstor de Buen que el reglamento no nace de un mandato de la ley, sino de un acuerdo de las partes. Tiene, como el contrato colectivo, naturaleza normativa pero está sujeto, además, al control estatal, a petición de las partes (art. 424-IV) y su eficacia depende de su depósito".⁴²

Nuestra Ley laboral dispone en su artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, el contenido mínimo del reglamento interior de trabajo, siendo la última fracción la más interesante porque señala que contendrá otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de

⁴² Ibidem, págs. 851 y 852

cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo. Por lo que se abre en la fracción XI del artículo 423, una amplísima instancia de discreción para que las partes, tomando en cuenta sus propias necesidades, integren y formulen el reglamento como mejor les convenga.

Concretamente en el caso que nos ocupa, es necesario señalar que el Reglamento Interior de Trabajo de Banamex vigente, tiene un articulado reducido, en comparación con las Condiciones Generales de Trabajo de Banamex que regularon las relaciones laborales entre la Institución y sus trabajadores durante la nacionalización de la banca, ya que el Reglamento Interior en comento sólo cuenta con 8 Capítulos y 38 artículos, pero podemos observar que cumple con el contenido mínimo establecido por la Ley en su artículo 423.

Dentro de los más importante a destacar de este Reglamento es que dentro de sus disposiciones no hace distinción de categorías de trabajadores, pues únicamente les da el nombre de "empleados". Sin embargo, el Contrato Colectivo de Trabajo actualmente en vigor, si menciona que existen empleados de confianza, que son aquellos que no tengan el carácter de sindicalizados y dispone el mismo contrato colectivo que la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que

se le de al puesto, en términos del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo (cláusulas 3a. y 4a. del Contrato Colectivo de Trabajo).

Resulta extraño que el Reglamento Interior de Trabajo de Banamex no regule al trabajador de confianza o empleado de confianza a que se refiere el Contrato Colectivo, por lo que podemos deducir que aún cuando el Reglamento Interior no contenga disposición expresa al respecto, si existe la figura del empleado de confianza.

Creemos que la no distinción de categorías o clases de trabajadores, se debe a razones de política institucional y estructuras organizacionales principalmente.

Pese a lo anterior y tratándose de conflictos laborales, los empleados tienen todos y cada uno de los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo, pues por artículo expreso del Reglamento Interior de Trabajo se dispone la observancia de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo, en lo no previsto por el propio Reglamento Interior.

En este orden de ideas consideramos la existencia de trabajadores de confianza, para obra o tiempo determinados y de base, aún cuando institucionalmente sólo se hable de niveles, los cuales son:

- Empleados Sindicalizados y no Sindicalizados.
- Funcionarios.
- Gerencia Media.
- Alta Gerencia.
- Dirección.

No obstante lo anterior, los trabajadores por disposición legal tienen el derecho a demandar la reinstalación o una indemnización, pero cabe mencionar que la Institución por política interna, siempre ha evitado llegar al extremo de seguir juicios laborales, pues aún cuando se presenten éstos, se procura indemnizar al trabajador.

A continuación haremos un análisis de las disposiciones que contiene el Reglamento Interior de Trabajo de Banamex de 1992 (vigente a la fecha), que entre otras contiene los derechos y obligaciones de las partes, la jornada de trabajo, los días de descanso, vacaciones y permisos, los días y lugares de pago, las normas de seguridad e higiene en el trabajo, así como todas aquellas que contribuyen al desarrollo armoniosos de la relación de trabajo y cuyo cumplimiento debe traducirse en un sano clima laboral, que propicie un trabajo agradable, productivo y de buena calidad.

El Capítulo I Disposiciones Generales, señala que el objeto del Reglamento es establecer el conjunto de disposiciones y normas

obligatorias conforme a las cuales se desarrollarán las labores en Banco Nacional de México, S.A. (art. 1). Asimismo se establece que este reglamento será de observancia general para el Banco y para el personal sindicalizado y no sindicalizado (art. 2).

El Capítulo II Derechos y Obligaciones del Banco y los Empleados, señala la obligación de los empleados para cumplir con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en el Reglamento Interior de Trabajo, en los Contratos Colectivo e Individual de Trabajo, según el caso, así como con las normas de conducta del Banco Nacional de México, las leyes penales, civiles y demás ordenamientos legales (art. 4). Como podemos observar, el reglamento dispone expresamente los ordenamientos a los cuales tiene que apegar su conducta el empleado, pero sucede algo curioso, que no se menciona al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1972, que en nuestro concepto no está derogado, pero el Reglamento Interior en comento, en nuestro concepto, recoge las disposiciones del Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios.

El artículo 5 contempla las prohibiciones de los empleados, las cuales son de tipo disciplinario dentro del lugar de trabajo.

