

84
51



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

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

**"REFORMAS A LA LEGISLACION LABORAL DE LAS
SOCIEDADES NACIONALES DE CREDITO".**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
OSCAR COCA REYES**



SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de Guadalupe González de Coca

Te recuerdo con cariño abuelita.

A mis padres (Carlos y Porfiria):

Existen muchas palabras en el mundo para manifestarles mi agradecimiento por el apoyo que siempre me han brindado, pero jamás alcanzarán todas ellas para expresarles el inmenso amor, cariño y respeto que siento por ustedes. Gracias a ambos.

A mis hermanos (Rocío, Ana Lilia, Miguel y José Carlos):

Por el cariño y afecto que siempre he recibido de su parte y por el orgullo que tengo de ser uno más de los eslabones de nuestra cadena carnal. Mil gracias por su apoyo.

A mi esposa e hijos:

Por la dicha de haberte conocido y porque en un futuro los bebés que integren nuestra familia compartan conmigo el amor, cariño, apoyo y comprensión que sólo tú sabes dar. Te amo Celia.

A mi asesor:

Por haberme brindado su amistad, confianza y sus conocimientos para guiarme en la realización de este trabajo.

A la U. N. A.M.:

Porque gracias a ti y a mis maestros llevo conmigo los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional. Con gratitud y cariño.

***“REFORMAS A LA LEGISLACIÓN LABORAL
DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE
CRÉDITO”***

ÍNDICE

PÁG.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL RÉGIMEN LABORAL BANCARIO

1.- EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917.....	2
2.- LA ESTRUCTURA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	7
3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	20
4.- NACIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR BANCARIO.....	23
5.- NACIONALIZACIÓN DE LA BANCA.....	29

CAPÍTULO II

REPRIVATIZACIÓN DE LA BANCA NACIONALIZADA

1.- REFORMAS CONSTITUCIONALES SOBRE LA DESINCORPORACIÓN DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO.....	36
2.- PROMULGACIÓN DE LA LEY DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO.....	41
3.- DESINCORPORACIÓN DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO.....	49
4.- EL ÁMBITO JURÍDICO DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	53
5.- LAS AUTORIDADES EN EL RÉGIMEN LABORAL BANCARIO.....	58

CAPÍTULO III

CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO

1.- NATURALEZA JURIDICA DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO.....	64
2.- INSTITUCIONES DE CRÉDITO DE BANCA MÚLTIPLE.....	68
3.- INSTITUCIONES DE CRÉDITO DE BANCA DE DESARROLLO.....	73
4.- RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.....	80

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE REFORMAS AL RÉGIMEN LABORAL DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO

1.- DEFICIENCIAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL BANCARIA.....	99
2.- CONVENIENCIA DE REFORMAR LA LEGISLACIÓN LABORAL BANCARIA.....	104
3.- CONSIDERACIONES.....	108
CONCLUSIONES.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	122

INTRODUCCIÓN

Durante muchos años la clase trabajadora fue objeto de innumerables injusticias por parte de los patrones o empresarios, quienes a cambio de los servicios que recibían pagaban a los trabajadores con bajos salarios, jornadas inhumanas y malos tratos.

Sin embargo, al paso del tiempo, la situación de los trabajadores ha mejorado considerablemente, ya que ahora gozan de condiciones de trabajo aceptables y sobre todo de la protección de la ley la cual regula y tutela los derechos y beneficios con que cuentan actualmente.

No obstante lo anterior, existen todavía algunas irregularidades en el derecho laboral mexicano, en especial en lo que se refiere a los trabajadores de las instituciones de crédito, puesto que éstos, a pesar de sus mejores ingresos y prestaciones en comparación con el común de los trabajadores, continúan limitados en lo que respecta al ejercicio del derecho de huelga, situación que se contrapone a lo dispuesto por nuestra Carta Magna.

Asimismo, son de resaltar las deficiencias e imprecisiones contenidas en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos la cual no define claramente las instituciones de crédito que regula en sus relaciones laborales, entre otros aspectos.

También existe una controversia generalizada en cuanto a los trabajadores de los fideicomisos, ya que éstos de acuerdo con algunos autores debieran ser considerados como trabajadores de las instituciones fiduciarias que los contratan, sin embargo la Ley de Instituciones de Crédito siendo una legislación de naturaleza mercantil, les niega el carácter de empleados bancarios.

Como se observará, son varios los aspectos que merecen un análisis y estudio minucioso, es por ello la realización del presente documento, que tiene por objeto evidenciar la necesidad de reformar la legislación laboral de los trabajadores bancarios, ya que ésta se ha visto afectada por los constantes cambios en la política económica del país, es decir, por las decisiones del Gobierno Federal quien al decretar la nacionalización de la banca en 1982, beneficio de cierta manera a dichos trabajadores, toda vez que los sustrajo de la aplicación del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares expedido en 1953, el cual era a todas luces inconstitucional.

Lamentablemente, no sucedió lo mismo cuando se tomó la decisión de reprivatizar las instituciones de crédito de banca múltiple en 1990, ya que como se comprobará sólo ocasionó confusiones en el régimen laboral bancario, en particular en el que regula las relaciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios a las Sociedades Nacionales de Crédito.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL RÉGIMEN LABORAL MEXICANO

- 1.- EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917.
- 2.- LA ESTRUCTURA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 4.- NACIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR BANCARIO.
- 5.- NACIONALIZACIÓN DE LA BANCA.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL RÉGIMEN LABORAL MEXICANO

1.- EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917.

Los antecedentes históricos en el desarrollo de la actividad humana constituyen la base fundamental sobre la que se fincan y dan forma los logros del individuo en sociedad, prueba de lo anterior son los acontecimientos sociales y políticos sucedidos en nuestro país durante 1910, época en la que estalló el movimiento revolucionario que tuvo su origen en las diversas injusticias cometidas en contra del pueblo mexicano por el gobierno del entonces Presidente Porfirio Díaz, quien fue derrocado al triunfar dicho movimiento.

En virtud de lo anterior y de la importancia que tiene el Congreso Constituyente de Querétaro en nuestra historia, y sobre todo en la legislación laboral de México, considero imprescindible mencionar los antecedentes más relevantes que hicieron posible la reunión de dicho Congreso.

A fines del año de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí, desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo de México al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la "No Reelección". Posteriormente en el transcurso de los años de 1911 a 1913 se suceden los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero, este último sufre la traición militar de Victoriano Huerta al ser asesinado junto con el Vicepresidente José María Pino Suárez.

El 26 de marzo de 1913 Venustiano Carranza, gobernador de Coahuila, dio a conocer el Plan de Guadalupe; desconoció a Victoriano Huerta como Presidente de la República, así como a los poderes Legislativo y Judicial de la Federación; asimismo se constituyó en Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente Interino del Poder Ejecutivo, hasta en tanto fuera factible convocar a elecciones, y entonces entregar el poder a quien resultara electo.

Después el Primer Jefe adiciona el Plan de Guadalupe, el 12 de diciembre de 1914 en Veracruz, dándole un matiz social y ya no sólo político como lo fue en su nacimiento. Formaban parte de las adiciones siete artículos, entre los que destacaba el artículo 2º, que en el aspecto laboral establecía: "El primer jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí, legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias."

En ese ambiente se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió, entre lo más destacado, la Ley de Relaciones Familiares, la Ley del Municipio Libre y la Ley Agraria.

Es así como los gobernadores y jefes militares constitucionalistas, impregnados de aquel espíritu reformador, comenzaron a dictar leyes que contenían aspectos laborales y de los que posteriormente se echó mano para conformar el texto original del artículo 123 constitucional.

"Alberto Fuentes D., gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, estableció el día 23 de agosto de 1914, el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo.

El general Eulalio Gutiérrez estableció en San Luis Potosí, por Decreto de 15 de septiembre de 1914, el salario mínimo especial para el trabajo de las minas, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados.

La abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo se estableció en Tabasco por el gobernador Luis F. Domínguez, mediante Decreto de 19 de septiembre de 1914.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, expidió un Decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, también establecía las sanciones por violación a los derechos anteriores. En la misma entidad, Manuel Aguirre Berlanga, en los Decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales).

Mediante Decreto de 4 de octubre de 1914, el gobernador de Veracruz Manuel Pérez Romero impuso el descanso semanal. Después Cándido Aguilar promulgó, el 19 de octubre del mismo año, la Ley del Trabajo del Estado que

reglamentaba la jornada máxima de 9 horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, un servicio médico adecuado, la obligación de los empresarios de construir escuelas primarias, el establecimiento de la Inspección del Trabajo y la organización de la justicia laboral a través del establecimiento de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, también en Veracruz, el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

Asimismo, el general Salvador Alvarado expidió en Yucatán, dos leyes en materia de trabajo; la de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo de 11 de diciembre de 1915, que junto con las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre fueron conocidas como las Cinco Hermanas.

El segundo ordenamiento laboral citado contenía algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 constitucional; reglamentó aspectos del derecho individual, como la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones; y del derecho colectivo, como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; estableció las Juntas de Conciliación, el tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo; y reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo."¹

¹ Dávalos, José, "Derecho del Trabajo", Tomo I, México 1994, Editorial Porrúa, Quinta Edición, Págs. 59 a 61.

Por lo que hace al Distrito Federal, es importante destacar el Proyecto de ley sobre el contrato de trabajo que elaboró en abril de 1915, una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, proyecto que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo, a estos últimos les otorgaba el carácter de contratos normativos. "Un proyecto bastante completo pero que no produjo los benéficos resultados que de él se esperaron... quedó encerrado en los moldes de derecho civil y, desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán."²

En el Estado de Coahuila, el 28 de septiembre de 1916, el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, expidió un Decreto por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección del trabajo. El 27 de octubre de 1916 promulgó la Ley del Trabajo que reprodujo prácticamente el proyecto Zubarán, tan sólo agregó tres capítulos relativos a accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas, este último aspecto constituye uno de los antecedentes legislativos más remotos sobre la materia.

Es así como comenzó la reforma de la Constitución de 1857, la cual fue iniciada por Venustiano Carranza al promulgar los decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, convocando al pueblo para que eligiera un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución. En la exposición de motivos se dijo que si bien el artículo 127 de la Constitución fijó el procedimiento de reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo,

² *Apud.* Dávalos, José. "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo", México 1991. Editorial Porrúa, Segunda Edición, Pág. 41.

titular esencial y originario de la soberanía, ejerciera el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

Verificadas las elecciones de diputados constituyentes, el Parlamento de la Revolución quedó instalado en el Teatro Iturbide de Querétaro, el cual comenzó a sesionar el 1° de diciembre de 1916, iniciando así una nueva lucha social, pero parlamentaria para convertir los principios de Derecho Social de la Revolución Mexicana en normas jurídicas de la más alta jerarquía constitucional.

El Congreso Constituyente concluyó sus labores el 31 de enero de 1917. En dos meses se elaboró la nueva Carta Constitucional de la Nación, México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

2.- LA ESTRUCTURA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Como antecedente inmediato del artículo 123 constitucional, se encuentra el artículo 5° del Proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza ante el Congreso Constituyente, que según las crónicas de la época, fue decepcionante en el aspecto laboral ya que la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo y al artículo 5° citado sólo se agregó un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Al respecto, Froylán C. Manjarrez, diputado del Congreso Constituyente, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5° todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

José Natividad Macías, en esa misma sesión, apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Posteriormente, José Natividad, Pastor Rouaix, José I. Lugo y Rafael De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo que fue elaborado tomando como base el proyecto del mismo José Natividad. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

"El texto aprobado por el Constituyente, tantas veces adicionado y reformado después, fue el siguiente:

Título Sexto
Del trabajo y de la previsión social

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin convenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad,

VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo en mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios

necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo el efecto que establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán ilícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mucho mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.”³

El artículo 123, como se mencionó anteriormente, ha sido objeto de varias reformas, de las cuales debido a su importancia se mencionan las siguientes:

El 6 de diciembre de 1960, se incorpora al artículo 123 constitucional a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en apartado “A”, por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El apartado “B”, con catorce fracciones, se refiere a los empleados del gobierno.

La reforma del 21 de noviembre de 1962, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, así como el de los menores de 16 años, después de las diez de la noche. Esta misma reforma determina los salarios mínimos que divide en generales y profesionales.

Durante el Gobierno del Presidente Echeverría, el precepto constitucional fue modificado en tres ocasiones, por Decretos publicados el 14 de febrero de 1972, el 31 de diciembre de 1974 y el seis de febrero de 1975, para hacer efectiva la prestación de la habitación para los trabajadores, adecuar el derecho de las mujeres al requerimiento de los tiempos modernos y ampliar el ámbito jurisdiccional a los tribunales federales del trabajo.

³ De Buen Lozano, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Tomo I, México 1991, Editorial Porrúa, Octava Edición, Págs. 337 a 341.

a) La reforma a la fracción XII del artículo 123 apartado "A", del 14 de febrero de 1972, conforme a la exposición de motivos y los dictámenes del Congreso de la Unión, pretende dar cumplimiento a la disposición constitucional y evitar los obstáculos, que en forma individual han tenido las empresas. Con esta fórmula, las cargas económicas que implican la dotación de vivienda a todos los trabajadores, no se limita a los patrones que puedan tener cierto número de ellos, sino que hace posible que el derecho alcance a todos sin distinción, mediante el reparto de las cargas económicas y la generalización de las obligaciones a escala nacional, en vez del sistema fragmentario e individualizado.

Se hizo factible, que partiendo de la Ley Federal del Trabajo, se integrara el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, con Ley Orgánica propia.

b) Después de muchos años de incesantes luchas, las mujeres logran una plenitud de derechos laborales, con relación al varón, al modificarse las fracciones II, VI, XI, XV, XXV y XXIX, por Decreto del Congreso de la Unión del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 31 de ese mes y año. Los adelantos de la civilización y la participación de la mujer en la ciencia y en la técnica, hicieron posible que por medio de diversas organizaciones e incluso legisladoras vigorosas, se reformara el precepto constitucional.

c) Mediante reforma a la fracción XXXIX del 6 de febrero de 1975, se amplió el conocimiento por materia de los tribunales federales del trabajo. Corresponde a éstos el conocimiento de los conflictos que tengan que ver con empresas de automóviles, alimentos enlatados, laboratorios y refrescos. Esta amplitud va

logrando, lentamente la federalización de los tribunales de trabajo, objeto de insistente solicitud de la clase laboral.

A iniciativa del Presidente López Portillo en 1977, el Constituyente Permanente vuelve a ampliar la competencia federal, en vigor el 10 de enero de 1978. Da una nueva estructura a la fracción XXXIX, que se divide en dos incisos: ramas industriales y empresas.

Precisa la competencia en la rama automotriz, incluyendo las autopartes mecánicas o eléctricas. En materia de alimentos abarca, además la fabricación de productos envasados o que se destinen a ello, y lo mismo con relación a las plantas elaboradoras de bebidas. Incluye la industria maderera básica, la producción de aserradero y la fabricación de triplay o de aglutinados de madera.

Por lo que hace a las empresas, se adicionan con las que se encuentran en jurisdicción federal y en la zona económica exclusiva de la Nación. Las disposiciones de capacitación y adiestramiento, en cuanto a su aplicación y observancia y las medidas de seguridad e higiene, son competencia federal, con intervención de los Estados.

También en 1977, en el mes de diciembre se aprobó la reforma a las fracciones XII y XIII del apartado "A", del artículo 123, para elevar a rango constitucional la capacitación o adiestramiento para el trabajo.

El 17 de noviembre de 1982, se publicó la adición al apartado B del artículo 123 constitucional que incorporaba una nueva fracción, la XIII bis, a cuyo tenor: "Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 (de banca y

crédito), registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado."

"En su aplicación se modificó el contenido del precepto y el legislador ordinario, creó una condición distinta para estos trabajadores, en violación al mandato constitucional: los sustrae del apartado "A" y, lo más grave, del propio apartado "B". Se origina un nuevo estilo legislativo, que sin expresarlo, configura el apartado C."⁴

En dicha reforma, se exceptuó a aquellas instituciones no afectadas por la nacionalización bancaria, como National City Bank y el Banco Obrero, que continuaron regulándose por el viejo Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

En el Diario Oficial del 23 de diciembre de 1986 se publica la modificación a la fracción VI del apartado "A", a través de la cual desaparece el salario mínimo del campo y se simplifica el sistema de fijación de los salarios mínimos, a efecto de ajustarlo a la dinámica económica, eliminando a las Comisiones Regionales, y quedando la Comisión Nacional facultada para fijarlos, para lo cual se puede auxiliar de Comisiones Especiales de carácter consultivo.

Como resultado natural de la decisión política de restablecer el régimen mixto de prestación del servicio de banca y crédito, el 27 de junio de 1990 se modificó la fracción XXXI del apartado "A" para incorporar a este régimen laboral a los trabajadores de la banca comercial.

⁴ Briceno Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo", México 1985, Editorial Harla, Pág. 88.

Finalmente, concluye esta cronología con la reforma de la fracción XIII bis del apartado "B", como consecuencia de la cual se determinó que las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el referido apartado (Diario Oficial 27 de junio de 1990).

Estas son algunas de las reformas que integran actualmente la estructura jurídica del artículo 123 constitucional, de las cuales, para efectos de nuestro estudio, sólo se considerará las que se refieren a la fracción XIII bis del apartado "B", ya que de esta fracción se deriva el actual régimen laboral bancario.

3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como se mencionó anteriormente, en el proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados.

Sin embargo, pocos años después, el Presidente Emilio Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social, para que sólo el Congreso contara con esa facultad.

