



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

217

2ED

**“LA CONTRATACION COLECTIVA EN
LOS GRUPOS FINANCIEROS EN
CONCORDANCIA CON LA MODERNIZACION
DE LAS RELACIONES LABORALES”**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

MOISES ISLAS RUIZ

Asesor: Lic. Arturo Muñoz Cota Pérez

San Juan de Aragón, Edo. de México, 1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"**

DERECHO

**"LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS GRUPOS
FINANCIEROS EN CONCORDANCIA CON LA MODERNIZACION
DE LAS RELACIONES LABORALES"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
MOISES ISLAS RUIZ

México, D.F. Agosto de 1995.

Agradecimientos Personales

Agradezco a esta mi Universidad Nacional, el haberme brindado la oportunidad de ser universitario. Con orgullo, dignidad y respeto, siempre me honraré de serlo.

Agradezco igualmente a esta mi Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Aragón", campus que me ofreció albergue de conocimiento y aprendizaje.

Con respeto, admiración y cariño, reconozco y agradezco a cada uno de los que fueron mis profesores. A ellos con quienes siempre sostendré una deuda de gratitud.

Moisés Islas Ruiz

Agosto '95

***Agradecimientos
Personales***

Con un dulce recuerdo, agradezco y dedico este trabajo a mi Madre, inspiración principal de esfuerzo y superación. Por todo lo que logró en mí, por siempre gracias.

Con profundo respeto, a mi Padre, a quien recuerdo gratamente.

A mis hermanos, por su apoyo y compañía, gracias.

Moisés Islas Ruiz

Agosto '95

Agradecimientos Personales

Quiero externar mi reconocimiento y admiración, a quienes a lo largo de estos años de trabajo y esfuerzo, han estado cerca de mi, en momentos difíciles y amargos, en momentos de alegría y gritos. A todos ellos, mis amigos, pocos pero suficientes, mil gracias.

Particularmente te agradezco a ti, que posiblemente leerás estas líneas, y que de inmediato te sabrás reconocer. Por tu ejemplo, por tu dedicación, por tu estilo y clase, por esa infinita relación que siempre nos mantendrá juntos.

He dejado este espacio para llenarlo con líneas de agradecimiento y reconocida admiración, a los ilustres Abogados que por fortuna he conocido y sin saberlo ellos, he aprendido con su ejemplo de preparación, superación, honestidad y disciplina, gracias sinceras por haber creído en mí y por el apoyo recibido.

Lic. Guadalupe Arredondo y Figueroa.

Lic. Arturo Muñoz Cota-Hérez.

Lic. Alvaro Luis Lozano González.

Lic. Ico. Javier Barradas Lagunas.

Lic. Juan Manuel Ruano Cuervo.

Lic. Pablo Sáenz y Sáenz.

Moisés Jesús Ruiz.

Agosto '95

INDICE

**"LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS GRUPOS FINANCIEROS
EN CONCORDANCIA CON LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES"**

	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.- LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS GRUPOS FINANCIEROS.	
A).- CONCEPTO	3
B).- ORIGEN Y EVOLUCION	10
C).- SINDICATOS DE GRUPOS FINANCIEROS	14
D).- PRINCIPALES PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LOS GRUPOS FINANCIEROS	26
CAPITULO II.- LOS GRUPOS FINANCIEROS.	
A).- CONCEPTO	31
B).- ORIGEN Y EVOLUCION	35
C).- ESTRUCTURA DE LOS GRUPOS FINANCIEROS	45
D).- PRINCIPALES PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LOS GRUPOS FINANCIEROS EN SUS RELACIONES LABORALES, ANTE LA COMPETENCIA DE LOS GRUPOS FINANCIEROS EXTRANJEROS	51
CAPITULO III.- LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES COMO FACTOR ESTRATEGICO PARA LOS GRUPOS FINANCIEROS.	
A).- LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SUS CARACTERISTICAS DE INNOVACION EN LOS GRUPOS FINANCIEROS	56
1.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	57
2.- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	63
B).- EL COSTO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS ACTUALES, EN LOS PROCESOS DE COMPETITIVIDAD DE LOS GRUPOS FINANCIEROS	67
1.- PRESTACIONES ECONOMICAS	68
2.- PRESTACIONES SOCIALES	71
3.- RELACIONES LABORALES	76
C).- PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	80
1.- SECTOR PATRONAL	83
2.- SECTOR OBRERO	86

INDICE

"LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS GRUPOS FINANCIEROS EN CONCORDANCIA CON LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES"

PAGINA

CAPITULO IV.-	EL IMPACTO DE LA RECESSION ECONOMICA EN LA CONTRATACION COLECTIVA DE LOS GRUPOS FINANCIEROS.	
A).-	EL ENTORNO LABORAL DE LOS GRUPOS FINANCIEROS.	92
B).-	LA CRISIS DE LAS RELACIONES LABORALES, COMO CONSECUENCIA DE LA RECESSION ECONOMICA EN LOS GRUPOS FINANCIEROS.	98
C).-	LA REINGENIERIA DE PROCESOS EN LA ADMINISTRACION DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS GRUPOS FINANCIEROS.	101
CONCLUSIONES.	109
BIBLIOGRAFIA.	114

INTRODUCCION

Con el presente trabajo hago un análisis contemporáneo de las relaciones colectivas que privan en los Grupos Financieros así como de su desarrollo, al igual que el de los Grupos Financieros.

Expongo aspectos sociales, económicos y jurídicos de la contratación colectiva en los Grupos, a efecto un tanto de desmitificar las relaciones laborales dentro de este sector. Durante años se consideró que trabajar en el sector financiero era haber alcanzado uno de los mejores empleos del mercado de trabajo. Llamados trabajadores de cuello blanco, los empleados bancarios, de casas de bolsa, de organizaciones auxiliares de crédito, de aseguradoras y de afianzadoras, fueron tratados bajo una regulación jurídica laboral especial, casi siempre por decisiones presidenciales más que por la realidad social, económica y jurídica de éstos.

Procuró no hablar de las legítimas conquistas y luchas de los trabajadores del país. No abordó temas de la historia de la lucha obrera en México, por la muy particular situación con que se desarrolló el movimiento de los trabajadores en este sector, que desarrolló siempre en forma paralela a la del resto de los movimientos obreros. El especial cuidado que el Estado ha mostrado por el Sistema Financiero Mexicano, desde los orígenes de éste, ha distinguido a los trabajadores financieros y a su normatividad laboral.

El presente trabajo trata un tema actual como es la crisis económica vista desde el lado de los Grupos Financieros, protagonista importante en la presente crisis o recesión económica y las consecuencias laborales que esto está provocando, repercutiendo sensiblemente en la productividad y competitividad de los mismos. La consecuencia laboral deservoca en constantes recortes de personal, reducción importante de los gastos operativos y de poder competitivo ante los Grupos Financieros extranjeros.

Hago énfasis particular en la importancia que tiene la reforma a la Ley laboral, expongo las propuestas de los sectores patronal y obrero entorno a este tema y promuevo la flexibilidad en las relaciones laborales de dichos Grupos. Manifiesto que es necesario que se actualicen las partes involucradas en este proceso de

modernización, como son el Estado representado por las autoridades del Trabajo, por los Grupos Financieros y por los Sindicatos de éstos.

No dejo de señalar la intervención del sindicalismo en los Grupos Financieros, así como tampoco dejo de expresar que a éstas organizaciones de trabajadores les hace falta hoy más que nunca una reforma de fondo y forma. Actualmente en el ambiente financiero, la imagen y presencia de los sindicatos está muy devaluada, la falta de credibilidad y la desconfianza hacia éstas organizaciones, por parte de sus propios agremiados, es notoria. Esto desestabiliza las relaciones laborales.

Por último, propongo la introducción en el medio laboral financiero de una reingeniería de procesos administrativos en las relaciones laborales financieras, llamando a los laboristas Ingenieros laborales financieros. La complejidad en las estructuras financieras, contables y organizacionales, en conjunto con las diversas reglamentaciones laborales aplicables a estos trabajadores, es lo que me motiva a proponer un cambio en las tradicionales relaciones laborales financieras.

Los tiempos nos exigen modernidad, capacidad, innovación y reestructuraciones congruentes a las necesidades de la sociedad, y ante los retos que tenemos derivados de la globalización y la apertura comercial promovida fundamentalmente por el Tratado del Libre Comercio de América del Norte, nos obligan al análisis de la contratación colectiva en los Grupos Financieros, para que en concordancia con la modernización de las relaciones laborales, disfrutemos de un ambiente laboral financiero competitivo interna y externamente, y una productividad que redunde en el mejoramiento del nivel de vida de todos los empleados del Sistema Financiero Mexicano.

MOISES ISLAS RUIZ

Agosto'95

CAPITULO I

LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS GRUPOS FINANCIEROS

A).- CONCEPTO.

Las leyes laborales tienen como objeto primordial, encontrar instrumentos para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, convirtiendo el contrato colectivo de trabajo en un auxiliar eficiente para conseguir dicho propósito.

Nuestra Ley Laboral, en su artículo 386, define el Contrato Colectivo de Trabajo como " ... 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."

A esta definición, el Lic. Francisco Breña Garduño¹, comenta lo siguiente que nos parece oportuno mencionar: "...Por lo demás, nuestra Ley consagra una vez más la pluralidad de sindicatos dentro de una empresa en este asunto, congruente con el principio de libertad de asociación sindical. Sin embargo, esto da lugar a bastantes dificultades y problemas en la práctica, pues crea conflictos intergremiales e intragremiales en las empresas."

Tomando como principio esta definición, analizaremos su naturaleza jurídica, diciendo primeramente porqué es un contrato.

El maestro Rafael Rojina Villegas, define al Contrato como: "...un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios."²

Estudiosos civilistas, han considerado que el contrato colectivo de trabajo se trata

¹ Breña Garduño, Francisco. La Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada, 3 edición. Editorial Harla. México, 1993. pág. 383.

² Rojina Villegas, Rafael. Derecho Civil Mexicano, 4 edición. Editorial Porrúa. México, 1981. pág. 9.

de un contrato de adhesión³, porque los trabajadores se adhieren a él, por el simple hecho de existir un contrato colectivo en la empresa a la que llegarán a trabajar.

Para los civilistas resulta importante hacer la diferencia entre Contrato y Convenio, pues consideran que el convenio lato sensu, comprende la creación, transmisión, modificación y extinción de derechos y obligaciones. El contrato en sentido estricto, sólo crea y transfiere derechos y obligaciones, reservándole una función positiva, dejándole la función negativa al convenio, de sólo modificar y extinguir esos derechos y obligaciones.

El Código Civil⁴, en su artículo 1793, define al contrato como los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos. También establece en su numeral 1792, que convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.⁵

Ahora apliquemos estas definiciones sobre nuestro contrato colectivo de trabajo, y tendremos que efectivamente, es un acuerdo entre dos partes básicamente que son dos personas morales, una llamada sindicato y otra llamada empresa, o bien, varias llamadas sindicatos y varias llamadas empresas, que producirán derechos y obligaciones para las partes celebrantes que consistirán en delinear o establecer las bases o condiciones bajo las cuales deberá prestarse el trabajo.

Es colectivo porque comprende a todos los trabajadores de base sindicalizados, otorgándoles por ese simple hecho, los derechos que en el contrato colectivo se contengan. Colectivo, porque el sindicato titular del mismo, negocia con la empresa en representación de todos sus agremiados, derechos y obligaciones que les serán aplicables a todos por igual. Esto es, no tendrá la empresa la necesidad de sentarse a negociar cada uno de los contratos individuales de los trabajadores sindicalizados, por cuanto hace las condiciones en que deberá prestarse el trabajo. Esto viene a facilitar las relaciones laborales en una empresa y actualiza el principio de economía, pues una vez firmado y depositado el

³ Véase, "Algunos Aspectos del Contrato Colectivo de Trabajo", por el Lic. Arturo Tena Morelos. El Financiero, México, D.F., 4 de febrero de 1992, pág. 38.

⁴ Obregón Heredia, Jorge. Código Civil Concordado. Editorial Porrúa. México, 1988, pág. 299.

⁵ ídem, pág. 298.

contrato colectivo, surtirá todos sus efectos plenos hacia los patrones y los trabajadores de base sindicalizados y en algunos casos, para los trabajadores llamados de confianza.

Es de Trabajo, porque lejos de perseguir fines patrimoniales, persigue fines sociales, es decir, fines que comprenden factores de la producción de un país, buscando su equilibrio. Determina las condiciones generales bajo las cuales esos factores de la producción, encuentran su equilibrio, sentando los derechos y obligaciones de las partes (empresa-sindicato) en una normatividad laboral.

"Dentro del enorme acervo de denominaciones utilizadas para designar esta figura pueden consignarse los términos siguientes: Collective Bargain, Kollektive gesant-arbeits-vertrag o arbeits-normen vertrag; o contrato de tarifa, convención tipo, convención-ley, etc."⁶

Nuestra definición quedará como sigue:

Contrato Colectivo de Trabajo, es el acuerdo entre dos partes básicamente llamadas personas morales, empresa y sindicato, en virtud del cual, establecen fundamentalmente la normatividad laboral de los trabajadores sindicalizados, que en base a la misma se desarrollará el trabajo en todos los centros de trabajo de la empresa, que tiene carácter de obligatorio para ambas partes.

Hablamos de acuerdo, porque entendemos por tal, como la resolución tomada por una o varias personas. No queremos entrar en controversias para establecer si es un contrato en sentido estricto o un convenio en sentido amplio. Pues si bien es cierto que como contrato crea y transmite derechos y obligaciones, esto se vería en la firma del mismo, también es cierto que en las revisiones esos derechos, se modifican y en algunos casos se extinguen. Es por eso que también insistimos en seguirlo llamando Contrato.

Dice la Lic. Arely Gómez González que "...se usa el vocablo "contrato" con una concepción diferente a la del derecho civil, que es un contrato con una concepción social y no patrimonial y que como tal no tiene ni parentesco ni relación con el

⁶ Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial U.N.A.M. México, 1989, pág. 50.

régimen contractual privado, porque se deriva de la plena autonomía del derecho del trabajo, que con su naturaleza de derecho público tutela al trabajador para asegurarle su dignidad humana, ya que es inaceptable que el trabajo sea considerado como cosa que está en el comercio para ser objeto de contratación."⁷

Decimos que es entre personas morales básicamente, porque en la práctica. los contratos colectivos de trabajo se celebran entre sindicatos y empresas, no entre personas físicas, pues entonces no sería contrato colectivo conforme lo dispone nuestra Ley Federal del Trabajo. Si fuera entre un sindicato y una persona física, consideramos que sería un contrato de adhesión en términos civilistas.

Llamamos normatividad laboral porque consideramos que este término es amplio y comprende tanto normas de prestaciones, de controles y de carácter disciplinario, es decir, incluye todos los aspectos de las relaciones de una organización con su personal.

Conviene transcribir las disposiciones que la Ley Federal del trabajo, contempla en torno al Contrato Colectivo de Trabajo:

"Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el art. 450."

"Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresas o industriales, o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará

⁷ Gómez González, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Editorial Porrúa. México, 1977. pág. 88.

un contrato colectivo para su profesión; y ,

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria."

"Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo."

"Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta."

"Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas o establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento;

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

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes."

"Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias."

"Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales."

"Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento."

"Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

"Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el art. 184."

"Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con

los dispuesto en el art. 399."

"Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos;

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos."

"Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, 60 días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha de depósito."

"Artículo 399-bis Sin perjuicio de los que establece el art. 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo."

"Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del art. 399 o no se ejercitó el derecho a huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado."

"Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del Capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento."

"Artículo 402. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores."

"Artículo 403. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento."

B).- ORIGEN Y EVOLUCION.

El Contrato Colectivo de Trabajo es una Institución que culmina el Derecho Colectivo Laboral, ya que de otra manera éste carecería de sentido. En efecto, las organizaciones sindicales tienen por objeto, en esencia, la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y su defensa, independientemente de otras finalidades que podrían considerarse como secundarias.

"Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Esto último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y, en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 919, lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo.

Podemos observar, al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar

nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes."⁸

El Contrato Colectivo de Trabajo como tal, nace en Inglaterra en el siglo XIX, de donde inclusive deriva su nombre, por ser la época de las ideas contractuales. Vino a sustituir al Reglamento de Fábrica. El Derecho Civil pretendió explicar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo sin éxito. Lo mismo intentó explicarlo mediante el contrato de adhesión, por cuanto consideraba que los trabajadores debían adherirse al Contrato Colectivo que se le equiparó también al contrato preparatorio, así como con la transacción, porque se decía que pone fin a la lucha obrero-patronal, e inclusive se le comparó con la sociedad.

A fines del siglo XIX la contratación colectiva quedó firmemente establecida en los Estados Unidos. Así que en 1891, la Asociación de Defensa de Fundidores de Fogones y la Unión Nacional de Moldeadores de Hierro, firmaron un contrato colectivo a escala nacional que se consideraba como el primer contrato colectivo de este tipo, en los tiempos modernos.

Las leyes civiles empezaron a reconocer su existencia. Un caso concreto lo fué el Nuevo Código Holandés promulgado en 1900, que reconoció y reglamentó el contrato colectivo de trabajo. En 1947, la Organización Internacional del Trabajo estudió y adoptó el convenio número 98 "Relativo a la aplicación de los principios de derechos de sindicalización y de negociación colectiva."

Por lo que toca al caso de México, los antecedentes de la negociación colectiva se retoman al principio de siglo. El régimen de la Nueva España no dejó recuerdo de algún contrato colectivo de trabajo. A principios del siglo XIX se siguió aplicando el viejo derecho español que se sustentaba en las Leyes de Indias. Su aplicación no tuvo importancia a lo largo de todo el siglo, por más que los grupos obreros organizados hayan hablado de la posibilidad de la creación del contrato colectivo y de que en alguna forma hayan sido convenidos en alguna de tantas huelgas efectuadas.

Los reglamentos de fábrica establecidos por el patrón en la industria textil, pretendían establecer condiciones mínimas para el trabajo pero siempre bajo el

⁸ Santos Azuela, Héctor. op.cit., pág. 60.

punto de vista patronal, manteniéndose la neutralidad del estado liberal de acuerdo con el principio económico prevaleciente, sólo dejaba hacer.

Por esa época los trabajadores pedían la rebaja de la jornada de trabajo a diez horas; ampliación del sufragio; abolición del encarcelamiento por deudas y la supresión de la competencia que representaba el trabajo de los presos.

Fueron estos reglamentos, siempre a favor del patrón, los que provocaron por su contextura, los acontecimientos de fines de 1906 y principios de 1907, en los que casi toda la rama textil se vió envuelta en una gran huelga que culminaría el 7 de enero con los sangrientos sucesos de Río Blanco y con la expedición de un laudo, en que el gobierno rompería su aparente pasividad, demostrando que el interés que protegía era el del patrón.

En diciembre de 1911, los obreros textiles pidieron la modificación de esos reglamentos y la mejoría de sus raquíticos salarios; una vez más, los obreros tendrían poco, pero empezaron en forma incipiente a encontrar un aliado en el gobierno. En efecto, en la Gran Convención Industrial inaugurada el 2 de julio de 1912, funcionarios públicos se preocuparon por proteger al trabajador, y por primera vez se hace un intento de reglamentación del contrato colectivo, en el proyecto del Lic. Zumbirán Campani del 13 de abril de 1915 en el que puede leerse "El Contrato Colectivo es una Ley Normativa que fija las condiciones de los futuros Contratos Individuales".

En Veracruz, la ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, dispuso el establecimiento de una multa a aquel patrón que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras.

En la legislación de Yucatán, Salvador Alvarado se refirió a los convenios industriales considerándolos como obligatorios. Estableció que los trabajadores pudieran recurrir a las Juntas de Conciliación así como al Tribunal de Arbitraje, los cuales estaban facultados para determinar las cláusulas de prestación de servicios, haciéndolas obligatorias si el patrón se negaba a firmar el contrato.

La constitución de 1917, no hace referencia de él en forma exclusiva; lo que no necesariamente significa que lo hubiese ignorado; supuesto que al sentar en el

artículo 123 las bases de la legislación protectora del trabajo, reconoció el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos; además legitimó la huelga como medio para conseguir la armonización de los derechos del trabajo con los del capital.

Algunas leyes de los estados trataron de explicar esta nueva figura jurídica, resaltando la de Tamaulipas al distinguir al contrato de trabajo en individual o colectivo; entendiéndose por colectivo, el celebrado por un sindicato, cooperativa o liga de trabajadores.

En el mismo sentido estaba la ley de Veracruz, que en su artículo 21 hablaba de la celebración individual o colectiva del contrato de trabajo. Donde ya de una manera precisa y exacta, se hace la distinción de los dos tipos de contratación es en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y se fortalece al promulgarse la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 que tiene vigencia hasta nuestros días, y que posteriormente trataremos la urgencia de su actualización.

Por último diremos que la doctrina ha distinguido dos tipos de contratos colectivos de trabajo, uno llamado Normativo y otro de Ejecución. El primero es una especie de contrato maestro que establece los lineamientos necesarios para la celebración de los contratos individuales de trabajo. El segundo, como es el nuestro, no requiere la celebración de contratos individuales porque regula todos los aspectos de la relación obrero patronal, tal como lo reconoce el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, que señala como excepción a la obligación de celebrar contratos individuales de trabajo por escrito, el que exista un contrato colectivo, que en consecuencia los hace necesarios.

Con lo apuntado, ahora sabemos que el contrato colectivo de trabajo, es un producto de la vida social. Son los hechos reales de la vida social los que han engendrado las normas jurídicas laborales. Por lo tanto, la contratación colectiva debe seguir la evolución de las sociedades, no debemos sostener como armazón viejo, una normatividad laboral que ha quedado a la saga de las exigencias de la clase trabajadora. Más aún en nuestros tiempos donde se habla de modernidad, de globalización, de calidad total, de competitividad y productividad, es que debemos actualizar ciertos conceptos jurídicos laborales que siguen reflejando su anacronismo.

C).- SINDICATOS DE GRUPOS FINANCIEROS

Primeramente se hace necesario estructurar la normatividad laboral de la que vamos a hablar en este tema.

CLASIFICACION DEL DERECHO:

	PUBLICO:	CONSTITUCIONAL FISCAL ADMINISTRATIVO
DERECHO:	PRIVADO:	CIVIL MERCANTIL
	SOCIAL:	AGRARIO TRABAJO COOPERATIVO

Apunta la Lic. Arely Gómez González, que "...la relación de trabajo, rompe con la idea civilista del derecho de las obligaciones y de los contratos, propugna por la autonomía del derecho del trabajo como rama del derecho público que es y sostiene que la relación obrero patronal no se ajusta a los principios patrimoniales del derecho civil, porque su finalidad esencial es garantizar al trabajador condiciones de trabajo y de vida acordes con la dignidad humana."⁹

La clasificación que hace la Secretaría del Trabajo y Previsión Social¹⁰, colocando al Derecho Laboral en una rama nueva, como es la social, coincide con nuestro punto de vista, toda vez que consideramos que es tan compleja y dinámica esta rama, que requiere de una verdadera autonomía para alcanzar una mayor conceptualización de los problemas que se desarrollan dentro de esta, que enlaza

⁹ Gómez González, Arely. op.cit., pág. 88.

¹⁰ Curso de Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1991. pp. 35-40.

distintos factores de la sociedad, como serían económicos, políticos y naturalmente sociales.

LEGISLACION DEL TRABAJO:

Primeramente tenemos al artículo 123 constitucional, de donde emanan todas las disposiciones laborales.

ART.- 123 CONSTITUCIONAL:

Apartado "A"

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda.

Apartado "B"

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley del ISSSTE.
- Ley del Seguro Social de las Fuerzas Armadas.

ESTRUCTURA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Relaciones individuales:

- Principios Generales.
- Relación de Trabajo.
- Condiciones de Trabajo.
- Derechos y Obligaciones de los Patrones y Trabajadores.
- Trabajo de las mujeres.
- Trabajo de los menores.
- Trabajos especiales.

Relaciones Colectivas:

- Relaciones Colectivas.
- Huelgas.
- Riesgos de Trabajo.
- Prescripción.

Administrativa:

- Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.
- Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- Representantes de los Patrones y Trabajadores.

Procesal:

- Derecho Procesal de Trabajo.
- Procedimientos de Ejecución.
- Responsabilidades y Sanciones.

Ahora que ya estamos ubicados estructuralmente en el Derecho, pasemos a realizar una breve semblanza de como se fué gestando la estructura jurídica laboral bancaria que dió origen posteriormente al nacimiento de los Grupos Financieros y por ende de sus Sindicatos, en el proceso de venta de aquellos, no sin antes recordar como se formaron las primeras organizaciones sindicales.

La organización sindical aparece propiamente a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases; si bien, como fenómeno social, tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas.

Sindicato es un palabra de origen francés, derivada de la voz griega *syndicus*.

En Grecia, se aprecian fundamentalmente dos tipos de coalición artesanal, las *estairías*, de carácter político, y las *eránias*, de naturaleza asistencial y mutualista.

En Roma se desarrollan estas organizaciones profesionales a través de los *collegia opificum*, que rean congregaciones de artesanos, con carácter religioso y mutual, que constituyeron la figura prototipo del asociacionismo en la antigüedad.

En la época medieval, se desarrollan más estos colegios, pero ahora se presentan por parte de los trabajadores y por parte de los patrones.

La época de ilegalidad de las asociaciones sindicales queda comprendida desde la Revolución Francesa hasta el año de 1824, en que el Parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores. Este proceso de consolidación no se presentó al mismo tiempo en Europa, por ejemplo en Francia se legalizaron hasta el año de 1884.¹¹

¹¹ Santos Azuela, Héctor. op.cit., pp. 28 y 29.