Por lo que hace al Capítulo III Jornada de Trabajo, ésta sigue siendo de 40 horas semanales (art. 6). Y se siguen las reglas que para

las horas extraordinarias laborables dispone la Ley Federal del Trabajo (art. 7). Los días de descanso serán 2 a la semana preferentemente sábado y domingo con goce de salario íntegro (art. 14).

Por lo que se refiere a vacaciones, los empleados tienen derecho a un período anual con goce de salario íntegro, de la siguiente forma: Durante los primeros 10 años de servicios, 20 días laborables; durante los siguientes cinco años de servicios, 25 días laborables; y en los años posteriores de servicios, 30 días laborables (art. 16). La prima vacacional es del 55% del salario correspondiente al número de días laborables (art. 17).

El Capítulo IV se refiere a los días y lugares de pago.

El Capítulo V a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Capítulo VI es relativo a las sanciones por el cumplimiento de las obligaciones o el incurrir en las prohibiciones previstas en el Reglamento por parte de los empleados.

El Capítulo VII contiene disposiciones diversas, entre las cuales se encuentran, el derecho de los empleados a recibir por concepto de aguinaldo, 40 días del último salario recibido (art. 34). Contiene también

el derecho de los trabajadores a recibir un prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario (art. 35).

Finalmente se estipula que para lo no previsto en el Reglamento se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es importante mencionar que la vigencia empezó a partir de el depósito legal que se hizo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a las 11:50 horas del día 11 de Diciembre de 1992.

5. Disposiciones Relativas a la Estabilidad en el Trabajo Bancario.

El Capítulo VII del Reglamento Interior de Trabajo de Banamex de 1992, que hemos venido analizando, regula la Suspensión, Rescisión y Terminación de las Relaciones de Trabajo, por lo que dentro de las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para los empleados y el banco, recoge casi en idéntica forma las contenidas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, con la diferencia de que no se adopta la fracción VI del mismo artículo 42 de la Ley por no aplicarse a los trabajadores

bancarios y en los casos de las fracciones I y II el banco se obliga a pagar el salario, además de que se sule la palabra patrón por la de banco y la de trabajador por la de empleado. Por lo que hace a los efectos, se siguen las reglas de la misma Ley Federal del Trabajo.

El artículo 31 del Reglamento Interior de Trabajo contenido en este capítulo, dispone expresamente que las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el banco, serán aquellas establecidas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Precizando que será considerada además como falta de probidad por parte del empleado aquella situación en la que éste incurra en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio del banco o conducirse reiteradamente en forma desatenta frente a ellos.

El último párrafo dispone que serán causas de rescisión de la relación de trabajo para el personal no sindicalizado las contenidas en el artículo 185 y demás aplicables de la Ley, cuyo artículo se refiere a la pérdida de la confianza por motivo razonable y en este supuesto el empleado tendrá derecho a ejercitar las acciones contenidas en el Capítulo IV del Título Segundo de la Ley. Es decir, podemos inferir que el banco le otorga al trabajador que en estricto derecho sería un trabajador de confianza el calificativo de "empleado no sindicalizado" pues al someter la rescisión de la relación de trabajo de este tipo de empleado a lo dispuesto por el artículo 185 de la Ley contenido en el Capítulo De los

bancarios y en los casos de las fracciones I y II el banco se obliga a pagar el salario, además de que se supe la palabra patrón por la de banco y la de trabajador por la de empleado. Por lo que hace a los efectos, se siguen las reglas de la misma Ley Federal del Trabajo.

El artículo 31 del Reglamento Interior de Trabajo contenido en este capítulo, dispone expresamente que las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el banco, serán aquellas establecidas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Precizando que será considerada además como falta de probidad por parte del empleado aquella situación en la que éste incurra en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio del banco o conducirse reiteradamente en forma desatenta frente a ellos.

El último párrafo dispone que serán causas de rescisión de la relación de trabajo para el personal no sindicalizado las contenidas en el artículo 185 y demás aplicables de la Ley, cuyo artículo se refiere a la pérdida de la confianza por motivo razonable y en este supuesto el empleado tendrá derecho a ejercitar las acciones contenidas en el Capítulo IV del Título Segundo de la Ley. Es decir, podemos inferir que el banco le otorga al trabajador que en estricto derecho sería un trabajador de confianza el calificativo de "empleado no sindicalizado" pues al someter la rescisión de la relación de trabajo de este tipo de empleado a lo dispuesto por el artículo 185 de la Ley contenido en el Capítulo De los

Trabajadores de Confianza, es evidente que estamos frente a la figura del trabajador de confianza sólo que con un nombre distinto: "empleado no sindicalizado".