Las reformas fueron aceptadas con el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados y con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas. A partir de ese momento, quedó libre el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

“El primer “Proyecto de Código Federal del Trabajo” fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

El segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de “Código” sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria.

La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, que de la manera en que fueron

reglamentadas, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista.

De lo anterior resultó que, al cabo de un tiempo importante, el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos, tales como el aguinaldo, la prima vacacional, entre otros.⁵

Por otra parte, a propósito de la nueva Ley Federal del Trabajo, ésta tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación, uno de 1962 resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos y un segundo que fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

El segundo anteproyecto es el de mayor relieve, ya que a propuesta del Ejecutivo Federal, fue divulgado entre los sectores obrero y patronal para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones, para lo cual ambas partes formaron

⁵ De Buen Lozano, Néstor, "Derecho del Trabajo", Tomo I, México 1977, Editorial Porrúa, Segunda Edición, Págs. 339 y 340.

comisiones especiales. Finalmente, después de emitidas sus observaciones, en diciembre de 1968 Díaz Ordaz presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Es así como surge la actual Ley Federal del Trabajo, que después de aprobarse por el Congreso de la Unión, fue publicada en el Diario Oficial el 1° de abril de 1970 entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

4.- NACIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR BANCARIO.

Hasta antes de 1937 era el artículo 123 Constitucional así como las leyes civilistas las que regulaban al trabajo bancario. Si embargo en el Diario Oficial del 29 de noviembre de ese mismo año, bajo el mandato del general Cárdenas, se publicó el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, el cual señalan algunos autores, tuvo por objeto primordial que los empleados bancarios quedaran incluidos en la disposición del artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que prohibía formar sindicatos a las personas a quienes la ley sujetaba a reglamentos especiales.

Posteriormente durante el gobierno del Presidente Adolfo Ruiz Cortines fue expedido un nuevo reglamento sobre trabajadores bancarios, publicado en el Diario Oficial el 30 de diciembre de 1953, el cual sigue la misma línea del anterior, creando un régimen de excepción.

Respecto de este segundo reglamento, se considera que influyeron los siguientes aspectos:

Los tiempos en que se expidió el primer reglamento habían cambiado, por lo que se tenía que adecuar a las diversas circunstancias de ese tiempo; la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (Diario Oficial del 19 de enero de 1943), brindaba a la clase trabajadora grandes beneficios de los cuales no podía exentarse a los empleados bancarios, lo que motivó que el nuevo reglamento se mejorara en cuanto a su estructura y a una más avanzada técnica jurídica.

De hecho, el nuevo reglamento conservó todo el contenido del anterior, ya que sólo omite de aquél, la calidad de aprendiz para ciertos empleados bancarios y la disposición de emitir, por parte de las instituciones, en el término de un año, los beneficios para los casos de invalidez (artículos 5° y 22 del primer reglamento), aunque esto último se contempla y amplía en el artículo 25, toda vez que establece que los empleados o sus familiares a que se refiere la Ley del Seguro Social, gozarían en los términos de esa Ley, de los beneficios correspondientes del seguro de invalidez, entre otros.

Pero aparte de conservar todos los beneficios anteriores, este nuevo reglamento ofrece importantes cambios, como lo fue el hecho de que ya se habló de "instituciones de crédito y organizaciones auxiliares", en concordancia con la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicada en el Diario Oficial el 31 de mayo de 1941, a diferencia del anterior reglamento que hacía referencia a "instituciones de crédito y auxiliares"; así como que dichas instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, en sustitución del Instituto

Mexicano del Seguro Social, cubrirían a sus empleados importantes beneficios de seguridad social.

"El nuevo reglamento, lo constituían 42 artículos, que contenían mayores prestaciones, entre las que destacaron las siguientes:

Se otorgó el 50% de sueldo al trabajador, por concepto de prima vacacional, sin perjuicio de su gratificación (art. 2).

En caso de inconformidad por parte del interesado, podía recurrir a la Comisión Nacional Bancaria, para que ésta determinara si había existido violación o falta grave y la procedencia o improcedencia del despido (art. 21).

Se señaló la obligación, por parte de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, de que en caso de fallecimiento de un empleado en servicio, le otorgara a sus derechohabientes, una cantidad de hasta veinte mil pesos por gastos de defunción (art. 28).

La Comisión tendría en todo tiempo, las facultades necesarias para investigar, vigilar y tomar administrativamente las medidas necesarias, con la finalidad de corregir las violaciones que se realizaran en perjuicio de los empleados de las instituciones y organizaciones (art. 38).

Por último, se estableció que la Secretaría de Hacienda, a propuesta de la Comisión Nacional Bancaria, podía sancionar económicamente las infracciones a la Ley Federal del Trabajo o al Reglamento, con una multa hasta del uno por ciento

del importe del capital pagado en la institución u organización auxiliar de crédito infractora (art. 42).

Por lo que toca a las prestaciones de carácter social, económico y cultural, se establecieron los tabuladores de sueldos aprobados por la Comisión Nacional Bancaria, el pago de la cuota al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de las instituciones, el otorgamiento del servicio médico en forma directa por parte de las instituciones, los préstamos a corto y mediano plazo con intereses bajos y para adquisición de vivienda, una pensión jubilatoria adicional a la que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social y prestaciones de carácter cultural y deportivo, con la cual la situación de los trabajadores de los bancos realmente fue beneficiada por el mencionado reglamento."⁶

El 28 de diciembre de 1963, se publicó en el Diario Oficial la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Cuando se crea el apartado "B", todas las instituciones de crédito, públicas y privadas, estaban reguladas indistintamente por el reglamento bancario. Las instituciones bancarias que manejaba el gobierno no tenían una relación laboral distinta a la que se utilizaba en la banca privada.

El 1° de mayo de 1970 entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, abrogando la de 1931 y los reglamentos expedidos con apoyo en la misma, así

⁶ Acosta Romero, Miguel, *et al.* "Derecho Laboral Bancario", México 1988, Editorial Porrúa, Págs. 14 y 15.

como los que fueran contrarios a los nuevos textos legales, en cuyo caso se encontraba el Reglamento de los Trabajadores Bancarios.

Cabe señalar que, para los trabajadores bancarios resultó muy triste que los derechos colectivos que se otorgaban a la generalidad de los trabajadores, en base al artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, no eran contemplados para dichos trabajadores en su reglamento, prueba de lo anterior lo constituyen las solicitudes de registro de sus sindicatos que hicieron ante las autoridades federales, ya que la Ley Federal del Trabajo de 1970, que supuestamente había abrogado el Reglamento de 1953, parecía no impedir el registro solicitado, sin embargo después de varios meses de incertidumbre, la respuesta que emitió la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue la siguiente:

"En esta situación al ser examinado el contenido del reglamento de que se trata, se encontró que en los artículos 2° y 4° se establece que la contratación de los empleados de este tipo de instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizar las finalidades previstas en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento, el susodicho Reglamento que regula las relaciones de trabajo entre las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y sus Empleados, al imponer el trato individual en las relaciones laborales, excluye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Por las razones anteriores es de negarse el registro solicitado".⁷

Después de dicha negativa, y ya resucitado el Reglamento de 1953, el 14 de julio de 1972 se publicó en el Diario Oficial un decreto que ratificaba y adicionaba

⁷ Dávalos, José, *op. cit.*, Págs. 433 y 434.

el Reglamento Bancario, mismo que separó nuevamente a los trabajadores de la legislación del trabajo de la cual supuestamente eran sujetos.

Es importante señalar la inconstitucionalidad de la que se encontraban investidos los reglamentos bancarios, ya que conforme a los artículos 73, fracción X y 123 Constitucionales, sólo el Congreso de la Unión podía legislar en materia laboral y en el caso de los reglamentos bancarios de 1937, 1953 y las reformas y adiciones de 1972, había sido precisamente el Presidente de la República, en su respectiva época, quien expediera dichos ordenamientos, no siendo facultad del Poder Ejecutivo reglamentar directamente el artículo 123 Constitucional, ni alterar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que es la Ley emitida por el poder Legislativo, órgano competente en este caso.

A los vicios manifiestos de inconstitucionalidad de origen, el Reglamento Bancario agrega otros que es importante poner de relieve. El más notable resulta de la conversión de la entonces Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en organismo de conciliación lo que sin duda es contrario a lo establecido en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional que atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de manera exclusiva, la solución de los conflictos de trabajo.

Durante muchos años se aplicaron dichos reglamentos, debiendo su explicación en el hecho de que dentro de su texto, al tiempo que se establecían tajantes limitaciones a ciertos derechos de los trabajadores también se concedían diversas prestaciones, como se mencionó anteriormente, por encima de las que gozaban la generalidad de los trabajadores, entre las que destacaban las siguientes:

Un salario mínimo bancario superior en un cincuenta por ciento al salario mínimo general de cada localidad; la jornada de trabajo, que para los trabajadores normales era de 48 horas a la semana con un día de descanso, en tanto que para los trabajadores de la banca y crédito era de 42 horas semanales y que posteriormente fue reducida a 40; y las vacaciones, que para los trabajadores en general, sujetos a la Ley Federal del Trabajo, representaba únicamente seis días al año, mientras que para los empleados bancarios se ampliaron a por lo menos veinte días.

Finalmente, con la nacionalización de la banca, decretada en el año de 1982 por el Presidente José López Portillo, parecía que finalmente iba a desaparecer el Reglamento Bancario, ya que los trabajadores de los bancos nacionalizados pasarían a formar parte del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y se esperaba que por fin, los trabajadores de las instituciones restantes, estuvieran regidos en sus relaciones laborales por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo como se verá en el siguiente inciso, ésto no fue así.

5.- NACIONALIZACIÓN DE LA BANCA.

Este punto es muy importante resaltarlo, ya que la Nacionalización de la Banca Privada decretada en nuestro país en 1982, tuvo enormes repercusiones, no sólo en la economía, sino también en el ámbito jurídico laboral de los trabajadores bancarios.

Por la trascendencia de lo citado, es necesario precisar la situación jurídica laboral de los trabajadores de las Organizaciones Auxiliares del Crédito, las

Instituciones de Fianzas y las Instituciones de Seguros, a partir del Decreto de Nacionalización, publicado en el Diario Oficial el 1° de septiembre de 1982.

El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, regula a los trabajadores de las Instituciones de Crédito, Organizaciones Auxiliares, las Instituciones de Fianzas y las Instituciones de Seguros.

A partir de la Expropiación de la Banca Privada, se modifica en parte la situación laboral de los empleados del sector financiero nacional, quedando algunos dentro del apartado "A" y otros dentro del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, surgiendo inquietudes sobre la aplicabilidad o no del citado Reglamento.

El artículo quinto del decreto de 1° de septiembre de 1982, que establece la nacionalización de la banca sólo señala, en relación a las organizaciones auxiliares que no son objeto de expropiación, sin definir la situación laboral de sus empleados, por lo que finalmente se concluyó que siguieron bajo el régimen del Reglamento Bancario, ya que nunca se dijo lo contrario. La misma situación se presentó con el Banco Obrero, S.A. y City Bank, N.A. (sucursal de banco extranjero con concesión del Gobierno Federal), únicos bancos no expropiados por el decreto ya mencionado.

"Posteriormente, con fecha 6 de septiembre de 1982, se publicó el Decreto mediante el cual, se confirió a los bancos nacionalizados la calidad de Instituciones Nacionales de Crédito, para lo cual se integraría un Consejo Consultivo Asimismo en el artículo 3° del Decreto se concedió al órgano citado la

facultad de proponer, en su oportunidad, las normas conducentes a regir las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones nacionales de crédito... conforme a las disposiciones del Apartado B del artículo 123 Constitucional, permaneciendo entre tanto reguladas por el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sin menoscabo de los derechos y prestaciones de que actualmente disfrutan".⁶

Ahora bien, en el Diario Oficial del 17 de noviembre de 1982, se publicó el Decreto que incorpora las relaciones laborales de los trabajadores bancarios al texto constitucional, mediante la adición de la fracción XIII bis al apartado "B" del artículo 123.

La fracción adicionada es la siguiente. "Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 (las que presten el servicio público de banca y crédito), regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado."

Al respecto algunos autores señalan, con cierta razón, que la inclusión del trabajo bancario en el marco laboral citado, se hizo con el afán de limitar su derecho de huelga, dado lo difícil que resulta configurar las causas de procedencia de la misma en el ámbito burocrático.

"Curiosamente el nuevo régimen no sería para todos. Como sujetos merecedores de excepción, quedaban fuera el Banco Obrero, el National City Bank, las instituciones auxiliares de crédito, las compañías de seguros y el Banco

⁶ Dávalos, José. *op. cit.*, Pág. 205.

Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada. Para los primeros se mantuvo en vigor el viejo Reglamento.... Las fuerzas armadas siguieron sometidas a su régimen de excepción."⁹

Ese cambio tan brusco como el que sufrieron los trabajadores bancarios en 1982, propició que la adecuación normativa a su nueva situación fuera difícil. El sistema compensatorio utilizado para dichos trabajadores, consistente en concederles prestaciones superiores en algunos rubros a cambio de restricciones en otros, daba lugar a la inquietud de si era obligación de las instituciones el seguir otorgando esas concesiones especiales.

La incertidumbre provocada dio lugar a todo tipo de propuestas formuladas por las partes interesadas. Así en el mes de febrero de 1983, se hizo circular con insistencia la idea de sustraer del régimen laboral del artículo 123 Constitucional a los trabajadores bancarios para pasarlos al sistema disciplinario que corresponde a los militares, los marinos y las fuerzas de seguridad pública.

"Se trata de sacar a los trabajadores de la banca de la fracción XIII bis, apenas creada el 17 de noviembre de 1982, que los incorporó al régimen de los trabajadores al servicio del Estado y de llevarlos al sistema de reglamentos especiales."¹⁰

También, a mediados de 1983, existió la idea de crear un apartado "C" para los trabajadores bancarios, lo cual no fue del agrado de muchos ocasionando por el contrario críticas como las del líder de la CTM, Fidel Velázquez, en el sentido de

⁹ De Buen Lozano, Néstor. "Los Trabajadores de Banca y Crédito". México 1984. Editorial Porrúa, Pág. 9.

¹⁰ Dávalos, José, *op. cit.*, Pág. 206.

que este tipo de medidas dividen al proletariado, y que "de seguir así, no alcanzarán las letras para tanto apartado", como consecuencia se desechó la propuesta.

Finalmente, la incertidumbre terminó con la expedición de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial del 30 de diciembre de 1983 y que entró en vigor el 1° de enero de 1984.

La Ley Reglamentaria en cuestión cuenta con veinticuatro artículos, pero a través de un mecanismo de complementación, considera aplicables las disposiciones de los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cuanto no se le opongan.

Esta Ley Reglamentaria, como se señaló en su exposición de motivos, tiene por objeto fijar el marco jurídico de las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones de crédito, incorporando al régimen al que han estado sujetos y respetando especialmente las prestaciones que con tanto esfuerzo han logrado, y haciendo compatible su estatuto laboral con el establecido para los trabajadores al servicio del Estado.

De la exposición de este capítulo podemos manifestar, que la situación laboral los trabajadores bancarios, a pesar de sus inconformidades, aún no está definida, prueba de lo anterior lo constituye la nacionalización de la banca sucedida en 1982 la cual provocó, como se mencionó anteriormente, que dichos trabajadores fueran sustraídos de su Reglamento Bancario, para ser colocados

dentro del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y posteriormente en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis de dicho apartado.

Lo anterior se confirma con la reprivatización de la banca ocurrida en 1990, durante el mandato del Presidente Carlos Salinas de Gortari, ya que nuevamente los trabajadores bancarios, en este caso de las instituciones de banca múltiple, fueron sustraídos de dicha ley para ser regulados en la actualidad por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y en consecuencia por la Ley Federal del Trabajo.

Ahora habrá que esperar, si en un futuro el Gobierno Federal desea algún otro cambio, quizás el que las relaciones laborales de los trabajadores de las actuales sociedades nacionales crédito se rijan también por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, ya que después de tantas modificaciones al régimen laboral de los bancarios, cualquier cosa puede suceder.

CAPÍTULO II

REPRIVATIZACIÓN DE LA BANCA NACIONALIZADA

- 1.- REFORMAS CONSTITUCIONALES SOBRE LA DESINCORPORACIÓN DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO.
- 2.- PROMULGACIÓN DE LA LEY DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO.
- 3.- DESINCORPORACIÓN DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO.
- 4.- EL ÁMBITO JURÍDICO DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 5.- LAS AUTORIDADES EN EL RÉGIMEN LABORAL BANCARIO.

CAPÍTULO II

REPRIVATIZACIÓN DE LA BANCA NACIONALIZADA

1.- REFORMAS CONSTITUCIONALES SOBRE LA DESINCORPORACIÓN DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO.

Antes de mencionar las reformas legislativas que propiciaron la desincorporación de las sociedades nacionales de crédito, consideramos factible primeramente, analizar las modificaciones de que fue objeto nuestra Constitución como consecuencia del decreto que nacionalizó la banca en 1982, que como se mencionó en el capítulo anterior originó un cambio trascendental en el ámbito laboral de los trabajadores bancarios.

"El día 1° de septiembre de 1982, y como resultado del poder ilimitado que había adquirido la banca privada, al grado de constituir un factor de determinación económica cuyos efectos repercutían al ámbito político, el Presidente López Portillo anunció la trascendental decisión de nacionalizarla: "Estas son nuestras prioridades críticas. Para responder a ellas he expedido en consecuencia dos decretos: uno que nacionaliza los bancos privados del país y otro que establece el control generalizado de cambios, no como una política superveniente del más vale tarde que nunca, sino porque hasta ahora se han dado las condiciones críticas que lo requieren y justifican. Es ahora o nunca. Ya nos saquearon. México no se ha acabado. No nos volverán a saquear."¹¹

¹¹ Dávalos, José. *op. cit.*, Pág. 436.