Por cuanto a los antecedentes sindicales en México por todos conocidos, que tuvieron su aproximación más importante con los sucesos de Río Blanco y Cananea, los obviaremos para entrar de lleno a los antecedentes que dieron origen a los sindicatos en los Grupos Financieros, habiéndose presentado primeramente, como sindicatos de bancos.

Consideramos de suma importancia el tratar la situación que vivían los empleados bancarios y su reglamentación de su época; para ello analizaremos dicha reglamentación.

La Ley Federal del Trabajo utiliza el concepto de "Trabajos Especiales" para regular la relación de grandes sectores de la clase trabajadora con sus patrones, como son los trabajadores al servicio del estado, los trabajadores universitarios y los trabajadores bancarios.

El caso de los empleados de los Bancos e instituciones Financieras es sumamente ilustrativo de la actitud de diferenciación que observamos en la Ley, a pesar que el original artículo 123 constitucional, no hacía distinción alguna de los sujetos a quienes estaba dirigida.

En la exposición de motivos y en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se declara fuera del régimen laboral a los trabajadores al servicio del estado, y se crea un artículo 237, en el cual se establecía la posibilidad de trabajadores sujetos a reglamentaciones especiales. Así mismo, se crea todo un título de "Trabajos Especiales".

Tomando como base el citado artículo 237, que a todas luces era inconstitucional, se dicta en 1937, por el entonces Presidente de la República General Lázaro Cárdenas, el primer "Reglamento de Trabajo de los Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares",¹² cuyo objetivo principal era el de evitar la aplicación del artículo 123 constitucional y su Ley Reglamentaria a éste sector de la clase trabajadora, en beneficio de sus patrones: el capital financiero.

En efecto, el Reglamento en cuestión fue una respuesta del Estado a la

¹² Acosta Romero, Miguel y De la Garza Campos, Laura Esther. Derecho Laboral Bancario, Editorial Porrúa. México, 1988, pág. 10.

Asociación de Banqueros de México que en un estudio elaborado ese mismo año de 1937, reconocía que sus trabajadores eran sujetos del 123 y su reglamentaria, pero solicitaba que se dictara una reglamentación especial que no pusiera en peligro la función tan importante de la banca en la sociedad mexicana; sobre todo que se evitara la suspensión de labores.

Por eso, el artículo 25 de éste primer Reglamento disponía que: "Las labores no se pueden suspender en las Instituciones de crédito, en las Organizaciones auxiliares o en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria lo autorice. Cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen." En consecuencia se niega el derecho de huelga a estos trabajadores a pesar de los dispuesto por la fracción XVII del artículo 123 Constitucional en el sentido de que: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros."

Por otra parte, el artículo 26 de dicho Reglamento establecía que: "Las Instituciones tienen plena libertad para mejorar las condiciones de trabajo individual o colectivamente." Es decir, el mejoramiento de éste sector de la clase trabajadora queda en manos de sus patronos, no en el derecho de asociación y de contratación colectiva que otorgan la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Pero a cambio de esta renuncia de derechos colectivos única en su género, éste Reglamento ofreció a los trabajadores bancarios ciertas prestaciones individuales superiores a las otorgadas por la Ley Federal del Trabajo de 1931, con el claro objetivo de calmar la conciencia de clase de los mismos.

En Diciembre de 1953, el gobierno de Adolfo Ruiz Cortines, dicta un nuevo Reglamento para trabajadores bancarios en donde se confirma el objetivo de mediatizar la conciencia de clase a través de mejores prestaciones individuales, y evitar su acción colectiva a través de la negativa de Asociación, Contratación Colectiva y Huelga.

En 1970 se dicta la nueva Ley Federal del Trabajo, en la cual desaparece el citado artículo 237 de la Ley de 1931, que sustentaba legalmente, aunque inconstitucionalmente, al Reglamento de Empleados bancarios, y el artículo

segundo transcrito de la nueva Ley declara: "Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931...", con lo cual el mismo Reglamento dejaba de existir jurídicamente. Esto implicaba que los trabajadores bancarios estaban sujetos a la nueva Ley, y en consecuencia, podían ejercer los derechos de Asociación, Contratación Colectiva y Huelga.

En Mayo de 1972, se inicia un movimiento de trabajadores bancarios que pedían el reconocimiento de un Sindicato Nacional de Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Participaron representantes de los Bancos de entonces como Banco de Comercio, Continental, de Londres y México, Nacional de México, Comercio Mexicano, Mexicano, Internacional y del Monte de Piedad.

Los banqueros respondieron con amenazas, despidos y detenciones. En el curso del mes llegaron a cien los despedidos. El Estado nuevamente apoya a los patrones, negando a través de la Secretaría del Trabajo, el registro al Sindicato Nacional, por considerar "que los empleados bancarios son trabajadores de confianza". No cabe duda que el Estado Mexicano en su afán de mantener el control sobre sectores importantes de la clase trabajadora, desconoce las disposiciones del artículo noveno y del capítulo II del Título Sexto de su propia Ley Federal del Trabajo, que delimitan los criterios para considerar de confianza a un trabajador y que reconocen aun a estos la posibilidad de formar sindicatos.

Asimismo, en evidente violación constitucional, en Junio de 1972, aparece un Decreto presidencial reformando el Reglamento de Empleados Bancarios, como si jurídicamente éste existiera y considerando que el Presidente de la República, tiene facultades de legislación laboral, en contradicción a lo dispuesto por el artículo segundo transitorio de la Ley Federal del Trabajo, y los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este nuevo Reglamento, ilegal e inconstitucional, se confirman los objetivos del Estado y el Capital Financiero: condiciones individuales de trabajo mediatizadoras de conciencia y nulos derechos colectivos.

El artículo 4 del Reglamento en cuestión dispone que: "Las Instituciones y Organizaciones seleccionarán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados...". Es decir, los

trabajadores no pueden exigir que sus condiciones de trabajo se pacten colectivamente ya que su relación laboral es individual y el Patrón tiene amplia libertad para seleccionar a quien contrata sin que pueda intervenir sindicato alguno a través de cláusula de preferencia en el ingreso.

Esta disposición implica una negativa a los derechos de Asociación y Contratación colectiva de estos trabajadores, que se confirma en lo dispuesto por el artículo 10. " Los sueldos de los empleados se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las Instituciones y Organizaciones, de acuerdo con sus necesidades particulares..."

Según la Ley Federal del Trabajo, en sus numerales 391 y 394, los salarios deben pactarse en los Contratos Colectivos por patronos y sindicatos de trabajadores lo que en el caso del Reglamento se deja en manos del patrón, quien toma como criterio sus necesidades particulares y no el real costo de la vida.

El artículo 19, contempla la disposición más claramente del artículo 123 constitucional, al establecer: "Las labores nunca se podrán suspender en las Instituciones de crédito y Organizaciones auxiliares y 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 quienes la realicen."

No hace falta comentario alguno sobre este despojo del derecho de huelga que se hace a los empleados bancarios en contravención a la ya citada fracción XVII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, en beneficio del capital financiero.¹³

Este despojo de derechos colectivos que se expresa en las disposiciones anteriores, se hace acompañar de una serie de condiciones individuales de trabajo superiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, como las siguientes:

El artículo 11 del Reglamento en comento, dispone que el salario mínimo de los

¹³ Ibid. pág. 13.

trabajadores bancarios será superior en un 50% al de los trabajadores en general.

El artículo 14, reconoce a los empleados bancarios la semana laboral de 40 horas como jornada máxima, determinando dos días de descanso, superando de esta manera la disposición del artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo que previene: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

En cuanto a vacaciones, el artículo 20 del Reglamento dispone: "Los empleados tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales en los siguientes términos:

- a).- De uno a diez años de servicio, 20 días laborables;
- b).- De más de diez a quince años de servicios, 25 días laborables;
- c).- De quince años de servicios cumplidos en adelante, 30 días laborables..."

En tanto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 previene: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada año de servicios."

Es evidente la diferencia del mínimo de vacaciones.

Por otra parte, el último párrafo del citado artículo 20 del Reglamento, otorga a los empleados bancarios, como prima vacacional un 50% sobre el salario correspondiente al período vacacional; mientras que el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, solamente concede, por este concepto, un 25%.

El capítulo VII del Reglamento otorga a los trabajadores bancarios una serie de prestaciones económicas como: Préstamos personales, préstamos hipotecarios, descuentos para obtener bienes de consumo duradero y ayuda para renta.

Estos privilegios individuales de los empleados bancarios, tienen el evidente objeto de desligarlos de los demás sectores de la clase trabajadora y hacerles sentir que no necesitan luchar colectivamente ya que el artículo 36 del

Reglamento dispone que: "...las Instituciones de crédito y Organizaciones auxiliares, de que dependan, procurarán mejorar en todo lo posible, esas condiciones, bien sea en forma individual o colectiva."

Esta técnica de mediatización de conciencia y supresión de la posibilidad de Acción colectiva, es bastante conocida por el Estado Mexicano, ya que la puesto en práctica en otros sectores como el de sus propios trabajadores.

El régimen laboral especial de estos trabajadores es, indudablemente, un instrumento de control sobre los mismos y una contradicción con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Manlio Tirado opina lo siguiente: "La historia de banca privada en México abarca 118 años. Durante ese periodo, los banqueros se situaron, por lo general, en la extrema derecha. El porfiriato los encumbró y los convirtió en un núcleo poderoso; se decía que ellos dictaban la política hacendaria. La revolución, a la que vieron con desagrado y se opusieron, los debilitó. Más tarde se recompusieron y entraron en alianza con el nuevo poder. Desde un principio se resistieron a ser controlados y siempre encontraron la manera de burlar las regulaciones que les imponía la ley. Combatieron todas las reformas que tuvieran alguna orientación progresista; fueron además, baluartes del proimperialismo, los portavoces y difusores de las doctrinas más conservadoras."¹⁴

Consideramos que no le falta razón al Lic. Tirado, pues nos ha quedado claro como este grupo de poder, presionó lo suficiente al Estado, para poder violar flagrantemente nuestra Constitución, por cuanto hace al artículo 123 y a su Ley reglamentaria, evitando a los trabajadores bancarios la posibilidad de organizarse colectivamente. Esto obviamente, retardo la aparición de los sindicatos bancarios, que más adelante, como veremos, fueron la semilla que engendraron los sindicatos que actualmente encontramos en los Grupos Financieros.

La posibilidad de existir de los sindicatos en el Sistema Financiero Mexicano, se da hasta el año de 1982, cuando en el último informe de gobierno del Lic. José López Portillo, anunció la decisión de estatizar la banca, establecer el control de

¹⁴ Manlio, Tirado. La Nacionalización de Banca Privada en México. Editorial Quinto Sol. México, 1982. pág. 5.

cambios total y derogar el Reglamento que impedía la sindicalización de los empleados de las Instituciones de crédito y Organizaciones auxiliares.

Los activistas del sindicalismo bancario, fueron sorprendidos al igual que todos. La lucha por obtener el derecho de sindicación vivía, como ya vimos, un profundo reflujó. En esta coyuntura todas las debilidades del movimiento bancario se manifestaron.

La posibilidad de constituir los sindicatos se abría ahora, no como el resultado de una lucha proveniente desde abajo, desde las masas de empleados bancarios, sino como producto de un conflicto entre las fracciones de la clase dominante, de la ruptura de la alianza del bloque en el poder. De ahí que cuando se determinó su inclusión en el apartado "B", del artículo 123 constitucional, sólo se oyeron las voces de protesta de los sectores minoritarios de empleados democráticos y de organizaciones políticas de izquierda y de sindicatos democráticos; pero no se produjo ninguna rebelión de la base bancaria. Antes al contrario, para muchos trabajadores esta disposición les dió un alivio que respondía a un sentimiento de seguridad en sus trabajos.

Enfrentado a la posibilidad de constituir un sindicalismo único en su género por las altas prestaciones que ya ostentaban, el movimiento bancario no pudo aprovechar la coyuntura. En gran medida por su debilidad numérica, ya que en un principio la afiliación se hacía difícil de obtener. A esto, vino a sumarse el conflicto entre los dirigentes de la CTM y del CT y los funcionarios de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Estaba en juego el proyecto de sindicalismo bancario que se llevaría a cabo. Por parte de los dirigentes del movimiento obrero burocratizado, se pretendía incluirlos en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, promover el sindicato nacional e integrarlo a las filas del Congreso del Trabajo. Por su parte, los funcionarios de Hacienda, aliados con los funcionarios bancarios a todos los niveles, propiciaron la integración de sindicatos de empresa, en una propia Federación.¹⁵

Permitiéndose ahora la constitución de sindicatos bancarios, quedaron enmarcados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que

¹⁵ Así surgió la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

como sabemos es la Ley Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional. Para eso, hubo la necesidad de crear, tal vez por viejos resabios, una fracción XIII-bis en ese mismo apartado, con su propia Ley Reglamentaria, misma que contemplaba la posibilidad de aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.¹⁶

En lo concerniente al Sindicato, le fueron aplicables las disposiciones marcadas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En los primeros años de casi diez, los Bancos que habían sobrevivido al gran despliegue de fusiones que se dió entre ellos,¹⁷ vieron nacer de entre su propio seno, a los que serían dirigentes de sus organizaciones sindicales. Así surgen los sindicatos de los Bancos, como sindicatos de empresa, debiendo obtener su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Apunta el Lic. Nestor de Buen que: "La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros giró las órdenes pertinentes para que a toda velocidad se constituyeran los sindicatos "burocráticos" y las solicitudes, con sospechoso aval de los nuevos directores de los bancos, arribaron al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de donde salieron registros calientitos, satisfactorios en la integración de los comités ejecutivos, leales al sistema. Menos clara fue la situación de los conflictos laborales individuales ya que los trabajadores no sabían hacia dónde acudir. La conservación de la vigencia del Reglamento bancario señalaba el camino de la Comisión conciliatoria de la Comisión Nacional Bancaria con remate en la Junta Federal de Conciliación y sometimiento concretísimo al proceso laboral de la Ley Federal del Trabajo. Pero la condición burocrática excluía esa posibilidad."¹⁸

La situación que vivieron las Organizaciones Auxiliares del Crédito, que en su mayoría eran empresas filiales de los bancos, no fué similar a la de éstos. Este tipo de empresas se vió en la necesidad de celebrar Contratos Colectivos de

¹⁶ Cabe mencionar que ésta Ley Reglamentaria, ha sido considerada como inconstitucional, toda vez que existiendo una Leyes reglamentarias para los apartados A y B del artículo 123 constitucional, aplica en forma discrecional, que disposiciones de cada reglamentaria, debe atenderse.

¹⁷ En el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación los días 1 y 2 de septiembre de 1982, podemos observar la gran cantidad de Bancos existentes hasta antes de la estatización, quedando por último solo 18.

¹⁸ De Buen, Nestor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. (Exégesis Tendenciosa). Editorial Porrúa, México, 1987. pág. 15.

Trabajo de "protección o blancos",¹⁹ pues estas empresas constantemente fueron ascediadas por organizaciones sindicales que veían en ellas un verdadero botín. El sólo hecho de pensar en las sustanciales negociaciones que celebrarían con estas empresas, que por muchos años fueron un sector severamente protegido por el Estado y altamente privilegiado, hacían que recurrieran a las formas más inverosímiles de emplacementsos.

Sin embargo, y pese al Decreto que estatizaba la banca,²⁰ el Estado no había dejado del todo su injerencia en las relaciones laborales de los bancos y de las organizaciones auxiliares del crédito, pues en el caso concreto de éstas, no les era aplicable la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-bis, del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que en su artículo primero de esta Ley, dice: "La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes: instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional."

Considerando la forma en que habían venido dando las violaciones al artículo 123 constitucional, y tomando en cuenta que el Estado revivía cuando le era necesario el ilegal y anticonstitucional Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, podemos concluir que las Organizaciones Auxiliares del Crédito, quedaron al amparo y protección de este Reglamento. Las empresas al no querer entrar en discusiones de anticonstitucionalidad de este Reglamento o hacer valer su vigencia ante los emplacementsos de que eran objeto, decidieron la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo de "protección".

Nuestra conclusión cobra fuerza con lo manifestado por el Lic. Nestor de Buen quien cita a Jesús de la Fuente Rodríguez, al mencionar: "...las instituciones de seguros se habían venido rigiendo, en materia laboral, por las disposiciones contenidas en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, por virtud de un comunicado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, contenido en Oficio 305-IX-137899 del 15 de abril

¹⁹ Actualmente son muy recurridos por lo empresarios, toda vez que con solo unas "cuotas" permanecen a las órdenes de los patrones.

²⁰ Publicado en el Diario Oficial de la Federación los días 1 y 2 de septiembre de 1982.

de 1969, en el cual les recordaba a dichas instituciones su obligación de ajustarse en sus relaciones laborales a los términos del citado Reglamento, en base al criterio que reiteradamente se les había expuesto en el sentido de que las instituciones de seguros son entidades financieras que coadyuvan con el sistema de crédito bancario mediante la captación sistemática, ..." ²¹

Contando con los antecedentes que hemos vertido, podemos concluir que los Sindicatos de los Grupos Financieros, tuvieron su origen en los sindicatos bancarios fundamentalmente, y que posterior a la reprivatización de los bancos, y conforme se empezaban a constituir Grupos Financieros como sociedades controladoras de varias empresas financieras; aparecen los sindicatos de estos Grupos.

No se debe entender que actualmente existe un Sindicato con su Contrato Colectivo de Trabajo por Grupo Financiero operante, pues como veremos en otro Capítulo, estos Grupos son Sociedades controladoras de otras que se han agrupado a fin de brindar una gama completa de servicios financieros. En un Grupo Financiero existirán tantos Sindicatos y Contratos Colectivos, como empresas tengan bajo control, pues cada una de ellas son autónomas como personas morales legalmente constituidas.

D).- PRINCIPALES PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LOS GRUPOS FINANCIEROS.

La reestructuración productiva en México, a partir de 1985, sigue persiguiendo su objeto primordial que es elevar la productividad y la calidad frente a las tendencias de globalización y modernización. Tendencias que se resumen primeramente con la apertura económica del país, la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá,²² el retiro paulatino del Estado como empresario y a la desregulación de la economía. Ante estas circunstancias, los empresarios tienen la urgencia de modernizar su aparato productivo, con la amenaza de ser

²¹ De Buen, Nestor. op.cit. pág. 31.

²² Senado de la República. Audiencias Públicas. Servicios Bancarios y Financieros. Editorial Senado de la República. México, 1991. pág. 60.

desplazados del mercado de negocios.

Estas tendencias no sólo se restringen a la modernización de la planta productiva, sino que repercuten directamente en la organización del trabajo y en las relaciones laborales.

El problema genérico que observamos en las organizaciones sindicales, que se traducen en las negociaciones colectivas, no sólo de los Grupos Financieros, sino en todos los sectores económicos-productivos del país, es la pérdida constante y acelerada de influencia en el diseño de la política económica del país. Esta situación tiene como efecto directo en los sindicatos, la pérdida de representatividad y la falta de credibilidad de sus agremiados.

Algunos indicadores que nos ilustran al respecto en el sector Financiero los encontramos en:

- **En política salarial**, en donde los sindicatos se han visto maniatados de expresar sus protestas, afectando los ingresos de sus agremiados, deteriorando si nivel de vida. Culpa de esto lo tiene en gran medida las concertaciones sociales o pactos.
- **En política de empleos**, donde es francamente notoria la incapacidad de los sindicatos por detener los reajustes masivos que se están presentando en el medio.
- **En política de relaciones laborales**, que derivado de la pujante e inminente modernización de las mismas y por ende de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos han tenido que soportar el recorte de las otrora superiores prestaciones que gozaban los trabajadores del sector.
- **En política laboral**, donde se observan tendencias claras en contra de movimientos obreros sofocados, todos estos, por las autoridades del trabajo.
- **En la política sindical oficial**, que en la mayoría de los casos, por compromisos corporativos, se contraponen con la política de los sindicatos de los trabajadores del sector.

Ante esta serie de imponderables, los sindicatos de los Grupos Financieros, se presentan frente a sus agremiados sin tener casi nada que ofrecerles, aumentando con ello, la falta de credibilidad en estas organizaciones.

La verdad es que las organizaciones sindicales de los Grupos Financieros, se han visto pasivas ante la dinámica social y las exigencias de modernidad empresarial, habiéndose quedado por casi diez años, al margen de las corrientes vanguardistas modernizadoras. Tal vez, y como ya lo habíamos manifestado anteriormente, fué tal la sorpresa de sindicación en este sector, que se conformaron con simplemente haberse constituido, cuidando las sustanciales prestaciones que gozaban sus representados.

Definitivamente, podemos resumir que el primer y enorme problema que tienen las organizaciones sindicales de los Grupos Financieros en las negociaciones de sus respectivos Contratos Colectivos, es la falta de representatividad y de credibilidad que muestran ante sus propios agremiados, dejándolos en un completo estado de inferioridad ante sus contrapartes. Este problema se traduce en una debilidad que puede llegar inclusive a que sus representados los rebasen al no encontrar respuestas por parte de aquellos.

La culpa no ha sido toda de estas organizaciones sindicales, como ya lo expresamos, las concertaciones sociales han menoscabado profundamente las gestiones que pudieran realizar.

El segundo problema que detectamos, no menos importante que el primero, es la globalización y modernización del aparato productivo, consecuencia de la apertura comercial y de la competencia externa.

Los Grupos Financieros han tenido que involucrarse en la reconversión industrial, en la reingeniería de procesos, en la modernización tecnológica y en la penetración en mercados extranjeros, teniendo todo esto que pagar un alto costo, repercutiendo necesariamente en reajustes de gastos, de personal, de procesos, etc. Esto llevado al plano de las negociaciones colectivas, representa para los sindicatos el verse obligados a comprender todas estas circunstancias, prefiriendo mantener viva la empresa a tener que participar en un cierre general de oficinas.

Esta situación limita y frena las peticiones que quisieran formular las organizaciones sindicales de los Grupos Financieros, hecho que en la mayoría de los casos sus representados no comprenden o no quieren comprender.

También al igual que el primer problema, la culpa no es del todo de las organizaciones sindicales, sin embargo, su culpa se traduce en una apatía por encontrar alternativas, en falta de información a sus agremiados, en no querer modernizar su actuación frente a estas exigencias económicas.

Al respecto el Lic. Francisco Juárez Hernández, en su carácter de Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, ha expresado: "De aquí la necesidad de convocar y emprender un debate orientado no sólo al análisis de los nuevos problemas del movimiento sindical, sino de su participación en los cambios, muy especialmente de los de carácter productivo, lo que implica revisar estrategias, formas de organización y métodos de lucha, alianzas y concepciones del mundo, así como concertar una nueva visión del internacionalismo sindical en el proceso de formación de bloques y regiones económicas, que son bloques y regiones productivas y comerciales."²³

Creemos acertado lo manifestado por el Lic. Juárez, sólo esperamos que lo empiecen a llevar a la práctica.

Consideramos que lo que ha mantenido viva la figura sindical en los Grupos Financieros ante sus representados, son las prestaciones heredadas del Reglamento de Trabajadores de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, prestaciones que al desaparecer vuelven prácticamente inoperantes estas organizaciones sindicales.

El tercer gran problema que tienen las organizaciones sindicales de los Grupos Financieros en sus negociaciones colectivas, es la tendencia que se manifiesta a nivel mundial de la desaparición de los sindicatos, y si consideramos que los nuevos banqueros tienen una visión de las relaciones laborales muy práctica, por haber estado, en la mayoría de los casos, dirigiendo Casas de Bolsa, tenemos

²³ Hernández Juárez, Francisco y Xelhuantzi López. El Sindicalismo en la Reforma del Estado. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1993. pág. 128.

como resultado una resistencia total por la sindicación del personal del Sistema Financiero Mexicano.

En Estados Unidos, la tasa de sindicación ha disminuido considerablemente, pues de un 30% de la fuerza de trabajo sindicalizada ha caído a un 16%. En Australia también ha decaído la tasa de sindicación, al igual que en Inglaterra, Francia e Italia.²⁴

Este rechazo a la sindicación se ha manifestado ampliamente en los Grupos Financieros recién constituidos, haciendo difíciles las relaciones laborales en este sector.

Un cuarto problema que enfrentan las negociaciones colectivas en los Grupos Financieros, y que repercute directamente en los sindicatos de estos, es la fuerte presión que tienen los sindicatos mexicanos ante las organizaciones sindicales o Uniones de los Estados Unidos, ya que este tipo de organizaciones sindicales, ahora con el Tratado de Libre Comercio, pretenden ampliar su poderío hasta nuestro país. Naturalmente que nuestros líderes sindicales han estado preparando estrategias de defensa, y a la vez han presionando a las autoridades del trabajo, con la firme intención de que estas brinden todo tipo de proteccionismo al sindicalismo mexicano, o bien, han optado por resaltar las conquistas revolucionarias de los trabajadores traducidas en la formación de los sindicatos, se aferran a la todavía anacrónica Ley Federal del Trabajo.

En fin, el panorama para las negociaciones colectivas en los Grupos Financieros se ve cada vez más triste y lejos de ser verdaderas negociaciones colectivas. El bienestar de los trabajadores del ramo, ha quedado totalmente al margen de las intenciones de los sindicatos de este sector. Los problemas en la negociación colectiva, aunque paradójico, es que no hay tales problemas. La negociación está pactada aún antes de emprenderla, y como casi siempre ha sucedido, según nos lo registra la historia, los únicos que pagarán la impotencia de sus representantes sindicales, serán los trabajadores.

²⁴ Entorno Laboral. No.796. Investigación Semanal sobre Aspectos Laborales. Del 3 al 9 de diciembre de 1994. Editorial Comunicación y Análisis. México, pag. 42.

CAPITULO II

LOS GRUPOS FINANCIEROS

A).- CONCEPTO.