Es lógico, que si conforme a la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza no tiene derecho a ser reinstalados, consideramos que si tiene derecho a recibir indemnización, pero absurdo es que si por mandato de Ley no tienen derecho a la reinstalación, el artículo 185 en general disponga que pueden ejercitar las acciones contenidas en el Capítulo IV, Título Segundo (indemnización y reinstalación), cuando sabemos que solo tienen derecho a indemnización.

Las Causas de Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleado, contenidas en el artículo 32 del Reglamento Interior de Trabajo, son las mismas que las contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, solo que se cambian las palabras de patrón y trabajador por las de banco y empleado.

Por último, el artículo 33 del Reglamento Interior de Trabajo, dispone que son causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

1. La manifestación unilateral del empleado, presentada por escrito, es lo que institucionalmente se conoce como renuncia.

2. El mutuo consentimiento.

3. La terminación del tiempo o de la obra, en los casos en que el empleado haya sido contratado por tiempo fijo o para obra determinada. De esta causal podemos inferir que existe dentro de la institución la figura del trabajador por tiempo fijo o para obra determinada, aun cuando no se mencione expresamente ni por el Reglamento ni por el Contrato Colectivo. Por tanto este tipo de empleado queda regulado también por la ley Federal del Trabajo en su Título Segundo, Capítulo II y por el Reglamento Interior de Trabajo, referido a la duración de las relaciones de trabajo.

4. Que el empleado adquiriera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total.

5. La incapacidad física o mental

6. La muerte del empleado.

7. Los demás casos a que se refiere la Ley.

Es evidente que este artículo del Reglamento adopta casi todas las fracciones del artículo 53 de la Ley, con excepción de la fracción IV por no ser aplicable al trabajo bancario y agrega la causal de renuncia

del trabajador que no prevé la Ley y la causal de que el empleado adquiriera una pensión.

La fracción VII del artículo 33 del Reglamento Interior deja abierta la posibilidad de tomar en consideración otras causas previstas en la Ley que podrían ser causas de terminación de la relación de trabajo colectiva, pero que consideramos inaplicables a las relaciones colectivas establecidas entre Banamex y el Sindicato debido a la actividad misma de la institución.

6. Propositiones.

PRIMERA. Consideramos la necesidad de crear por medio del legislador federal dentro del Título de Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, un Capítulo destinado a regular las relaciones laborales establecidas entre los bancos y sus trabajadores, para así tener un ámbito bien delimitado y ceñir dichas relaciones a lo establecido por la misma ley.

SEGUNDA. Establecer en la misma Ley Federal del Trabajo, los derechos y prestaciones de que actualmente gozan los trabajadores

bancarios, para que queden debidamente garantizados dichos derechos, pues de otra manera corren el riesgo de que en algún momento, dadas las circunstancias pudieran perderlos.

TERCERA. Para el caso de que las instituciones otorguen más derechos y prestaciones a sus trabajadores, consideramos que estos deben ser objeto de regulación por parte de los Contratos Colectivos de Trabajo y los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Creemos que no se puede distinguir entre trabajador y empleado, pues para efectos legales, ni la Ley Federal del Trabajo ni la Declaración de los Derechos Humanos los distinguen, por lo tanto se debe de hablar de trabajadores bancarios únicamente. Y en este orden de ideas, creemos en la conveniencia de que en la Ley Federal del Trabajo sea creado un Capítulo especial, que regule las relaciones de trabajo entre las instituciones de crédito y sus trabajadores, pues al no distinguir entre empleados y trabajadores, perfectamente pueden quedar regulados los trabajadores bancarios por la ley laboral.

SEGUNDA. Siempre hablaremos de una estabilidad en el trabajo, entendida ésta, como el derecho del trabajador a permanecer en él durante todo el tiempo que pueda y quiera hacerlo. Y existirá solamente la estabilidad relativa siempre que la ley le otorgue al patrón la posibilidad de disolver la relación de trabajo unilateralmente.

TERCERA. No tiene lugar la estabilidad absoluta en nuestro Sistema Jurídico Mexicano.

CUARTA. El Reglamento Interior de Trabajo de Banco Nacional de México de 1973, siguió los lineamientos del Reglamento de Trabajo de

las Instituciones de Crédito y Auxiliares de 1972, aun cuando éste era tildado de anticonstitucional.

QUINTA. La Nacionalización Bancaria se presenta como una solución a la grave crisis económica provocada, según argumentos del Expresidente José López Portillo, por los Banqueros de México.

SEXTA. Con la expedición de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Artículo 123 Constitucional, se da lugar a la existencia de un régimen de excepción, pues dicho ordenamiento no fue aplicable a todos los trabajadores del Sistema Financiero Mexicano.

SEPTIMA. Se crea la figura jurídica de "permanencia" en el trabajo, en lugar del concepto de Estabilidad, mientras que la Ley Burocrática hace referencia a la "inamovilidad".