El Ejecutivo Federal envió a la Cámara de Diputados, el 21 de septiembre de 1982, las reformas a la Constitución por las que se hizo irreversible la nacionalización y se incluyó a los trabajadores bancarios en el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; esto último mediante la adición de la fracción XIII bis al citado precepto. Dichas reformas se dieron a conocer mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de noviembre de 1982, cuyo principal contenido se transcribe a continuación:

"Artículo primero.- Se adiciona un párrafo quinto al artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como sigue:

Art. 28.-.....

.....

.....

.....

Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este artículo la prestación del servicio público de banca y crédito. Este servicio será prestado exclusivamente por el Estado a través de instituciones, en los términos que establezca la correspondiente ley reglamentaria, la que también determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquéllas en apoyo de las políticas de desarrollo nacional. El servicio público de banca y crédito no será objeto de concesión a particulares.

Artículo segundo.- Se modifica la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como sigue:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, cinematografía, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123:

Artículo tercero.- Se modifica la fracción XVIII del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como sigue:

XVIII. Para establecer casas de moneda, fijar las condiciones que ésta deba tener, dictar reglas para determinar el valor relativo de la moneda extranjera y adoptar un sistema general de pesas y medidas;

Artículo cuarto.- Se adiciona el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la fracción XIII bis, como sigue:

B.-.....

I a XIII.-.....

XIII bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.”¹²

De las modificaciones referidas, cabe destacar el cambio que sufrieron en su régimen jurídico tanto las instituciones de crédito, quienes fueron sustraídas de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares para ser colocadas en la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito expedida en 1982, como sus trabajadores que pasaron a formar parte del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional y posteriormente de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis de dicho Apartado, lo anterior se debe a la transformación de las citadas instituciones, que de sociedades anónimas, propiedad de particulares, se convirtieron en sociedades nacionales de crédito, propiedad del Gobierno Federal.

Sin embargo, con la nacionalización de la banca, los trabajadores gozaron de los beneficios de dicha transformación al ser sustraídos del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones

¹² *Apud.* Acosta Romero, Miguel. “Legislación Bancaria”, México 1989, Editorial Porrúa, Segunda Edición, Págs. 183 y 184.

Auxiliares, para ser incluidos en el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, ya que en éste disfrutaron al fin de los derechos sindicales que durante tanto tiempo se les había negado.

Ahora bien, la mayoría de las sociedades nacionales de crédito no permanecieron más de ocho años bajo la tutela del Gobierno Federal, toda vez que el 2 de mayo de 1990, el entonces presidente Carlos Salinas de Gortari presentó a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa que nuevamente modificaría los artículos 28 y 123 constitucionales propiciando otra vez un giro en el régimen laboral de los trabajadores bancarios.

En dicha iniciativa, para justificar la reforma al Artículo 123 Constitucional, se mencionó lo siguiente:

"El proyecto de reformas que presenta el Ejecutivo a mi cargo permitirá establecer, en la ley secundaria que estructure y regule el nuevo sistema bancario (Ley de Instituciones de Crédito), disposiciones conforme a las cuales éste quede integrado con entidades de la administración pública federal y con empresas de participación mayoritaria de los particulares. Por tanto, se requiere modificar el texto del Artículo 123 Apartado "B", fracción XIII bis Constitucional, para que las relaciones laborales entre instituciones de crédito correspondientes al sector social y al privado y sus trabajadores, se rijan por lo dispuesto en el Apartado "A" del propio Artículo 123.

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."

La propuesta de reformas, fue aprobada por el H. Congreso de la Unión y posteriormente publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 27 de junio de 1990, quedando el decreto respectivo en los siguientes términos:

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

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

Artículo 123.-.....

A.....

XXXI.....

a) Ramas industriales y servicios.

21.....

22. Servicios de banca y crédito.

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

Artículo 123.-.....

B.....

XIII bis.- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus

relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

"Las mencionadas reformas corresponden al proceso de reprivatización bancaria, es decir, se enmarca en el restablecimiento del régimen mixto de prestación de los servicios de banca y crédito."¹³

Una vez más, los trabajadores de banca y crédito padecen los efectos de la política económica asumida por el Gobierno Federal, sin embargo si existe algo positivo en todo esto, es que a pesar de las transformaciones de los bancos, dichos trabajadores continuaron conservando los derechos que habían adquirido tiempo atrás.

2.- PROMULGACIÓN DE LA LEY DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO.

La Ley de Instituciones de Crédito (LIC), fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 18 de julio de 1990, sustentando su existencia en las reformas constitucionales que el Ejecutivo Federal presentó al Congreso de la Unión el día 2 de mayo de ese mismo año, es una consecuencia más de la política económica adoptada en ese entonces por el gobierno.

Dicha ley tiene por objeto: "...regular los términos en los que el Estado ejercerá la rectoría del Sistema Bancario Mexicano; la prestación del propio servicio de banca y crédito; las características de las instituciones bancarias; la

¹³ Dávalos, José. *op. cit.*, Pág. 444.

organización y funcionamiento de las mismas; su sano y equilibrado desarrollo, y las medidas tendientes a proteger los intereses del público."¹⁴

Si bien es cierto, que la LIC se integra por disposiciones de carácter esencialmente mercantil, también debe señalarse que dicho ordenamiento incluye curiosamente, en sus artículos 82 y 121, normas de carácter laboral, por su importancia y con el fin de analizar su contenido, se transcribe el primero de ellos a continuación:

Artículo 82.- El personal que las instituciones de crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de fideicomisos, no formará parte del personal de la institución, sino que, según los casos se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo, cualesquier derechos que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución de crédito, la que en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte afectará, en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso.

Aparentemente el artículo 82, se refiere sólo a los trabajadores de los fideicomisos, que de acuerdo a la ley no forman parte de las instituciones de crédito, sin embargo, muchos tratadistas mencionan lo contrario, al señalar que a dichos trabajadores debiera aplicarse el mismo régimen laboral que para los trabajadores de las instituciones fiduciarias, es por ello la importancia de mencionar, aunque sea de manera breve, el dilema en comentario.

"A partir de 1941, se han destacado tanto a nivel práctico como teórico, aspectos del régimen legal que debe aplicarse a los trabajadores que las

¹⁴ Iniciativa de Ley de Instituciones de Crédito, del 28 de junio de 1990, sometida a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión por el C. Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari.

instituciones de crédito ocupan para cumplir funciones que les encomiendan, en los diversos contratos de fideicomiso que tienen celebrados en sus Departamentos o Dependencias Fiduciarias.

En nuestra opinión el problema se presentó porque en la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941 (D. O. 31-V-1941), ya derogada, artículo 45 fracción XIV, se estableció lo que enseguida se transcribe:

ART. 45.- La actividad de las Instituciones Fiduciarias se someterá a las siguientes reglas:

.....

XIV. El personal que las instituciones fiduciarias utilicen directa o exclusivamente para el desempeño de mandatos o comisiones o la realización de fideicomisos, no formará parte del personal de la institución, sino que, según los casos, se considerará al servicio del mandante o comitente o del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo, cualesquier derechos que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución fiduciaria, la que, en su caso, para cumplir con las disposiciones que la autoridad competente dicte, afectará, en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso, de acuerdo con lo que establece la fracción III de este artículo.¹⁵

Los problemas de la fracción comentada se repiten, aunque con algunas modificaciones, en las diferentes leyes que siguieron a la LGICOA, con excepción de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito de 1982, dichos ordenamientos son: Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito de 1985 y actualmente la Ley de Instituciones de Crédito.

¹⁵ Acosta Romero, Miguel. *op. cit.*, Pág. 114.

Cabe señalar que en cada uno de dichos ordenamientos, ya no se contempló simplemente en una fracción lo relativo a los trabajadores de los fideicomisos, sino que se estableció su contenido en un artículo exclusivo (art. 63 de la LRSPBC-85 y posteriormente art. 82 de la LIC).

No obstante, el dilema de los trabajadores de los fideicomisos continúa, ya que se considera que existe una contradicción, en la fracción comentada y actualmente en el texto del artículo 82 de la LIC, "...pues por una parte niega la relación laboral y por la otra dice que los trabajadores ejercerán sus derechos en contra de la institución fiduciaria, la que para cumplir con las resoluciones de las autoridades competentes afectará los bienes materia del fideicomiso."¹⁶

"Es evidente que el patrimonio no puede tener derechos y obligaciones, ni tiene personalidad jurídica propia y esto se ha sostenido en virtud de que el fideicomiso es un contrato y en consecuencia no tiene personalidad jurídica propia, quienes tienen personalidad son las partes en ese contrato o sea: a) fideicomitente, b) fiduciario, c) fideicomisario (en el caso de que exista).

Las diferentes leyes que regularon y regulan al fideicomiso y al fideicomiso público hasta julio de 1990, LGICOA, LRSPBC de 1982 y 1985, ya abrogadas, la LGTOC, LOAPF, LFEP, LPCGPF y la LIC, en ninguno de sus artículos previenen expresamente el dotar de personalidad jurídica al fideicomiso.

Afirmamos lo anterior, en virtud de que se han llegado a expresar opiniones, a nuestro modo de ver, en forma ligera y superficial en el sentido de que al

¹⁶ *Ibidem*. Pág. 115.

considerarlo la LOAPF en sus artículos 1°, 3°, fracción III y 47, como entidad paraestatal, por ese hecho tienen personalidad jurídica y patrimonio propio.”¹⁷

“Estimamos que en los fideicomisos, la relación de subordinación no se da entre el patrimonio dado en fideicomiso y los trabajadores, sino que la dirección es del banco o de su representante y la subordinación es también respecto de los funcionarios del banco, más no de una persona inexistente como es el patrimonio dado en fideicomiso, que no puede dar órdenes ni dirección a los trabajadores y quienes dan órdenes en el banco, son los delegados fiduciarios de la propia institución, que no son trabajadores del fideicomiso, sino del banco.

Aún en la relación laboral bancaria regulada por las nuevas leyes, existe subordinación de los trabajadores respecto de los delegados fiduciarios y demás funcionarios bancarios.

Creemos que también es aplicable el principio de Derecho Laboral que dice, que a trabajo igual debe corresponder salario igual, entendiendo por salario, el conjunto de prestaciones que recibe el trabajador a cambio de su trabajo ordinario, y en este aspecto consideramos que los trabajadores de fideicomisos realizan una serie de actividades que son iguales a las que llevan a cabo los trabajadores bancarios y que no existe razón alguna para establecer una diferencia en cuanto a las prestaciones que se les paguen por el hecho de que formalmente la ley, o en su caso el legislador, quiso privarlos de ese derecho sin fundamentación alguna, puesto que no se ha encontrado el razonamiento o la explicación de por qué el legislador tomó esta medida que consideramos un tanto caprichosa.

¹⁷ *Ibidem*, Pág. 117.

A mayor abundamiento, los trabajadores de los fideicomisos trabajan en las mismas oficinas de los bancos y a veces en el mismo local y en lugares que comparten con los trabajadores bancarios.

El salario y las demás prestaciones les son pagados por la institución de crédito, por lo tanto los trabajadores de los fideicomisos deben considerarse trabajadores bancarios con todos sus derechos y obligaciones.¹⁸

Por otra parte, el artículo 121 de la LIC, plantea igualmente problemas de gran intensidad, por su importancia se transcribe:

Artículo 121.- Con el fin de que no se afecten los intereses del público en cuanto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles a las instituciones, en los casos de emplazamiento a huelga, antes de la suspensión de las labores, y en términos de la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en ejercicio de sus facultades, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria (actualmente Comisión Nacional Bancaria y de Valores), cuidará que para el fin mencionado, durante la huelga permanezca abierto el número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores, que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarios.

En este particular, el problema es de otras características pero no menos importante, ya que se considera limita el derecho de huelga de acuerdo a lo siguiente:

"En primer lugar, porque se miente descaradamente invocando que la medida se apoya en la LFT. Puede advertirse que no se cita un precepto concreto. En segundo término porque se subordina a la JFCA a la decisión de la

¹⁸ *Ibidem*, Pág. 129.

CNB, actualmente Comisión Nacional Bancaria y de Valores. Finalmente porque se plantea una huelga en la que los trabajadores deben seguir laborando y todo ello para que no se afecten los intereses del público."¹⁹

La Ley Federal del Trabajo se refiere en dos casos diferentes a la continuación de los trabajos durante la huelga. Primero, en el artículo 466 que impone la obligación de continuar la prestación de los servicios en medios de transporte hasta llegar al punto de destino y en los hospitales, sanatorios, y demás establecimientos análogos, en tanto se pueda trasladar a los pacientes a otros establecimientos. Segundo, en el artículo 935 que ordena constituir guardias durante la huelga para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos.

Se trata en el primer caso, de garantizar la continuación temporal de un servicio indispensable, que no podría interrumpirse, pero no de mantener el trabajo por tiempo indefinido. En el segundo, de preservar la subsistencia del centro de trabajo.

"No se pretende, en cambio satisfacer necesidades de la clientela, por muy importante que sea el servicio. No hay que olvidar que los servicios de banca y crédito no se ejercen en forma monopólica por lo que el cierre de un banco no tiene porque afectar seriamente a la comunidad sin que, por otra parte, exista norma alguna en México que anteponga los intereses de la comunidad sobre los trabajadores huelguistas."²⁰

¹⁹ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, Pág. 555.

²⁰ *Ibidem*, Pág. 556.

"La fórmula de la LIC sobrepasa, aún suponiendo que nuestra Constitución tolerase alguna limitación al derecho de huelga, lo que evidentemente no ocurre, además en un servicio que no tiene en absoluto el carácter de esencial, partiendo del supuesto de la pluralidad de sujetos encargados de los servicios de banca y crédito.

La conclusión no puede ser más negativa: para no alterar la LFT y provocar alguna reacción contraria, el sistema político mexicano cambia de vehículo y se apoya en el derecho mercantil para restringir, anticonstitucionalmente, el derecho de huelga. Con ello se rompe el principio sin el cual un sistema jurídico se convierte en un caos."²¹

Parece interesante hacer notar la contradicción jurídica que entraña, tanto la LGICOA como la LIC, actualmente vigente, puesto que no deja de ser un problema el hecho de que una legislación bancaria y de crédito, regule derechos laborales que teórica y constitucionalmente corresponde regular a una ley de carácter estrictamente laboral y más aún cuando las mencionadas leyes, cada una en su respectiva vigencia, en lugar de conceder derechos a los trabajadores se los restringe, de donde surge la duda si el artículo 82 y 121 de la LIC antes referidos, son constitucionales, de acuerdo con el artículo 123, como del 73, fracción X, último párrafo, pues en este se dice que el Congreso de la Unión está facultado para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 y por ningún lado que se analice la LIC puede considerarse una ley del trabajo, reglamentaria del multicitado artículo 123 constitucional.

²¹ *Ibidem*. Pág. 557.

3.- DESINCORPORACIÓN DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO.

En líneas anteriores se mencionaron las repercusiones de la nacionalización de la banca, también llamada expropiación o estatización, las reformas constitucionales que fueron su consecuencia inmediata, el cambio de régimen laboral de los trabajadores de las instituciones de crédito nacionalizadas, las reformas constitucionales que propiciaron la reprivatización de la banca y finalmente la expedición de la Ley de Instituciones de Crédito que regula las actividades del sistema bancario mexicano.

Ahora los siguientes comentarios se refieren propiamente a la desincorporación de las sociedades nacionales de crédito, también llamada reprivatización o desnacionalización de la banca, ocurrida en 1990 durante el mandato del presidente Carlos Salinas de Gortari.

Si bien es cierto, que la reprivatización de la banca tiene un matiz esencialmente económico y político, como veremos, la transformación de nueva cuenta de algunos bancos, de sociedades nacionales de crédito a sociedades anónimas, no sólo provocó que dichas instituciones cambiaran de propietarios, sino que también en este caso, los trabajadores de las mismas cambiaron de patrones.

"El servicio público de banca y crédito, de acuerdo con la iniciativa de decreto que modifica los artículos 28 y 123 constitucionales -enviada a la Cámara de Diputados el miércoles pasado (2 de mayo de 1990)-, dejará de ser una área

estratégica y prioritaria del Estado y pasará a ser tan sólo "una muy importante actividad", susceptible de quedar bajo el control de particulares.

Aunque se veía venir, por los afanes gubernamentales de liberación económica -propios y exigidos-, el anuncio de la reprivatización bancaria sorprendió a todo mundo, incluidos funcionarios bancarios, no se diga la gran masa de empleados, muchos de los cuales bien a bien no sabían, el viernes 4 mayo de 1990, de que se trataba.

Y es que, en efecto, no había indicios, ni documentales, ni discursivos o en los hechos, que apuntaran a un repentino retiro estatal -o al menos, a un anuncio precipitado- del sistema bancario nacional. Durante su campaña por la presidencia, Salinas de Gortari siempre defendió la propiedad estatal de la banca. Si criticó fallas y defectos del sistema y le reconoció avances y virtudes, pero nunca dejó entrever, ni expresa ni implícitamente, la posibilidad de un cambio de manos. Prometió, para los bancos, una inserción más sólida en la actividad económica; pero no su venta."²²

De acuerdo a lo anterior, es evidente la expectativa que existía por saber el resultado de las transformaciones de las instituciones de crédito que iban a reprivatizarse, no sólo para los inversionistas mexicanos, de los que se señaló que seguramente adquirirían los bancos, de los que alguna vez fueron dueños, sino también para los trabajadores de dichas Instituciones, quienes tenían gran nerviosismo por su futuro.