Un Grupo Financiero, es una agrupación de entidades o empresas financieras que brindan diferentes servicios financieros integrados, agrupadas en torno a otra que fungirá como controladora de aquellas, conservando su independencia entre sí.

Aunque ya se manejaba la palabra de Grupo Financiero antes del auge que éstos cobraron con la desincorporación bancaria, es hasta la noticia de ésta, cuando se hace un concepto interesante y complejo financieramente. El nacimiento de nuevas instituciones, la diversidad en los servicios brindados, la tecnología de punta, la participación de extranjeros y la del estado, la apertura comercial y por consecuencia de la competencia extranjera en este sector, son elementos que confluyen para atrevernos a decir que el viejo concepto de Grupo Financiero, cobra día con día, un complejidad muy interesante.

Esta complejidad no sólo se destaca en el ámbito financiero, por cuanto hace a las relaciones laborales éstas se tornan difíciles de entender, de implantar, de operar y de controlar.

La Ley para Regular las Agrupaciones Financieras, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 18 de Julio de 1990, no define en forma precisa el término de Grupo Financiero, sin embargo, si aporta los elementos necesarios como para poder configurar una definición legal.

Es un Grupo de entidades financieras, como almacenes generales de depósito, arrendadoras financieras, casas de bolsa, casas de cambio, empresas de factoraje financiero, instituciones de banca múltiple, instituciones de fianzas, instituciones de seguros, así como por sociedades operadoras de sociedades de inversión, que se conforman en torno a otra entidad que recibe el nombre de controladora, que tienen como fin la prestación de servicios financieros

integrados conforme a sanas prácticas y usos financieros, procurando los recursos captados hacia actividades productivas en beneficio del sano crecimiento de la economía nacional.

Veámos que dice la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras, en sus disposiciones preliminares.

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular las bases de organización y funcionamiento de los grupos financieros; establecer los términos bajo los cuales habrán de operar, así como la protección de los intereses de quienes celebren operaciones con los integrantes de dichos grupos.

Artículo 2.- Las autoridades financieras, cada una en la esfera de su respectiva competencia, ejercerán sus atribuciones procurando: el desarrollo equilibrado del sistema financiero del país, con una apropiada cobertura regional; una adecuada competencia entre los integrantes de dicho sistema; la prestación de los servicios integrados conforme a sanas prácticas y usos financieros; el fomento del ahorro interno y su adecuada canalización hacia actividades productivas; así como, en general, que el sistema citado contribuya al sano crecimiento de la economía nacional.

Artículo 3.- Las entidades financieras no deberán utilizar denominaciones iguales o semejantes a las de otras entidades financieras; actuar de manera conjunta; ofrecer servicios complementarios ni, en general, ostentarse en forma alguna como integrantes de grupos financieros, salvo cuando dichos grupos se encuentren constituidos y funcionen conforme a las disposiciones de la presente Ley.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las instituciones de crédito, las casas de bolsa, así como las empresas filiales de tales intermediarios, podrán utilizar denominaciones iguales o semejantes, actuar de manera conjunta y ofrecer servicios complementarios, de conformidad con lo previsto en la Ley de Instituciones de Crédito y en la Ley del Mercado de Valores, respectivamente.

Artículo 4.- En lo no previsto por la presente Ley, se aplicarán supletoriamente,

en el orden siguiente:

- I. La legislación mercantil;
- II. Los usos y prácticas mercantiles, y
- III. El Código Civil para el Distrito Federal.

Cada entidad financiera integrante de los grupos se registrará por lo dispuesto en las respectivas leyes que le sean aplicables.

Artículo 5.- El Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrá interpretar para efectos administrativos, los preceptos de esta Ley.

Al analizar estas disposiciones preliminares, podemos resumir que un Grupo Financiero, esta constituido por varias entidades financieras con un giro específico que actúa con denominación social distinta a las otras entidades financieras; que actúa en forma independiente a las otras entidades; que no puede ofrecer servicios complementarios a las otras entidades financieras, es decir, que no puede ofrecer servicios complementarios de factoraje siendo una entidad de seguros; no nombrarse integrante de grupo financiero sin que antes este previamente constituido y autorizado para funcionar como tal.

Continúa diciendo esta Ley, en su Título Segundo que habla de la Constitución e Integración de los Grupos, que será la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la que haciendo uso de su facultad discrecional, y escuchando la opinión del Banco de México y de las Comisiones Nacionales de Banca, Valores, Seguros y Fianzas, que podrá autorizar la constitución de un Grupo Financiero.

En todos los grupos financieros, deberá existir una sociedad o entidad controladora, que como su nombre lo indica, controlara las entidades financieras que esten agrupadas, teniendo participación directa en cada una de ellas, siendo propietaria de por lo menos el 51% del capital pagado de estas entidades. Cada grupo financiero deberá contar por lo menos con tres entidades financieras, sin considerar dentro de éstas a sociedades operadoras de sociedades de inversión.

Todo grupo financiero, deberá contar con entidades financieras de giros

distintos, salvo en el caso de las sociedades operadoras de sociedades de inversión y de seguros.

Los grupos financieros se pueden fusionar con otros, previa autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; también podrán desmembrarse entidades financieras de los grupos y disolverse.

Con la aparición de los Grupos Financieros se tuvo que adecuar el marco legal del sistema financiero, por lo que fueron modificadas la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito; la Ley General de Instituciones de Seguros; la Ley Federal de Instituciones de Fianzas; la Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito; la Ley del Mercado de Valores y la Ley General de Sociedades de Inversión. Cabe destacar la labor de los legisladores integrantes de la Comisión de Hacienda y Crédito Público de la LIV Legislatura.

El órgano rector o supervisor de estos grupos financieros, será en primer orden la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y las comisiones nacionales respectivas como son: la Comisión Nacional Bancaria, para los bancos; la Comisión Nacional de Valores para las casas de bolsa, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas para las instituciones de seguros y de fianzas. Para las Organizaciones Auxiliares del Crédito, como serían las entidades de factoraje, de almacenamiento y de arrendamiento financiero, será la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante la Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito.

Por último hagamos mención a lo que en materia mercantil se ha dicho respecto a este tipo de agrupaciones.

El maestro Raúl Cervantes Ahumada, señala: "...los accionistas de varias sociedades dedicadas a una rama del comercio hacían confianza (trust) en una sociedad que se encargaba de "la explotación comercial o industrial de las sociedades agrupadas"..." También afirma que: "Además los del "trust", en Estados Unidos se ha utilizado, para dar forma jurídica a la concentración de empresas, la sociedad llamada holding o sociedad de control, cuyo principal objeto es detentar la mayoría de las acciones de otras sociedades, y así,

controlar su administración."¹

Definitivamente los grupos financieros no son "trust"² pues como hemos dejado claro, las entidades financieras actúan independientemente, teniendo prohibido actuar en forma conjunta, y menos a ún la controladora puede explotar comercialmente a las otras entidades.

Los grupos financieros tienen más parecido con una "holding"³, pues en este tipo encontramos a una sociedad controladora que presenta participación en el capital de las entidades, obteniendo con la mayoría (51%) control en la administración de éstas.

B).- ORIGEN Y EVOLUCION

Tal y como habíamos dicho, los grupos financieros, ya existían desde hace varios años, sin embargo decidimos considerar, derivado de la creciente importancia que hoy en día tienen estos grupos, y al término con el que se identifican, como su origen al Decreto que modifica los artículos 28 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Hemos sostenido que un grupo financiero, se compone de varias entidades financieras, sin embargo, y considerando que dentro de ellos, existen entidades que desde el punto de vista de capital, son más importantes que otras, tenemos que destacar que los Bancos y las Casas de Bolsa, son las entidades representativas y de estos grupos. En un sentido estricto, debemos decir, que las Casas de Bolsa fueron las que originalmente motivaron la creación de los grupos financieros.

Para tener un panorama más claro del origen de los grupos financieros, se hace necesario referirnos a los Bancos principalmente, pues fruto de la estatización

¹ Cervantes Ahumada, Raúl. Derecho Mercantil, 4 edición. Editorial Herrero. México, 1984. pp. 191 y 192.

² El Diccionario Larousse Inglés Español, define el término "trust" como confianza, luego entonces un Trust, será la empresa en la que han depositado su confianza otras empresas.

³ La palabra "holding" nos indica inquilinato-propiedades, con lo que debemos entender que una Holding es la empresa que utiliza otras sin que éstas hayan depositado toda su confianza en ella.

de la banca en 1982, surgen una gran variedad de Casas de Bolsa, formándose lo que se llamó la "Banca paralela". Los banqueros, al ser despojados de sus bancos, pusieron su atención en la creación y operación de Casas de Bolsa, que posteriormente al ser anunciada la venta de los bancos, constituyeron los grupos financieros interesados en adquirirlos.

No pretendemos decir que antes de 1982 no existieran Casas de Bolsa, estas existían habiendo cobrado fuerza a partir de 1975, con la aprobación de la Ley del Mercado de Valores, que permitía constituir Casas de Bolsa como sociedades anónimas. Antes de 1975, las Casas de Bolsa, estaban supeditadas a un control estricto por parte de la Comisión Nacional Bancaria y Nacional Financiera. La actividad bursátil estaba íntimamente ligada a la actividad bancaria.

En Roma, la actividad bancaria era considerada como una actividad viril, desempeñada por los *argentarii* o cambistas y por los *numulari* o banqueros propiamente dichos. Estos banqueros romanos eran supervisados por el *praefectus urbi*. Destacan dos actividades bancarias que desarrollaban, la *receptum argentariorum*, similar a lo que ahora conocemos como aval o fiador, y la *liber accepti et depensi*, que no es otra cosa que la contabilidad mercantil.⁴

Sin lugar a dudas, al querer hablar de la historia de los bancos, se impondrá siempre el nombre del primer banco en México, que fué el Banco de Londres, México y Sudamérica LTD., actualmente Banca Serfin, Sociedad Anónima, Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Serfin.

Para conocer estas raíces debemos remontarnos al siglo XIX, y encontramos que una de las ramas principales de lo que ahora es Banca Serfin, S.A., lo constituyó el mencionado Banco de Londres, México y Sudamérica LTD., que fué inaugurado el 1 de agosto de 1864, de esta manera se inició la historia de la banca privada mexicana.

El 13 de febrero de 1865, se pusieron en circulación los primeros billetes emitidos por este Banco, cuya denominación fue de \$5.00 cada uno, se

⁴ Cervantes Ahumada, Raúl. op.cit. pp. 5 y 6.

emitieron 1,400 billetes. Meses después se pondrían en circulación billetes de \$10.00, \$20.00, \$50.00, \$100.00 y \$500.00. También el banco fue pionero de las compañías de seguros, pues en estos primeros años de su existencia introdujo en el país la póliza de seguros sobre la vida contra incendio al actuar como representante de la compañía Home Colonial Fire Insurance LTD de la ciudad de Londres, Inglaterra.

En 1884 y con motivo de una disposición establecida en el Código de Comercio, el Banco de Londres, México y Sudamérica se vio obligado a comprar un banco (Banco de Empleados) pues de lo contrario quedaría al margen de la ley por ser institución extranjera, de acuerdo con las disposiciones de esa época. De esta manera en el año de 1889, se convirtió en una institución nacional, bajo el nombre de Banco de Londres y México, S.A.

Fue el primer banco en constituir un edificio destinado exclusivamente a las actividades bancarias, mismo que se inauguró en octubre de 1913 y es en el que se encuentra actualmente, la oficina principal de Banca Serfin, S.A.

En el año de 1928 el Banco de Londres y México, S.A., inició el primer sistema de sucursales urbanas, que se convirtieron en verdaderos centros de operación y servicio. Durante los años 40's y 50's el Banco siguió su trayectoria de desarrollo y adquirió la participación del capital de diversos bancos pequeños que operaban en el interior de la República, logrando de esta manera una mayor expansión, esos bancos fueron:

Banco Mercantil de Michoacán.

Banco del Bajío.

Banco Provincial de Querétaro.

Banco Agrícola y Comercial de Saltillo.

Banco Algodonero Refaccionario.

Banco de Mexicali.

En la década de los 60's se incorporaron al banco, los siguientes:

Banco Industrial de Monterrey.

Banco del Norte de México.

Banco de Juárez.

Banco de Jalisco.

Banco Veracruzano.

En 1970 nuestras autoridades hacendarias crearon los grupos financieros, la idea de una mayor integración y para dar un paso hacia adelante en la evolución del sistema bancario mexicano. Debido a esto, el 18 de marzo de 1971 se formó el primer grupo de este tipo y se denominó "Grupo Serfin" (Servicios Financieros Integrados), encabezado por Financiera Aceptaciones, S.A. y Banco de Londres y México, S.A., básicamente. También estas empresas consiguieron la primera autorización que se concedió en México para la creación y funcionamiento de un grupo financiero, ya que cumplía con todos los requisitos estipulados por la ley. El Grupo Serfin, quedó constituido entonces por las siguientes instituciones:

Financiera Aceptaciones, S.A.

Institución Financiera y Fiduciaria.,

Banco de Londres y México, S.A.

Institución de Crédito Hipotecario y Fiduciaria,

Banco Hipotecario Azteca, S.A.

Institución de Crédito Hipotecario y Fiduciaria,

Banco Azteca, S.A.

Institución de Depósito, Ahorro y Fiduciaria,

Banco de Juárez, S.A.

Institución de Depósito y Ahorro,

Banco de Jalisco, S.A.

Institución de Depósito, Ahorro y Fideicomiso,

Banco Veracruzano, S.A.

Institución de Depósito, Ahorro y Fideicomiso,

Almacenes y Silos, S.A.

Almacenes Generales de Depósito,

Bodegas de Depósito, S.A.

Almacenes Generales de Depósito.

Más tarde, otras instituciones sumaban su prestigio al "Grupo Serfin", como fueron:

Monterrey, Cía. de Seguros, S.A.

Fianzas Monterrey, S.A.

Interamericana de Crédito, S.A.

Interamericana del Centro, S.A.

Interamericana del Norte, S.A.

Casa de Bolsa Serfin, S.A.
Corporación Interamericana Serfin, S.A.
Factoring Serfin, S.A.

A principios de 1976, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dictó las reglas para el establecimiento y para las operaciones de la Banca Múltiple, propiciando de esta manera un mayor potencial de desarrollo, mejores y más variados instrumentos de captación y canalización de recursos y una mayor flexibilidad con relación de las condiciones de los mercados financieros.

Es en 1977 cuando se constituye Banca Serfin, S.A., este acontecimiento vino a cristalizar un proyecto gestado en años anteriores, consistente en integrar, de manera paulatina, la amplia red de servicios financieros que se ofrecían al público tanto de la capital como del interior de la República.⁵

Pasemos al estudio de las casas de bolsa. En este sector bursátil, no se encuentra una Casa de Bolsa representativa, como es el caso de Serfin en los bancos.

Es la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1932, que otorga oficialidad a las operaciones realizadas por las bolsas, sin embargo, esta misma Ley subordinaba al gremio bursátil a la Asociación de Banqueros de México, considerándolas como auxiliares de los bancos.

Como podemos apreciar, la operación bursátil no tuvo independencia en el momento de su nacimiento, no nacieron por hechos propios y autónomos, sino que fueron las operaciones bancarias las que engendraron las bursátiles. De ahí que el origen de las Casas de Bolsa fueron los propios bancos.

La independencia de las operaciones bursátiles y por ende las casas de bolsa, se propiamente hasta que es aprobada la Ley del Mercado de Valores en 1975, que tiene como origen la Ley Bursátil que habían elaborado los agentes de la Bolsa de Valores de México. La Ley del Mercado del Valores, prohibía a los bancos realizar bursátiles en forma directa, pudiéndolo hacer sólo a través de

⁵ Negocios y Bancos. México en los últimos 30 años. Edición Especial XXX aniversario 1951 - 1981, pp. 87-89.

casas de bolsa. Con esta separación jurídica, las casas de bolsa, habfan nacido al Sistema Financiero Mexicano.

El desarrollo más importante de las casas de bolsa, lo obtienen en el sexenio del Lic. José López Portillo, es decir, de 1976 a 1982. El apoyo del Estado fue a tal grado que él mismo, empezó a cotizar en bolsa instrumentos como los Cetes y Petrobonos, obteniendo una gran aceptación entre el público, y el Estado por su parte obtenía un financiamiento inicitado.

Las casas de bolsa fueron creciendo en importancia y captación de recursos financieros dentro del Sistema Financiero Mexicano, hasta lograr a lo que se llamó el boom de la bolsa que acabaría con el mal recordado desplome en octubre de 1987.⁶

Dice la Lic. María José Fernández Aldecua ⁷"No podemos detallar aquí la transfiguración del gremio bursátil durante la etapa intermediaria de los años ochenta (reconocimiento de fuerzas e intereses al interior, mecanismos de comunicación con autoridades estatales, etc.). Sólo nos limitaremos a decir que el gremio de la Bolsa Mexicana de Valores no sería el mismo después de dos acontecimientos determinantes: la nacionalización bancaria, y su posterior desnacionalización (1982-1984), y el crack de la bolsa en 1987."

Coincidimos con la Lic. Fernández,⁸ pues como ya habíamos dicho, el hecho de despojar a los banqueros de sus empresas, los obligó a buscar nuevas alternativas, mismas que encontraron en la bolsa de valores. Tal vez si no hubiera acontecido el suceso de estatizar la banca, las casas de bolsa hubieran tenido otro desarrollo, anticipando la compeljidad ahora existente del Sistema Financiero Mexicano. El acontecimiento posterior de regresar la banca a la iniciativa privada, constituyó el gran origen de los Grupos Financieros, ya que el gremio bursátil encontró la posibilidad de controlar bancos, recordando tal vez, que ellos fueron los que en un principio los controlaron a ellos.

⁶ Fernández Aldecua, María José. El Régimen Bursátil y los Nuevos Empresarios Financieros. 1 edición. Editorial U.N.A.M. México, 1993. pág. 53.

⁷ *Ibidem*. pp. 54 y 55.

⁸ Fernández Aldecua, María José. *op.cit.* pág. 27.

Por cuanto hace al segundo gran acontecimiento que menciona la Lic. Fernández, el crack o desplome de la bolsa, ella lo explica con estas palabras: "No abordaremos aquí en detalle el crack de octubre de 1987, pero para nuestras intenciones sólo indicaremos que el "derrumbe" no fue para las casas de bolsa y sí para los 400 000 pequeños y medianos inversionistas que habían sido atraídos por una fastuosa e intencionada campaña publicitaria pagada por las mismas intermediarias bursátiles. Por otro lado, los 63 billones de pesos que circulaban la víspera del crack no pudieron esfumarse en el vacío. Fueron precisamente las casas de bolsa las que vendieron algunos paquetes accionarios de su propio capital social en la cresta de la especulación, es decir, en los momentos que esos documentos estaban excesivamente sobrevaluados. Ellas fueron ganadoras en este proceso.

Si la nacionalización bancaria de 1982, con sus consecuencias, fue el inicio de un reordenamiento financiero hábilmente manipulado por el Estado, el crack de 1987 fue la segunda etapa importante en el fortalecimiento de la Bolsa Mexicana de Valores como eje financiero, la reestructuración del poder empresarial financiero y la formación de nuevas fortunas."

Podemos ahora decir sin temor a equivocarnos, que la moderna concepción de lo que llamamos un Grupo Financiero, tiene sus raíces primarias en los bancos , que derivado de su desarrollo, fueron alcanzando complejidad y funcionalidad de servicios financieros, desarrollándose en el seno de éstos, operaciones bursátiles, que más tarde se independizarían creándose las casas de bolsa, que al estatizarse la banca, alcanzan un desarrollo vertiginoso y acelerado, y que al desestatizarse la banca, y conformes a las disposiciones legales de desincorporación bancaria, constituyeron los Grupos Financieros.

Los Grupos Financieros primeros en constituirse con el fin de la adquisición de bancos, fueron entre otros, los siguientes:⁹

Advertimos que el nombre de estos Grupos con el que nacieron no es el mismo que relacionamos, pues la gran mayoría de estos, optaron por transformar el nombre de su Grupo Financiero¹⁰, adoptando el del banco que adquirían.

⁹ Es por todo esto que le dedicamos más tiempo a las Instituciones de Crédito.

¹⁰ Expansión. Revista mensual. abril 13, 1994. pp. 52 y 53.

NOMBRE DEL GRUPO	FECHA DE CONSTITUCION
Grupo Financiero Abaco	6 de septiembre de 1991
Grupo Financiero Afirme	18 de octubre de 1993
Grupo Financiero Banamex-Accival	6 de septiembre de 1991
Grupo Financiero Bancrecer	18 de enero de 1993
Grupo Financiero Banorte	21 de julio de 1992
Grupo Financiero del Sureste	4 de febrero de 1993
Grupo Financiero Estrategia Bursátil	No determinado
Grupo Financiero GBM Atlantico	8 de junio de 1992
Grupo Financiero Arka	11 de noviembre de 1992
Grupo Financiero Bancomer	18 de mayo de 1991
Grupo Financiero Capital	10 de junio de 1992
Grupo Financiero Fina Value	12 de agosto de 1992
Grupo Financiero Inverlat	28 de mayo de 1991
Grupo Financiero Margen	23 de octubre de 1991
Grupo Financiero Probursa	10 de abril de 1991
Grupo Financiero Serfin	27 de marzo de 1992
Grupo Financiero Cremi	12 de mayo de 1992
Grupo Financiero Invermexico	7 de octubre de 1991
Grupo Financiero Prime	24 de abril de 1991
Grupo Financiero Havre	30 de agosto de 1993
Grupo Financiero Inbursa	4 de febrero de 1993
Grupo Financiero Interacciones	16 de noviembre de 1992
Grupo Financiero Mexival-Banpais	29 de abril de 1991
Grupo Financiero Mifel	30 de agosto de 1993
Grupo Financiero Multiva	11 de diciembre de 1991
Grupo Financiero Promex-Finamex	10 de agosto de 1992
Grupo Financiero Unión	6 de julio de 1992

Veámos ahora a quienes fueron asignadas las 18 Sociedades Naciones de Crédito estatizadas y el monto que tuvieron que pagar los Grupos Financieros por ellas:¹¹

¹¹ Capacitación. Revista mensual. septiembre 3, 1993. México. pág. 50.

Multibanco Mercantil de México

Asignado al Grupo Financiero Probusa el 10 de junio de 1991.

Total pagado: 617 mil 776 millones de pesos. (2.66 veces valor en libros)

Banpaís

Asignado al Grupo Financiero Mexival el 17 de junio de 1991.

Total pagado: 550 mil 745 millones de pesos. (3.02 veces valor en libros)

Cremiti

Asignado al Grupo Financiero representado por Raymundo Gómez el 23 de junio de 1991.

Total pagado: 756 mil 529 millones de pesos. (3.40 veces valor en libros)

Confia

Asignado al Grupo Financiero Abaco el 4 de agosto de 1991.

Total pagado: 901 mil 179 millones de pesos. (3.73 veces valor en libros)

Banco de Oriente

Asignado al Grupo Financiero Margen el 11 de agosto de 1991.

Total pagado: 225 mil 580 millones de pesos. (4.0 veces valor en libros)

Bancrecer

Asignado al Grupo Financiero representado por Roberto Alcántara el 18 de agosto de 1991.

Total pagado: 429 mil 385 millones de pesos. (2.53 veces valor en libros)

Banamex

Asignado al Grupo Financiero Acciones y Valores el 26 de agosto de 1991.

Total pagado: 9 billones 966 mil 190 millones de pesos. (2.62 veces valor en libros)

Bancomer

Asignado al Grupo Financiero Vamsa el 28 de octubre de 1991.

Total pagado: 8 billones 850 mil 209 millones de pesos. (2.99 veces valor en libros)

BCH

Asignado al Grupo Financiero representado por Carlos Cabal el 10 de noviembre de 1991.

Total pagado: 891 mil 593 millones de pesos. (2.67 veces valor en libros)

Banca Serfin

Asignado al Grupo Financiero OBSA el 26 de enero de 1992.

Total pagado: 2 billones 909 mil 580 millones de pesos. (2.69 veces valor en libros)

Multibanco Comermex

Asignado al Grupo Financiero Inverlat el 9 de febrero de 1992.

Total pagado: 2 billones 789 mil 464 millones de pesos. (3.73 veces valor en libros)

Banco Mexicano Somex

Asignado al Grupo Financiero Invermexico el 5 de marzo de 1992.

Total pagado: 1 billón 923 mil 387 millones de pesos. (4.15 veces valor en libros)

Banco del Atlántico

Asignado al Grupo Financiero GBM el 29 de marzo de 1992.

Montó: 1 billón 469 mil 160 millones de pesos. (5.3 veces valor en libros)

Banca Promex

Asignado al Grupo Financiero Valores Finamex el 5 de abril de 1992.

Costo: 1 billón 74 mil 473 millones de pesos. (4.23 veces valor en libros)

Banoro

Asignado al Grupo Financiero Estrategia Bursátil el 12 de abril de 1992.

Montó: 1 billón 137 mil 810 millones de pesos. (3.95 veces valor en libros)

Banorte

Asignado al Grupo Financiero representado por Roberto González el 14 de junio de 1992.

Monto: 1 billón 775 mil 779 millones de pesos. (4.25 veces valor en libros)

Internacional

Asignado al Grupo Financiero Prime el 28 de junio de 1992.

Monto: 1 billón 486 mil 916 millones de pesos. (2.95 veces valor en libros)

Banco del Centro

Asignado al Grupo Financiero Multivalores el 6 de julio de 1992.