OCTAVA. La estabilidad económica y social imperante en México y la preocupación del Gobierno Federal de atender las necesidades sociales del país, motiva la decisión del Ejecutivo Federal de reprivatizar la banca.

NOVENA. Compartimos la idea de la anticonstitucionalidad de los Reglamentos de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares de 1937, de 1953, así como sus reformas y adiciones de 1972. toda vez que

de lo estudiado, podemos advertir la contravención de su expedición a lo establecido por nuestra Carta Magna. Por tal motivo consideramos que la Ley Federal del Trabajo recoja los derechos que actualmente gozan los trabajadores bancarios, para que queden debidamente garantizados en la Ley Laboral, pues dada la anticonstitucional de los Reglamentos aludidos anteriormente, existe la posibilidad de que se expida un Decreto que los abrogue y consecuentemente los trabajadores bancarios puedan perder esos derechos.

DECIMA. El Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo vigentes en Banco Nacional de México, mantienen los mismos derechos y prestaciones que gozaron sus trabajadores durante la Nacionalización Bancaria. Y en caso de que esos derechos aumenten en beneficio de los trabajadores bancarios, estos deben de quedar establecidos en los propios Contratos Colectivos y en los Reglamentos Interiores.

BIBLIOGRAFIA.

ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Bancario, 4a. ed., Ed. Porrúa, México, 1991.

ACOSTA ROMERO, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos, Derecho Laboral de los Trabajadores Bancarios, Ed. Porrúa, México, 1988.

ACOSTA ROMERO, Miguel, Legislación Bancaria, Ed. Porrúa, México, 1986.

ALONSO GARCIA, Manuel, Derecho del Trabajo, Ed. José María Bosch, Barcelona, 1960.

ALONSO OLEA, Manuel, Derecho del Trabajo, 6a. ed., Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1980.

BAICON VALDOVINOS, Rosalio, Legislación Laboral, Ed. Limusa, México, 1992.

BASORA FRANCESCH, Marcos, Derecho del Trabajo, Ed. Ariel, Barcelona, 1964.

BAYON CHACON, Gaspar, Manual de Derecho del Trabajo, 3a. ed. Ed. Marcial Pons, Madrid, 1962.

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

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, 7a. ed., Ed. Trillas, México, 1992.

DAVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1991.

DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, 4a. ed., Ed. Porrúa, México, 1992.

DAVALOS MORALES, José, Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, México, 1990.

DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 9a. ed., Ed. Porrúa, México, 1992.

DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 9a. ed., Ed. Porrúa, México, 1992.

DE BUEN, Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito (Exégesis Tendenciosa), Ed. Porrúa, México, 1984.

DE LA CUEVA, Mario, Cuatro Estudios sobre Derecho del Trabajo, México, 1977.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 12a. ed., Ed. Porrúa, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 12a. ed., Ed. Porrúa, México, 1990.

DEVEALI, Mario L., Lineamientos de Derecho del Trabajo, Ed. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1948.

GOMEZ GONZALEZ, Arely, El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios, Ed. porrúa, México, 1977.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 17a. ed., Ed. Porrúa, México, 1990.

HERNAIZ MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 12a. ed., Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.

KROTOSCHIN, Ernesto, Manual de Derecho del Trabajo, 3a. ed., Ed. Depalma, Buenos Aires, 1976.

KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1955.

MEILIJ, Gustavo Raúl, Contrato de Trabajo, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1980-1981.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, 3a. ed., Ed. Tecnos, Madrid, 1979.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, 3a. ed., Ed. Porrúa, México, 1976.

NAPOLI, Rodolfo A., Aspectos de la Estabilidad en el Empleo, Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos Aires, 1972.

PEREZNIETO CASTRO, Leonel, Reformas Constitucionales y Modernidad Nacional, Ed. Porrúa, México, 1992.

RIVERA MARIN, Guadalupe, El Mercado de Trabajo, Relaciones Obrero-Patronales, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1955.

RUSSOMANO, Mozart Victor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, 3a. ed., Ed. Porrúa, México, 1975.

VAZQUEZ VILARD, Antonio, Tratado de Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1982-1984.

LEGISLACION.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México, 1992.
2. Ley Federal del Trabajo, 73a. ed., Ed. Porrúa, México, 1994.
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ed. Porrúa, México, 1993.
4. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.
5. Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares del 20 de Noviembre de 1937.
6. Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares del 22 de Diciembre de 1953.
7. Reformas y Adiciones al Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1972.

8. Reglamento Interior de Trabajo de Banco Nacional de México de 1973.
9. Reglamento Interior de Trabajo de Banco Nacional de México del 30 de Agosto de 1988.
10. Reglamento Interior de Trabajo de Banco Nacional de México del 10 de Diciembre de 1992.
11. Contrato Colectivo de Trabajo de Banco Nacional de México del 10 de Enero de 1994.

REVISTAS

1. ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.