²² Acosta, Carlos, "El dinero no viene y Salinas vende casi lo único que quedaba: la banca". Revista: "PROCESO", No. 705, México, 7 de mayo de 1990, Págs. 6 y 7.

"Los trabajadores bancarios vuelven a vivir la incertidumbre que representa la privatización de la banca. Sus sindicatos, que surgieron con la nacionalización de 1982, no pudieron sacudirse el tutelaje de las autoridades de los bancos y, en consecuencia, hoy enfrentan problemas de bajos salarios, sobrecargas de trabajo, falta de capacitación y ausencia de vida sindical."²³

"La privatización no garantiza, dicen los trabajadores, que su situación mejore. Por el contrario. Y si se toma en cuenta la experiencia de casos anteriores en que el gobierno ha tenido que eliminar los sindicatos para privatizar, las organizaciones sindicales bancarias, aunque son consideradas en su mayoría "blancas" o de protección, están en peligro o corren el riesgo de que sus prestaciones sean reducidas todavía más.

En principio, la iniciativa del Presidente de la República, enviada el 2 de mayo, fractura ya a la Fenasib, porque coloca a unos trabajadores en el apartado "A" y a otros en el "B".²⁴

Con esto, se observa claramente la inseguridad que privaba en ese entonces entre los trabajadores de las instituciones crediticias. Sin embargo, para calmar sus presiones y tranquilidad de los mismos, el presidente Salinas de Gortari hizo efectiva su promesa que mencionó en dicha iniciativa, cuando en la Ley de Instituciones de Crédito, en su artículo octavo transitorio se estableció lo siguiente:

²³ Corro, Salvador. "Aunque la reprivatización da esperanzas a algunos trabajadores bancarios, la mayoría la teme". Revista: "PROCESO", No. 705, México, 7 de mayo de 1990, Pág. 12.

²⁴ *Idem.*

OCTAVO.- Las instituciones de banca múltiple que dejen de tener el carácter de entidades de la administración pública federal, mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que hayan venido otorgando.

Dichas instituciones seguirán sujetándose a las condiciones generales de trabajo expedidas por ellas, en tanto se celebren los correspondientes contratos colectivos, de los que serán titulares los sindicatos actualmente existentes. Estos y los que, en su caso, posteriormente se constituyan, continuarán integrándose por trabajadores que laboren en la misma institución.

No obstante, el beneficio de conservar dichas prestaciones, hace que los trabajadores bancarios se olviden de otros derechos laborales, sobre todo de carácter colectivo, esto se refleja en el contenido del segundo párrafo del citado transitorio, ya que algunos autores señalan correctamente, impide que los empleados de las instituciones de crédito privatizadas constituyan sindicatos industriales, es decir, formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial (art. 360, fracción III de la LFT), cuando dice que los sindicatos que posteriormente se constituyan, continuarán integrándose por trabajadores de la misma institución.

"Se trata de una violación rotunda, notoria y clínica, sin autonomías de por medio del principio de libertad sindical consagrado en la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional y del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT que dispone que los trabajadores y los empleadores, "sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

En todo ello aparece la sumisión vergonzante del Gobierno ante los nuevos amos económicos que lo lleva a romper la nueva estructura del Estado: Otras rupturas y sumisiones se hacen conducta habitual para lo que el Poder Legislativo, constituido con trampas al margen de la democracia, es cómplice vergonzante del neoliberalismo a ultranza del titular del Poder Ejecutivo."²⁵

Resulta evidente el problema de sindicalización de los empleados de las instituciones privatizadas, sin embargo, como mencione en líneas anteriores, se rescata el hecho de que los beneficios que han adquirido a través del tiempo, jamás se han visto reducidos, y ahora con la disposición referida, aunque sea de carácter transitorio, conservan de nueva cuenta sus privilegiadas prestaciones. "Parece lógico, de acuerdo al principio declarado en la LFT de que "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento (art. 394)."²⁶

4.- EL ÁMBITO JURÍDICO DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis fue publicada en el Diario Oficial de 30 de diciembre de 1983 y su vigencia comenzó el día 1° de enero de 1984.

²⁵ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, Pág. 554 y 555.

²⁶ *Ibidem*, Pág. 553.

El ámbito jurídico de esta Ley, se establece en su artículo 1º, ya que éste contiene los ámbitos espacial y personal de aplicación de dicho ordenamiento, al señalar que es de observancia general en toda la República y que rige las relaciones laborales de las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito (actualmente Instituciones de Banca de Desarrollo), del Banco de México y del Patronato del Ahorro Nacional.

En términos generales la Ley consta de 24 artículos, distribuidos en 6 capítulos que se denominan: Disposiciones Generales; Días de Descanso, Vacaciones y Salarios; Seguridad Social y Prestaciones Económicas; Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los Nombramientos; De la Federación Nacional de los Sindicatos Bancarios; y De la Supervisión de las Instituciones.

En forma expresa la Ley utiliza el sistema de complementación, en lo conducente, respecto de los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se refieren a Escalafón, Organización Colectiva de los Trabajadores, Condiciones Generales de Trabajo, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y procedimiento ante el mismo, medios de apremio y ejecución de laudos, correcciones disciplinarias y sanciones.

Además la Ley señala que en lo no previsto tendrá aplicación supletoria, en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la Costumbre, el Uso, los Principios Generales de Derecho y la Equidad.

Como un aspecto interesante cabe destacar la circunstancia de que la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, otorga a los empleados de confianza la posibilidad de reclamar por la vía jurisdiccional el pago de la Indemnización constitucional más 20 días de salario por cada año de servicios prestados cuando hubieren sido cesados sin causa justificada, como se desprende de la revisión del artículo 4°.

Asimismo se establece para los trabajadores de base, a diferencia de lo que ocurre para la burocracia en general, la indemnización de 3 meses más 20 días por cada año de servicios prestados, también establece la posibilidad de que el trabajador dé por terminada la relación laboral sin responsabilidad para él, solicitando el pago de la indemnización correspondiente.

"Analizando el sistema de terminación de los efectos de los nombramientos de los empleados bancarios, es importante señalar que por existir causales específicas, no son aplicables las que sobre ese particular establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En nuestra opinión las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito (ya que la relación laboral se establece con ellas y con el titular de las mismas), no están obligadas a solicitar autorización para dar por terminados los efectos de los nombramientos en los términos que marca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero si les resulta aplicable la obligación de proporcionar al trabajador rescindido el aviso que justifique tal medida en los términos de lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, o en su caso, notificar dicha rescisión mediante el procedimiento que prevé la propia Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente no existe obligación de levantar actas administrativas con todos los requisitos a que se refiere el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque dichas actas van en razón del procedimiento de autorización que establece la Ley Laboral Burocrática y sirven para acreditar las causales de cese de la fracción V del artículo 46 de esta Ley."²⁷

Ahora bien, en la actualidad el ámbito de aplicación de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, se ve reducido considerablemente después de la reprivatización de 1990, ya que las instituciones de la banca comercial, que eran sociedades nacionales de crédito, dejaron de pertenecer al Gobierno Federal y por consiguiente ya no rigen sus relaciones laborales por dicha ley, para ser reglamentadas hoy en día por la Ley Federal del Trabajo.

En tal virtud, la Ley Laboral Bancaria sólo es aplicable a las instituciones que permanecieron ajenas al proceso de reprivatización, es decir, a las Instituciones de Banca de Desarrollo, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

Actualmente las Instituciones de Banca de Desarrollo son: Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (BANOBRAS), Banco Nacional de Crédito Rural (BANRURAL), Banco Nacional de Comercio Interior (BNCI), Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT), Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada (BANJERCITO), Nacional Financiera (NAFIN) y Financiera Nacional Azucarera (FINA), todas Sociedades Nacionales de Crédito.

²⁷ Herrán Salvatti, Mariano, *et al.*, "Legislación Burocrática", México 1986, Editorial Porrúa. Págs. 186 y 187.

En cuanto a la inclusión del Patronato del Ahorro Nacional (PAHNAL), en el citado ordenamiento laboral, se mencionó que: "...se debe a que corresponde a dicho organismo descentralizado captar los ahorros del público para destinarlos exclusivamente a la ejecución o financiamiento de obras públicas esenciales y de plantas industriales que directamente produzcan un acrecentamiento de los ingresos públicos, y sus trabajadores se encuentran sujetos al mismo régimen jurídico de los trabajadores bancarios."²⁸

Finalmente, cabe señalar que el Banco de México ya no está sujeto en su totalidad al régimen de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, al menos en lo que se refiere a los condiciones generales de trabajo y tabuladores de sueldos, ya que éstas de manera obligatoria deben ser sometidas por las Instituciones de Banca de Desarrollo y el PAHNAL, a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de conformidad con los artículos 11 y 18 de dicha Ley. Sin embargo, el Banco Central en su nueva legislación (artículo 46, fracción XVII de la Ley del Banco de México), tiene la facultad de aprobar sus condiciones laborales y tabuladores salariales, situación que evidentemente lo pone por encima de las demás instituciones, las cuales tienen que atender, en su caso, las observaciones que hiciera dicha Dependencia a sus documentos.

²⁸ Iniciativa de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del 29 de noviembre de 1983, sometida a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión por el C. Presidente de la República, Miguel de la Madrid Hurtado.

5.- LAS AUTORIDADES EN EL RÉGIMEN LABORAL BANCARIO.

En el sector bancario, son diversas las instancias que en el transcurso del tiempo, han conocido y resuelto los conflictos laborales entre las instituciones de crédito y sus trabajadores.

Al respecto el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1937, de manera inconstitucional, "...facultó a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, para resolver cualquier problema que surgiera entre alguna institución y alguno o algunos de los miembros de su personal por cualquier motivo que se relacionara con el trabajo, así como para interpretar el reglamento bancario. En caso de que los empleados inconformes no aceptaran el laudo que la Secretaría de Hacienda elaborara, podían acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para ventilar el asunto en forma ordinaria, mediante procedimiento en el que se le daba intervención a la Comisión Nacional Bancaria, para efectos de que sostuviera sus puntos de vista."²⁹

En este sentido, se pasó por alto lo dispuesto en la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, como se mencionó anteriormente, ya que el legislador de ese entonces creó un procedimiento administrativo de conciliación para resolver los conflictos entre las instituciones y sus empleados, lo cual era contrario a dicho precepto que establece: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje..."

²⁹ Acosta Romero, Miguel, *op. cit.*, Pág. 12.

Posteriormente, con la nacionalización de 1982 y la expedición de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, existían dos autoridades competentes para conocer de los conflictos laborales de los trabajadores bancarios.

La primera continuaba siendo la Comisión Nacional Bancaria, ya que ésta aún conocía de los conflictos entre los trabajadores y las instituciones de crédito no nacionalizadas (Banco Obrero y el Citybank, N.A.), y las organizaciones auxiliares del crédito, las cuales no fueron incluidas en el decreto expropiatorio publicado el 1° de septiembre de 1982, por lo que siguieron bajo el régimen del Reglamento Bancario.

En cuanto a la segunda autoridad laboral bancaria, ésta encuentra su competencia en el artículo 5° de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, que hace alusión a las disposiciones del Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como un ordenamiento supletorio de dicha ley, por lo que corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conocer de los conflictos que se susciten entre las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito (actualmente Instituciones de Banca de Desarrollo), Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional y sus trabajadores.

En este caso, no causó polémica la intervención del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que era lógico que los trabajadores que prestaban sus servicios a las instituciones de crédito, propiedad del Estado, solucionarían sus conflictos ante dicho tribunal, que conoce de todos los juicios laborales donde participan las dependencias y la mayoría de las entidades de la Administración Pública Federal.

Se considera que el cambio referido, fue benéfico para la clase trabajadora de las instituciones nacionalizadas, posteriormente sociedades nacionales de crédito, toda vez que los conflictos que tuvieran con dichas instituciones serían sometidos al arbitrio, ahora sí, de una autoridad judicial y por una sola ocasión, y no como sucedía en el Reglamento Bancario que establecía que las diferencias que se suscitaban, tenía que conocer primero la Comisión Nacional Bancaria y después en caso de alguna inconformidad la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la intervención de la citada Comisión, que como señalamos su competencia era inconstitucional.

Por otra parte, a propósito de la Comisión Nacional Bancaria, ésta actualmente sólo tiene facultades de carácter administrativo que le encomienda la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, como lo es determinar los días de descanso complementarios a la Ley Federal del Trabajo, que son en realidad los días que las instituciones de crédito deben cerrar sus puertas y suspender sus operaciones (art. 7°).

En relación a los tabuladores de sueldos, donde las instituciones referidas fijan y regulan los salarios de su personal, la Comisión tiene la facultad de conocerlos y remitirlos a las dependencias correspondientes para su aprobación (art. 11). Sin embargo, en la actualidad dicha Comisión ya no interviene en lo absoluto con los tabuladores de sueldos de las instituciones, quienes ahora los envían directamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para su aprobación, por lo que el precepto referido no se aplica en lo que corresponde a la participación del citado Organismo.

Asimismo, la Comisión tiene la facultad de aprobar los programas que elaboren las instituciones, en relación a la capacitación y adiestramiento que le permita a sus empleados elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo (art. 15).

Finalmente, la Secretaría de Hacienda es la encargada de supervisar, a través de la multicitada Comisión, que las instituciones cumplan en todo momento con las obligaciones que les impone la Ley Reglamentaria (art. 24). Sin embargo, en la práctica este precepto no tiene la fuerza y validez suficiente, ya que cualquier conflicto entre alguna institución y su trabajador éste directamente acude al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sin la intervención de la Comisión Nacional Bancaria, por lo que la facultad que tiene de vigilar y supervisar el cumplimiento de la ley es inoperante.

No obstante lo anterior, cabe señalar que de conformidad con el artículo 4°, fracción XIX de la Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, dicho Organismo sí interviene en la aplicación de sanciones administrativas, cuando los funcionarios de las instituciones mencionadas han contravenido las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, lo cual les ha ocasionado su despido y la inhabilitación temporal para ejercer cualquier empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Ahora bien, después de reprivatizada la banca en 1990, como se mencionó anteriormente, tanto las instituciones crediticias que se privatizaron como sus trabajadores quedaron bajo el régimen del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia la única autoridad competente para conocer de sus conflictos laborales es la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje, por considerarse el servicio de banca y crédito competencia exclusiva de esa autoridad.

De acuerdo a los comentarios vertidos, se puede establecer que en la actualidad las autoridades que conocen de los conflictos laborales en el sector bancario son el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en lo que se refiere a las Instituciones de Banca de Desarrollo, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que conoce de los conflictos de las demás instituciones de crédito, conocidas como instituciones de banca múltiple o banca comercial.

No se menciona a la Comisión Nacional Bancaria como autoridad laboral, ya que ésta tiene sus facultades en el Reglamento Bancario, el cual reconocen las entidades del sistema financiero ya no se aplica, aunque en este caso no exista apoyo legal que lo justifique.

Por lo antes expuesto, para concluir este capítulo podemos señalar que los trabajadores de las instituciones crediticias, sean sociedades nacionales de crédito o sociedades anónimas, no dejarán de estar sujetos a la situación económica que prive en nuestro país, lo cual no debería de ser, ya que los derechos de la clase trabajadora están protegidos por la Constitución. Sin embargo, los empleados bancarios han permitido limitaciones al ejercicio de sus derechos laborales a cambio de mejores salarios y prestaciones, esto es, ceder en lo colectivo con tal de mantener sus condiciones individuales de trabajo que por ahora los coloca por encima del común de los trabajadores.

CAPÍTULO III

CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO

- 1.- NATURALEZA JURÍDICA DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO.**
- 2.- INSTITUCIONES DE CRÉDITO DE BANCA MÚLTIPLE.**
- 3.- INSTITUCIONES DE CRÉDITO DE BANCA DE DESARROLLO.**
- 4.- RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.**

CAPÍTULO III

CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO

1.- NATURALEZA JURÍDICA DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO.

En el desarrollo de este documento, se ha mencionado constantemente a las instituciones de crédito como la empresa donde los trabajadores bancarios cumplen con el desempeño de sus labores, sin embargo, no hemos comentado nada en particular sobre dichos centros de trabajo, por lo que considero relevante mencionar algunos aspectos de dichas instituciones, ya que éstas fueron el principal objeto de los cambios en la política económica de 1982 y 1990, en tanto que el régimen laboral de sus trabajadores ha sido una consecuencia más de esos cambios.

En tal virtud, es importante determinar la naturaleza jurídica de las sociedades nacionales de crédito, ya que en este tipo de sociedades, como se mencionó en páginas anteriores, se reconoció por primera vez los derechos colectivos de los empleados de banca y crédito al pasar éstos al régimen laboral del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

En la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito de 1982, así como en la Ley de 1985, del mismo nombre, establecían que dichas sociedades son instituciones de derecho público (art. 7, LRB-82 y art. 9º LRB-85),

a su vez los dos ordenamientos comentados señalaban en su correspondiente artículo 1º, que se trata de ordenamientos públicos.