Monto: 869 mil 381 millones de pesos (4.65 veces valor en libros)

Los Grupos Financieros tuvieron que pagar en total 37,856.36 millones de nuevos pesos, según informó el Presidente de Desincorporación Bancaria, Lic. Guillermo Ortíz Martínez.¹²

En suma, podemos decir que los Grupos Financieros tuvieron su origen en los bancos, que estos engendraron las casas de bolsa, y que posteriormente éstas alcanzarían su independencia constituyendo más adelante los Grupos Financieros que comprarían, en subasta, a las Sociedades Nacionales de Crédito. Meses más tarde conformarían dentro del Sistema Financiero Mexicano, el sector más importante, toda vez que derivado de las facultades que la ley les otorgó, son capaces de brindar todo tipo de servicio financiero.

C).- ESTRUCTURA DE LOS GRUPOS FINANCIEROS

"En los últimos años, bajo el impulso de los avances tecnológicos, se ha observado en el mundo una clara tendencia a la transformación de los sistemas financieros. La localización física de los intermediarios o la menos eficaz para ejercer control sobre los flujos internacionales de capital. Es por ello que ni con la estatización de la banca, ni con la aplicación de controles directos sobre el total de las transacciones realizadas con el exterior, se condiguió impedir, durante los episodios pasados de agudización de la crisis financiera, la fuga de recursos fuera de México.

¹² Ortíz Martínez, Guillermo. La Reforma Financiera y la Desincorporación Bancaria. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1994. pág. 342.

Es clara también la tendencia a la prestación de una gama cada vez más amplia de servicios financieros por parte de los distintos intermediarios. Se percibe una disminución de la participación de los créditos tradicionales y una mayor importancia de las operaciones canalizadas por los mercados de acciones y obligaciones, así como por operaciones de arrendamiento y factoraje. En esas circunstancias, la distinción entre lo que constituye el "servicio de banca y crédito" y los servicios que actualmente prestan los demás intermediarios financieros es cada vez más tenue. Lo consecuente es considerar a la prestación del conjunto de servicios financieros como actividad de interés general que deba estar sujeta a las normas y reglamentos que emita el Estado en ejercicio de la autoridad, y no como servicios públicos sujetos a concesión. No por ello disminuye su importancia, ni la obligación estatal de asegurar que su prestación cumpla con los objetivos del desarrollo nacional."

Con lo manifestado por el Lic. Carlos Salinas de Gortari, en su exposición de motivos para reformar los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, damos inicio al presente tema que es la estructura de los Grupos Financieros. Con toda razón se dijo que con la apertura económica, con las ideas de globalización, modernidad, calidad y competitividad, se requeriría realizar ciertos ajustes al Sistema Financiero Mexicano prevaleciente hasta antes de la privatización de la banca.

Aunado a lo anterior, la estrategia para fortalecer la eficiencia del sector financiero se ha dirigido a aumentar el número de intermediarios financieros en las diferentes especialidades y mercados que atienden. En este proceso destaca la autorización para la creación de nuevos bancos, el impulso a la uniones de crédito, las casas de bolsa y de cambio, así como las empresas de factoraje y arrendamiento financiero. Por otro lado se han autorizado nuevas figuras financieras orientadas a atender nuevas necesidades del mercado financiero nacional, como sería el caso de los grupos financieros, las sociedades de ahorro y préstamo, los asesores de inversiones y las sociedades financieras de objeto limitado o las "Non Bank Banks".

Esta necesidad de cambio en el Sistema Financiero Mexicano, se cumplió con la expedición, entre otras leyes, de la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras. Esta Ley, concedió el terreno propicio para que se desarrollara en

nuestro País, un Sistema Financiero acorde con los cambios que ya se empezaban a gestar en la Economía Nacional.

Era necesario contar con instituciones financieras que fueran capaces de hacer frente a las instituciones y productos que las extranjeras ofrecían a sus clientes, en condiciones mucho más atractivas y flexibles que las que pudieran ofrecer las nacionales.

Establece la Ley mencionada en su artículo 7, que: "Los grupos a que se refiere la presente Ley estarán integrados por una sociedad controladora y por algunas de las entidades financieras siguientes: almacenes generales de depósito, arrendadoras financieras, casas de bolsa, casas de cambio, empresas de factoraje financiero, instituciones de banca múltiple, instituciones de fianzas, instituciones de seguros, así como por sociedades operadoras de sociedades de inversión.

Cada grupo contará por lo menos con tres de las entidades financieras antes citadas, que no sean sociedades operadoras de sociedades de inversión.

No podrán participar en un mismo grupo dos o más entidades de una misma clase, salvo:

- I. Sociedades operadoras de sociedades de inversión, y
- II. Instituciones de seguros, en cuyo caso no podrán participar dos o más instituciones autorizadas para celebrar operaciones de vida ni dos o más autorizadas para celebrar operaciones de daños.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante disposiciones de carácter general, podrá autorizar que otras sociedades puedan formar parte de estos grupos."

El artículo 8, de ésta misma Ley nos señala las formas en que podrán actuar las entidades conformadoras de un grupo financiero, refiriéndose a que:

- "...J. Actuar de manera conjunta frente al público, ofrecer servicios complementarios y ostentarse como integrantes del grupo de que se trate;
- II. Usar denominaciones iguales o semejantes que los identifiquen frente al público como integrantes de un mismo grupo, o bien, conservar la

denominación que tenían antes de formar parte de dicho grupo, en todo caso deberán añadirle las palabras "Grupo Financieras" (SIC) y la denominación del mismo, y

III. Llevar a cabo operaciones de las que le son propias a través de oficinas y sucursales de atención al público de otras entidades financieras integrantes del grupo, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En ningún caso podrán realizarse operaciones propias de las entidades financieras integrantes del grupo a través de las oficinas de la controladora."

En principio tenemos que la Ley determina expresamente las entidades financieras que conformaran los grupos, pero sin embargo, deja a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la autorización de integrar otras entidades al grupo. Las entidades financieras que expresamente señala la Ley son:

- Empresa Controladora
- Almacenes Generales de Depósito
- Arrendadoras Financieras
- Casas de bolsa
- Casas de cambio
- Factorajes financieros
- Instituciones de Banca Múltiple
- Instituciones de fianzas
- Instituciones de Seguros
- Sociedades operadoras de Sociedades de Inversión

Para que funcione un Grupo Financiero se requiere por lo menos contar con tres entidades financieras y la empresa controladora. Además en un Grupo Financiero no podrán existir dos o más entidades financieras de una misma clase, salvo en el caso de las Instituciones de Seguros y de las Sociedades Operadoras de Sociedades de Inversión.

En un Grupo Financiero no podrán existir, dos Instituciones de Crédito, de almacenaje, de arrendamiento, de factoraje, casas de cambio, casas de bolsa ni dos afianzadoras, esto motivado para evitar las especulaciones que se podrían

generar entre una y otra con el mismo giro.

Las entidades financieras que conformen un Grupo Financiero deberán ir acompañadas en su nombre de la palabra "Grupo Financiero". Para ejemplificarlo expondremos a uno de los Grupos Financieros más grandes e importantes del País, como lo es Grupo Financiero Serfin, S.A.

El Grupo Financiero Serfin, S.A. esta conformado de la siguiente forma:

GRUPO FINANCIERO SERFIN, S.A.
EMPRESA CONTROLADORA

BANCA SERFIN, S.A.
INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE
GRUPO FINANCIERO SERFIN

OPERADORA DE BOLSA SERFIN, S.A.
CASA DE BOLSA
GRUPO FINANCIERO SERFIN

ALMACENADORA SERFIN, S.A. DE C.V.
ORGANIZACION AUXILIAR DEL CREDITO
GRUPO FINANCIERO SERFIN

ARRENDADORA SERFIN, S.A. DE C.V.
ORGANIZACION AUXILIAR DEL CREDITO
GRUPO FINANCIERO SERFIN

FACTORAJE SERFIN, S.A. DE C.V.
ORGANIZACION AUXILIAR DEL CREDITO
GRUPO FINANCIERO SERFIN

AFIANZADORA INSURGENTES, S.A. DE C.V.
GRUPO FINANCIERO SERFIN

SEGUROS SERFIN, S.A.

GRUPO FINANCIERO SERFIN**CASA DE CAMBIO SERFIN, S.A. DE C.V.
GRUPO FINANCIERO SERFIN**

Observemos como este Grupo Financiero cuenta con todos los servicios financieros integrados en una sola agrupación. Encontramos servicios de banca, de valores, de almacenaje, de arrendamiento, de factoraje, de fianzas, de seguros y de cambio de divisas. Su Sociedad controladora lleva como nombre el de Grupo Financiero Serfin, Sociedad Anónima.¹³

La Ley también autoriza a estos Grupos con contar otras empresas filiales de las entidades financieras y a ofrecer servicios complementarios, es decir, si una entidad financiera, requiere de otro servicio que ella propiamente no brinda, puede por medio de una filial, ofrecer ese servicio. De esta manera un Grupo Financiero puede brindar plenamente todos los servicios financieros que el público desee sin tener que acudir a otras empresas o Grupos Financieros. En uno sólo puede tener acceso a todo lo imaginable financieramente.

Es por esto que decimos que la complejidad de un Grupo Financiero se vuelve complicada, pues no hay que olvidar que en cada una de estas entidades financieras se cuenta con personal que tiene establecida una relación de trabajo con ellos, que tienen un sindicato, una propia administración de su Contrato Colectivo de Trabajo. En suma, cada una de las entidades financieras de un Grupo Financiero son independientes administrativa, contable y laboralmente. Un empleado de banca no goza de las mismas prestaciones que un empleado de factoraje o de casa de bolsa, pues cada uno tendrá las prestaciones que su propio Contrato Colectivo les brinde. Habrá empleados, sobre todos aquellos que tienen prestaciones derivadas del Reglamento de Trabajo para los Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que ni por mucho se asemejarán a las de un empleado de casa de bolsa.

Es tan complicada la función de los abogados en estos Grupos, que en muchas ocasiones tendrá que ubicarse él y ubicar a los empleados todos de ese Grupo

¹³ Originalmente era el Grupo Financiero Obsa. (Operadora de Bolsa, S.A. de C.V.)

Financiero, sin considerar los conflictos de cultura que cada empleado trae de su propia empresa o entidad financiera. Es un choque de culturas laborales.

En materia de conflictos individuales laborales, en ocasiones será competente la Junta Federal, en otras la Junta Local y en aquellos juicios que se mantenían cuando la banca era estatizada, será competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En cuanto a la legislación les serán aplicables varias, pues ultimamente leyes que son propias de la operación y administración de las entidades financieras, han legislado en materia laboral.¹⁴

Por cuanto hace a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que aunque viene siendo la que regula en sentido amplio, en sentido estricto son competentes las Comisiones que de ella dependen en su jurisdicción específica. Así tenemos la competencia de la Comisión Nacional Bancaria, de la de Valores y la de Seguros y Fianzas.

Presentemos ahora la estructura de algunos de los más importantes Grupos Financieros, advirtiendo que no todos los Grupos cuentan con servicios financieros completos, esto originado al tamaño del Grupo y al poder económico de cada uno de ellos.

Por último diremos que de las entidades financieras que conforman un Grupo Financiero, las más importantes serán las Instituciones de Banca Múltiple y las Casas de Bolsa, por su infraestructura, su capital sus activos y sobre todo por los antecedentes que hemos comentado ya de estos pilares del Sistema Financiero Mexicano.

D).- PRINCIPALES PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LOS GRUPOS FINANCIEROS EN SUS RELACIONES LABORALES, ANTE LA COMPETENCIA DE LOS GRUPOS FINANCIEROS EXTRANJEROS.

¹⁴ Como ejemplos tenemos que la Ley de Instituciones de Crédito, dicta lineamientos para los casos de huelga en su artículo 121. Así mismo, en los transitorios 8 y 19 habla sobre la titularidad de los Contratos Colectivos y la continuación de los juicios laborales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Menciona el periodista Alfredo Farrugia Reed, Editor y Director General de la prestigiada revista *Negocios y Bancos*, que: "...En todo el mundo hay desempleo. los países en general, pero los más industrializados en mayor proporción, ya no soportan el costo de los beneficios sociales que demandan sus trabajadores. Sueldos elevados por la fuerza de los sindicatos, prestaciones cada vez mayores y más sofisticadas, menores jornadas de trabajo, seguros contra el desempleo, médico, medicinas, vacaciones, retiros, etc. son causantes de desempleo, simplemente porque si hay grupos que gana más allá de lo que merecen, hay otros grupos que no reciben la oportunidad de trabajar. La ley laboral mexicana tendrá que ser modificada, porque en la actualidad constituye un freno al desarrollo económico y a la productividad."

En la actualidad tenemos en nuestro Sistema Financiero Mexicano, "...un marco jurídico flexible, que permite que los distintos intermediarios operen de una manera más eficiente, toda vez que los cambios realizados en la legislación financiera han dado cabida a conceptos y prácticas modernas, que ofrecen una amplia gama de servicios tanto para los ahorradores, como para los usuarios del crédito y los mismos prestadores de servicios. Adicionalmente, la mayor eficiencia de nuestro sistema financiero, hace posible que México se inserte de una manera competitiva, eficaz y equitativa a la economía mundial. Con ello, el sistema financiero se reafirma como el instrumento estratégico que permita incrementar el ahorro interno y canalizar esos recursos a las actividades productivas que permitan el desarrollo económico y social de nuestro país."¹⁵

Tal parece que el marco jurídico operativo y contable de los grupos financieros se encuentra acorde con las exigencias del entorno internacional, pero por cuanto hace al aspecto laboral, todavía no se hace absolutamente nada, impidiendo en gran medida resultados óptimos y deseables de este sector productivo.

Efectivamente, podemos resumir la gran variedad de problemas de índole laboral en uno solo, que sería la pasividad que han mostrado las autoridades de trabajo y líderes sindicales, para entender la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, y lograr armónicamente resultados acordes con la realidad

¹⁵ *Negocios y Bancos*. op.cit. pág. 47.

nacional y mundial.

Pues bien, hemos dicho que el problema mayúsculo que presentan los Grupos Financieros en sus relaciones laborales, es la inflexibilidad de la legislación laboral no solo para este sector, sino para todo el aparato productivo del país.

Por lo tanto, para aprovechar las innovaciones técnico-científicas de los últimos años, el nuevo entorno de competitividad internacional exige que la fuerza de trabajo se adapte al nuevo sistema de producción flexible.

Consideramos que los problemas que tienen los Grupos Financieros en las relaciones laborales, ante la competencia de los Grupos Financieros extranjeros, consiste básicamente en la flexibilidad en las leyes laborales que tienen éstas frente a la que tenemos en nuestro país.

Prácticamente la ventaja en las relaciones laborales que tienen los Grupos Financieros extranjeros frente a los nuestros, podemos resumirla en los siguientes puntos:

- Incremento del trabajo eventual, en lugar del trabajo de planta, logrando con esto que los trabajadores sean remunerados mejor, pues no serán una carga para la empresa, toda vez, que de contratarlo de planta, se incrementan los costos que tiene ésta frente al Estado.
- Jornada de trabajo flexible, obteniendo eliminar tiempos muertos en las empresas, utilizando más eficientemente al personal en los horarios que realmente se requiere.
- Flexibilidad en la contratación, esto es, no estar sujetos a la celebración forzosa de un contrato individual de trabajo comprendido dentro de un contrato colectivo con la consecuente afiliación de éste nuevo empleado al sindicato existente.
- Rotación del personal en los puestos de trabajo, es decir, que los empleados se capaciten en forma práctica con la debida supervisión, logrando con esto que el empleado se encuentre cada vez mejor calificado, y pueda

desempeñarse en cualquier puesto que sea colocado.

- Flexibilidad en los salarios nominales, logrando que el empleado no se limite a obtener un salario nominal por el solo hecho de encuadrar en un tabulador, sino que su salario sea acorde con el trabajo desempeñado, así como con la productividad mostrada.

Por todo ello, para superar dichas rigideces de la actual ley laboral, es necesario flexibilizar los contratos colectivos; reformar la Ley Federal del Trabajo y actualizar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Obteniendo esto, lograremos paralelamente que el problema fundamental que tienen los grupos financieros en sus relaciones laborales, frente a los extranjeros, se vean compensados, y solo hasta entonces, estarán los grupos financieros nacionales, en condiciones de hacer frente a unos grupos que sí cuentan con flexibilidad laboral, que sí cuentan con sindicatos o uniones capaces de entender las exigencias de la modernidad, que sí cuentan con legislación acorde a los tiempos actuales, que sí cuentan con controles de productividad y calidad, siendo su característica general la calidad en su producción y las avanzadas relaciones laborales que sostienen con sus empleados.

Hemos sostenido que la rigidez de las normas laborales, constituyen el principal problema de las relaciones laborales en los grupos financieros, sin embargo no todos los problemas surgen de la Ley Federal del trabajo. La excesiva carga de prestaciones que heredaron los Contratos Colectivos de los Bancos cuando estos eran estatizados, de las entonces vigentes Condiciones Generales de Trabajo, que a su vez trasladaron las prestaciones establecidas en el Reglamento de Trabajo para los Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, constituyen un serio problema que día con día se vuelve un obstáculo para la competitividad de estos grupos, toda vez que el costo de sus Contratos Colectivos se ve incrementado. Aunque no se aumenten las prestaciones, al aumentar el salario, aumenta en forma piramidata dicho costo.

Por cuanto hace a los sindicatos, estos se ven maniatados en sus peticiones, pues al estar conscientes que las prestaciones que tienen están muy por encima de las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, se conforman con peticiones secundarias, y aumentos salariales sujetos a los Pactos. Esto demerita su imagen haciendo su gestión en la mayoría de los casos obsoleta.

CAPITULO III

LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES COMO FACTOR ESTRATEGICO PARA LOS GRUPOS FINANCIEROS

No solo para los Grupos Financieros representa un factor estratégico para su crecimiento y desarrollo, la modernización de las relaciones laborales, sino que para todos los sectores de la producción, se hace necesario un cambio en las formas y los fondos de sus respectivas relaciones laborales.

Aquí veremos la importancia que tienen estas relaciones en los Grupos Financieros, pues si bien es cierto que en 1989, se emitió el paquete de reformas financieras para adecuar el marco legal de los Grupos y ante las pujantes tendencias de Globalización y apertura comercial, no se hizo nada respecto a la Ley Federal del Trabajo. Algunos abogados, sostienen que si se dieron algunos pasos tendientes a la reforma laboral, distinguiendo a los convenios de productividad, requisito sin el cual no se aceptan en el Departamento de Registro y Control de Contratos Colectivos de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como el ejemplo para tal afirmación.

A).- LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SUS CARACTERISTICAS DE INNOVACION EN LOS GRUPOS FINANCIEROS.

Ante las reformas que hemos expuesto en el capítulo anterior, en materia de leyes que permiten a los Grupos Financieros, constituirse, operar y canalizar los recursos captados a los sectores productivos del país que los necesiten, hizo falta en la administración pasada consumir la modernización de las relaciones laborales en México.

Como es conocido, la reestructuración de las actividades económicas comenzó por los rubros productivo y comercial. En tal sentido, la reconversión industrial,¹ y la apertura e internacionalización de los mercados, han sido los primeros frentes de abordaje, sin embargo, la reestructuración económica está inconclusa si no contempla un elemento central de la cuestión; el aspecto laboral, pues tanto los

¹ Consúltense. Sotelo Valencia, Adrian, op.cit. pp. 67-70.

patrones como los trabajadores son los que se están viendo directamente afectados por los cambios tecnológicos y por la propia globalización.

1.- La Ley Federal del Trabajo.

Así pues, mientras las circunstancias exigen instrumentar una serie de estrategias para poder participar eficientemente en los mercados, las empresas y algunas organizaciones sindicales demandan un marco legal que contemple sus intereses frente a los cambios.

Esta es la circunstancia que ha dado lugar nuevamente a la discusión sobre la pertinencia de hacer adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo en México. Hasta el momento para la clase trabajadora se ha venido imponiendo un esquema laboral paralelo del contemplado en la Ley, mientras que para los empresarios afirman que para evitar fricciones es necesario hacer modificaciones al marco normativo laboral para adecuarlo a las nuevas condiciones de la competencia.

Los sindicalistas se preocupan por las posibles reformas a la Ley laboral, que pudiera imponer el sector patronal, sin embargo, y considerando lo antes comentado, en la realidad si notamos que la aplicación de los preceptos legales laborales, se han desvirtuado haciéndolos parciales según la conveniencia estatal.

Es preferible que se reforme lo que se tenga que reformar a seguir simulando una aplicación normativa laboral, que ya nadie cree en ella, y que si por el contrario, permite se formen estados de franca injusticia para ambas partes (patrones-trabajadores), teniendo que soportar los anacronismos laborales plasmados en una Ley que fue reformada hace veinticinco años.

Será posible que en los años que tiene de vigente la Ley, no se hayan dado los factores sociales, políticos y económicos que hagan necesaria la reforma a la Ley laboral. Si decimos que no, estaríamos ante un acontecimiento innucitado, pues seríamos el primer país que logró una legislación laboral eterna y perfecta. Si decimos que si, entonces se hace urgente hacer algo, pues en los últimos veinticinco años, se han suscitado acontecimientos sociales, políticos y sobre todo económicos, que nos reclaman una adecuación de nuestra legislación laboral.

En los Grupos financieros, por ser este sector productivo de alcance internacional y estar íntimamente relacionado con las economías de otros países, se hace el reclamo aun más urgente que en aquellos sectores de la producción que tienen un alcance internacional. Aunado a esto, tenemos que las cargas impositivas por un Reglamento que fué vigente hasta antes de la estatización de los bancos, cuyo contenido hemos visto fue con fines políticos y de esfumar las ideas de sindicación en ese sector tan prioritario para el entonces gobierno del país, concediendo prestaciones muy superiores a los mínimos que establece la Ley laboral, hace que hoy los Grupos Financieros, tengan que luchar contra dos tipos de rigidez, una emanada por la propia Ley Federal del Trabajo y otra por la herencia del Reglamento de Trabajo para los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que quedo transcrita en los actuales Contratos Colectivos de Trabajo de la mayoría de las entidades financieras de los Grupos Financieros.

Sea como fuere, la flexibilidad en las relaciones laborales actuales es lo urgente hoy en día. Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, identifica el origen de aquella en las transformaciones gestadas en los países industrializados y en vías de desarrollo, a partir de las estrategias empresariales para contrarrestar los efectos de la crisis energética y afrontar la reconversión industrial, con dos enfoques principalmente: el tecnológico y el organizacional.

En el sector financiero, lo que da origen a reclamar la flexibilización de las relaciones laborales, se origina básicamente en la intensa relación que guarda su actividad con el extranjero. Las legislaciones de otros países con los que compete, si muestran la flexibilidad que los ha llevado a ocupar lugares predominantes en las finanzas internacionales.

Se hace necesario puntualizar que las relaciones laborales del sector financiero, siempre se han visto supervisadas en forma directa por el Estado en forma muy especial, pues como bien hemos apuntado, este sector es muy importante para cualquier país, sin embargo esta importancia en la economía de una Nación, no debe provocar que las relaciones laborales se conviertan en un disfraz a conveniencia de alguna de las partes involucradas, el Estado, los patrones o los trabajadores.

Cuando la banca² era privada hasta antes de 1982, las relaciones laborales se sujetaban al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Consideramos que este Reglamento era en grado extremo flexible para la parte patronal, haciendo parecer que los trabajadores de este ramo, fueran trabajadores únicos en su género, pues la legislación laboral bajo la cual se sujetaban era distinta a la del resto de los trabajadores del país. Si bien en cuanto a prestaciones y sueldos eran superiores a los mínimos, esto no quería decir que su situación era privilegiada, pues recordemos que el Estado tenía especial interés en este sector, y les limitaba en cuanto a sus derechos colectivos y sindicales.

Se dijo entonces que la modernización económica que estábamos iniciando debería encontrar en la actualización de nuestra legislación laboral un factor que impulse a trabajadores y empresas hacia un esquema de mayor flexibilidad en materia de aplicación y administración de leyes laborales y fiscales, las cuales deben ser sometidas a un proceso de revisión que arroje como resultado su simplificación.

Se afirmó que es necesario que una nueva Ley Federal del Trabajo genere confianza en el inversionista, estabilidad e ingreso decoroso en el trabajador que impulse la productividad. Deberá reflejar en su contexto la necesidad de propiciar óptimas relaciones obrero-patronales y debe estar dotada de sistemas flexibles en su aplicación y observancia que permitan al trabajador conservar su dignidad como persona y al empresario mantenerse al tanto de los diferentes aspectos del entorno económico en que vivimos.

Por su parte el Lic. Arturo Tena Morelos³ menciona las principales conclusiones a las diferentes propuestas que diferentes sectores de la producción Nacional han vertido y que resume de la siguiente manera:

A.- Debe ser un proyecto original mexicano, que no intente copiar ninguna legislación extranjera porque no se adaptaría a la idiosincracia y a la sensibilidad mexicana.

² Recordemos que hemos tomado como ejemplo a las Instituciones de Crédito por la importancia que tienen dentro de los Grupos Financieros sobre las otras entidades financieras.

³ El Lic. Tena Morelos es Presidente de la Comisión Nacional de Asuntos Laborales de la Coparmex.

B.- No debe incluir reformas constitucionales que si bien fueran de desearse alguna de ellas, se estimó que tendría mayor aceptación y viabilidad un proyecto que no afectara los principios constitucionales.

C.- Debe ser una ley proteccionista de los trabajadores porque tal ha sido la filosofía que ha inspirado desde siempre nuestra legislación laboral, aunque se le deben suprimir todas las exageraciones que contiene actualmente, eliminando el paternalismo.

D.- Se deben conservar hasta donde sea posible las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente para facilitar los cambios de mayor importancia.

E.- Se deben corregir algunas cuestiones contenidas en la ley vigente que inclusive contradicen los textos constitucionales "libertad sindical del trabajador".