"La nueva Ley de Instituciones de Crédito no califica ya a las sociedades de Banca de Desarrollo como entidades de derecho público y regula la operación tanto de los bancos privados como de los de desarrollo en forma unitaria, es decir, por preceptos aplicables a las dos especies de bancos, sin embargo, el artículo 30 de la mencionada ley se concreta a decir que son entidades de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, constituidas con el carácter de Sociedades Nacionales de Crédito."³⁰

Ahora bien, debe comentarse que no ha sido fácil ni para los propios tratadistas determinar la naturaleza jurídica de dichas sociedades, ya que si bien es cierto que son entidades de la Administración Pública Federal, de acuerdo con la Ley y artículo referido y el artículo 46, fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, también es cierto que realizan actos típicamente de comercio regulados por el Código de Comercio y la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito en muchas de las operaciones, específicamente en las de fideicomiso y en las de créditos refaccionarios y de habilitación y avío, por lo que se ha considerado que existe una dualidad de regímenes jurídicos aplicables a las sociedades nacionales de crédito, el de derecho público y el de derecho privado.

No obstante, la aplicación del derecho privado para este tipo de sociedades, existe la problemática de si son o no sociedades mercantiles, pues por sus

³⁰ Acosta Romero, Miguel, "Derecho Bancario", México 1991, Editorial Porrúa, Cuarta Edición, Pág. 269.

características, no pueden clasificarse dentro de los esquemas de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Al respecto, el maestro Miguel Acosta Romero afirma, que las sociedades anónimas bancarias y todas las sociedades que operaban en el sistema bancario mexicano antes del 1° de septiembre de 1982, no eran sociedades comunes, sino especies de sociedades mercantiles en las cuales el Estado tenía una injerencia directa en su vigilancia y operación.

"Esto lo podemos apreciar claramente si consideramos que los balances los aprobaba la autoridad, el nombramiento de administradores estaba sujeto a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y aun la remoción, era facultad de ese organismo en los términos del artículo 91 bis 1 de la Ley Bancaria (Ley General de Instituciones y Organizaciones y Auxiliares de Crédito), circunstancias que vuelve a regular la LIC-1990. En una sociedad mercantil normal regulada por la LGSM, el gobierno no tiene facultades para intervenir en estos aspectos. En consecuencia, opino que éstas son especies de sociedades mercantiles en las cuales el Estado establece normas y tiene injerencia en la operación y vigilancia, etcétera."³¹

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 28, al hablar de la rectoría económica del Estado establece que éste, "...contará con los organismos y empresas que requiera para el eficaz manejo de las áreas estratégicas a su cargo...", lo que nos confirma que el Estado puede tener empresas mercantiles, que pueden adoptar la forma que el legislador determine.

³¹ *Ibidem*, Pág. 271.

"Al no hablar el artículo 28, de organismos, ni de sociedades, ni de cuál es la estructura jurídica de esas empresas, se entiende que deja al legislador secundario la posibilidad de establecer el tipo de estructura jurídica que en un momento preciso sea necesario, ya que en México, la empresa no tiene un contenido jurídico, tiene que ser o un organismo descentralizado, una Secretaría de Estado, un departamento administrativo, o una sociedad anónima de Estado, una cooperativa de Estado, etcétera, o alguna otra estructura jurídica."³²

A partir de julio de 1990, de acuerdo con el artículo 2º fracción II de la Ley de Instituciones de Crédito, las sociedades nacionales de crédito, instituciones de banca de desarrollo, tienen por objeto prestar el servicio de banca y crédito y las operaciones que constituyen dicho servicio, de conformidad con lo dispuesto en la propia Ley.

Por lo anterior, si estoy de acuerdo con la afirmación del maestro Miguel Acosta Romero, en el sentido de que las SNC son una especie de sociedad mercantil del Estado, que presta el servicio aludido en los términos de la Ley de Instituciones de Crédito y las respectivas leyes orgánicas de cada uno de los bancos de desarrollo.

Además, de otra manera sería difícil precisar qué tipo de sociedades son, pues como se mencionó son mercantiles, no sólo porque en el pasado fueron Sociedades Anónimas, sino que al transformarse no cambió su estructura fundamental, ni su objeto social, ni siquiera su denominación, sino únicamente se cambió la palabra "anónima" por "Nacional de Crédito" de lo que resulta lógico afirmar que continúan siendo sociedades mercantiles.

³² *Idem.*

2.- INSTITUCIONES DE CRÉDITO DE BANCA MÚLTIPLE.

La Ley de Instituciones de Crédito (LIC) no define el concepto de banca múltiple, sino sólo se refiere a él como una de las dos posibilidades de prestar el servicio de banca y crédito, el cual también es llevado a cabo por las instituciones de banca desarrollo, como la segunda posibilidad.

No obstante, para efectos de nuestro documento, sí podemos afirmar que las instituciones de banca múltiple se constituyen como sociedades anónimas, esto en virtud de la propuesta que hizo el ex presidente Carlos Salinas de Gortari en la iniciativa de la Ley de Instituciones de Crédito, en la que expuso en favor de ese tipo de sociedades lo siguiente: "Se retoma esta forma de agrupamiento societario, por ser la figura más adecuada para la actividad de la banca múltiple, dado el vasto marco jurídico y doctrinal, existente en relación con dichas sociedades."³³

Lo anterior, se confirma en el artículo séptimo transitorio de la LIC que establece en términos semejantes, que el Ejecutivo Federal debe expedir los decretos mediante los cuales se transformen las sociedades nacionales de crédito, instituciones de banca múltiple, en sociedades anónimas, esto es consecuencia de la reprivatización de 1990. En tal virtud, puede decirse que la banca múltiple es:

"El servicio de intermediación, consistente en la captación de recursos del público, en el mercado nacional, por una parte, y su colocación entre el público por

³³ Iniciativa de Ley de Instituciones de Crédito, del 28 de junio de 1990, sometida a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión por el C. Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari.

otra, que presta una sociedad anónima susceptible de fundarse por personas privadas, y expresamente autorizada para ello por el gobierno federal, que queda obligada a cubrir el principal y, en su caso, los accesorios financieros de los recursos captados, sin otros requisitos que los establecidos por las autoridades financieras y las leyes del mercado.”³⁴

Algunas de las características que distinguen a la banca múltiple, como una de las dos formas de prestar el servicio de banca y crédito que reconoce nuestro derecho, son las siguientes:

- ◆ “La institución prestadora del servicio se crea mediante un contrato protocolizable.
- ◆ Porque se trata de un servicio prestado, necesariamente, mediante una sociedad anónima.
- ◆ Por lo que a su vez dispone de un órgano de deliberación específico, que es la asamblea de socios.
- ◆ Los socios adquieren ese status, necesariamente, mediante la adquisición de “acciones” de circulación relativamente libre.
- ◆ Socios que, como no deben pertenecer a un grupo económico específico, potencialmente presuponen el funcionamiento puntual del sistema democrático

³⁴ Dávalos Mejía, Carlos Felipe. “Derecho Bancario y Contratos de Crédito”, México 1992. Editorial Harla. Segunda Edición. Pág. 189.

de la anónima tanto a nivel de asamblea -propiedad- como de consejo de administración -dirección-.

- El servicio de banca múltiple no tiene limitada la actividad de sus operaciones pasivas, activas o de servicios a determinados sectores, por lo que el servicio es, potencial y técnicamente total.
- Es decir, el de la banca múltiple es un servicio que puede consistir en cualquier operación bancaria, que se puede ofrecer a cualquier persona y en cualquier zona geográfica.
- Por tanto, generalmente el prestador dispone de una red de sucursales o puntos de venta y atención para la oferta de sus servicios, lo que presupone una mejor calidad, una vez más, hacia el público general.
- Su marco normativo es, en tanto que servicio bancario, la LIC y su régimen supletorio, exclusivamente; y en tanto que organización contractual específica para cada operación, la legislación mercantil.³⁵

No obstante lo anterior y con el fin de retomar los aspectos laborales de los trabajadores bancarios, comenzaremos por mencionar la situación que éstos guardan actualmente con las instituciones de banca múltiple a las cuales prestan sus servicios.

Los trabajadores de estas instituciones, desde que comenzaron a desincorporarse de la banca nacionalizada, esto es a partir de septiembre de

³⁵ *Ibidem*, Págs. 191 y 192.

1990, se rigen por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y por supuesto su contrato colectivo de trabajo. En este último, se contemplan los beneficios que se les otorgaron en sus diversos regímenes laborales a los cuales estuvieron sujetos por muchos años, como lo fueron los Reglamentos Bancarios de 1937 y 1953, asimismo la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis.

Ahora, las diferencias entre dichos trabajadores y los que prestan sus servicios a las instituciones de banca de desarrollo, no sólo radica en el régimen laboral al cual están sujetos, sino también a diversos aspectos como los que se observan del análisis de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo y el Contrato Colectivo de Trabajo de Bancomer, S.A., Institución de Banca Múltiple, vigentes:

1.- Los empleados de la banca múltiple, se rigen en sus relaciones laborales por un contrato colectivo de trabajo que se pacta entre la institución y el sindicato exclusivamente, en tanto los que laboran en la banca de fomento, se rigen por condiciones generales de trabajo que para su validez deben contar además, con la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

2.- En la banca comercial ya no se expiden nombramientos a los trabajadores, como sucede en la banca de desarrollo, ahora se suscriben contratos individuales de trabajo.

3.- Los tabuladores de sueldos de los bancos múltiples, donde establecen los salarios de sus trabajadores, son fijados por los mismos y el sindicato

respectivo sin la aprobación de ninguna dependencia gubernativa, no así las actuales sociedades nacionales de crédito que deben someter sus tabuladores a la aprobación de la SHCP.

4.- En las instituciones de banca comercial, se establece la suspensión, rescisión y terminación de las relaciones laborales, en base a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en cambio para los trabajadores de la banca de fomento, se menciona la suspensión, cese y terminación de los efectos de los nombramientos, que se expiden por dichas instituciones, y cuyas causas se establecen en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis.

5.- Otro aspecto importante, es el que se refiere al cargo de Director General, ya que las instituciones de la banca privada para nombrarlo, requieren de la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (art. 24 de la LIC); en tanto que los Directores Generales de la banca de fomento y Patronato del Ahorro Nacional, son nombrados y removidos libremente por el Ejecutivo Federal, a través del Secretario de Hacienda y Crédito Público (art. 4° de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis).

6.- Finalmente, los trabajadores de la banca comercial, en caso de conflicto laboral, están sujetos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, los trabajadores de las sociedades nacionales de crédito, no sólo deben someter sus conflictos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la autoridad competente, sino que también la Comisión Nacional Bancaria y de Valores está facultada para emitir dictámenes que pueden sancionarlos para desempeñar cualquier empleo, cargo o comisión en el servicio público durante cierto tiempo, en

base a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, lo anterior por cometer irregularidades en el ejercicio de sus funciones.

3.- INSTITUCIONES DE CRÉDITO DE BANCA DE DESARROLLO.

Al igual que en la banca múltiple, la definición de la banca de desarrollo no consiste en la definición de una forma societaria, sino en la de una de las dos formas de las cuales nuestro derecho permite que se presten los servicios de banca y crédito.

Es importante hacer notar que, así como la banca múltiple dispone de una forma societaria privativa (la anónima), la banca de desarrollo tiene la forma de la Sociedad Nacional de Crédito, la cual tiene las siguientes características:

- * Tienen personalidad jurídica y patrimonio propios (art. 30 LIC).
- * Son instituciones de orden público que tienen carácter mercantil, es decir, son comerciantes (Art. 75, fracción XIV del Código de Comercio).
- * Su duración es indefinida.
- * Su domicilio es el "territorio nacional".
- * Su creación obedece a un acto político consistente en su votación, en el seno del Congreso de la Unión (art. 30, 3er. párrafo de la LIC).

- * Funcionan de acuerdo con una ley propia que, desde luego, también es creada por el Congreso y no por el Ejecutivo.
- * Su operación se rige por un reglamento orgánico expedido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (art. 30, 3er. párrafo de la LIC).³⁶

Por lo anterior, puede decirse que la banca de desarrollo y la Sociedad Nacional de Crédito no son sinónimos, ya que de acuerdo con el autor Carlos F. Dávalos Mejía, la primera es el *qué* y la segunda es el *cómo*. Entonces, para efectos de este trabajo, por banca de desarrollo se entiende como una de las dos modalidades de prestación del servicio de banca y crédito, es decir:

"Es el servicio de intermediación consistente en la captación de recursos del público en el mercado nacional, por una parte, y su colocación entre los participantes del sector de la economía que le haya asignado el Congreso de la Unión, por otra, que con carácter de SNC presta una entidad de la administración pública federal, por lo mismo, de manera invariable sometida a ésta en administración, capital y gestión, que queda obligada a cubrir el principal y, en su caso, los accesorios financieros de los recursos captados, así como a generar sus captaciones propiamente dichas, en función de una adecuada atención del correspondiente sector de la economía y del cumplimiento de las funciones y objetivos que le sean propios, exclusivamente."³⁷

Debe recordarse, que al hablar de Sociedad Anónima (SA) y Sociedad Nacional de Crédito (SNC), así como de banca múltiple y de desarrollo, en el

³⁶ *Ibidem*, Pág. 182.

³⁷ *Ibidem*, Pág. 190.

primer caso, se hace referencia a dos formas societarias, y en el segundo, a dos formas de prestar el servicio de banca y crédito.

Ahora bien, desde la publicación de la Ley General de Instituciones y Organizaciones Auxiliares del Crédito en 1941, el derecho bancario reconoció, en base al artículo 1° de esa ley, la diferencia entre la llamada banca comercial o privada y la banca pública o de fomento, conociéndose a las primeras simplemente como instituciones de crédito y las segundas, con la denominación de instituciones nacionales de crédito.

“La estatización de 1982, desde luego, no abarcó a las instituciones nacionales porque ya lo estaban, sólo alcanzó a la banca comercial, ya que las nacionales continuaron funcionando, en términos generales, tal como lo habían venido haciendo hasta esa fecha, pero con otra nominación, de acuerdo no solo con el reciente estado de cosas, sino fundamentalmente con el universo normativo de la nueva ley, a saber: banca de desarrollo. Esta segunda forma de prestar el servicio de banca y crédito presenta, dentro de otras, las características siguientes:

- El prestador del servicio se crea mediante una Ley Federal y es en función de ella, y de su normativo, que opera.
- Entonces, necesariamente, se trata de una entidad de la administración pública federal que se desarrolla con carácter de SNC.
- Por ese motivo, la fuente de sus decisiones no es un órgano de deliberación autónomo, sino la SHCP, a cuyos lineamientos establecidos a través del

consejo directivo quedan sometidas a la totalidad de sus captaciones, colocaciones e intermediaciones.

- La forma en que el gobierno federal detenta la propiedad civil de los prestadores de este servicio es mediante la tenencia de su capital social, que está representado, desde el punto de factor de decisión, por Certificados de Aportación Patrimonial Serie A (CAPS`A).
- Porque el diseño de la circulación de esa serie del capital presupone que el desarrollo de la institución se sustente sobre bases descentralizadas y paraestatales, y no en función de sistemas democráticos de cualquier tipo
- Por cuanto a la actividad de sus operaciones pasivas, activas o de servicios, este servicio de banca está categóricamente limitado a los sectores que haya asignado el Congreso a cada prestador, en las leyes con las que fueron creados.
- Por esa razón, la banca de desarrollo se caracteriza porque su servicio está limitado a determinados sectores económicos, es decir, a determinados clientes, y la posibilidad de su servicio al público, en general, es prácticamente inexistente; por lo que a su vez
- No disponen de una red de sucursales para la oferta de servicios que presuponga una atención hacia un público indiscriminado, pues su objeto social y societario no es integrarse competitivamente a los agentes de crédito, sino sustentar el desarrollo económico de un sector específico mediante el apoyo financiero a los individuos que lo integren.

- Finalmente, este tipo de servicio se distingue en el sentido de que su marco normativo está integrado por su propia ley orgánica, y subsidiariamente por la LIC y el régimen supletorio de esta última.³⁸

Derivado de lo anterior y de manera sintética puede decirse que, el objeto de la banca de desarrollo es procurar el fomento, por una parte, de sectores marginados o mal desarrollados que por lo mismo son necesitados de crédito; y por otra, de sectores beneficiados cuya promoción adicional propiciará un mejor índice de desarrollo en la economía de conjunto.

Ciertamente las actividades de la banca comercial también propician ese género de desarrollo, pero no se crean con ese fin, sino con el objeto de hacer rendir su inversión en utilidades, en tanto que la banca de desarrollo se funda por los dos motivos anteriores.

En virtud de lo anterior, se entiende porque la banca de desarrollo en su función económica no corresponde a la de la banca comercial, pues no presta servicios al público general, sino únicamente a los sectores de su especialización y sólo con objeto de procurar su desarrollo.

De otra forma, la justificación de la creación de la banca de desarrollo no es la de hacer negocio, sino la de impulsar un sector hacia su expansión "...es el punto de convergencia de recursos captados de diferentes fuentes internas y externas que son puestos al servicio de un sector no para obtener dinero de él,

³⁸ *Ibidem*, Págs. 192 y 193.

sino para apoyarlo en el sentido de abatir su subdesarrollo o de fomentar su consolidación.”³⁹

Así las siete bancas de desarrollo, con su respectivo sector de asignación, son:

1.- Nacional Financiera, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo (NAFIN), tiene por objeto, de conformidad con el artículo 2° de su Ley Orgánica, “...promover el ahorro y la inversión, así como canalizar apoyos financieros y técnicos al fomento industrial y en general, al desarrollo nacional y regional del país.”

2.- Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo (BANOBRAS), tiene por objeto, de acuerdo con el artículo 3° de su Ley Orgánica, “...promover y financiar actividades prioritarias que realicen los Gobiernos Federal, del Distrito Federal, estatales, municipales y sus respectivas entidades públicas paraestatales y paramunicipales en el ámbito de los sectores de desarrollo urbano, infraestructura y servicios públicos, vivienda, comunicaciones y transportes y de las actividades del ramo de la construcción.”