F.- Se debe procurar dar una enorme flexibilidad a la relación obrero-patronal, eliminando la extrema rigidez de la ley vigente, entre cuyos aspectos cabe mencionar la movilidad funcional y geográfica del trabajador.

G.- Se debe reglamentar de manera más sencilla la contratación de trabajadores temporales, "aumento de empleo".

H.- Se deben racionalizar las causales de rescisión del contrato de trabajo, para evitar que sean difíciles y formalistas y que en buena medida propician la irresponsabilidad y la improductividad.

I.- Se debe establecer una limitación en cuanto a la responsabilidad de los juicios laborales por el pago de salarios caídos que actualmente es indefinida no obstante que se demuestre que el trabajador labora en otro empleo y percibe salario.

J.- Se debe establecer que los días de descanso obligatorio se trasladen en su disfrute al lunes inmediato anterior para no entorpecer la continuidad del trabajo.

K.- Se debe clarificar conforme a la Constitución el concepto de salario, ya que

la ley tiene nueve definiciones diferentes.

L.- En materia de participación de utilidades, se debe reglamentar para hacerla congruente con la situación económica de cada empresa.

M.- Se debe reestructurar totalmente el capítulo de capacitación, suprimiendo cargas burocráticas que impiden su desarrollo.

N.- Debe desaparecer el escalafón ciego con base en la antigüedad y establecer el escalafón según la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Ñ.- Se debe modificar la reglamentación de la prima de antigüedad haciéndola más justa y equitativa.

O.- En las primas o comisiones a los agentes de comercio, se debe evitar la simulación en perjuicio de trabajadores auténticos.

P.- Se debe establecer un registro nacional de la contratación colectiva para un mejor conocimiento y publicidad de los contratos colectivos.

Q.- En materia de huelga se debe democratizar la misma.

R.- En materia procesal, para no entrar en minucias de orden técnico, se debe hacer una reglamentación más justa a los principios generales de derecho.

S.- Se deben desaparecer las Juntas de Conciliación por inútiles, porque no pueden arbitrar.

Se ha dicho que nuestra Ley laboral fue una de las más avanzadas del mundo, es obvio que, frente a desventajas importantes, frente al reto de la competitividad internacional y nacional, la misma ley está siendo rebasada día con día mediante convenios entre los sindicatos y empresas. Los mismos sindicatos, en numerosos contratos colectivos de trabajo, han aceptado ya la flexibilidad en materia de movilidad horizontal del trabajador e inclusive territorial; han aceptado ya la selección de trabajadores más capacitados frente a otros que tienen mayor

antigüedad, han aceptado ya el reajuste de puestos de empleo para enfrentar la competitividad y el mantenimiento de la fuente de trabajo; han aceptado ya de hecho que numerosas empresas contraten directamente a personal no sindicalizado, aun cuando posteriormente se realice este requisito en cumplimiento a nuestra legislación actual; han aceptado ya la supresión de días festivos acordados dentro del contrato colectivo de trabajo mediante un convenio con alguna prestación celebrado ante la Junta; han aceptado ya, de hecho, el recuento previo de numerosas huelgas, de solidaridad, de titularidad de los contratos colectivos de trabajo e inclusive de revisión de contrato, forzados muchas veces por la voluntad de los propios trabajadores que no están de acuerdo en poner en peligro la fuente de empleo; han aceptado ya la reducción de los períodos vacacionales en numerosos contratos colectivos de trabajo, convencidos de que la productividad y la competitividad así lo exigen.

Todo lo que hemos expuesto y todo lo que hemos logrado en materia de revisión de relaciones obrero-patronales, individuales o colectivas, ha propiciado hasta la fecha, en la experiencia que conocemos, no solamente una mayor productividad y competitividad de los centros de trabajo, que hay que señalar son formados por empresarios y trabajadores y además se ha logrado una mayor responsabilidad tanto por parte de dirigentes empresariales, lo que ha propiciado además un mejor entendimiento entre los factores de la producción.

La flexibilidad, frecuentemente, se usa como un concepto ideológico o de la política laboral para reafirmar las relaciones de fuerza entre capital y trabajo. Para algunos empresarios, es el pretexto para hacer de la explotación hacia el trabajador el más vivo ejemplo, cambiando las condiciones de trabajo a su entero beneficio. Para los sindicalistas, hablar de flexibilidad en las relaciones obrero-patronales es como traicionar el movimiento obrero-sindical, ven con profundo recelo que lo que se quiere es vulnerar su identidad con los trabajadores. Y por último, para los trabajadores hablar de flexibilidad en su relación de trabajo, es la idea de trabajar más por menos remuneraciones, es dar más ellos de lo que reciben.

Como vemos, el término⁴ aunque utilizado por muchos, son pocos los que en

⁴ Consúltese. Sotelo Valencia, Adrian. op.cit. pp. 121-129.

realidad entienden lo que se pretende. Por eso es que cobra mayor importancia realizar estos cambios en nuestra cultura laboral, con extremo cuidado, pues en la voragine de los cambios en aras de la globalización y modernización se pueden violar u omitir derechos elementales de los trabajadores.

En los Grupos Financieros, sobre todo en las Instituciones de Banca Múltiple, se requiere ante todo de una flexibilidad en las relaciones sindicales, pues se trata de dos entidades que se contraponen. Una, la empresarial, trata de llevar a niveles de competitividad, modernidad, calidad y productividad a la empresa, y la otra, la sindical, trata de rescatar argumentos históricos en defensa del movimiento de los empleados bancarios y su lucha por la sindicación, defendiendo causas sin sentido y sin razón, pues en la mayoría de los casos, los líderes sindicales, buscan pretenciones personales, de imagen, de presencia en el gremio y enarbolan principio magonistas que en la actualidad están totalmente desfasados de realidad imperante.

Creemos firmemente que los sindicatos de los Grupos Financieros deben absorber el cambio, en términos de preparación, superación y modernidad de sus viejos principios. Adoptar posturas de mártires o redentores fueron posturas de hace ochenta años, hoy se requiere de un sindicalismo en Grupos Financieros de vanguardia, que coadyuve, no que entorpezca; que hable el mismo lenguaje de modernidad y globalización que sus contrapartes, pues el fin único es elevar el nivel de vida de sus agremiados. Hablamos de flexibilidad en las relaciones sindicales, pues derivado de la herencia de prestaciones, asumen la responsabilidad de velar fielmente las disposiciones contractuales que se fundan en la ley laboral, no comprendiendo que si la ley laboral es anacrónica, sus tendencias lo son también.

Desafortunadamente, en las revisiones contractuales, ambas partes se conforman con una simple e incipida firma de documentos que no reviste ni una ni otra de las cosas que hemos comentado. Acaso se piensa que al no objetar la parte sindical en estas revisiones de que hablamos, se debe entender que está poniendo en práctica la flexibilidad. La respuesta enérgica y contundente sería NO, esto no puede ser flexibilidad, esto recibe otro nombre.

2.- Contratos Colectivos de Trabajo.

La excesiva carga de prestaciones que contienen los contratos colectivos de los grupos financieros⁵ hace que este tipo de empresas estén obligadas a toda costa de ser un ejemplo de competitividad y productividad, pues de otra manera no podrían durar mucho tiempo manteniendo el costo que representan dichas prestaciones. Tal vez se piense que es falso lo que sostenemos, pues la primera pregunta que viene a la mente es ¿cómo es posible que un sector que obtiene el mayor porcentaje de utilidades frente a otros, se encuentre en dificultades financieras para sostener las prestaciones que por lo menos se observan en los bancos de los Grupos Financieros? Pues sí, no es que se tengan problemas financieros, es que las exigencias de la competencia extranjera, así lo imponen. La respuesta es clara y contundente, o se reconsideran las prestaciones contractuales o se pierden fuentes de empleo. Los sindicatos de los Grupos Financieros, se han vuelto cómplices de las consecuencias, pues en el afán de sostener un paquete de prestaciones, se olvidan de luchar por las fuentes de empleo en este sector.

Si hay algún sector que esté reclamando urgentemente las modificaciones a sus Contratos Colectivos, contemplando la flexibilidad en las relaciones laborales, ese es el sector financiero. El sector de servicios, debe estar marcadamente influenciado por una completa flexibilidad.

Como ya hemos dicho en múltiples ocasiones, los actuales Contratos Colectivos de las entidades financieras de los Grupos Financieros, básicamente de las Instituciones de Banca Múltiple, fueron casi en su totalidad una transcripción de las Condiciones Generales de Trabajo que a su vez plasmaba las disposiciones del multicitado Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, luego entonces la flexibilidad laboral en estos debe emprenderse en forma muy particular, distanciados un poco de la Ley laboral, pues recordemos el tratamiento especial que los empleados de este sector han tenido.

La condición que otorgó el Estado a los empleados de las Instituciones de Crédito y de las Organizaciones Auxiliares, frente al resto de los trabajadores regidos por

⁵ Hablamos concretamente de los 18 Bancos que fueron adquiridos por los Grupos Financieros, al reprivatizarse la banca.

los mínimos de la Ley Federal del Trabajo, y posteriormente cuando estatiza la banca frente a los trabajadores regidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la interrelación de estas leyes, provocó en estos empleados un real y verdadero caos de aplicación de leyes. Cuando se anuncia la reprivatización de la banca, se empieza a creer que por fin se eliminaría el caos jurídico existente, donde a un empleado y aún a la propia entidad financiera, le eran aplicables medidas en materia laboral de índole administrativas dictadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria, mediante una sujeción a un procedimiento conciliatorio administrativo, pero obligatorio. Además de quedar sujetos a ciertas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no sin poder soslayar las de carácter general y algunas específicas de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a esta normatividad, no debemos olvidar las disposiciones de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que también emitía disposiciones de índole laboral que regulaba las relaciones laborales de estos empleados.

Como podemos observar, las relaciones laborales en este sector se complicaban demasiado. Pero que pasaba con las Organizaciones Auxiliares de Crédito, pues bien, estas al ser estatizada la banca, y como la mayoría eran subsidiarias de éstas últimas, corrieron la suerte de la principal, es decir también quedaron estatizadas, aunque posteriormente serían separadas y constituidas de manera independiente.

En la actualidad, los Contratos Colectivos de Trabajo de por lo menos los Bancos, cuentan con disposiciones expresas ilusorias, pues si bien es cierto que son muy superiores a los mínimos marcados por la Ley Federal del Trabajo, la realidad económica y social del país actual, impiden que se puedan aplicar en beneficio de los empleados de este sector.

Veamos varios ejemplos, las vacaciones que contemplan los Contratos Colectivos de Trabajo indican que se deben disfrutar durante los primeros diez años de servicio, veinte días; de los once a los quince años de servicio, serán veinticinco y de los dieciséis años en adelante de servicio, corresponderán treinta días de vacaciones. Quisieramos conocer a un empleado, que en condiciones normales, pueda disfrutar de su período completo. La propia normatividad laboral, permite

disfrutar de las vacaciones en dos periodos, y ni siquiera con esta disposición, los empleados pueden disfrutar de sus días de vacaciones completos. La problemática observada consiste, en que las cargas de trabajo derivadas de los procesos de redimensionamiento que en todos los Grupos Financieros que adquirieron Bancos, están llevando a cabo, hacen que los empleados quedan laborando se les sumen las funciones de los que han tenido que ser redimensionados. Esto provoca que los empleados cuando solicitan disfrutar de sus vacaciones, se les niegue por lo comentado. Por otra parte, la situación económica de crisis que se vive actualmente y el aumento alarmante de desempleo, inciden en la voluntad de los empleados, de soportar todo lo que se les indique, llegando en ocasiones a ser verdaderamente explotados.

Mientras se sigan otorgando periodos vacacionales ilusorios, discordantes con la realidad laboral mexicana, seguirán los Grupos Financieros arrastrando como un grave problema los enormes resagos que en este concepto tienen. No nos inclinamos en quitar por quitar, desde luego que no. Creemos firmemente que si se redujeran a un número de días real a nuestros tiempos, y con una mejora salarial, indexada a los sueldos de los empleados que sufran esta reducción de días, e implementando un programa eficaz y estricto de las vacaciones, se abatiría este problema.

Otro ejemplo lo encontramos en las prestaciones económicas que gozan los empleados de este sector. Tal pareciera que se trata de un concepto moderno de las antiguas tiendas de raya. Los empleados, en su mayoría, tienen solicitados créditos a tasas preferenciales de interés con sus empleadores, los cuales varían en los plazos de pago, siendo el más largo, el crédito hipotecario a pagar en veinte años. Con una deuda de estas proporciones y con un plazo de pago de hasta veinte años, por lo menos los empleadores tienen asegurado que el empleado no renunciara a su empleo, pues de hacerlo desaparece el privilegio de la tasa preferencial de interés y se les cobra a una tasa semejante a la que tenga vigencia en el mercado. Pudiera parecer que estamos proponiendo eliminar de una vez por todas, estos créditos a los empleados del sector, sin embargo, consideramos que se trata de una situación con dos vertientes, una en el beneplácito que tienen los empleados al recibir el crédito, la otra, la seguridad que se le otorga al empleador de que el empleado, no renunciará a su empleo. Objetivamente hemos pensado, que sería mejor que en lugar de créditos, se

otorgara un salario justo y suficiente para que el empleado pueda hacerse de sus bienes, sin necesidad de estar prácticamente "vendido" a la empresa.

En realidad no se trata de quitar por quitar, sino de una relación laboral equitativa que definitivamente redundará en una mayor competitividad, productividad y eficiencia de los empleadores⁶ y en un mejor nivel de vida para los empleados, y esto es claramente un factor estratégico para ambas partes, empleadores y empleados.

B).- EL COSTO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS ACTUALES, EN LOS PROCESOS DE COMPETITIVIDAD DE LOS GRUPOS FINANCIEROS.

En la exposición de motivos que emite el Lic. Carlos Salinas de Gortari al pretender la reforma a los artículos 27 y 123 constitucionales, cuando dice: "Reconocemos la importante contribución de cada uno de los trabajadores bancarios para mejorar y fortalecer la buena marcha de los bancos durante los últimos años. Las nuevas circunstancias, de ser aprobada esta iniciativa, no afectarán en ningún caso, los derechos de los trabajadores bancarios. Este es y seguirá siendo un compromiso permanente del Gobierno de la República."

Luego en la exposición de motivos de la Ley de Instituciones de Crédito, nuevamente el Lic. Salinas de Gortari, manifiesta: "En la exposición de motivos de la iniciativa de reforma constitucional, expresé mi reconocimiento a cada uno de los trabajadores bancarios por su contribución para mejorar y fortalecer la buena marcha de los bancos y, recalqué como compromiso permanente del Gobierno de la República, el vigilar que en ningún caso resultaran afectados sus legítimas conquistas.", nos dan el inicio a este tema.

Efectivamente, por estas aseveraciones presidenciales, los Contratos Colectivos de Trabajo de los nacientes Grupos Financieros, encontraron casi resuelta su negociación con sus respectivos Sindicatos, restando solo adecuar las Condiciones Generales de Trabajo que regían sus relaciones laborales, en un Contrato Colectivo de Trabajo y en un Reglamento Interior de Trabajo. Esta insípida transcripción de artículos, produjo Contratos Colectivos de Trabajo cargados de una serie de prestaciones que los colocaba muy por encima de

⁶ El término de empleador es utilizado por la Organización Internacional del Trabajo, para designar a los patrones.

cualquier otro. Estas prestaciones las hemos dividido en económicas y sociales, y muy especialmente nos referiremos al costo de los Contratos Colectivos de Trabajo actuales, por cuanto hace a las relaciones laborales y/o normatividad laboral.

1.- Prestaciones económicas.

Haremos referencia a una de las entidades financieras que conforman a los Grupos Financieros básicamente, que son los bancos, toda vez que en los Contratos Colectivos de éstos, encontramos en su forma original este tipo de prestaciones.

Primeramente mencionaremos aquellas que tienden a otorgar créditos para la adquisición de bienes muebles e inmuebles, estas son las siguientes:

1.- Crédito para la compra de ropa y calzado, cuyo monto es de un mes de sueldo, pagadero en seis meses, sin que cause interés. Tomando en cuenta que el número de empleados nominados en un banco, asciende en la mayoría de ellos, a varios miles, y que no causa ningún interés, el 99% de los empleados que cumplen sus primeros seis meses de servicio, lo solicita, empezando con este crédito a comprometerse con la empresa no de la forma profesional y esperada, sino como una especie de "venta". Al término de pagar este crédito, los empleados pueden volverlo a solicitar o bien, liquidando su saldo insoluto, para volver a solicitar el mes de sueldo completo. Esto se viene incrementando con los aumentos a los sueldos, situación que la mayoría de los empleados aprovecha para volver a endeudarse con la empresa. Como ya podemos irnos imaginando, esto se convierte en un círculo vicioso que nunca termina, pues por una parte, la empresa mantiene permanentemente créditos otorgados a sus empleados que recupera paulatinamente vía nómina, inmovilizando recursos o bien, teniendo que dedicar partidas al otorgamiento de estos, sin obtener ningún beneficio monetario, y por la otra, el empleado se ve de repente con ingresos extraordinarios, haciendo un nivel de vida artificial, pues en realidad esta viviendo de los créditos, ya no tanto de su sueldo nominal.

Este tipo de prestaciones, les ha dado a los Bancos un virtual estatus elitista empresarial, siendo la preferencia de todos aquellos que intentan colocarse en

una relación laboral, siendo más atractivas que el propio sueldo.

2.- Crédito a corto plazo, cuyo monto es de dos a tres meses de sueldo, sin causar interés, pagadero en un año vía nómina, pudiendo solicitarlo cuando se cumpla un año de servicio. Este al igual que el primero, lo pueden volver a solicitar una vez que se ha pagado en su totalidad, ya sea por vencimiento del plazo o por haberlo liquidado con anticipación; de igual forma se convierte en un círculo vicioso, siendo semejantes los comentarios que hemos expuesto en el crédito anterior.

3.- Crédito para la adquisición de bienes de consumo duradero, también llamado, para muebles e inclusive automóvil. Crédito otorgado hasta por un monto de seis a diez meses de sueldo, pagadero en tres o cuatro años, con una tasa de interés del 6% anual, vía nómina, pudiendo solicitarlo al cumplir dos años de servicio en la empresa. Este crédito sumado con los anteriores, y considerando que un solo empleado puede solicitarlos simultáneamente, conforme a su capacidad de pago que nunca rebasará el 30% de sueldo mensual, va incrementando recursos que bien pudiera utilizarlos la empresa para otros fines que si le representen ganancias. Ya podemos darnos cuenta del costo que tienen estas prestaciones contractuales.

4.- Crédito para la adquisición de casa-habitación, cuyo monto puede ir de cincuenta, ciento cincuenta y trescientas veces el salario mínimo bancario mensual de la zona geográfica que se trate, con una tasa de interés del 6%, 8% y 10% anual, pudiendo solicitarlo al cumplir cinco años de servicios en la empresa. Considerando que el salario mínimo bancario se conforma sumando el 50% al salario mínimo general, tenemos que por este crédito se puede llegar a obtener poco más de doscientos mil nuevos pesos, a una tasa de interés del 10% anual, y si tomamos en cuenta que las tasas de interés de mercado oscilan entre los 85% al 100% anual, observamos como resultado que los Bancos llegan a utilizar recursos bastante significativos para cumplir con esta prestación económica contractual, inmovilizando grandes cantidades de dinero.

Otras prestaciones económicas las encontramos en vales de comida; vales de despensa; una compensación por antigüedad conformada del resultante del 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la zona geográfica; un

aguinaldo consistente en cuarenta días de sueldo; un 55% del salario correspondiente a los días laborables comprendidos en el período vacacional, como prima vacacional.

Conocemos ahora el costo de un Contrato Colectivo de Trabajo de un Banco de los recién reprivatizados. Como vemos, representa una carga bastante pesada para aquellos Grupos Financieros conformados para la adquisición de un Banco, dándose inmediatamente una competencia entre éstos y los Grupos Financieros Nacionales nuevos, pues estos tienen Contratos Colectivos de Trabajo sin estas prestaciones económicas, habiéndolas sustituido con mayores sueldos a sus empleados.

Esta situación compromete seriamente a los Grupos Financieros que adquirieron Bancos con estas prestaciones y los coloca en franca desventaja con los nuevos Grupos Financieros. Esto llevado a los procesos que cada Grupo ha instrumentado para elevar la competitividad, hace que los primeros tengan costos operativos superiores a los segundos, mermando con esto, las posibles ventajas salariales que pudiera ofrecer a sus empleados, y elevando los costos de todos sus productos.

La rigidez que muestran estos Contratos, que se apoyan en la Ley Federal del Trabajo y en cuestiones políticas, y las prestaciones económicas que hemos analizado, sitúan a todos los Grupos Financieros Nacionales en desventaja con sus similares extranjeros, con lo que los procesos de competitividad de cada Grupo Nacional se hacen mayormente difícil de sortear. La competitividad nacional jamás alcanzará los estándares extranjeros, mientras conservemos románticamente nuestras disposiciones legales laborales vigentes.

La lucha por competir de los Grupos Financieros, que adquirieron alguno de los Bancos, dentro del sector se torna como un problema que repercute en pérdidas de fuentes de empleo, nula inversión en nuevas y constantes ajustes de personal. Es por eso que manifestamos la urgencia de flexibilizar las normas laborales, pues actualmente, lejos de beneficiar a la clase trabajadora, se están convirtiendo en su verdugo. Esto es lo que deben entender las corrientes sindicalistas oficiales, que se resisten a perder el poder político-económico que han obtenido a ultranza de

una noble clase trabajadora.⁷

2.- Prestaciones sociales.

Dentro de estas prestaciones expondremos las que se refieren principalmente a las obligaciones que tienen los Grupos Financieros, a través de sus entidades financieras, ante organismos oficiales y las particularmente pactadas en los Contratos Colectivos de Trabajo.

En materia de Servicios Médicos, algunas entidades financieras, como son los Bancos y las Organizaciones Auxiliares de Crédito, tienen celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, un Convenio de Subrogación de Servicios que presta el Instituto, por medio del cual las entidades financieras reunidas, se obligan a prestar atención médica a todos sus empleados y a los derechohabientes de estos, con recursos propios de las entidades, o con la prestación de servicios médicos particulares. Esta prestación particularmente importante, ha sido, como en el caso de las prestaciones económicas, derivada de la privilegiada situación que gozaron los servicios financieros.

Este Convenio lo suscribieron el 30 de abril de 1986, entre el entonces Director General del Instituto Lic. Ricardo García Sainz y el Presidente de la Asociación Mexicana de Bancos, Banco de México y Patronato Nacional, Lic. Gustavo Petricioli. A la firma acudió como testigo de calidad el Lic. Jesús Silva-Herzog F., con su carácter de Secretario de Hacienda y Crédito Público.

El antecedente de este Convenio data del 22 de abril de 1957, habiendo sido las partes el Instituto y la entonces Asociación de Banqueros de México.

Derivado de este convenio, posteriormente ambas partes celebran por separado otro convenio que revertía las cuotas obrero-patronales pagadas al Instituto. Esto obedecía fundamentalmente al hecho de que si las entidades financieras córrieran con los gastos originados por la prestación del servicio médico, era un tanto injusto estar pagando cuotas que en realidad no eran destinadas para los fines que el Instituto las utiliza, razón suficiente para que el Instituto aceptara devolver

⁷ Suteo Valencia, Adrian. op.cit. pág. 100.

un porcentaje del total de las cuotas que cada entidad le pagaba, salvo en el caso del seguro de Guarderías para hijos de Aseguradas.

Es indudable que esta prestación constituyó un fuerte elemento de convicción para que los empleados del sector financiero, no buscarán formas de coalición para mejorar este rubro, pues en realidad gozan de excelentes servicios médicos particulares.

Actualmente esta prestación es sumamente costosa para los Grupos Financieros, y el mantenerla en los Contratos Colectivos ha sido tema de acaloradas discusiones entre los Sindicatos y los representantes de las entidades. Es por ello que los nuevos Grupos Financieros, como es el caso del Grupo Financiero Capital, no ofrece esta prestación, habiéndolo celebrado su Contrato Colectivo de Trabajo sin contemplarla. Los empleados de este Grupo asisten normalmente a las Clínicas del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Otra prestación social contemplada en los Contratos Colectivos de Trabajo es la jubilación, que procederá al contar con 55 años de edad por 35 de servicios, o bien con cinco años de servicios con una edad de 60 años. La pensión pagada es generalmente calculada tomando en cuenta las percepciones de los últimos dos años y, considerando que el salario mínimo bancario se conforma con el 50% más del general de la zona geográfica, tenemos una pensión considerable que se suma a la que a su vez determina el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al respecto podemos señalar que no obstante que los Grupos Financieros tienen bien estructuradas sus reservas para hacer frente a las pensiones, se hace necesaria una revisión, pues en la actualidad resulta de poca ayuda la pensión que a los jubilados se les paga, además de diseñar planes y programas que pudieran involucrar activamente al personal pensionado, ayudándolo económicamente y haciéndole ver la tercera edad, fructífera y productiva.

El cumplimiento de las disposiciones que establece el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y recientemente el Sistema de Ahorro para el Retiro, son plenamente cubiertas por las entidades financieras en nombre de sus empleados.

Sobre esta prestación social, solo diremos que los empleados de algún Grupo Financiero pueden estar completamente convencidos que sus "patrones" no los sorprenderán con simulaciones al respecto, pues la supervisión que ejercen sobre ellos es sumamente estrecha por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

También gozan los empleados de este sector de Clubes Deportivos que coadyuvan al esparcimiento, cultura y recreación de los mismos. Los Clubes en donde se concentran gran parte de ellos, son los llamados Coyoacán y Chapultepec. Los Grupos Financieros cubren generalmente el 50% del costo del beneficio de estos clubes, dejando solo a los empleados pagar el restante 50%.