3.- Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo (BANCOMEXT), está abocado al financiamiento del trabajo de los exportadores o de importaciones, totalmente prioritario en la época actual.

4.- Banco Nacional de Crédito Rural, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo (BANRURAL), tiene por objeto, de conformidad con el artículo 3° de la

³⁹ *Ibidem*, Pág. 198.

Ley Orgánica del Sistema BANRURAL, "...el financiamiento a la producción primaria agropecuaria y forestal, las actividades complementarias de beneficio, almacenamiento, transportación, industrialización y comercialización que lleven a cabo los productores acreditados."

Cabe señalar, que esta institución tiene la peculiaridad de contar con 12 bancas subordinadas (llamadas bancos regionales), que tienen por objeto la prestación de sus servicios de forma inmediata y especializada en términos de cada región.

"La denominación de estos 12 bancos se inicia con los mismos cinco términos "*Banco de Crédito Rural del...*", y terminan con la palabra que permite conocer su localización regional, a saber: Del Norte, Del Centro Norte, Del Pacífico Norte, Del Noreste, Del Noroeste, Del Centro, Del Centro Sur, Del Pacífico Sur, Del Golfo, De Occidente, Del Istmo y Peninsular."⁴⁰

5.- Banco Nacional de Comercio Interior, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo (BNCI), tiene por objeto fundamental, de acuerdo con el artículo 3° de su Ley Orgánica, "...la promoción y financiamiento del desarrollo económico nacional y regional del país, promoviendo su productividad y eficiencia, en particular del comercio interior y del abasto, así como de los servicios y de aquellas ramas de actividad que por su importancia le encomiende el Gobierno Federal."

6.- Financiera Nacional Azucarera, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo (FINA), tiene por objeto, de conformidad con el artículo 4°, fracción I de

⁴⁰ *Ibidem*. Pág. 206.

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

su Reglamento Orgánico, "...el fomento de la industria azucarera, procurando la satisfacción de los sectores relacionados con dicho ramo."

7.- Finalmente, el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo (BANJERCITO), tiene por objeto fundamental, otorgar apoyos financieros a los miembros del ejército, fuerza aérea y armada mexicanos.

Por otra parte, continuando con el régimen laboral de los trabajadores bancarios, en particular los que prestan sus servicios a la banca de desarrollo, como se mencionó anteriormente están sujetos a la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 constitucional, por lo que en atención a su importancia y para efectos de nuestro estudio nos ocuparemos más adelante de su contenido.

4.- RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

En relación a este tema, son tantos los comentarios vertidos por los juristas que han llegado a afirmar, con razones justificadas, la existencia de tres regímenes laborales distintos:

"Uno para los trabajadores de las organizaciones auxiliares de crédito, que por no haber sido afectadas por la nacionalización de 1982, continúan bajo la regulación del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Otro para los servidores del Banco Central y de las entidades de la administración pública federal que forman parte del sistema

bancario mexicano, es decir, la denominada banca de desarrollo o de fomento (Nafin, Banobras, Banrural, etc.), que se regulan por el apartado "B" del artículo 123 constitucional y por la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis de dicho apartado. Uno más para los trabajadores de la banca comercial (Banamex, Bancomer, Serfin, etc.), que han sido incorporados al apartado "A" del artículo 123 de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.⁴¹

En este sentido, estoy de acuerdo, al menos en lo que respecta al régimen laboral de los trabajadores de los bancos, ya que éste se confirmó claramente en la Circular No. 1134 del 29 de octubre de 1991, que está firmada por el entonces presidente de la Comisión Nacional Bancaria, Guillermo Prieto Fortún, en la que haciendo referencia a la reforma constitucional que reprivatizó la banca en 1990, concluye que:

"Por lo anterior, las relaciones laborales entre las Instituciones de crédito y sus trabajadores, a partir del momento en que aquéllas se desincorporen, se regirán por lo dispuesto en el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y sus correspondientes Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, por lo que las autoridades competentes en la materia son las que determinan esos ordenamientos legales."⁴²

En tal virtud, se desprende que las instituciones crediticias que no se desincorporaron continuaron sujetas a la única legislación laboral bancaria, que se confirma sigue vigente, ésta es la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional. Dicha ley, como se mencionó

⁴¹ Dávalos, José, *op. cit.*, Pág. 444.

⁴² *Apud.* De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo II, México 1992, Editorial Porrúa, Novena Edición, Pág. 551.

anteriormente, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de diciembre de 1983 y entró en vigor el 1° de enero de 1984.

Por su importancia para el presente documento y con el fin de que se tenga pleno conocimiento de su contenido, se reproduce a continuación la multitudada legislación laboral, de la que cabe destacar no ha tenido reforma o modificación alguna desde su expedición.

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL
APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN
POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1°.- 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.

ART. 2°.- Para los efectos de esta ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento.

El sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación, de base, que se presenten en las instituciones; dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de selección establecido por las propias instituciones.

ART. 3°.- Los trabajadores serán de confianza o de base.

Son trabajadores de confianza los directores generales y los subdirectores generales; los directores y subdirectores adjuntos; los

directores y subdirectores de división o de área; los gerentes, subgerentes y jefes de división o de área; los subgerentes generales; los gerentes, las secretarías de los gerentes y de sus superiores; los contadores generales; los controladores generales; los cajeros y subcajeros generales; los representantes legales y apoderados generales; así como aquellos que conforme al catálogo general del puestos de las instituciones administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones, o bien desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría, cuando éstas tengan carácter general. En el Banco de México, además de los anteriores, son trabajadores de confianza los que señale su ley orgánica.

En la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos de la institución, participarán conjuntamente ésta y el sindicato. En los puestos de confianza, el sindicato participará para los efectos previstos en el párrafo anterior,

ART. 4º.- Son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior no sean de confianza.

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

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

ART. 5º.- A las relaciones laborales materia de esta ley les serán aplicables, en cuanto no se opongan a ella, las disposiciones contenidas en los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

Los trabajadores de las instituciones quedan sujetos al régimen de seguridad social previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

ART. 6º.- Las instituciones mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando y que sean superiores a las contenidas en este ordenamiento, las que quedarán consignadas en las condiciones generales de trabajo.

CAPÍTULO II

DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y SALARIO

ART. 7º.- Son días de descanso obligatorio los que al efecto señala la Ley Federal del Trabajo. Se considerarán con igual carácter aquellos que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.

ART. 8º.- Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro. Aquellos que normalmente en esos días deban realizar labores de mantenimiento o vigilancia o para los que en forma rotativa deban hacer guardia para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por su trabajo en sábado o domingo una prima equivalente al veinticinco por ciento sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que presten servicios en los días de descanso, sin disfrutar de otros en sustitución, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, con independencia del tiempo que comprenda dicho servicio dentro de los límites de la jornada obligatoria.

Si se hubiere trabajado los días de descanso en forma continua, los días con que se sustituya se disfrutarán también en forma continua.

ART. 9°.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones de acuerdo con lo siguiente: durante los primeros diez años de servicios, veinte días laborables; durante los siguientes cinco años de servicios, veinticinco días laborables y, en los años posteriores de servicios, treinta días laborables, con apego a las siguientes reglas:

I. Los trabajadores harán uso de su periodo anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicio, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración;

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

III. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en un solo periodo; excepcionalmente podrán disfrutarlas en dos periodos;

IV. Las instituciones fijarán las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas. Para tal efecto elaborarán un programa anual, y

V. La fecha de inicio del periodo de vacaciones para cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por la institución y el trabajador.

Los trabajadores que salgan de vacaciones recibirán antes del inicio de las mismas, el salario correspondiente al tiempo que duren éstas más una prima del cincuenta por ciento del salario correspondiente al número de días laborables que comprenda el periodo de vacaciones.

Si la relación laboral termina antes de que el trabajador cumpla el año de servicios, tendrá derecho a una remuneración proporcional al periodo trabajado, por concepto de vacaciones no disfrutadas.

ART. 10.- El salario mínimo en las instituciones será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un cincuenta por ciento, mismo que se considerará salario mínimo bancario.

ART. 11.- Los salarios del personal bancario se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las instituciones de acuerdo con sus necesidades particulares. Dichos tabuladores serán sometidos a la aprobación de las dependencias competentes, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, las que para tales efectos tomarán en cuenta las condiciones generales de la localidad en que se preste el servicio, y los demás elementos que puedan allegarse, a efecto de que a cada puesto se le clasifique dentro del tabulador que le corresponda de acuerdo con la calidad, cantidad y responsabilidad del trabajo, dentro de cada institución.

ART. 12.- Las instituciones tendrán un sistema de retribución adicional a los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos, por la antigüedad de sus trabajadores.

Tendrán derecho al pago de la compensación de antigüedad los trabajadores que hayan cumplido cinco años al servicio de la institución a la que pertenezcan y de acuerdo a las siguientes reglas:

I. Para los efectos del cómputo de la antigüedad de los trabajadores se tomarán como base meses completos, independientemente del día en que hayan ingresado;

II. Por cada cinco años cumplidos tendrán derecho a un veinticinco por ciento anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, el cual se irá incrementando en tal porcentaje cada cinco años, hasta los cuarenta; y

III. El pago se cubrirá proporcionalmente, en forma quincenal, mediante el sistema de nómina utilizado, y formará parte del salario del trabajador, debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan.

ART. 13.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

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

II. Pago de deudas contraídas con las instituciones por anticipos de salarios, pagos hechos por error o con exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su negligencia. La cantidad exigible por estos conceptos en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes de salario del trabajador y el descuento será el que convengan el trabajador y las instituciones, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo general, que rija en la zona respectiva:

III. Pago de deudas contraídas por el trabajador que deriven de las prestaciones a que tengan derecho conforme a esta ley. Los descuentos a los salarios mensuales por prestaciones económicas no podrán ser superiores en conjunto al treinta o al cuarenta por ciento de los mismos cuando se incluyan los créditos hipotecarios o pagos a terceros por créditos derivados conforme al capítulo tercero de esta ley:

IV. Pagos de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de las entidades u organismos públicos o de las sociedades nacionales de crédito, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a los trabajadores a quienes se haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicada en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fono Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por entidades u organismos públicos o por las sociedades nacionales de crédito, se les descontará el monto que se determine en las disposiciones legales aplicables, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador:

V. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas o de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores

manifiesten expresa y libremente su conformidad, y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva, y

VI. Pago de las cuotas sindicales previstas en los estatutos de los sindicatos.

Las deudas a que se refiere la fracción II de este artículo en ningún caso devengarán intereses.

ART. 14.- Los trabajadores tendrán derecho a recibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a cuarenta días del último salario percibido en el año, por lo menos. El aguinaldo deberá ser cubierto antes del día 10 de diciembre de cada año.

En los casos en que el trabajador no haya laborado el año completo a que se refiere este artículo, tendrá derecho a recibir por concepto de aguinaldo la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

CAPÍTULO III

SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES ECONÓMICAS

ART. 15.- Las instituciones estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos, dando facilidades para el desarrollo de su cultura general y física, así como de sus facultades artísticas.

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir capacitación y adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo, de conformidad con los programas que elaboren las instituciones de acuerdo con sus posibilidades presupuestales y que serán aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

ART. 16.- Los trabajadores que cuenten con la antigüedad que se determine en las condiciones generales de trabajo, tendrán derecho a

obtener de las instituciones, en los términos que señalen las propias condiciones generales de trabajo, préstamos a corto plazo para la atención de necesidades extraordinarias; préstamo a mediano plazo para la adquisición de bienes de consumo duradero, así como préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para ayudar a resolver su problema de casa habitación, con independencia de lo establecido por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

ART. 17.- Los trabajadores y los pensionados de las instituciones, así como sus familiares derechohabientes, gozarán de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, correspondientes a los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y guarderías para hijos de aseguradas. Asimismo, dichos trabajadores gozarán de la ayuda para gastos de matrimonio que señala la propia ley. Estos beneficios serán satisfechos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos del convenio de subrogación de servicios y, en lo no previsto por éste, por las propias instituciones.

Los trabajadores, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán derecho a recibir de las instituciones una pensión vitalicia de retiro que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social; así como el pago de un cincuenta por ciento más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en el caso de que sufran incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de la institución.

En caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, las instituciones cubrirán a las personas designadas conforme a lo previsto en las condiciones generales de trabajo, las prestaciones relativas a los pagos por defunción y a gastos funerarios. Estos beneficios no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio.

En las prestaciones que otorguen las instituciones, en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, gozarán de los mismos derechos que al Instituto concede la ley de la materia.

ART. 18.- Las condiciones generales de trabajo establecerán los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural de que disfruten los trabajadores al servicio de las instituciones, señalando los requisitos y características de los mismos.

Las instituciones, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, presentarán a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las condiciones generales de trabajo, las que serán sometidas a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

CAPÍTULO IV

SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS

ART. 19.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y las instituciones, las contenidas en este artículo. En los casos de las fracciones I y II la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses de la institución, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución, y

VI. La falta de los requisitos o documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

ART. 20.- Cesan los efectos de los nombramientos, por las siguientes causas:

I. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de la institución o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia;

II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

III. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra los representantes de la institución o el personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;

V. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VI. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

VIII. Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la institución;

IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso de la institución o sin causa justificada;

X. Desobedecer el trabajador a los representantes de la institución sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo;

XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la institución y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIII. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo;

XIV. Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos, y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

ART. 21.- Son causas de separación del empleo sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo la institución al ofrecerle condiciones de trabajo que no correspondan a las reales. Esta causa de separación dejará de tener efectos después de treinta días de presentar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el personal directivo o administrativo de la institución, o los familiares de éstos, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el personal directivo o administrativo de la institución, o los familiares de éstos fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Incurrir la institución con relación al salario, en los siguientes hechos:

a) Pagar al trabajador un salario menor al que le corresponda;

b) Reducir el salario del trabajador;

c) No entregar el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, y

d) Hacer descuentos al salario por conceptos no permitidos en esta ley;

V. Ocasionar el personal directivo o administrativo intencionalmente daños a las herramientas o útiles de trabajo y responsabilizar de ello al trabajador;

VI. Ocasionar o permitir la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan;

VII. Comprometer la institución con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y

VIII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren.

ART. 22.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La renuncia del trabajador presentada por escrito;

II. La terminación del tiempo o de la obra, en los casos en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo u obra determinados;

III. Que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total:

IV.- La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y

V. La muerte del trabajador.

CAPÍTULO V

DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS

ART. 23.- Los sindicatos podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, única central reconocida para los efectos de esta ley.

CAPÍTULO VI

DE LA SUPERVISIÓN DE LAS INSTITUCIONES

ART. 24.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público deberá en todo tiempo supervisar, a través de la Comisión Nacional Bancaria, que las instituciones cumplan con las obligaciones que les impongan la presente ley y demás disposiciones aplicables, así como para proveer lo necesario para su debida y cabal aplicación.

Por otra parte y una vez que se ha reproducido el texto de la Ley, considero que existen algunos artículos que merecen un comentario, aunque sea de manera breve, no para distinguir de nueva cuenta a los trabajadores de las S.N.C., instituciones de banca de desarrollo con los empleados de las demás instituciones de crédito, sino para que ahora se observen las diferencias que tienen aquéllos con el resto de los trabajadores al servicio del Estado.

"El artículo 4°, segundo párrafo, establece que el trabajador de base adquiere estabilidad en su empleo luego de cumplir doce meses de servicios, disposición que perjudica a los trabajadores de las S.N.C., desde el momento en que la disposición equivalente de la Ley burocrática condiciona la inamovilidad a una temporalidad de solamente seis meses de servicio.

El artículo 8° supera a su equivalente en la Ley burocrática en cuanto a que esta última establece el pago de la prima dominical, mientras que la primera prevé también una prima para el trabajo prestado en día sábado.

El artículo 9° beneficia a los trabajadores de las instituciones de que se trata en el renglón de las vacaciones; concede veinte días de vacaciones durante los diez primeros años; veinticinco días de vacaciones en los siguientes cinco años, y treinta días de vacaciones a partir de los quince años de servicios. La prima vacacional también es superior en el caso de los trabajadores de las S.N.C., ya que por este concepto se les otorga el 50% del salario correspondiente a los días de vacaciones, en tanto que para los burócratas federales según la LFTSE es del 30%.

El artículo 10 establece el llamado *salario mínimo bancario*, que es equivalente al salario mínimo general vigente en la localidad de que se trate aumentado en un 50%.

El artículo 12 establece un sistema de retribución complementario del salario fijado en los tabuladores, en base a la antigüedad, que aumenta considerablemente las percepciones, toda vez que forma parte del salario y se considera para el cómputo de las diversas prestaciones.

Pese a su calidad de burócratas, se establece en el artículo 17 que los trabajadores de las S.N.C. se sujetarán, en materia de seguridad social, a las disposiciones de la Ley del Seguro Social, esto en virtud de existir un convenio de subrogación de servicios. Pero adicionalmente se conceden prestaciones de seguridad social superiores a las concedidas por la Ley del Seguro Social.

En el artículo 23 se establece una modalidad más, consistente en que los sindicatos bancarios podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, que será la única central reconocida para los efectos de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis. En principio, como servidores públicos, debían integrarse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). La razón tal vez sea de tipo político, no la hay de carácter jurídico."⁴³

Cabe señalar que las relaciones laborales de los trabajadores de las S.N.C., no sólo se rigen por la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, sino que de acuerdo con el artículo 5° ésta se complementa con las disposiciones contenidas

⁴³ Dávalos, José, *op. cit.*, Págs. 207 y 208.

en los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se refieren a Escalafón; Organización Colectiva de los Trabajadores y Condiciones Generales de Trabajo; Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y procedimiento ante el mismo; Medios de apremio y ejecución de laudos; y Correcciones disciplinarias y sanciones. Además, de que en dicho precepto se señalan los ordenamientos que se aplicarán supletoriamente en caso de que no exista disposición prevista por la Ley en comentario.