Estas son las prestaciones que podemos mencionar que cuentan casi todos los Grupos Financieros derivadas de Condiciones Generales de Trabajo y posteriormente trasladadas a los Contratos Colectivos de Trabajo, sin embargo no podemos decir que son todas las existentes, pues en realidad cada Grupo puede contemplar otras conforme a su capacidad económica.

Las encontramos tan variadas como las que siguen:

- Ayuda para matrimonio.
- Ayuda útiles escolares.
- Ayuda vales de despensa y comedor.
- Becas.
- Subsidio para renta casa-habitación.
- Uniformes para el personal.
- Convenios casas comerciales.

Muy recientemente se publicó en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No.86 correspondiente al mes de febrero del presente año de 1995, una jurisprudencia dictada por el Noveno Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo del Primer Circuito, mediante la cual se establece la validez legal del supuesto de reducir prestaciones durante la revisión del contrato colectivo, tesis que a pesar de que deriva de juicios en contra de Petróleos Mexicanos, contempla una fundamentación que repercute sobre cualquier contrato laboral.

Este es el contenido de la tesis:

Contrato Colectivo. En su revisión se pueden reducir prestaciones. En la tesis número 31/93, publicada con el rubro:

"Contrato Colectivo vigente en la Industria Petrolera (1991-1993). Su cláusula cuarta contraviene los artículos 123, apartado "A", fracción XVII, inciso h) constitucional y 394, de la Ley Federal del Trabajo", este Tribunal sostuvo que no se puede modificar el pacto colectivo en detrimento de los trabajadores; sin embargo, una mayor meditación en cuanto al tema, lo lleva a modificar dicho criterio. En efecto, el inciso h) de la fracción XVII (sic) del artículo 123, apartado "A", de la Constitución General de la República, dispone que serán nulas aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes; por su parte, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo determina que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a la existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación de la disposición constitucional, se infiere que la nulidad sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; y por lo que hace al precepto legal, de su lectura se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, si se atiende a que utiliza la palabra contrato en plural, y en un centro de trabajo no puede existir más de un contrato colectivo, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual extralegal.

Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

- ***Amparo directo 859/94. Crispín Ramírez Martínez. 16 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.***
- ***Amparo directo 3079/94. Macrino Corona Hernández. 20 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.***
- ***Amparo directo 4609/94. Salvador Hernández Cervantes. 25 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.***
- ***Amparo directo 11319/94. José Luis García Torres. 13 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario:***

José Juan Ramos Andrade.

- Amparo directo 19/95. Damián Domínguez Domínguez. 18 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz."

Ahora transcribimos la opinión del Doctor Hugo Italo Morales⁸

"Considero que las interpretaciones laborales del Poder Judicial de la Federación en Materia de Trabajo, se apartan cada día más de la demagogia laboral que aseguraba la irrenunciabilidad de toda clase de derechos obreros.

Esta jurisprudencia advierte la diferencia fundamental entre las garantías sociales previstas en la Constitución y Ley Reglamentaria, y los acuerdos contractuales que establecen privilegios temporales para los trabajadores, susceptibles de ser modificados en la revisiones contractuales.

En el caso concreto, el Tribunal implícitamente reconoce que la contratación colectiva tiene por objeto equilibrar a los factores de la producción; luego entonces en circunstancias favorables de la empresa, las revisiones deben incrementar los privilegios laborales, pero si éstas le son adversas, las condiciones de trabajo deben adaptarse a la realidad económica que priva en el medio."

Por su parte el Lic. Octavio Carbajal Bustamante opina:⁹

"En un sentido desorientador, algunas tendencias que podíamos calificar de demagógicas o erróneas, sientan el presupuesto de que la revisión de los contratos colectivos de trabajo, sólo puede ser orientada hacia un incremento de la remuneración y de las condiciones y beneficios contenidos en el contrato anteriormente revisado. Es importante destacar que no existe norma legal en tal sentido, que pudiera ser base para dar apoyo a esa tendencia, ya que acudiendo al concepto revisar, este es entendido como: someter a nuevo estudio una cosa para corregirla o repararla.

En tales condiciones, debemos concluir que la revisión de un contrato colectivo de trabajo -aun cuando no se estile en términos generales- puede dar lugar a una revisión que implique congelar o dejar sin efecto ciertas prestaciones o beneficios,

⁸ Información Dinámica de Consulta. 19 junio 1995. No.230. Editorial Grupo Editorial Expansión. México. pp. 3154 y 3155.

⁹ Información Dinámica de Consulta. op.cit. pág. 3155.

encuadrado esto dentro de un marco límite, que serían los mínimos de garantía legalmente determinados.

Es importante destacar que en este trayecto, y ante condiciones tan adversas como las que se han venido viviendo en nuestro medio por efecto de la situación económica general, y la que en particular afecta a una empresa, es particularmente este medio, el de la relación obrero-patronal suscrita entre las partes, la dimensión adecuada a sus condiciones y posibilidades."

Es indiscutible que conforme las presiones sociales y económicas se ejercen sobre las leyes, éstas tiendan a cambiar o ajustarse en concordancia con la realidad. Este caso no es la excepción. El establecer la posibilidad de conservar o en su caso reducir prestaciones contractuales, otorga una esperanza competitiva ya no solo a los Grupos Financieros cuyos Contratos Colectivos le son bastante onerosos, sino a todas aquellas empresas que tienen que soportar cada dos años al revisar el clausulado, la exigencia desorbitada de parte de los Sindicatos de pretender más y más prestaciones.

Se hace necesario destacar que la presente jurisprudencia, constituye un factor estratégico para la competitividad de los Grupos Financieros, pues si bien a lo largo del presente trabajo, hemos sostenido la necesidad de flexibilizar las normas laborales, este es un claro ejemplo que dicha necesidad se va haciendo realidad. El exámen de las prestaciones contenidas en los Contratos Colectivos de Trabajo de los Grupos Financieros, tiene como finalidad el exponer todas las prestaciones que cuasidisfrutan los empleados del ramo. También hemos sostenido que no tiene objeto contemplar prestaciones si estas no se ejercitan cabalmente por los empleados. Es mejor tener pocas prestaciones efectivas con mejores salarios, seguridad en el empleo, desarrollo profesional dentro de la empresa con las mejoras en los niveles de vida de cada empleado. Recordemos que si nuestra fuente de trabajo es productiva y competitiva, por consecuencia lógica lo serán también sus empleados. Es una feliz consecuencia.

3.- Relaciones Laborales.

Creemos firmemente que las Relaciones Laborales, Industriales o como se les denomine, representa el área orgánica de los Recursos Humanos de toda

empresa, más importante que ninguna otra.

La conflictividad laboral en sus distintos grados y manifestaciones siempre será una realidad posible en cualquier organización debido a que su origen está, en última instancia, en las diferencias entre las personas y los grupos. Esta diversidad de la que se alimenta el conflicto no es, sin embargo, una situación siempre adversa para las organizaciones y los grupos humanos: puede representar el nutriente fundamental para el desarrollo y la creatividad a condición de que sea constructivamente manejada. Las crisis siempre tienen como uno de sus defectos el de evidenciar y profundizar las diferencias ya existentes, pero por otro lado también representan la oportunidad para encontrar los puntos de acuerdo y comunión que con frecuencia no son observados.

La actual crisis que vive nuestro país en todos los órdenes de la vida social (económico, político, de valores, etc.) está poniendo a prueba la solidez de las organizaciones, los liderazgos al interior de las mismas y los valores comunitarios de sus integrantes. Para el caso de las empresas resulta indispensable el que redefinan sus estrategias laborales ante las nuevas expectativas socio-económicas que estamos viviendo a partir de la devaluación. Ciertamente antes de ésta ya experimentaban las empresas una situación adversa pues el mercado estaba deprimido y el marco de competencia planteaba retos difíciles de enfrentar, pero la actitud de fondo de empresarios y trabajadores seguía siendo de confianza. Hoy, a unos cuantos meses de ocurrida la devaluación, una nube de pesimismo cubre al país, que es preciso reconocer para poderla remontar; a pesar de ello, también constatamos el carácter tolerante y laborioso de la sociedad en conjunto.

Las empresas tendrán que realizar un esfuerzo especial por hacer coincidir sus planes productivos y en muchos casos de sobrevivencia con un programa integral de salud y estabilidad laboral que logre crear un ambiente de trabajo e integración con el que puedan soportarse los conflictos que puedan surgir como resultado de las expectativas frustradas y de las inconformidades por un ingreso lastimado.

Estas estrategias deben ser desde nuestro punto de vista, conformadoras de los siguientes elementos:

Un programa amplio y consistente de información sobre la marcha de la economía y la situación de las empresas. Lo que hoy más que nunca estamos necesitando todos los mexicanos es información veraz y oportuna, y al interior de las empresas esta necesidad es una exigencia de salud organizacional. La ausencia de información siempre es llenada de suposiciones.

Un programa orientado a mantener o crear la integración de los grupos de trabajo y con la consecuente identificación de empleados y trabajadores con la empresa. Es indispensable promover el sentido de pertinencia que aunque siempre es una aspiración de los trabajadores hoy es urgente. Si ya les falló el gobierno, los jefes y la administración no les puede fallar también.

Consolidar los liderazgos y el sano ejercicio de la jefatura. La práctica del mando debe mantener en equilibrio la firmeza y la cercanía. Firmeza en relación al logro de las metas, la productividad, el no desperdicio, y la calidad. La cercanía en cuanto al apoyo socio-emocional en los grupos de trabajo y el reconocimiento a los esfuerzos.

Impulsar la participación y la consulta a todos los niveles. Es fundamental propiciar la creatividad en todas las áreas y departamentos de las empresas; los trabajadores y los directivos tienen mucho que aportar y en una situación de emergencia como la que hoy vivimos siempre aportan si se crean las condiciones para ello.

Intensificar los planes de capacitación y entrenamiento en el lugar de trabajo. Se tiene que hacer un esfuerzo continuado por capitalizar la experiencia acumulada que tienen las empresas. Una medida útil en este sentido es habilitar al buen trabajador como entrenador de los nuevos empleados y de los que requieran para mejorar su desempeño. Con mucha frecuencia la capacitación verdaderamente útil es la que se da al pie de la máquina.

Involucrar a la representación sindical a través de programas de desarrollo laboral que los disponga a participar y comprometerse en la estrategia general de la empresa. En este sentido las administraciones de las empresas tendrán que impulsar y apoyar ellas mismas los proyectos de formación y concientización laborales, pues desgraciadamente muchas de las centrales sindicales aún

permanecen alejadas de los comités y delegados de las empresas. Evidentemente esta labor tendrá que realizarse con decisión pero también con delicadeza para no lastimar susceptibilidades.

Los anteriores son sólo algunos de los elementos que consideramos indispensables para constituir una estrategia que mantenga o promueva las sanas relaciones laborales en las empresas, en una situación crítica como la que estamos viviendo.

Las relaciones laborales en los Grupos Financieros se enfrentan a dos grandes problemas vigentes y actuales, como son: la situación de crisis económica por la que atraviesa el país y la nueva cultura laboral que dentro de los mismos se vive.

La crisis económica macroeconómica que vivimos hace que las finanzas de los Grupos se vean comprometidas, pues los esquemas de emergencia adoptados por el Gobierno Federal afectaron profundamente a todas las empresas y a los Grupos Financieros muy particularmente. El incremento en las tasas de interés, la caída de las utilidades y el aumento de la cartera vencida en estos Grupos tuvo que repercutir necesariamente en los gastos de operación de éstos. Una de las medidas primarias adoptadas para combatir estas repercusiones fué el redimensionamiento a gran escala. La pérdida de fuentes de empleo, repercute a su vez en las relaciones laborales, pues los climas laborales en las entidades de los Grupos, se tornó difícil de manejar. El malestar, la inconformidad, el resentimiento, la insertidumbre, las cargas de trabajo, nulo aumento en sueldos, escasas utilidades del ejercicio 1994, nulo disfrute de vacaciones, largas jornadas de trabajo y muy particularmente la situación que viven los empleados con las consecuencias impositivas del artículo 78-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta que grava conforme a la tasa de CETES a 90 días las prestaciones económicas de estos; están haciendo que las relaciones laborales se vean como el punto estratégico de cada entidad financiera.

Otra situación que enfrentan las relaciones laborales de los Grupos, es la combinación de culturas de trabajo. La adquisición de las Casas de Bolsa de los Bancos y de las diversas Organizaciones Auxiliares del Crédito, hacen que choquen y se confronten culturas muy específicas y con diferencias diametralmente opuestas. Esta lucha provoca en forma de suma con las que

veíamos anteriormente por las consecuencias económicas, problemas de identidad con la entidad financiera a la que pertenecen o se encuentren nominados, rencillas, aplicación de criterios opuestos y en ocasiones erróneos, multiplicidad de reglamentos, multiplicidad de prestaciones, desorientación laboral, luchas por el poder en las cúpulas etc.

Sin lugar a dudas las relaciones laborales hoy por hoy juegan un papel determinante en los Grupos Financieros solventando todo tipo de situaciones.

Las relaciones sindicales que también intervienen en las relaciones laborales, logran introducir sus premisas, sus intereses y sus, en ocasiones aberrantes exigencias ante la situación económica actual, sin embargo, los sindicatos son los que más perjudicados han resultado de toda esta situación de novedad en los Grupos Financieros, pues sus agremiados les exigen creyendo que ellos tienen la solución a los problemas de aquellos.

Por todo lo expuesto y comentado, es que consideramos a las Relaciones Laborales como un factor estratégico para los Grupos Financieros, pues en la medida que se tengan relaciones laborales sanas, tendremos productividad, competitividad y calidad en el ofrecimiento de los servicios financieros.

El costo que se tendría que pagar por unas Relaciones Laborales deficientes en los Grupos Financieros, sería el caos laboral y el derrumbe de la columna principal de cualquier organización, hasta llegar al cierre de las empresas. Los Grupos Financieros y las entidades financieras, deben tener especial cuidado en mantener y cuidar que sus Relaciones Laborales sean óptimas, oportunas, eficientes y capaces de entender el entorno laboral del sector financiero especialmente, pues no cualquier laboralista podría hacer frente a esta labor. Desde ahora decimos y ratificamos que, las Relaciones Laborales del sector financiero, son tan especializadas que se hace necesario separarlas de las de otros sectores de la producción. Se debe ser un verdadero especialista en Relaciones Laborales del Sector Financiero.

C).- PROPUESTAS DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hacer de la Ley Federal del Trabajo una norma moderna, aplicable y que

beneficie a nuestro país, fué un buen propósito del régimen salinista que, desgraciadamente, naufragó entre la resistencia del sindicalismo corporativo, los grupos de izquierda y buena parte del sindicalismo independiente.

Nuestra Ley laboral, inoperante para la economía del país y de los trabajadores, debió ser revisada desde los primeros años del gobierno delamadrista, cuando se inició el proceso de apertura de la economía. Conforme a ese proceso aperturista se fue consolidando la inconveniencia de la Ley y se hicieron ascendentes, por lo que algunas empresas y sindicatos debieron recurrir a convenios y arreglos al margen de la misma.

Esta realidad, que no podía escapar a la percepción de los sindicatos, fue soslayada y la resistencia a los cambios continúa hasta este momento.

Muchas de las empresas que han cerrado sus puertas como consecuencia de la liberación del mercado, lo hicieron porque su tecnología, métodos operativos y administrativos no fueron los adecuados para hacer frente a la competencia extranjera.

No existe una estadística que nos permita saber hasta qué punto influyeron en estos cierres las cláusulas contractuales originadas en la época del proteccionismo y que imposibilitan la competitividad de las empresas, pero la queja continua, y la desesperación de algunos empresarios al grado de preferir afrontar conflictos internos y aún la huelga, con tal de flexibilizar el contrato colectivo estructurado con apoyo en una Ley laboral obsoleta, es un indicador de la urgencia de su modificación.

En esta obstinación por no tocar la Ley se nos han ido muchos años, en el curso de los cuales muchas empresas han cerrado sus puertas y otras han visto impotentes su deterioro competitivo y financiero, así como el avance de la competencia, mientras la directiva sindical defiende derechos adquiridos y privilegios suicidas, condenando a sus agremiados, en el mediano plazo, al despido.

A pesar de todo, la gran mayoría de las centrales sindicales continúan resistiéndose al cambio o condicionándolo al cumplimiento de exigencias

inaceptables.

La oferta de votos, la disputa por las candidaturas y la persistencia de nuestra Ley laboral se explica por la red de intereses entre los gobiernos federal y estatal, el Partido Revolucionario Institucional y los sindicatos corporativos. ¿hasta cuándo continuará esta situación?, ¿cuál será el precio que el país tendrá que pagar?.

Una de las principales acciones del gobierno del Dr. Ernesto Zedillo, estriba en reactivar las tendencias de modificación de la Ley Federal del Trabajo y darle el trámite necesario.

Cabe recordar que en febrero de 1989, al inaugurar la 109 Asamblea General Ordinaria del Consejo nacional de la CTM, el recién entrado en funciones presidente Carlos Salinas de Gortari, afirmó que habría una nueva legislación laboral para beneficio de los trabajadores, pero que al mismo tiempo fuera eficaz frente a la competencia internacional, algo difícil de conciliar en ambos polos, y quizá de ahí que nos prosperó su intención.

Incluso el hecho de que el gobierno salinista no lo haya podido concretar habla de lo controversial de esta materia y de la necesidad de tejer muy fino al respecto. Así, trabajadores, empresarios y gobierno afinan argumentos para reavivar el debate.

Aunque formalmente no ha habido cambios en la Ley, analistas sindicales afirman que los últimos han significado para los trabajadores mexicanos "la derrota de prácticamente todos los movimientos reivindicativos", y la aplicación en los hechos de una nueva legislación, paralela a la Ley Federal del Trabajo. Debido a ello, señalan que los derechos fundamentales como los de huelga, libre asociación y estabilidad en el empleo no operan en la práctica.

Señalan, aunque no todos coinciden, que el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Arsenio Farell logró en 11 años introducir "una flexibilización a ultranza" a través de los llamados convenios de productividad, "la mayoría de los cuales sólo estipulan compromisos para los trabajadores, sin retribución extra".

Se trata de una flexibilidad que no pasó por el Poder Legislativo, pero fue

propiciada e impulsada por la Secretaría del Trabajo; ya sea a través de quiebras simuladas como en Cananea, Aeroméxico y unos diez ingenios reprivatizados, o a través de los convenios de productividad.¹⁰

1.- Sector patronal.

En su momento, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) realizó la que se consideró una propuesta formal de modificaciones a la legislación laboral. La actualización, según Coparmex, debe ser un factor que impulse a trabajadores y empresas hacia un esquema de mayor flexibilidad en materia de aplicación y administración.

La propuesta patronal de reformar la Ley Federal del Trabajo consiste en los siguientes objetivos:

A.- Deben orientarse hacia la calidad, la productividad y la eliminación del paternalismo.

B.- Flexibilizar la normatividad de las relaciones individuales de trabajo.

1.- Impulsar el sistema de "Multihabilidades", para anular categorías y salarios.

2.- Reglamentación del trabajo por hora.

3.- Reclasificar los tiempos de descanso, vacaciones, licencias y permisos.

4.- Flexibilizar la duración de los contratos individuales de trabajo.

5.- Autorización de contratación en periodos iniciales y sin responsabilidades del patrón.

C.- Desregularizar la terminación de las relaciones de trabajo.

1.- Simplificar y modificar conceptos de indemnización, estableciendo escalas y límites.

2.- Evitar la reinstalación forzosa, flexibilizando el concepto de estabilidad en el empleo.

3.- Crear causas y regulación del abandono del empleo.

4.- Revisar la figura del despido y omitir la obligación del patrón de entregar

¹⁰ Alto Nivel. Revista mensual. Año 7, febrero 1995. Editorial Grupo Editorial Zuma. pp. 22-25.

el aviso de rescisión, si el patrón probó la causal de rescisión.

5.- Reducir a dos faltas en un período de 30 días la causa de rescisión.

D.- Incorporar los objetivos de calidad y productividad en las relaciones de trabajo.

1.- Suprimir los "puentes", reduciendo el número de días festivos (sólo 1 de mayo, 16 de septiembre y 25 de diciembre).

2.- Promover al trabajador más eficiente y productivo, eliminando el escalafón ciego (por antigüedad).

3.- Suprimir los salarios mínimos profesionales.

E.- Clarificar el concepto de impartición de justicia.

1.- Suprimir la suplencia de la queja y corrección de la demanda.

2.- Quitar las causas procesales al patrón en materia de despido.

3.- Responsabilizar al trabajador y a sus abogados, cuando presenten demandas notoriamente improcedentes.

F.- Corregir el exceso de proteccionismo en favor de los sindicatos.

1.- Prohibir que los líderes sindicales asuman puestos públicos o de elección popular.

2.- Establecer sanciones y penas contra sindicatos y líderes que incurran en movimientos o acciones que no cumplan con las formalidades legales.

3.- Flexibilizar las cláusulas de exclusión sindical.

4.- Redimensionar y reglamentar el derecho constitucional de paro patronal.

5.- Permitir que sean las partes las que puedan solicitar el arbitraje, en caso de huelga.

6.- Eliminar la huelga por solidaridad.

7.- Condicionar el derecho de huelga al acreditamiento de la voluntad mayoritaria de los trabajadores.

8.- Reglamentar la posibilidad de huelga jurídica.

G.- Establecer la flexibilidad absoluta en la adscripción de trabajadores a turnos o departamentos diversos, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

1.- Redimensionar el concepto "trabajadores de confianza".

2.- Anular la huelga en los servicios públicos.

Entre los puntos de modificación, destacan los siguientes:

- Menor intervención gubernamental en las relaciones laborales, sin desconocer su importancia como árbitro.
- Flexibilizar la jornada diaria para reducirla o ampliarla por convenio entre las partes, continuando siempre con la jornada tope de 8 horas, permitiendo que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo.
- Propiciar la utilización de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, estableciendo nuevamente el contrato de aprendizaje, derogado de la Ley Federal del Trabajo en la reforma de 1970.
- Simplificar los procedimientos de retiro, revisando los conceptos de indemnización, retiros y salarios.
- Establecer modalidades de pagos al IMSS e Infonavit de acuerdo a la capacidad de las empresas.
- Reducir los días festivos o trasladarlos a domingos, a cambio del incremento del período vacacional.
- Revisar el sistema de incapacidades y permisos, para que no se afecte la productividad.¹¹

Las propuestas patronales que generaron mayor rechazo entre los líderes obreros, fueron las siguientes dos:

- 1.- Establecer el principio de remuneración en base al trabajo efectivo realizado, mediante el concepto de salario por hora.
- 2.- Actuar con equidad en el pago del salario, relacionándolo a la productividad, antigüedad, servicio efectivamente prestado, resultados, asistencia y la calidad mostrada por el trabajo de cada persona.

Por su parte la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Concamin, afirma que los cambios a la legislación laboral destrabarán las limitaciones que impiden a las empresas ser más competitivas. Entre otros, estos son algunos de los cambios propuestos:

La eliminación del escalafón ciego, lo que permitiría incrementar la productividad

¹¹ Alto Nivel, op.cit. pág. 24.

en las empresas, al hacer más flexible el ascenso de los trabajadores. Los patrones opinan que la antigüedad debe tener un valor, pero el escalafón debe operar con base en la capacidad para ocupar determinados puestos.

La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que aunque es un proceso más complicado que requiere modificaciones constitucionales y, después, cambios a la Ley Federal del Trabajo para que tenga efecto, propiciaría un contacto más directo entre empresarios y trabajadores, además de que con ello, el derecho a huelga en México podría homologarse con el de Estados Unidos.

Reiteran que se necesita avanzar también en la flexibilización de los contratos colectivos, con el fin de hacerlos más ágiles, lo cual se daría con un sistema de contratación temporal. Sobre este particular los empresarios opinan que de no darse condiciones más favorables para los trabajos transitorios, las inversiones en algunos sectores no alcanzarán la magnitud esperada.

Estas propuestas aunque generales, pues comprenden a todos los sectores de la producción, también las podemos hacer valer por cuanto hace a los Grupos Financieros, por los motivos que ya hemos estado desarrollando a largo del presente trabajo.

2.- Sector obrero.

Las centrales obreras han respondido a las propuestas patronales a través de los siguientes objetivos:¹²

A.- La Ley laboral debe seguir conservando e incluso fortalecer su carácter titular, dado que la clase trabajadora presenta condiciones de desventaja ante el capital.

B.- Deben respetarse incondicionalmente los derechos adquiridos por los trabajadores, por ser de carácter histórico, inalienable e imprescriptible.

C.- Para que prevalezca la justicia social, se deben observar y respetar:

1.- El principio de la irrenunciabilidad de los derechos.

¹² Véase. Sotelo Valencia, Adrian. op.cit. pág. 92.

2.- El principio de la estabilidad en el empleo que se fundamenta en la realidad, ya que, mientras exista la materia de trabajo, debe existir empleo y la garantía del contrato de trabajo.

3.- El principio que garantiza la no afectación de las condiciones de trabajo y/o salariales.

4.- El principio de la bilateralidad, que consiste en la garantía al trabajador y a la organización sindical, de pactar de común acuerdo con el empleador, los cambios y modernización de los mismos.

5.- El principio de "a trabajo igual, salario igual".

6.- En la interpretación de las normas laborales, deberá prevalecer la más favorable al trabajador.

7.- Los principios contenidos en el artículo 123 y en la Ley Federal del Trabajo, pues son de observancia general y obligatoria, por lo que debe quedar prohibida su inobservancia con el pretexto de la aplicación de otras normas (La requisita, la quiebra, etc.).

D.- Como consecuencia de la vigencia de estos principios, deberán prevalecer los siguientes derechos.