Para finalizar, queremos referirnos a la Ley Laboral Bancaria como un ordenamiento jurídico que ha satisfecho de manera general las necesidades de la clase trabajadora a la cual protege. Sin embargo, debe señalarse que permanece estancado por no reformarse al mismo ritmo que las legislaciones con las cuales tiene estrecha relación, por lo que es evidente que algunas situaciones contempladas en dicho ordenamiento confunden su interpretación por no ser aplicables en la actualidad, además no regula dos circunstancias en particular que en otra ley no laboral sí se establecen (Ley de Instituciones de Crédito), por lo tanto en el siguiente capítulo se mencionarán las situaciones a que nos referimos y las propuestas que podrían enriquecer la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE REFORMAS AL RÉGIMEN LABORAL DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO

- 1.- DEFICIENCIAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL BANCARIA.**
- 2.- CONVENIENCIA DE REFORMAR LA LEGISLACIÓN LABORAL BANCARIA.**
- 3.- CONSIDERACIONES.**

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE REFORMAS AL RÉGIMEN LABORAL DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO

1.- DEFICIENCIAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL BANCARIA.

Como se ha comentado, el Sistema Bancario Mexicano ha sufrido un sinnúmero de modificaciones en su ámbito normativo, tanto de carácter mercantil como laboral, sin embargo, este último no ha sido reformado conforme a las características del primero, por lo que se considera ésta la causa principal de su estancamiento y grandes deficiencias.

En 1982 como consecuencia de la nacionalización de la banca, casi todos los trabajadores al servicio de las instituciones de crédito se regían por el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, hasta 1984 fecha en que entró en vigor la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Cuando se expidió dicha ley, se adecuaba correctamente a las circunstancias que prevalecían en ese entonces, no obstante con la reprivatización de la banca en 1990 surgen como consecuencia las imprecisiones a que nos referimos, ya que de acuerdo con el Decreto que modifica los artículos 28 y 123 de la Constitución, expedido en el mes de junio del mismo año, los trabajadores de las instituciones de crédito que dejaron de tener el carácter de entidades paraestatales de la Administración Pública Federal, pasarían a formar parte del

régimen laboral del apartado "A" del artículo 123 y por consiguiente de la Ley Federal del Trabajo.

En tal virtud, se mencionarán a continuación cada una de las deficiencias contenidas en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, que consideramos deberían ser subsanadas.

En el artículo 1° se establece que la ley 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.

En estricto sentido, después de la reprivatización de 1990, ya no es aplicable el término "servicio público de banca y crédito", actualmente de acuerdo con la Ley de Instituciones de Crédito, ha dejado de ser un servicio público, quizás porque al venderse las instituciones de crédito (banca múltiple), el Estado deja de prestar dicho servicio de manera exclusiva, esto en virtud de la derogación del párrafo quinto del artículo 28 Constitucional.

"En la LGICOA, aunque no estaba definido como servicio público de banca y crédito, sí existía un concepto de lo que ese ordenamiento entendía como ejercicio de la banca y crédito (art. 146, párrafo tercero), "se reputará como ejercicio de la banca y crédito, la realización de actos de intermediación habitual en mercados financieros, mediante los cuales quienes los efectúen, obtengan recursos del público destinados a su colocación lucrativa, ya sea por cuenta propia o ajena". Insisto en que no se decía qué era el servicio público. La LRB-85 da un concepto muy similar al antes comentado, cambiando algunas palabras y tampoco

dice que se trate de servicio público, pues únicamente nos remite al párrafo quinto del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pero no dice si lo que tipifica, es lo que constituye el servicio público..."⁴⁴

No obstante lo anterior, y toda vez que los trabajadores de la banca múltiple se encuentran sujetos al régimen laboral del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y que las instituciones referidas, así como las instituciones de banca de desarrollo son las encargadas de prestar el servicio de banca y crédito de acuerdo con la LIC, consideramos que el artículo 1° de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis debe señalar específicamente a las instituciones mencionadas en segundo término, para excluir textualmente a los empleados de la banca comercial.

Por otra parte, en el artículo 11 de la legislación laboral bancaria se establece que: "Los salarios del personal bancario se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las instituciones de acuerdo con sus necesidades particulares. Dichos tabuladores serán sometidos a la aprobación de las dependencias competentes, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria..."

Al respecto, debe señalarse que en la práctica no existe la triangulación a que se refiere este artículo, ya que los tabuladores de sueldos de las instituciones de banca de desarrollo y del Patronato del Ahorro Nacional (PAHNAL), son remitidos por éstas directamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quien se encarga de aprobarlos sin que intervenga dicha Comisión.

⁴⁴ Acosta Romero, Miguel, *op. cit.*, Págs. 16 y 17.

En tal virtud, consideramos que no se debe generalizar la facultad de aprobar los tabuladores salariales de las instituciones, puesto que en la realidad ésta es competencia exclusiva de la mencionada Secretaría, además de que debe suprimirse la innecesaria intervención que se establece para la Comisión Nacional Bancaria.

Ahora bien, existe una excepción en cuanto a las instituciones que deben someter para su aprobación dichos tabuladores y que no se establece en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, esto constituye claramente una más de sus imperfecciones, que por supuesto se debe a la falta de actualización de la ley.

La Institución a que nos referimos es el Banco de México, quien a partir de 1994 aprueba su tabulador salarial sin la intervención de ninguna dependencia, esta facultad se encuentra establecida por el artículo 46, fracción XVII de su propia Ley, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1993 y que entró en vigor el 1° de abril de 1994.

Finalmente, cabe señalar lo establecido por el artículo 18 de la legislación laboral que nos ocupa, ya que se trata de una situación similar a la anterior. Dicho precepto establece en su segundo párrafo lo siguiente: "Las instituciones tomando en cuenta la opinión del sindicato, presentarán a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las condiciones generales de trabajo, las que serán sometidas a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto."

De acuerdo a lo anterior, primero se debe destacar que la Secretaría de Programación y Presupuesto ya no existe, y en segundo lugar, debido a la fusión

que se efectuó durante 1992, las atribuciones y facultades que eran competencia de la misma corresponden actualmente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que la aprobación de dichas condiciones, es ahora una más de las funciones de esta última.

En cuanto a la similitud que existe entre los artículos 18 y 11 comentados, consiste en que ambos no son aplicables para el Banco de México, ya que la Junta de Gobierno del mismo tiene, de acuerdo con su propia Ley, las siguientes facultades:

Artículo 46.- La Junta de Gobierno tendrá las facultades siguientes:

I a XVI.....

XVII. Aprobar las Condiciones Generales de Trabajo que deban observarse en las relaciones entre el Banco y su personal, así como los tabuladores de sueldos, en el concepto de que las remuneraciones de los funcionarios y empleados del Banco no deberán exceder de las que perciban los miembros de la Junta de Gobierno, excepto en los casos que dadas las condiciones del mercado de trabajo de alguna especialidad, se requiera de mayor remuneración.

Como se observa, el Banco de México ya no está supeditado, al menos en estos dos aspectos, a la aprobación de una dependencia gubernativa, por lo que en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis se deberían establecer las excepciones correspondientes, ya que si bien es cierto que las mismas se regulan por la Ley del Banco, ésta no es de carácter laboral, además de que las relaciones con sus trabajadores se rigen todavía por el resto de las disposiciones de la Ley Reglamentaria, que es la base fundamental para el contenido de las condiciones generales de trabajo de ese Banco Central.

Derivado de esta gama de imperfecciones, consideramos de gran importancia reformar la Legislación Laboral Bancaria, debido a que su texto ha generado en la actualidad, entre quienes desconocen este ámbito normativo, muchas confusiones que no permiten identificar de forma precisa los sujetos que se encuentran bajo su régimen.

2.- CONVENIENCIA DE REFORMAR LA LEGISLACIÓN LABORAL BANCARIA.

Para la correcta aplicación de una Ley, siempre se requiere que en ésta se establezca claramente las situaciones que regula y los sujetos que deben observar su cumplimiento. Sin embargo, en muchas ocasiones al legislador no parece importarle esta circunstancia, ya que es evidente que sólo se limita al estudio y análisis de las diversas iniciativas de los ordenamientos que le son propuestos, sin ocuparse de las repercusiones que las mismas pudieran tener en otra normatividad.

La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, objeto de estudio del presente documento, se encuentra en el supuesto anterior, toda vez que al ser sometidas a la consideración del Congreso de la Unión, la iniciativa de reformas a los artículos 28 y 123 de nuestra Constitución Federal y la correspondiente de la Ley de Instituciones de Crédito, nunca se propuso por parte del Ejecutivo Federal, modificar la mencionada Legislación Laboral siendo que ésta tiene una estrecha relación con dichas reformas.

No obstante que en el Artículo Octavo Transitorio de la LIC, se estableció que los trabajadores de las instituciones de crédito que se desincorporaran de la administración pública federal conservarían los derechos, beneficios y prestaciones que habían adquirido.

A pesar de lo dispuesto en dicho precepto, compartimos la opinión del maestro Miguel Acosta Romero, quien considera cuestionable la manera de reformar las leyes en base a los artículos transitorios.

"Esta técnica de reformar diversas leyes en un artículo transitorio, no deja de ser peculiar y pudiera ser objeto de comentario, puesto que conforme al inciso f) del artículo 72 de la Constitución, relativo a la autoridad formal de la ley, para su reforma o interpretación se deben observar los mismos trámites establecidos para su formación y si bien es cierto que los trámites son iguales no deja de resultar paradójico que un artículo transitorio esté reformando, modificando y derogando artículos permanentes de una multiplicidad de leyes...."⁴⁵

Por otra parte, y continuando con el régimen laboral de las instituciones de crédito, citaremos a continuación la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que fue reformada por última vez en junio de 1990, lo anterior para hacer notar la cuestionable inserción dentro del citado apartado, del servicio que prestan dichas instituciones.

Artículo 123.-.....

A. Entre los obreros jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

⁴⁵ *Ibidem.* Pág. 47.

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1 a 21

22. Servicios de banca y crédito.

De acuerdo con esta fracción, compete a las autoridades federales aplicar las leyes del trabajo en los servicios de banca y crédito, en este sentido consideramos inadecuada la inclusión de éstos dentro del apartado "A", ya que de conformidad con el artículo 2° de la Ley de Instituciones de Crédito, dichos servicios son prestados tanto por instituciones de banca múltiple como por instituciones de banca de desarrollo, en tal virtud se entendería que los trabajadores de ambas instituciones se encuentran bajo el régimen del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y que la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis ha dejado de tener vigencia, situación que es totalmente falsa en base a los fundamentos legales ya comentados.

En base a las deficiencias mencionadas en el punto anterior y tomando en cuenta las confusiones que se presentan en los textos del régimen laboral de las instituciones de crédito, consideramos conveniente subsanar los errores cometidos en el pasado, a efecto que se determine claramente a las entidades que se encuentran sujetas a la aplicación de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, y como consecuencia los trabajadores que están bajo la tutela del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Es evidente que las reformas propuestas, no benefician a los trabajadores del Sistema Bancario Mexicano, sin embargo tampoco sufren ningún perjuicio en sus derechos, se trata exclusivamente de poner orden en nuestro ámbito normativo, que debido a los acontecimientos de 1982 y 1990, se efectuaron diversas modificaciones que han ocasionado en el presente confusiones entre quienes interpretamos el contenido de la Ley, ya que como se mencionó en líneas anteriores, no basta que en los artículos transitorios de una Ley o Decreto se señalen situaciones que de manera específica han sido reguladas por ordenamientos jurídicos expedidos por el Congreso Federal.

Han transcurrido seis años desde que se dio inicio a la reprivatización de las sociedades nacionales de crédito, instituciones de banca múltiple, actualmente puede decirse que dicho proceso concluyó el 6 de septiembre de 1995, al publicarse en el Diario Oficial de la Federación la abrogación del Acuerdo que establecía el mecanismo para la desincorporación de esas entidades y creaba el Comité de Desincorporación Bancaria.

Los trabajadores de las instituciones de banca múltiple, ahora se rigen por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por la Ley Federal del Trabajo y por su correspondiente contrato colectivo, por lo tanto han quedado al margen del régimen laboral de los trabajadores de la banca de desarrollo.

El proceso de venta de los bancos múltiples terminó, sin embargo, hasta cuando serán subsanadas las deficiencias de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, ya que al parecer no es suficiente se complementen con diversos títulos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino que ahora otras leyes de carácter mercantil (Ley de Instituciones de Crédito y Ley del Banco de

México), comprendan también la materia laboral y estén más actualizadas en ese sentido que la misma Legislación Laboral Bancaria, la cual se complementa extraña y erróneamente con las disposiciones contenidas en dichas leyes y por sus artículos transitorios.

3.- CONSIDERACIONES.

Como se ha observado, el régimen laboral de los empleados de la banca y crédito sigue padeciendo algunos vicios que no permiten identificar con claridad los alcances del mismo. Esta situación no puede ser resuelta por dichos trabajadores, pero sí por el Congreso de la Unión que tiene las facultades para enmendar las deficiencias contenidas en diversos ordenamientos laborales, de conformidad con el artículo 73, fracción X de nuestra Constitución Federal.

También la Ley de Instituciones de Crédito, plantea situaciones que ésta no debería regular por su naturaleza mercantilista, sino la Ley Federal del Trabajo, por lo que se refiere a los empleados de las instituciones de la banca privada, y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, en cuanto a los trabajadores de las sociedades nacionales de crédito.

En el capítulo segundo de este trabajo, se mencionó que era muy cuestionable lo establecido por el artículo 121 de la LIC, ya que de alguna manera limita el ejercicio del derecho de huelga por parte de los empleados del sector bancario. Por su importancia se transcribe:

Artículo 121.- Con el fin de que no se afecten los intereses del público en cuanto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles a las

instituciones, en los casos de emplazamiento a huelga, antes de la suspensión de las labores, y en términos de la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en ejercicio de sus facultades, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria (actualmente Comisión Nacional Bancaria y de Valores), cuidará que para el fin mencionado, durante la huelga permanezca abierto el número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores, que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarios.

Ahora, no se trata de determinar la legalidad o ilegalidad de su contenido, sino de establecer qué ordenamientos jurídicos deberían contemplarlo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

Artículo 73.- El congreso tiene la facultad:

I a IX.....

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

En este sentido, resulta jurídicamente contradictorio lo dispuesto por el artículo 121 de la LIC, ya que no se considera factible que una ley de naturaleza mercantil regule derechos laborales que teórica y constitucionalmente corresponde a una ley de carácter estrictamente laboral.

Por lo anterior, puede decirse que dicho precepto es una deficiencia más dentro del régimen laboral bancario, es decir, de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además de que la Ley Federal del Trabajo, en su título octavo relativo a la huelga,

también debería contener alguna referencia de lo establecido por la LIC, ya que rige las relaciones laborales de los empleados de las instituciones de la banca privada.

Sin embargo, no todo concluye en esa carencia de las leyes laborales, sino que continúan las confusiones por el contenido del artículo 121, del cual se desprende lo siguiente:

La disposición no distingue a las instituciones que debe aplicarse, por lo que se entiende que rige para la banca múltiple y banca de desarrollo. De ser así, por qué sujetar a los empleados de la banca de fomento a una ley que no les corresponde (LFT), si el título cuarto de la Ley Burocrática, que se aplica supletoriamente a dichos trabajadores, contempla también el derecho a la huelga.

En base a lo anterior, dicho precepto debería referirse no sólo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como autoridad facultada, para que en casos de emplazamiento a huelga, escuche la opinión de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, también debe señalar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que éste conoce de los conflictos de los trabajadores al servicio de las sociedades nacionales de crédito, entre otros.

Por otra parte, consideramos que no se debe sujetar a las autoridades laborales a escuchar la opinión de la citada Comisión para determinar las oficinas de las instituciones de crédito que deben continuar laborando durante la huelga. Si recordamos, en el capítulo segundo se mencionó que los servicios de banca y crédito no se ejercen en forma monopólica, por lo que el cierre de un banco no tiene porque afectar seriamente a la comunidad, ya que se trata de un servicio que

no tiene el carácter de esencial por la pluralidad de sujetos encargados de los servicios.

En tal virtud, se trata de una disposición que no sólo tiene el defecto de contemplarse en un régimen legal que no le corresponde, sino que todavía restringe anticonstitucionalmente un derecho por el que durante mucho tiempo pugnó la clase trabajadora.

Otro aspecto importante que se debe comentar, es el que se refiere a los trabajadores de los fideicomisos, ya que algunos autores como el maestro Miguel Acosta Romero, consideran que dependiendo la institución de crédito en la cual se constituya aquél, sus empleados deberían regirse por los ordenamientos laborales aplicables a la institución fiduciaria.

Es decir, si un fideicomiso se constituye en un banco privado, los trabajadores que se contraten para cumplir los fines del mismo, deben sujetarse al régimen del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y por consecuencia de la Ley Federal del Trabajo; y los que sean contratados para laborar en un fideicomiso constituido en las instituciones de banca de desarrollo, deben sujetarse a la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B".

Cabe señalar que en la práctica laboral los trabajadores de los fideicomisos constituidos en la banca privada y en la banca de fomento, rigen sus relaciones laborales por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, conforme a la legislación laboral, resulta complicado identificar con claridad el régimen de los trabajadores de los fideicomisos públicos, ya que diversas disposiciones son muy confusas en cuanto a esta situación, de acuerdo a lo siguiente:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

Art. 123.-.....

B......

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales por lo dispuesto en el presente Apartado.

De acuerdo con este texto, podría decirse que los fideicomisos públicos constituidos por el Gobierno Federal, en su totalidad en las sociedades nacionales de crédito, rigen sus relaciones laborales por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, en virtud de que la Ley de Instituciones de Crédito, en su artículo 3°, considera a dichos fideicomisos dentro del sistema bancario mexicano.

Sin embargo, como se ha comentado anteriormente, la propia LIC niega las relaciones laborales entre las instituciones fiduciarias y los trabajadores de los fideicomisos al establecer lo siguiente:

Artículo 82.- El personal que las instituciones de crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de fideicomisos, no formará parte del personal de la institución, sino que, según los casos se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo, cualesquier derechos que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán

contra la institución de crédito, la que, en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte afectará, en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso.

Como se observa, este precepto tampoco es claro en su contenido, por el contrario es contradictorio y confuso, ya que por un lado niega la relación laboral y por el otro dice que los trabajadores ejercitarán sus derechos en contra de la institución de crédito, la que para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte, afectará los bienes materia del fideicomiso.

Además, existe un error de técnica legislativa al considerar que la relación laboral se entiende establecida con el patrimonio dado en fideicomiso, toda vez que como es sabido, "...aún y cuando se ha discutido la naturaleza del fideicomiso, la legislación, la jurisprudencia y la doctrina señalan que el fideicomiso es un contrato."⁴⁶

Asimismo, el patrimonio por sí solo no puede responder al cumplimiento de las obligaciones, pues quien responde siempre es el titular del mismo, por lo tanto ninguno de los dos (fideicomiso y patrimonio), tiene personalidad jurídica.

Ahora bien, el titular del patrimonio fiduciario es la institución fiduciaria y los derechos y obligaciones son cumplidos y ejercidos por la propia institución, cuya personalidad no deriva del fideicomiso, ya que existe antes, durante y después de todos los fideicomisos que pueda realizar.

"Estimamos que en los fideicomisos, la relación de subordinación no se da entre el patrimonio dado en fideicomiso y los trabajadores, sino que la dirección es

⁴⁶ *Ibidem*. Pág. 117.

del banco o de su representante y la subordinación es también respecto de los funcionarios del banco, más no de una persona inexistente como es el patrimonio dado en fideicomiso, que no puede dar órdenes ni dirección a los trabajadores y quienes dan órdenes en el banco, son los delegados fiduciarios de la propia institución, que no son trabajadores del fideicomiso, sino del banco.⁴⁷

En tal virtud y como se mencionó en su oportunidad, por qué no considerar a los trabajadores de los fideicomisos como empleados bancarios, si en muchas ocasiones trabajan en las mismas oficinas de los bancos y a veces en el mismo local y en lugares compartidos, además de que el salario y prestaciones les son pagados a ambos por la institución de crédito.

"Pudiera alegarse que en este caso, las instituciones bancarias actúan como intermediarias entre los trabajadores y el patrimonio dado en fideicomiso y sobre esta cuestión creemos que son válidos los siguientes razonamientos:

Si bien es cierto, que de acuerdo con la legislación bancaria las instituciones de crédito que fungen como fiduciarias quedan relevadas de responsabilidad alguna frente a los empleados del fideicomiso, siendo la masa patrimonial de éste la que deberá afectarse por el ejercicio de los derechos de dichos empleados, otorgándosele a la institución fiduciaria sólo el carácter de representante o intermediario del patrón, también es cierto que la masa patrimonial no tiene personalidad jurídica y, por lo tanto, no puede ser patrón, quien es definido por la Ley Federal del Trabajo como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"; luego entonces ¿quién es el patrón?, porque en toda relación laboral, debe haberlo.

⁴⁷ *Ibidem*, Pág. 129.

A mayor abundamiento, el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo (aplicable supletoriamente tanto al régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional, como al régimen específico de la Fracción XIII bis del citado apartado), dispone que: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores", situación en la que se encuentran las instituciones de crédito que por medio de un contrato se comprometen a practicar las operaciones necesarias para la ejecución de un fideicomiso.

Ante la contradicción existente entre la legislación bancaria, que releva de toda obligación laboral a la institución fiduciaria frente a los trabajadores que utiliza en la realización del fideicomiso llevando de esta forma a la negación de la existencia indispensable de un patrón en esa relación, y la legislación laboral que señala a este como sujeto indiscutible de toda relación de trabajo, y en el caso en estudio lo materializa en la empresa establecida que contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, sólo procede concluir que en virtud de que las relaciones de trabajo no son materia de la legislación bancaria, ni a ésta le corresponde resolver sobre las mismas, aspecto que sí compete a la legislación laboral, la cuestión debe resolverse atendiendo a las disposiciones del Derecho del Trabajo."⁴⁸

Como se comentó anteriormente, ni la fracción XIV del artículo 45 Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, así como el artículo 63 de la Ley Reglamentaria del Servicio Pública de Banca y Crédito de 1985, ni el actual artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito, son leyes del

⁴⁸ *Ibidem*, Pág. 130.

trabajo reglamentarias del artículo 123, pues ambas regulan una materia totalmente diferente de la laboral.

"Así pues, la conclusión a la que se llega es que el personal de los fideicomisos del Gobierno Federal, son trabajadores de la institución fiduciaria y, por lo tanto, concretamente, por la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis de dicho apartado, es decir, tienen el carácter de empleados bancarios.

Nuestra conclusión se confirma con el hecho de que estos trabajadores son considerados, en el artículo 108 constitucional, como servidores públicos sujetos a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Artículo 108.- Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judiciales Federales y Judiciales del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados, y en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Y no sólo para efectos de responsabilidad de servidores públicos la Ley considera a los trabajadores de los fideicomisos públicos con ese carácter, sino que también el artículo 212 del Código Penal para los efectos de todos los delitos previstos en el Título Décimo del propio Código, considera a los trabajadores de los fideicomisos públicos, como servidores públicos. Transcribimos en seguida dicho artículo, por ser importante para nuestra argumentación:

Artículo 212.- Para los efectos de este Título y el subsecuente es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de

cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, **fideicomisos públicos**, en el Congreso de la Unión, o en los poderes Judicial Federal y Judicial del distrito Federal, o que manejen recursos económicos federales. Las disposiciones contenidas en el presente Título, son aplicables a los Gobernadores de los Estados, a los Diputados, a las Legislaturas Locales y a los Magistrados de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este Título, en materia federal.

Se impondrán las mismas sanciones previstas para el delito de que se trate a cualquier persona que participe en la perpetración de algunos de los delitos previstos en este Título o el subsecuente.

De tal manera que nuestra legislación presenta la gran inequidad de que por una parte pretende negar derechos laborales y prestaciones a los servidores de los fideicomisos públicos y para efectos penales y de grandes responsabilidades, sí considera servidores públicos, y pensamos que esta contradicción de nuestras leyes, debe eliminarse, derogando el artículo 63 de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito (actualmente artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito)."¹⁹

Como puede observarse, existe una gran polémica entre los tratadistas no sólo por las disposiciones laborales que se encuentran comprendidas dentro de un marco normativo que no les corresponde, sino por las injusticias establecidas en su contenido.

El artículo 121 es anticonstitucional, ya que rebasa el contenido del régimen laboral al establecer una limitación al derecho de huelga de los trabajadores

¹⁹ *Idem.*

bancarios que no está establecida por nuestra Carta Magna, ni mucho menos por las leyes que regulan el Derecho del Trabajo. Asimismo, el artículo 82, sólo se limita a negar las relaciones laborales entre los trabajadores de los fideicomisos y las instituciones fiduciarias, no obstante, las reconoce cuando de trata de sancionar a los empleados de fideicomisos públicos.

En tal virtud y atendiendo a la justicia que debe predominar en cualquier marco normativo, consideramos que lo ideal sería que ambas disposiciones (art. 82 y 121 de la LIC) debieran derogarse por su incongruencia y contradicción con respecto de lo establecido por los distintos ordenamientos laborales.

No obstante lo anterior, compartimos la opinión del maestro Acosta Romero, en el sentido de que los trabajadores de los fideicomisos debieran ser considerados por el régimen laboral de las instituciones fiduciarias, sobre todo en lo que se refiere a los empleados de los fideicomisos públicos quienes deberían estar sujetos a la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis.

Por todo lo antes expuesto, consideramos importante que la Legislación Laboral de las Sociedades Nacionales de Crédito, Instituciones de Banca de Desarrollo, debe reformarse para que establezca de manera clara y precisa a las instituciones crediticias que regula en sus relaciones laborales, las excepciones de que es objeto el Banco de México en la aplicación de algunas disposiciones y, en su caso, contemple a los trabajadores de los fideicomisos públicos.

CONCLUSIONES

1.- La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no establece claramente las instituciones de crédito a las cuales rige en sus relaciones laborales, situación que se debe corregir a efecto de que se distinga el régimen laboral de los trabajadores de la banca y crédito.

2.- Además, cabe señalar que el servicio público de banca y crédito a que se refiere el artículo 1° de la citada legislación, ya no tiene el carácter de "público" desde 1990 fecha en que comenzó la desincorporación de las Sociedades Nacionales de Crédito (SNC) de la administración pública federal, por lo que el Estado dejó de prestar dicho servicio de manera exclusiva, por lo tanto esa terminología debe adecuarse a lo dispuesto por el artículo 2° de la Ley de Instituciones de Crédito que sólo se refiere a la prestación del servicio de banca y crédito.

3.- En relación a los tabuladores de sueldos de las SNC, que se mencionan en el artículo 11 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, debe suprimirse la participación que se da a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, ya que ésta no recibe dichos tabuladores y tampoco los remite a las dependencias correspondientes para su aprobación, como lo establece el precepto referido, sino que las instituciones de la banca de fomento, así como el Patronato del Ahorro Nacional remiten sus tabuladores salariales directamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin la intervención de esa Comisión.

4.- Continuando con la aprobación de los tabuladores salariales, debe establecerse una excepción en dicho artículo, en virtud de que al expedirse la Ley del Banco de México en 1993, se declaró a ese Instituto Central como una persona de derecho público con carácter autónomo, por lo que de acuerdo con el artículo 46, fracción XVII de su propia Ley, el banco está facultado para aprobar su tabulador salarial sin la intervención de ninguna dependencia, por lo que el artículo 11 de la Legislación Laboral Bancaria no le es aplicable.

5.- La misma situación se presenta con lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, ya que éste debe mencionar igualmente una excepción respecto a la aprobación de las condiciones generales de trabajo del Banco de México, puesto que el artículo 46, fracción XVII de su Ley, también lo faculta para aprobar sus propias condiciones laborales.

6.- Por otra parte, el artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito debería derogarse por lo contradictorio y confuso de su texto, puesto que por un lado niega las relaciones laborales entre los trabajadores de los fideicomisos y las instituciones fiduciarias, y por otro señala que dichos trabajadores pueden demandar a los bancos por los derechos que les asistan en las leyes, además de que establece incorrectamente que los empleados de los fideicomisos se consideran al servicio del patrimonio de aquéllos, siendo que ambos (patrimonio y fideicomiso) carecen de personalidad jurídica para ser considerados como patrones, contraponiéndose a lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Asimismo, debe considerarse a los empleados de los fideicomisos públicos como trabajadores de las SNC y sujetarlos al régimen laboral de la Ley

Reglamentaria de la Fracción XIII bis, ya que es injusto que no se les reconozca sus relaciones laborales con esas instituciones y que tampoco obtengan los mismos beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores de la banca de fomento, no obstante que sí son sancionados igualmente como servidores públicos.

8.- Por lo que se refiere al artículo 121 de la Ley de Instituciones de Crédito, también debería ser derogado por considerarse anticonstitucional, en virtud de que establece una limitación al derecho de huelga que no se contempla dentro de la legislación laboral.

9.- Además, los artículos 82 y 121 de la Ley de Instituciones de Crédito no sólo se contraponen al régimen laboral por su contenido, sino también a la fracción X del artículo 73 Constitucional, ya que dichas disposiciones contemplan situaciones de carácter estrictamente laboral y en este caso, el citado ordenamiento es de naturaleza mercantil.

10.- Finalmente, como se observó en este documento, aún la legislación de carácter mercantil rebasa por completo lo dispuesto por la olvidada Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, por lo que consideramos que para su mejor comprensión debe ser reformada y revitalizarse con las propuestas comentadas.

BIBLIOGRAFÍA

1.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL

LA BANCA MÚLTIPLE
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1981
PÁGS. 310

2.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL Y OTROS

DERECHO LABORAL BANCARIO
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1988
PÁGS. 733

3.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL

DERECHO BANCARIO
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
CUARTA EDICIÓN
MÉXICO, 1991
PÁGS. 1008

4.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL

LEGISLACIÓN BANCARIA
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
SEGUNDA EDICIÓN
MÉXICO 1989
PÁGS. 429

5.- BORREL NAVARRO, MIGUEL

ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL
DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
EDITORIAL SISTA, S.A. DE C.V.
TERCERA EDICIÓN
MÉXICO, 1992
PÁGS. 117

6.- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO
EDITORIAL HARLA
MEXICO, 1985
PÁGS. 627

7.- CANTÓN M., MIGUEL

DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO
EDITORIAL PAC
MEXICO, 1988

8.- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN, LII LEGISLATURA

DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO, TOMO XII
EDITORIAL MIGUEL ÁNGEL PORRUA, LIBRERO EDITOR
TERCERA EDICIÓN
MÉXICO, 1985

9.- DÁVALOS, JOSÉ

CONSTITUCIÓN Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
SEGUNDA EDICIÓN
MEXICO, 1991
PÁGS. 283

10.- DÁVALOS, JOSÉ

DERECHO DEL TRABAJO I
EDITORIAL PORRUA, S.A.
QUINTA EDICIÓN
MÉXICO, 1994
PÁGS. 478

11.- DÁVALOS MEJÍA, CARLOS FELIPE

DERECHO BANCARIO Y CONTRATOS DE CRÉDITO

EDITORIAL HARLA
SEGUNDA EDICIÓN
MÉXICO, 1992
PÁGS. 558

12.- DE BUEN LOZANO NÉSTOR

DERECHO DEL TRABAJO I
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
SEGUNDA EDICIÓN
MÉXICO 1977
PÁGS. 613

13.- DE BUEN LOZANO, NÉSTOR

DERECHO DEL TRABAJO I
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
OCTAVA EDICIÓN
MÉXICO, 1991
PÁGS. 643

14.- DE BUEN LOZANO, NÉSTOR

DERECHO DEL TRABAJO II
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
NOVENA EDICIÓN
MÉXICO, 1992
PÁGS. 921

15.- DE BUEN LOZANO, NÉSTOR

LOS TRABAJADORES DE BANCA Y CRÉDITO
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1984
PÁGS. 132

16.- DE LA CUEVA, MARIO

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO I
EDITORIAL PORRÚA, S.A.

TRIGÉSIMA EDICIÓN
MÉXICO, 1993
PÁGS. 750

17.- DE LA CUEVA, MARIO

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO II
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
SÉPTIMA EDICIÓN
MÉXICO, 1993
PÁGS. 765

18.- HERRÁN SALVATTI MARIANO Y OTROS

LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO 1986
PÁGS. 307

19.- MUÑOZ, LUIS

DERECHO BANCARIO MEXICANO
EDITORIAL CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR
MÉXICO, 1974
PÁGS. 531

20.- TRUEBA URBINA, ALBERTO

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO (TEORÍA INTEGRAL)
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
CUARTA EDICIÓN
MÉXICO, 1977
PÁGS. 687

21.- TRUEBA URBINA, ALBERTO

DERECHO SOCIAL MEXICANO
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1978
PÁGS. 534

22.- TRUEBA URBINA, ALBERTO

NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
SEGUNDA EDICIÓN
MÉXICO, 1979
PÁGS. 906

OTRAS FUENTES

1.- SALDAÑA Y ALVAREZ, JORGE

MANUAL DEL FUNCIONARIO BANCARIO
EDITOR JORGE SALDAÑA Y ALVAREZ
MÉXICO, 1995
PÁGS. 411

2.- INICIATIVA DE LEY REGAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

SOMETIDA A LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN,
EL DÍA 29 DE NOVIEMBRE DE 1983 POR EL C. PRESIDENTE DE LA
REPÚBLICA MIGUEL DE LA MADRID HURTADO.

3.- INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSOS ARTICULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

SOMETIDA A LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN,
EL DÍA 2 DE MAYO DE 1990 POR EL C. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
CARLOS SALINAS DE GORTARI.

4.- INICIATIVA DE LEY DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO.

SOMETIDA A LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN,
EL DÍA 28 DE JUNIO DE 1990 POR EL C. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
CARLOS SALINAS DE GORTARI.

HEMEROGRAFÍA

- 1.- REVISTA: "PROCESO"
No. 705
7 DE MAYO DE 1990
MÉXICO, D.F.
PÁGS. 66

LEGISLACIONES

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
DECIMA EDICIÓN
EDITORIAL TRILLAS
MÉXICO, 1994
- 2.- LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS, DEL APARTADO B DEL
ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS
CUADRAGESIMOPRIMERA EDICIÓN
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1994
- 3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL
COMENTADA POR ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA
TRIGÉSIMOSEGUNDA EDICIÓN
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1994
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
COMENTADA POR ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1994
- 5.- LEY DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO
CUADRAGESIMOPRIMERA EDICIÓN
EDITORIAL PORRÚA, S.A.
MÉXICO, 1994