1.- El derecho al trabajo.

2.- El derecho a un salario suficiente que satisfaga las necesidades familiares, tal y como lo establece el texto constitucional.

3.- El reconocimiento de los derechos específicos de la mujer trabajadora.

4.- El derecho a la libre asociación, y durante su régimen, la prohibición expresa de la intromisión del gobierno, partidos políticos y cualquier otro organismo.

5.- El derecho a la pensión jubilatoria digna y actualizada permanentemente.

E.- Deben establecerse mecanismos para que la autoridad no disminuya o limite los derechos establecidos en beneficio de los trabajadores y porque haya mecanismos eficientes para el cumplimiento de la ley.

F.- Deben anularse todas aquellas cláusulas de los contratos colectivos que se hayan impuesto en condiciones de fuerza y/o amenazas, que signifiquen una disminución o mutilación de las normas establecidas con anterioridad, en perjuicio de los trabajadores, y de hecho, la ruptura de relaciones bilaterales.

G.- Deben eliminarse todos aquellos obstáculos que impidan el pleno ejercicio del derecho de huelga, de contratación colectiva y de sindicalización.

H.- Debe eliminarse el sistema de apartados (A y B) de la legislación laboral y establecerse una sola legislación laboral que contenga todas las conquistas históricas de los trabajadores.

Así pues, los intereses encontrados de obreros y empresarios, y el clima económico-político del país impidieron que la Ley Federal del Trabajo fuera revisada en el anterior sexenio, como ya se mencionó, sin embargo, dirigentes empresariales y obreros reconocen que la necesidad de una adecuación de la Ley, que data de 1931 y fue modificada en 1970 y revisada en su parte procesal en 1980, está a la orden del día.

No obstante, reiteramos, el tiempo y las circunstancias provocaron que el régimen salinista no concretara dicho proyecto. Pese a ello, en justicia, debemos decir que el régimen lo intentó. A partir del discurso presidencial de mayo de 1990, comenzaron gestiones tendientes a desembocar en lo que se conoció como el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC), con el objeto de promover las ideas de la calidad total.

Pero las resistencias de las dirigencias sindicales retrasaron la firma del acuerdo hasta mayo de 1992. Las cúpulas obreras rechazaban el ANEPC porque percibían detrás de la flexibilización, mutaciones a la legislación tutelar del trabajo, cuyo objeto es extinguir sindicatos y la negociación colectiva. Así, la cúpula obrera identificó a la Democracia Industrial con el ideal patronal de operar sin sindicatos, ni negociaciones bilaterales.

Aunque la mayoría de los sindicatos han aceptado la imposición de convenios de productividad, en el control corporativo de los trabajadores, han rehusado participar en las gestiones de la modernización laboral, aunque en la práctica han tenido que dar algunos pasos en este sentido, muy a su pesar.

Por otro lado, y como ya se mencionó líneas arriba, de acuerdo con las agrupaciones patronales, los contratos colectivos de trabajo han sido un obstáculo

que coloca a las empresas en la frontera entre la decadencia y el ser competitivas. Este es uno de los frentes en el que más han insistido los empresarios. En otras palabras, señalan que cualquier proyecto de reestructuración organizacional o de renovación tecnológica ineludiblemente se encuentra con este obstáculo en su camino. Incluso, afirman que en muchos casos las empresas paran las operaciones para finalizar con el contrato colectivo vigente durante muchos años y se comienzan a modernizar las plantas con nuevas tecnologías y relaciones laborales.

Específicamente en los Grupos Financieros, las propuestas de reformas a la Ley, sobre todo en lo relativo a la flexibilidad laboral, sería una especie de motor que impulsaría su desarrollo tecnológico, competitivo y productivo frente a sus similares extranjeros. Dentro del país, sería notorio el cambio que observaríamos en la atención al público, en los productos financieros que se ofrecen y en la calidad con que estos se ofrecerían.¹³

¹³ Alto Nivel. op.cit. pp. 22-25.

CAPITULO IV

EL IMPACTO DE LA RECESION ECONOMICA EN LA CONTRATACION COLECTIVA DE LOS GRUPOS FINANCIEROS

Es incuestionable que los últimos acontecimientos económicos sucedidos en diciembre de 1994, y que se agudizaron en el primer trimestre de 1995, hicieron más agudo el problema que muchas empresas tenían ya frente a la apertura comercial, que a nuestro juicio fue precipitada, pues las empresas nacionales no podían competir con similares extranjeras con recursos tecnológicos avanzados, con reglamentaciones fiscales y laborales promotoras de crecimiento y expansión internacional. Las empresas nacionales estaban condenadas a muerte en corto plazo. Con la devaluación muchas empresas cerraron, otras se reestructuraron provocando el índice de desempleo más alto y jamás registrado en nuestro país.

En los Grupos Financieros el problema se agudizó más profundamente, pues su contacto estrecho con las economías extranjeras y sus negocios pactados en moneda extranjera, sobre todo dólares, los hizo perder grandes sumas de dinero y dejar a algunos en un estado al borde de la quiebra, pues al no poder responder a sus compromisos comerciales, a sus deudas y al pago de intereses en dólares, las hacía recurrir a fondos gubernamentales,¹ dándose una especie de reestatización.

Como ejemplo baste dar los siguientes datos:

Las utilidades en el primer semestre de 1995, de once de los bancos más representativos de los Grupos Financieros, ascendieron a 641 millones de nuevos pesos, cifra 82.3 por ciento inferior a la registrada en el mismo período del año anterior.

(cifras en millones de nuevos pesos)

¹ FOBAPROA.- Fondo Bancario de Protección al Ahorro.
PROCAPTE.- Programa de Capitalización Temporal.

BANCO	UTILIDADES'94	UTILIDADES'95	VARIACION
Banamex	1,264.5	893.5	-29.3%
Bancomer	545.2	440.3	-19.2%
Serfin	554.2	449.7	-18.9%
Mexicano	168.2	-126.1%	No determinado
Inverlat	201.7	-193.4%	No determinado
Bitel	167.6	24.8	-85.2%
Atlántico	137.0	-89.9	No determinado
Bancrecer	205.6	139.7	-32.0%
MMProbursa	40.9	-1,102.9	No determinado
Banorte	238.7	121.0	-49.3%
Banoro	105.1	84.5	-19.6%
SUMA:	3,628.7	641.0	-82.3%

Fuente: CNByS

Estos agudos problemas financieros de los Grupos Financieros, los orillaron a adoptar medidas de urgencia, reduciendo costos operativos y sobre todo al personal de sus principales entidades financieras.

Por cuanto hace sus contratos colectivos, muchos Grupos ya no soportan las cargas excesivas en prestaciones, y a la rigidez de que están revestidos, apoyados y sustentados en una Ley obsoleta que restringe, limita e impide que los trabajadores obtengan reales prestaciones, reales posibilidades de empleo, reales beneficios derivados de contratos colectivos y ser tratados como el único y más importante activo de las empresas.

Otra consecuencia de la recesión, es la poca actividad que hemos notado de los bancos extranjeros en nuestro país, en donde la inestabilidad económica y política ahuyenta al capital extranjero sólido. De los bancos extranjeros que operan en nuestro país tenemos:

- *JP MORGAN*
- *SANTANDER*
- *CHEMICAL BANK*

- CHASE MANHATAN BANK
- FUJI BANK
- BANK OF TOKYO

Los bancos nacionales nuevos que operan son:

- INBURSA
- INTERACCIONES
- INDUSTRIAL
- INVEX
- SURESTE
- MIFEL
- DEL BAJIO
- ANAHUAC

Estas Instituciones, se suman a la competencia que priva en el Sistema Financiero Mexicano.

A).- EL ENTORNO LABORAL DE LOS GRUPOS FINANCIEROS.

Primeramente examinaremos cómo los Grupos Financieros ejemplificados básicamente por las Instituciones de Crédito, han vivido la recesión económica.

En un porceso como el que vivimos, el sector financiero siempre sufre y sufre más en la medida en que se convierte en amortiguador del problema de la mayoría de las industrias, empresas y personas, que ante una situación de intranquilidad y distorsión de mercados financieros pierden la posibilidad de cumplir sus propósitos y presupuestos.

La banca tuvo la poca fortuna de entrar en este proceso dos años después de ser privatizada. La privatización, que inició en junio de 1991 y terminó a finales de 1992, es sui géneris: se da al inicio de una situación eufórica respecto de las expectativas del desarrollo del país ante la reconversión económica, el proceso de privatización, las expectativas de negociación a un año del TLC y del crecimiento de México, donde en 1992, 1993 y 1994 se prevían crecimientos del PIB superiores a 4.5%.

En esta situación se privatiza la banca. En 18 bancos se generó una demanda superior a la oferta, provocando que el análisis para adquirirlos fuera poco profundo. La combinación de ambos elementos provocó que se adquirieran los bancos en precios elevados. No hubiera sido tan elevado el precio si se hubieran cumplido las expectativas económicas ofrecidas y su salud hubiese sido la que suponía el gobierno cuando las ofreció.

En realidad, la banca era pobre, tenía una falta de productividad enorme, al igual que de inversión en tecnología, modernización y profesionalismo. Y como los banqueros no sabían si iban a estar en sus puestos pocos o muchos años, pusieron mayor interés en los resultados a corto plazo que en la consolidación de las instituciones a mediano y largo plazos.

Los primeros esfuerzos estuvieron dedicados a buscar productividad, hacer nuevas inversiones para automatizar y modernizar e instalar tecnología de punta. También buscaron fórmulas para utilizar mejor al personal, pues no estaba suficientemente capacitado, y se suplía calidad por número.

Ante esta circunstancia, de inmediato se vio la necesidad de promover la capitalización. Casi todos los bancos adquiridos tuvieron aumentos de capital en el periodo 1992-1994. La mayoría incrementó sus índices de productividad y capacidad de atención al público y logró mejoras en el servicio directo al usuario.

Surgieron situaciones no consideradas y desconocidas, relativas a índices de capitalización que se incrementaron del promedio de 6% en que se vendió la banca a 8% como mínimo, al inicio de 1994. Se hizo un análisis de cartera vencida, lo cual aunque es necesario para la buena salud de las instituciones bancarias, no era costumbre cuando la banca estuvo en manos del gobierno.

Estos avances, que suponían mayor solidez de las instituciones financieras y mejor regulación, fueron apoyados con mejor supervisión por parte de la autoridad, lo cual ayudó a que la banca tuviera mayor transparencia en sus números y disciplina en su contabilidad, mejor supervisión y más compromiso de sus empleados y directivos. Esto sucedía hasta diciembre de 1994.

En ese período, además de los 18 bancos privatizados, existían 2 ó 3 no privatizados, se autorizaron 19 más para operar con capital mexicano y 17 nuevas instituciones, que bajo el esquema del Tratado de Libre Comercio serían subsidiarias del capital extranjero.

En diciembre de 1994 vino una situación crítica que trajo sorpresa y enojo. Sorpresa, porque en los análisis veíamos circunstancias que ameritaban corrección en nuestra economía y que las menajaban todos los bancos: balanza comercial deficitaria y sobrevaluación de la divisa, que hacía el círculo vicioso con lo anterior.

Se tenía la expectativa, dada la política seguida y la planteada a futuro, de que no habría devaluación fuerte e inesperada, sino un deslizamiento complementado con apoyos que llevara en el mediano plazo a un equilibrio de nuestra divisa y a un mejoramiento de nuestra cuenta corriente.

La crisis y la devaluación provocaron en la banca severos problemas. Es enorme la influencia que en las instituciones causa el valor del dólar en una devaluación tan severa como la de diciembre pasado y la que siguió en el primer bimestre de 1995. Sin embargo, en el aspecto de devaluación la banca no tuvo pérdidas que pusieran en peligro su estabilidad o solvencia.

Otro problema son las tasas de interés. Esto influye mucho más en los resultados de los bancos para enero, febrero y marzo, dada la violencia del movimiento de tasas. En otros países, cuando las tasas se mueven de 5 a 8% ó de 5.5 a 8.5%, se da una situación catastrófica.

Teníamos una tasa de CETES de 15.1% en la última quincena de diciembre, que llegó a 68.32%, habiendo pasado por 80% en las últimas semanas. En la tasa TIP de 24.7% a 85.2%, pasando por 105%. Estas distorsiones generarán severos problemas a los bancos, no sólo por sus pasivos y activos, sino por las posiciones de valores que mantienen en las instituciones.

Cuando la tasa de interés llega a esos niveles genera un incremento enorme de la cartera vencida. La cartera vencida tenía un índice al final de 1994 de aproximadamente 55 mil millones de nuevos pesos. El total de la cartera vencida

de la banca terminó en marzo en una cifra superior o cercana a los 80 mil millones de nuevos pesos.

Así que la nueva cotización del dólar por un lado, las tasas de interés y su deuda con bancos extranjeros o con el público a través de cetes que en proporción importante no ha podido renovar y ha debido ser absorbida por la banca, pues en muchas ocasiones los deudores no han pagado sus créditos en dólares porque se generó la expectativa de que la divisa podía quedar en N\$4.50 y ahora de que podría estar alrededor de N\$6.00, pues muchos esperan que llegue a esos niveles para negociar sus pasivos. En tanto, la banca ha debido financiar con dólares muy caros, o tasas cercanas a 35% o bien con pesos que tienen un costo en el mercado interbancario de más de 80%, para financiar créditos en dólares de sus deudores. Poco a poco se trata de solucionar estos problemas, primero, es indispensable que los mercados tengan estabilidad. En fechas recientes se ha visto de que nuestros mercados se están estabilizando. Tenemos una divisa que de N\$7.40 ha descendido en estos días a cerca de N\$6.00, sin sobresaltos.

El mercado de valores marca también una tendencia alcista y ha mantenido mejorías en sus precios y es avalada por la expresión y perspectiva de las empresas han llegado a tener valores más bajos que los valores libres o de descuento de flujos anticipados, más bajos que los de reposición.²

El entorno laboral de los Grupos Financieros, es desolador, por lo menos estos han mantenido abiertas sus puertas y siguen prestando el servicio y ofreciendo nuevos productos, sin embargo la industria y las empresas de otros sectores de la producción, no han corrido con tan buena suerte.

Estamos en un círculo vicioso, la recesión engendra desempleo, el desempleo engendra pobreza y violencia, la violencia rompe la paz social, y ésta ahuyenta a los capitales que podrían generar fuentes de empleo, y por otra parte la excesiva carga fiscal se convierte en la gota que derrama el vaso.

Tenemos que como resultado de la recesión económica, el ámbito laboral fuera de

² Madariaga Lomelin, José. Presidente de la Asociación de Banqueros de México. Versión editada a la exposición del autor en la VI Convención del Mercado de Valores del 5 de abril de 1995. Publicado en el Excelsior, México, D.F., viernes 5 de mayo de 1995.

los Grupos Financieros, se traduce en un cierre mayoritario de fuentes de empleo, quiebras, insolvencias y por consecuencia desempleo. Sin empleo no se da la relación obre-patrón, por lo que el entorno laboral en esta época de recesión económica, se ejemplifica fundamentalmente con el desempleo.

Sin créditos, sin recursos frescos que inyectarle a la industria esta se ve paralizada y en serios problemas de cerrar sus puertas. Todo el sector productivo esta paralizado o bien operando a la mitad de su fuerza productiva, derivado a la situación económica, créditos excesivamente caros, intereses que rayan en la usura, etc., y si a todo esto sumamos el costo de los Contratos Colectivos con su toda su carga de prestaciones, colocan a las empresas en un verdadero y real estado de insolvencia.

Es en estas épocas donde cobra mayor realce la posibilidad de congelar prestaciones, de la contratación por hora, de la movilidad del personal actualizando el concepto de multihabilidades, o bien el de eliminar cargar de los contratos colectivos de trabajo. Las empresas con la actual situación económica, no están en posibilidades de atender las necesidades de los cláusulados de sus contratos colectivos, y los sindicatos parecen no entender estas circunstancias de emergencia por las que atraviesa el país. Ellos insisten en que con cada revisión contractual las prestaciones aumenten, o bien que se cumplan cuando la empresa lo que trata es de sobrevivir.

Decíamos que estamos inmersos en un círculo vicioso, en donde la industria no puede obtener créditos por lo caro e incosteable en que se vuelve éste, además de que las Instituciones de Crédito lo conceden en condiciones francamente de desventaja para el industrial. Al no obtener acceso al crédito, la industria se ve en el incumplimiento de sus obligaciones y del pago de sus deudas, lo que a su vez provoque carencia en la materia prima de sus proveedores. La sociedad al no tener liquidez, no puede adquirir ni bienes ni servicios, por lo que la industria ni produce ni vende. Esta situación asfixiante, es la que provoca que la industria en términos generales, esté en el dilema, si cierra la fuente de empleo o tiene que hacer ajustes en sus condiciones contractuales y con su personal. Es aquí donde surgen los sindicatos enarbolando una Ley laboral obsoleta hecha bajo otras condiciones sociales, económicas y políticas, y que hoy en día es anacrónica.

Consideramos que es mucho más importante conservar las fuentes de empleo, haciendo los ajustes a sus contratos colectivos, que cerrar esas fuentes de empleo. El desempleo es prácticamente imposible de evitar en una recesión.

Los sindicatos siguen emplazando a huelga a las empresas por revisión contractual en primer lugar, por revisión salarial en segundo y por violación al contrato colectivo en tercero. Lo cual indica que los sindicatos insisten en obtener mayores concesiones, cuando la situación económica no permite a las empresas otorgar ya más.

Desde luego que no pretendemos generalizar, hablar de todo el entorno laboral, nos obligaría a introducirnos en ramas de la industria muy específicas, y si bien no es el objetivo de este tema, si pretendemos dejar claro que así como existen empresas que su situación de supervivencia es cuestión de tiempo, hay otras que con la crisis económica se han visto enriquecidas en su producción. Por esto mismo no pretendemos generalizar, sin embargo el síndrome del desempleo en la recesión, ese si lo podemos generalizar en el entorno laboral de los Grupos Financieros.

El costo que un empresario tiene que pagar actualmente por una plaza de trabajo, es de un 2% de impuesto sobre nóminas; de 5% de infonavit; de 2% de SAR; del 17% aproximadamente por las cuotas al IMSS, entre otros impuestos. De estos ejemplos tenemos que un empresario tiene que pagar por gravámenes al salario un 26%. Con estas cargas, se entiende el porqué del desempleo.

En suma podemos decir, que el entorno laboral de los Grupos Financieros, se caracteriza básicamente por desempleo constante y creciente; por cierre total de los centros de trabajo; por miopía de centrales obreras al precionar mediante emplazamientos a huelga a empresas que lo que buscan es sobrevivir; por incertidumbre acerca de una política laboral nacional; por excesivas cargas fiscales que desalientan la poca inversión existente; por necedad de mantener resavios históricos de hace más de 80 años; por la lucha de poder de sindicatos oficialistas y radicales y por una deficiente impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conservando vivos los más recalcitrantes ejemplos de una burocracia obesa y en degeneración constante.

B).- LA CRISIS DE LAS RELACIONES LABORALES, COMO CONSECUENCIA DE LA RECESION ECONOMICA EN LOS GRUPOS FINANCIEROS.

Como una más de las tantas consecuencias que nos está arrojando la crisis, encontramos que en las relaciones laborales de los Grupos Financieros, se gesta una crisis. Crisis por las variadas reglamentaciones a que se sujetan las relaciones laborales de las diferentes entidades financieras; por los criterios variados y en ocasiones opuestos de los Tribunales del Trabajo; por la revuelta de culturas o idiosincrasias traídas por las Casas de Bolsa, las Organizaciones Auxiliares del Crédito, las Afianzadoras y las Aseguradoras; por la competencia de legislaciones extranjeras y su cultura; por la necesidad de aplicar medidas o ajustarse a pactos sociales que no cubren las expectativas de los Grupos, sujetándolos u obligándolos a aplicar o dejar de aplicar medidas internas que sólo ellos conocen y pueden manejar; por la desacreditación que la función a adquirido recientemente, por la cascada de demandas de que son objeto los Grupos Financieros, patrocinadas por abogados que ven en este sector el botín al alcance de sus manos, etc.

La crisis en las relaciones laborales, se da en un contexto donde no se termina de ajustar o equilibrar la situación macroeconómica que repercute directamente en el empleo y en las estrategias laborales de cada Grupo y/o empresa, provocando que se adopten medidas conforme el momento lo exige, no dejando lugar a la planeación. Las relaciones laborales tienen constantemente que adecuarse a criterios opuestos al concepto de justicia o equidad.

Hablamos de crisis porque dentro de nuestra formación como estudiosos del derecho, se nos ha enseñado que cuando encontremos la legalidad opuesta a la justicia, debemos luchar por la justicia, pues en las circunstancias actuales, se trata de una lucha de intereses, donde todos pelean contra todos.

Trataremos los problemas críticos que presentan más frecuentemente las relaciones laborales en los principales Grupos Financieros que adquirieron alguno de los primeros 18 bancos.

Uno de los problemas que hacen crisis en las relaciones laborales, es conciliar la cultura de los empleados bancarios con la de los bursátiles. Mientras en los

bancos y organizaciones auxiliares del crédito, el proceso de solidez de las relaciones laborales se ha dado paulatinamente conforme ha ido madurando la banca nacional, con una historia propia y añeja, en las casas de bolsa, observamos un proceso improvisado, sin la meditación y añejamiento que requieren las relaciones laborales. La precipitación y la urgencia caracterizan estas relaciones en el sector bursátil. No dudamos en la capacidad y preparación de los profesionistas en este sector, dudamos que en un corto plazo y dadas las características de sus operaciones, se tenga toda una ingeniería laboral, que prevea, diagnostique, intervenga, solucione y evite que se susciten conflictos entre su personal, y cuando así ha sucedido, no se profundiza, se opta por la salida más cómoda e insultante para un estudiado en la materia laboral.

La mentalidad de los empleados bursátiles, varía en sumo grado con la de los empleados bancarios y de organizaciones auxiliares del crédito, derivado en buena medida al marco laboral de que son sujetos unos y otros. Un ejemplo claro lo tenemos en las relaciones sindicales. En el sector bursátil la mayoría de las casas de bolsa agrupas en una asociación, han eludido la figura sindical por considerarla retrogada a sus principales intereses. El sólo escuchar la palabra sindicato los hace pensar en líderes corruptos, en huelgas, en manifestaciones, en banderas rojinegras, en holgazanería y en pérdidas económicas. Aquí debemos decir, que no tienen la culpa de pensar esto, pues los sindicatos se han ganado plenamente esta imagen de anti-productividad. El sector bursátil ha buscado la protección de sindicatos blancos para cubrir con el requisito que les establece la Ley laboral, desapareciendo e impidiendo la posibilidad de que sus empleados puedan ejercer derechos colectivos.

En el sector bancario, existen verdaderas relaciones sindicales internas, existen empleados sindicalizados y no sindicalizados reales. Esto ha provocado que los laboristas bancarios tengan una visión amplia de lo que son las relaciones laborales en el sector financiero. Es claro y obvio, que serán los laboristas bancarios los que tengan que "educar" a sus colegas bursátiles, ya que mientras estos últimos rehuyen los problemas por buscar la ganancia económica inmediata, los primeros conceptualizan el problema para buscar una solución justa y apegada a derecho.

No pretendemos decir, que existe un divorcio en estos profesionistas, sino más

bien en que cada uno se ha especializado en las exigencias que le impone su sector, bancario o bursátil. Sin conjugáramos ambas culturas, tendríamos al Ingeniero Laboralista Financiero.

El desprestigio de las relaciones laborales en los Grupos Financieros, se ve impuesta ante los constantes redimensionamientos que se han establecido en cada entidad financiera. Los empleados cuando son redimensionados, manifiestan su descontento y malestar con quienes ejercen esta función. Se escuchan reclamos, exigencias infundadas, amenazas e injurias que terminan en una demanda laboral, asesorada por litigantes que cierran el círculo vicioso, proporcionando consejos erróneos a su clientes, todo por obtener ingresos económicos.

De las demandas entabladas contra Grupos Financieros, producto de la recesión económica, se inclinan en su mayoría a las siguientes reclamaciones: diferencias en el cálculo de las indemnizaciones, pues se pretende que se indemnice con el importe de cuatro meses y no con el de tres; integración en el sueldo base de la indemnización, ya que consideran como integrantes del salario percepciones que conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, no deben integrar por no reunir los requisitos contemplados y por último arguyen en sus demandas a codemandados, siendo estos personas físicas, que casualmente recaen en los principales accionistas de los Grupos.

Otro problema que se suma a los ya comentados, es la estrategia que han adoptados en los Grupos Financieros, los accionistas de éstos, trazando metas que requieren de una adecuación de la legislación. Sus proyectos no pueden prosperar por los impedimentos legales que establece la normatividad laboral, dando origen a que la función se le considere como un obstáculo, toda vez que los laboristas consideran y hacen patente toda la gama de impedimentos que se contemplan en las reglamentaciones legales laborales y administrativas.

Es natural que frente a la recesión económica, se pretenda no salir tan perjudicados de ella, solo que no es válido hacerlo a ultranza de las normas, que mientras éstas no sean reformadas, seguirán siendo vigentes y aplicables, así como los laudos y jurisprudencias que de los litigios se desprendan. Las leyes las hacen los abogados de empresa, las interpretan y las aplican de la mejor forma

para sus clientes...las empresas.

Otro punto que hace crisis en las relaciones laborales, es contemplar impotentes la competencia que se libra en el Sistema Financiero Mexicano, y con los Grupos Financieros del extranjero. Esto es, porque internamente, los nuevos Grupos Financieros han liberado de la gran carga de prestaciones sus Contratos Colectivos de Trabajo, otorgando los mínimos que concede la Ley laboral a cambio de mayores sueldos en comparación con los Grupos Financieros que adquirieron alguno de los 18 bancos vendidos. La rotación de personal que se ve en éstos, por el motivo de ofertas de trabajo, es una constante. El "pirateo de empleados" es otro caso crítico.

Externamente, se contempla, también impotentes, como sus legislaciones brindan apoyos fiscales y gozan de flexibilidad laboral.

Ante estas circunstancias, las relaciones laborales en los Grupos Financieros llevan un retraso enorme que se debe terminar con la reforma a nuestra Ley laboral y con la implantación de lo que hemos llamado, reingeniería en los procesos administrativos de las relaciones laborales.

C).- LA REINGENIERIA DE PROCESOS EN LA ADMINISTRACION DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS GRUPOS FINANCIEROS.

Debemos advertir antes de dar inicio al presente tema, que la reingeniería de los procesos en la administración de las relaciones laborales, la estamos tratando como propuesta en las entidades financieras de los Grupos Financieros, atendiendo a la necesidad de reformar la Ley laboral. La reingeniería que proponemos va de la mano con la reforma de la legislación laboral y por ende de la modernización de las relaciones laborales. Es fundamentalmente dicho en otras palabras la modernización de las relaciones laborales, tratadas mediante una reingeniería de los procesos de administración de las mismas.

Nos hemos basado en la idea de la reingeniería de procesos de negocios, adecuándola a las relaciones laborales.

Michel Hammer, uno de los fundadores de este concepto, define a la reingeniería

de negocios o reingeniería corporativa como "el análisis fundamental y rediseño radical de los procedimientos de negocios para lograr mejoras dramáticas en la ejecución de los mismos".³

Podemos decir que la reingeniería es un conjunto de técnicas y herramientas que se enfocan a rediseñar los procesos a través de los cuales opera una empresa. Es inventar una mejor forma de realizar el trabajo. Es cambiar radicalmente o rediseñar sustancialmente los procesos que utiliza una empresa para hacer negocio.

La reingeniería lleva a las organizaciones a descartar principios administrativos y operativos que funcionaron en otro entorno y bajo otros paradigmas, para orientar a la organización a trabajar de otra manera, a fin de que pueda operar con efectividad en un entorno nuevo.

Durante los últimos cinco años hemos vivido cambios en el ambiente de negocios, caracterizados por una intensa competencia internacional. Las barreras comerciales entre muchos países se han roto, dando nacimiento a una verdadera economía global.

Nuestro país que por mucho tiempo mantuvo cerradas sus fronteras, ha dejado atrás sus políticas proteccionistas y se ha incorporado así a un mundo altamente competitivo, donde la calidad de los productos y servicios, que en un tiempo llegó a significar una ventaja competitiva, ahora solamente representa el pase de entrada a los mercados internacionales.

La implantación de la reingeniería de procesos en la administración de las relaciones laborales, debe surgir como una necesidad para mejorar radicalmente el funcionamiento de una empresa por cuanto hace a las relaciones laborales, mediante el rediseño de sus procesos esenciales. El objetivo no es visualizar a las relaciones laborales como un organigrama, sino como un sistema para maximizar el valor de sus usuarios a través de sus procesos fundamentales.

La reingeniería es el re-planteamiento fundamental y el rediseño radical de los

³ Entorno Laboral, No.799. Investigación Semanal sobre aspectos Laborales. Del 31 de diciembre de 1994 al 6 de enero de 1995. pp. 19-21.

procesos de la administración de relaciones laborales.

Las prácticas administrativas tradicionales, con su énfasis en la especialización y optimización funcional, tienden a reforzar entoches legales laborales demasiado cerrados o muy ortodoxos para la solución de los problemas y la atención de conflictos entre el personal y la empresa. La reingeniería nos permitirá hacer a un lado el pensamiento funcional tradicional, ubicándonos básicamente en todas las actividades de la empresa y sus objetivos estratégicos a fin de coadyuvar con ellos y no ser un tropiezo ante las innovadoras ideas y propuestas de competitividad y calidad de la empresa.

Al haber hablado de la necesidad de las reformas a la Ley laboral, también se hace necesario ajustarnos a dichos cambios. En las empresas se verá este cambio y debemos estar preparados para cuando se generen dichas reformas.

Es indudable que cuando algo cambia o se reforma, también se deben reformar y cambiar las técnicas utilizadas para la aplicación de la normatividad laboral. Si a futuro tenemos una Ley flexible, tendremos también que hacer flexible la aplicación, supervisión y operación de las relaciones laborales en la empresa.

En los Grupos Financieros sobre todo, deberá notarse más esta flexibilidad laboral, pues es en estos en donde actualmente se necesita con mayor énfasis a fin de ser competitivos y productivos, ya que sus competidores gozan de tecnología de punta en servicios financieros y gozan de reglamentaciones laborales flexibles. La competencia extranjera financiera, no esperará a que las entidades de los Grupos Financieros se ajusten a los cambios.

No debemos confundir reingeniería con automatización, pues la automatización se enfoca a hacer las cosas de una manera más eficiente, pero a veces se hacen más eficientes actividades que no deberían realizarse.

Tampoco se debe confundir reingeniería con tecnificación, pues se pueden mejorar sistemas innecesarios mediante el uso de tecnología moderna. Eso es hacer cosas inadecuadas con mayor tecnología pero no es reingeniería.

Crear que la reingeniería es reestructurar o reducir, también es un error, pues se

puede reestructurar un proceso que no se requiere, o hacerlo con menos recursos, pero si fundamentalmente es un proceso que no tiene razón de ser, de nada sirve su reestructuración.

La reingeniería de procesos en la administración de las relaciones laborales, la hacemos consistir en un rediseño de la aplicación de los contratos colectivos de trabajo en las entidades financieras comprendiendo los siguientes conceptos:

Flexibilización de las relaciones laborales por cuanto hace a:

a.- contratación por hora, conforme a las necesidades de cada unidad o punto de venta de las entidades, con las consiguientes proporciones en el pago de las prestaciones accesorias, como son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prestámos etc.

b.- reducción de los días de vacaciones, liquidando los días descontados, estableciendo programas vacacionales acordes con las características de la prestación del servicio de cada unidad o punto de venta. Pudiéndose dar el caso de existir diversos topes de días de vacaciones, siendo esto conjunto al puesto desempeñado y a la prestación del servicio.

c.- implantación de la modalidad de multihabilidades, creando empleados multifuncionales, logrando una capacitación integral completa y preparando tablas de reemplazo. Esto deberá ir con una retribución más que necesaria.

d.- comprometer al empleado a capacitarse y adiestrarse mediante un esquema de retribuciones derivadas de la capacitación acumulada de los empleados.

e.- flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo, sin que necesariamente se tengan que cubrir los actuales conceptos indemnizatorios, mediante convenios celebrados previamente y auspiciados por la nueva legislación laboral.

f.- eliminar cargas impositivas gubernamentales, cuando se contrate personal por hora o por tiempo indeterminado.

e.- eliminar proteccionismos contractuales, estableciendo un contrato colectivo flexible y celebrado con una representación proporcional al número de los trabajadores en la empresa y no con coaliciones de trabajadores.

f.- eliminar sindicatos, cambiándolos por comisiones temporales que analicen, estudien y apliquen las estrategias más acordes con los fines de la empresa.

g.- sustituir prestaciones económicas por sueldo, desde el momento de entablar una relación de trabajo.

h.- eliminar proteccionismos procesales, aplicándose una equitativa legislación procesal, mediante un nuevo proceso laboral.

i.- eliminar proteccionismo social, dejando que el empleado pague lo que tiene que pagar a las Instituciones Sociales, haciendo al empleado responsable y comprometido a su trabajo.

Por último y por considerarla de mayor importancia, la creación, estimulación y desarrollo de Abogados Laborales Financieros, o los que nosotros llamaríamos Ingenieros Laborales Financieros. Esto por considerar que la función de un abogado laboralista financiero, debe entender el entorno y movimiento de los Grupos Financieros, comulgando con sus objetivos y principios, situación que se adquiere con la práctica y la experiencia acumulada, no improvisando.

Lamentablemente creemos que un abogado laboralista que no haya trabajado en el sector financiero, no podrá hacerse cargo de las relaciones laborales de un Grupo Financiero, ya que la formación industrial o de cualquier otro sector que no sea financiero, sería el generador de interpretaciones erróneas de las necesidades de cada unidad o punto de venta, o bien de los diversos centros de trabajo que conforman un Grupo Financiero.

Ahora bien, los principios o guías para esta reingeniería serían:

1.- Organizarse en torno a resultados, no por tareas. Este principio establece

que cada persona debe desarrollar todos los pasos de un proceso administrativo de relaciones laborales, en vez de llevar a cabo una simple tarea del mismo, lo que conlleva el hecho de conocer y desarrollar, a fondo, el potencial de cada elemento y actividad laboral.

2.- Hacer que todos aquéllos que utilizan los resultados finales del proceso administrativo de relaciones laborales, dentro de la misma unidad, desarrollen el mismo, sin que por ello se pierdan los beneficios de la especialización en cada área.

3.- Incluir el trabajo de procesar la información en el ambiente real en el que se produce la información. Este principio sugiere evitar el proceso de trabajo de una persona a otra, o de un departamento a otro.

4.- Tratar a la fuentes de información físicamente distantes, como si estuvieran centralizadas. El conflicto entre centralización y descentralización es clásico. Descentralizar una fuente de recursos proporciona un mejor servicio al que lo utiliza, pero a costa de duplicar funciones, incrementar la burocracia y sacrificar las economías de escala. Las entidades financieras no deben colocarse ante tal disyuntiva. Para ello, pueden utilizar las bases de datos, las redes de telecomunicaciones y los sistemas estandarizados de procesamiento, para obtener, tanto los beneficios de la escala y la coordinación, como las ventajas que otorga la propia flexibilidad.

5.- Vincular actividades simultáneamente, en vez de integrar sus resultados finales. Es decir, fortalecer los vínculos entre las funciones paralelas y coordinarlas mientras éstas se llevan a cabo y no una vez que aquéllas fueron terminadas.

6.- Tomar las decisiones en donde se realiza el trabajo. El supuesto, implícito, es que el personal que ejecuta el trabajo, no tiene el tiempo ni la disposición para monitorearlo, ni controlarlo, y por ello carecen del conocimiento y de la perspectiva para tomar las decisiones correspondientes. La estructura administrativa se construye bajo este supuesto. El nuevo principio sugiere una simplificación de la cadena de mando, comprimiendo la pirámide jerárquica.

7.- Capturar la información una sola vez. Esta regla es simple. Cuando la información era difícil de transmitir, tenía sentido capturar y acumular información repetidamente. Cada persona, departamento o unidad, tenía sus propios requerimientos de información y formatos. las compañías simplemente tenían que vivir con retrasos asociados, errores de entrada y altos costos.

Todo este esfuerzo de la reingeniería de procesos administrativos de relaciones laborales, tienen por objeto y único fin, el alcanzar la excelencia en la función, retomar el prestigio de la profesión y dignificarla paralelamente a los avances de la tecnología y a las exigencias de la competitividad.

De Miguel Angel Cornejo, hemos tomado estas citas de la excelencia ejecutiva, las cuales transcribimos por considerarlas oportunas al tema.

"Ser excelente es hacer las cosas, no buscar razones para demostrar que no se pueden hacer."

"El fracaso tiene mil excusas, y el éxito no requiere explicación. Cada vez que no logramos algo, siempre tenemos una magnífica disculpa; el mediocre busca instintivamente una justificación para su fracaso, y, por supuesto, siempre juega el papel de víctima."

"Estoy convencido de que en este país no somos católicos, sino más bien adoradores de Alá, en el sentido de que a la mejor nos va a ir bien, a la mejor nos aumentan el sueldo, a la mejor me saco la lotería, a la mejor este país mejora, etcétera."

"Vivimos en la eterna espera de que las cosas mejoren y salgamos favorecidos. Además, el mediocre juega el papel de víctima circunstancial, pues siempre le echa la culpa a los demás de su fracaso."

"Por ello, el triunfador es siempre una parte de la respuesta; el perdedor es siempre una parte del problema. El triunfador dice "podemos hacerlo"; el perdedor dice, "ése no es mi problema"."

"El triunfador siempre tiene un programa; el perdedor siempre tiene una excusa.

El triunfador ve siempre una respuesta para cualquier problema; el perdedor ve siempre un problema en toda respuesta."

"El triunfador ve una oportunidad cerca de cada obstáculo; el perdedor ve de dos a tres obstáculos cerca de cada oportunidad. El triunfador dice "quizá es difícil, pero es posible"; el perdedor dice "puede ser posible, pero es demasiado difícil."

Hoy más que nunca se hace necesario lustrar la profesión de la abogacía, y para nosotros en particular, lo es más resaltar la especialidad laboral de empresa. Este es un compromiso particular y una tarea permanente.

CONCLUSIONES

Hemos llegado a las conclusiones de este trabajo que no pretende más que exponer la situación que viven las negociaciones colectivas de los Grupos Financieros, pasando por un estudio y análisis de estos mismos, examinando la problemática financiera y administrativa de estos Grupos, examinando y fundando la necesidad de modernizar y dinamizar con la implantación de novedosos conceptos la administración de éstas. Así mismo hemos manifestado las actuales tendencias de los sindicatos, como partes importantes de la solución del problema que viven las relaciones laborales.

Nuestras conclusiones tras el análisis de los Grupos Financieros, los Sindicatos, el Estado y las Relaciones Laborales del sector financiero, son:

1.- La contratación colectiva en los Grupos Financieros, presenta el problema de contar con contratos colectivos derivados de una evolución laboral política y no de la lucha y conquistas de los trabajadores. Es por esto que los actuales sindicatos de los Grupos, sólo se dedican a administrar las prestaciones con que están conformados este tipo de contratos colectivos. Hemos dicho y seguiremos diciendo, que las prestaciones contenidas en estos contratos colectivos son muy superiores a los mínimos legales que establece la Ley Federal del Trabajo, tan superiores que en las negociaciones colectivas ya no hay nada que pedir, todo lo tienen.

Este exceso, ha hecho que los sindicatos pierdan la razón de ser, dedicándose a corresponder las estrategias adoptadas por los Grupos. Su preocupación es conservarse como son y como están. Las reclamaciones de los agremiados que todavía creen en ellos, las tutelan sin profundizar, sin examinar si la razón la tiene el empleado o por el contrario si se está convirtiendo en cómplice de éste.

Esta singular administración de los contratos colectivos por parte de los sindicatos, ha desvirtuado el objeto de este documento laboral, al grado de que se ha convertido en letra muerta, porque ni siquiera los empleados disfrutan al cien por ciento de las prestaciones contempladas en ellos. Tal pareciera que existiera una normatividad laboral en los Grupos paralela al contrato colectivo y a la propia Ley Federal del Trabajo.

Es por todo esto que se vuelve urgente primero, reformar la Ley Federal del Trabajo y luego flexibilizar los contratos colectivos de trabajo de los Grupos Financieros, logrando con esto verdaderas negociaciones colectivas en el sector financiero.

2.- Los sindicatos en los Grupos Financieros, titulares de los contratos colectivos de trabajo, se deben modernizar y capacitar para fungir como verdaderos líderes sindicales y representantes de los empleados. Deben olvidar resabios históricos; olvidar las trilladas frases marxistas como el de la lucha de clases y adoptar posturas modernas y acordes a las exigencias de nuestros tiempos. Los sindicatos deben saber apreciar la unidad de trabajo como el centro principal de su representación, y olvidarse de las plataformas políticas y el corporativismo.

Es indispensable que se reestructuren, que cambien sus carteras y estatutos adecuándolos a los tiempos nuevos. Sin esta modernización sindical, éstos se convertirán en obstáculos al progreso más de lo que ya son en su gran mayoría.

3.- Es indiscutible la creciente falta de credibilidad en los sindicatos por parte de sus agremiados, derivada a su imagen legendaria y anacrónica. Esta misma imagen se transforma a su vez en el principal problema en las negociaciones colectivas de los Grupos Financieros.

4.- La administración de las relaciones laborales enfrentan su principal problema en los Grupos Financieros, cuando tienen que adecuar las estrategias de los Grupos, a la normatividad laboral del país. Mientras los Grupos Financieros Extranjeros cuentan con estímulos fiscales y flexibilidad en sus normas laborales, sobre todo en la subcontratación y el trabajo por horas, en nuestro país tenemos todo lo opuesto.

Mientras no se den las esperadas reformas a la Ley laboral y por ende se flexibilicen las relaciones laborales, tendremos a unos Grupos Financieros con severos problemas operativos, que repercutirán en el servicio y los productos financieros, en falta de calidad, competitividad y productividad, y todo esto reunido desembocará en constantes redimensionamientos de personal, más y más desempleo.

5.- En la medida que los sindicatos entiendan la importancia de la modernidad en las relaciones sindicales y laborales en los Grupos Financieros, tendremos una contratación colectiva real, eficiente, aplicable, justa y democrática; y esto dará como resultado Grupos Financieros sólidos, productivos y competitivos dentro y fuera del país.

6.- Creemos que el nacimiento de los Grupos Financieros, es resultado de la globalización, de la apertura comercial y de las corrientes tecnológicas. Recordemos que nuestro país se ha aventurado a ingresar a un club selecto de países reunidos en la OCDE, que sin tener la infraestructura mínima necesaria, estamos tratando de responder a los compromisos internacionales contraídos.

7.- Ratificamos que sin flexibilidad en la Ley laboral y las relaciones laborales, se continuará con una simulación de éstas, toda vez que en una forma paralela, se ha engendrado una pseudo Ley laboral y unas relaciones laborales, que lejos de buscar la equidad y aplicar el derecho, están castigando y engañando a los empleados del país.

Es mejor contar con una Ley laboral real, que mantener una Ley laboral que no se cumple y que solo se aplica en beneficio de unos cuantos; que proporciona seguridad a falsas organizaciones sindicales y que les otorga mecanismos, según de defensa, de una época que ha quedado en la historia.

8.- La innovación que la flexibilidad y la modernización de las relaciones laborales brinde a los Grupos Financieros, constituirá un factor estratégico para el gran despegue de éstos Grupos, a nivel nacional e internacional.

9.- La modernización de la que hablamos debe darse tanto en la administración de las relaciones laborales como en los sindicatos de los Grupos Financieros, en ambos debe operar una reingeniería de procesos.

10.- Consideramos que de nada sirve contar con prestaciones extraordinarias en los contratos colectivos de los Grupos Financieros, si éstas no son factibles otorgarse. Simplemente recordemos el problema suscitado con el artículo 78-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que graba como ingresos las prestaciones

económicas de los empleados de este sector que cuentan con tasas de interés preferenciales. Es mejor contar con contratos colectivos ligeros en prestaciones y sustanciales y competitivos en sueldos. De nada sirve contar con períodos vacacionales de veinte días hábiles, si éstos son prácticamente imposibles de disfrutar.

11.- Los organismos oficiales deben analizar las cargas impositivas que le son aplicables a los Grupos Financieros, para no desalentar la inversión en el sector ni el éxodo de capitales extranjeros. Con esta medida aumentarán las fuentes de empleo, tal vez no dentro de las entidades financieras existentes, pero sí en nuevos Grupos Financieros.

12.- Comulgamos con las reformas propuestas por el sector empresarial para reformar la Ley laboral, sin embargo, se debe tener mayor cuidado en el ser humano, no hay que olvidar que el empresario invierte para ganar, y a veces y solo a veces, se olvida que el activo más importante con que cuenta es el propio empleado. Las propuestas empresariales deben servir a elevar el nivel de vida de los empleados, a retribuciones justas y a una verdadera democracia industrial. Ni con pactos ni con acuerdos ni con convenios podremos elevar la productividad de las empresas, ni brindar un nivel de vida digno al empleado. Será con una verdadera, real y legítima convicción de cambio a la Ley laboral que podremos hablar de estos conceptos como posibles.

13.- En estos momentos de crisis política, social y de recesión económica, el sector financiero se ha visto severamente castigado. Los problemas originados por la devaluación, por la baja abrupta de utilidades y por el aumento de la cartera vencida de cada Grupo Financiero, han derivado en una crisis en las relaciones laborales de éstos, provocando profundos recortes de personal, incremento innucitado en demandas y reestructuras organizacionales que no siempre son las más viables.

14.- El entorno laboral a los Grupos Financieros, se vuelve en un círculo vicioso que como ya explicábamos, lo une con éstos; de tal suerte que gran parte del entorno laboral es provocado por el ambiente laboral de los Grupos Financieros y viceversa.

15.- Proponemos como medida de modernización de las relaciones laborales en los Grupos Financieros, la implantación de una reingeniería de procesos en la administración de las relaciones laborales. Esta modernización comprende también las relaciones sindicales, conjugando los roles de los laboralistas o Ingenieros laborales financieros y los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, si es que permanecen en la modernidad.

"LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS GRUPOS FINANCIEROS EN CONCORDANCIA CON LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES"

BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO, MIGUEL.** *"Derecho Bancario"* 4a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1991. 1008 p.
- ACOSTA ROMERO, MIGUEL y GARZA CAMPOS, LAURA ESTHER DE LA.** *"Derecho Laboral Bancario"* Editorial Porrúa, S.A. México. 1988. 733 p.
- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO.** *"Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo"* Editorial Porrúa, S.A. México. 1984. 257 p.
- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO.** *"Manual de Derecho Administrativo del Trabajo"* Editorial Porrúa, S.A. México. 1985. 264 p.
- BREÑA GARDUÑO, FRANCISCO.** *"Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada"* 3 edición. Editorial Harla. México, 1993. 856 p.
- BUEN L., NESTOR.** *"Sindicatos, Democracia y Crisis"* Editorial Porrúa, S.A. México. 1985. 122 p.
- BUEN L., NESTOR.** *"Organización y Funcionamiento de los Sindicatos"* Editorial Porrúa, S.A. México. 1986. 154 p.
- BUEN L., NESTOR.** *"Los Trabajadores de Banca y Crédito"* Editorial Porrúa, S.A. México. 1984. 132 p.
- BUEN L., NESTOR.** *"Derecho Procesal del Trabajo"* 2a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1990. 640 p.

- CERVANTES AHUMADA, RAUL.** *"Derecho Mercantil"* 4 edición. Editorial Herrero. México, 1981. 708 p.
- CUEVA, MARIO DE LA.** *"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"* Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A. México. 1991. 732 y 744 p.
- FERNANDEZ ALDECUA, MA. JOSE.** *"El gremio bursátil y los nuevos empresarios financieros"* Editorial U.N.A.M. México. 1993. 28 p.
- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO.** *"Introducción al Estudio del Derecho"* 33a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1982. 444 p.
- GOMEZ GONZALEZ, ARELI.** *"El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios"* Editorial Porrúa, S.A. México. 1977. 154 p.
- GUERRERO L. EUQUERIO.** *"Manual de Derecho del Trabajo"* 16a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1989. 614 p.
- HERNANDEZ JUAREZ, FRANCISCO.** *"El Sindicalismo en la Reforma del Estado"* Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1993. 184 p.
- MULLER DE LA LAMA, ENRIQUE.** *"Dirección de Relaciones Laborales"* 3a. edición. Editorial Trillas. México. 1993. 273.p.
- OBREGON HEREDIA, JORGE.** *"Código Civil Concordado"* Editorial Porrúa, S.A. México, 1988. 645 p.
- ORTIZ MARTINEZ, GUILLERMO.** *"La Reforma Financiera y la Desincorporación Bancaria"* Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1994. 363.p.
- RODRIGUEZ VALENCIA, JOAQUIN.** *"Administración Moderna de Personal 3"* Editorial Ecasa. México. 1993. 233 p.

- ROJINA VILLEGAS, RAFAEL.** *"Derecho Civil Mexicano"* 4 edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981. 708 p.
- SANTOS AZUELA, HECTOR.** *"Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo"* Editorial U.N.A.M. México. 1987. 318 p.
- SOLANA RIVERO, MANUEL.** *"Manual de Mis Prestaciones y Derechos Laborales"* Editorial ECASA. México. 1994. 104 p.
- SOLORZANO, MA. DEL CARMEN.** *"La Asociación Mexicana de Casas de Bolsa y la Reestructuración del sistema financiero mexicano (1980-1992)"* Editorial U.N.A.M. México. 1993. 32 p.
- SOTELO VALENCIA, ADRIAN.** *"México: Dependencia y Modernización"* Editorial El Caballito, México, 1993. 148 p.
- SOYO SOBREYRA Y SILVA, IGNACIO.** *"Ley de Instituciones de Crédito"* 5a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1993. 246 p.
- TIRADO, MANLIO.** *"La Nacionalización de la Banca Privada en México"* Editorial Quinto Sol. México, 1982. 62 p.
- TORRES DÍAZ, JULIO.** *"Administración de Prestaciones, Su Valoración, Otorgamiento y Aplicación"* 3a. edición. Editorial ECASA. México. 1995. 130 p.
- WITKER, JORGE.** *"Antología de Estudios sobre Derecho Económico"* Editorial U.N.A.M. México. 1978. 264 p.
- ZAMUDIO, ALEJANDRO.** *"Normas de Trabajo Bancarias"* Editorial U.N.A.M. México. 1983. 188 p.

LEGISLACION**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS****LEY FEDERAL DEL TRABAJO****LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO****LEY DE INSTITUCIONES DE CREDITO****LEY REGLAMENTARIA DEL SERVICIO PUBLICO DE BANCA Y CREDITO****LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII-BIS DEL APARTADO B, DEL ARTICULO 123
DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS****LEY PARA REGULAR LAS AGRUPACIONES FINANCIERAS****LEY GENERAL DE ORGANIZACIONES Y ACTIVIDADES AUXILIARES DEL CREDITO****LEY DEL MERCADO DE VALORES****LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES****LEY DE SOCIEDADES DE INVERSION****CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL**