



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

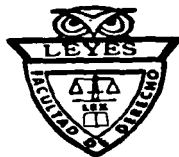
FACULTAD DE DERECHO

"SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL"

"LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS
TRABAJADORES DE BANCA SERFIN, S.A."

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
AMANDO AYESTARAN ZAMBRANO

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

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.

Esta Tesis fue elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección de la Licenciada Martha Rodríguez Ortiz y la asesoría de la Licenciada Dinorah Ramírez de Jesús.

Esta tesis está dedicada a mi
hijita Alenka, por quien se
justifica mi existencia.

Agradecimientos

A la memoria de mis padres:

Luis Ayestarán Torres,
símbolo de trabajo y
honradez.

A mis suegros: Sr. Jesús
Avila Zesati y Bertha Pérez
Mejía, quienes han estado
junto a mí en los momentos
más difíciles y me han
enseñado a enfrentar con
valor mis horas amargas.
Este trabajo es de ustedes,
se los ofrezco como un
pago insignificante de todo
lo que han hecho por mí.

Esthela Zambrano
Valencia, quien sacrificó
gran parte de su vida para
verme hecho un
profesionista y con sus
lágrimas formó un hombre
honrado y seguro de
alcanzar sus sueños.

A mi esposa, Susana Avila,
que me demostró su amor
plenamente, soportando
amarguras, tristezas,
desilusiones y pobrezas,
enseñándome la
extraordinaria grandeza
que tiene una mujer para
impulsar a su esposo a
seguir adelante.
Con infinita gratitud.
Te amo.

A la familia Ayestarán Gullén, por su apoyo incondicional en lo moral y lo material, además de haberme facilitado los medios para elaborar ésta tesis.

A mis hermanos, de quienes he tomado el ejemplo de humildad, sencillez y trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por abrirme sus puertas y en especial a la Facultad de Derecho por permitirme ser parte de ella.

A mis hermanas: Esthela y Consuelo, por el apoyo que me brindaron para culminar éste trabajo.

A la Lic. Martha Rodríguez Ortiz: por darme la oportunidad de realizar mi tesis bajo su dirección.

**A la Lic. Dinorah Ramirez De Jesús: quien sin yo merecerlo, me dió su confianza y me brindó lo más importante, su amistad.
Gracias por su apoyo y sus consejos maestra; voy a estar siempre agradecido con usted.**

INDICE

INTRODUCCION.....	I
--------------------------	----------

CAPITULO I GENERALIDADES

1.1. Trabajo.....	1
1.2. Derecho del Trabajo	5
1.3. Relación de Trabajo.....	8
1.4. Sujetos de la Relación de Trabajo	10
1.4.1. Patrón.....	11
1.4.2. Trabajador.....	13
1.4.2.1. Trabajador Bancario	17
1.5. Condiciones Generales de Trabajo.....	18
1.6. Estabilidad en el Empleo	21
1.7. Institución Bancaria.....	25
1.8. Inspección del Trabajo	28
1.9. Comisión Nacional Bancaria.....	30

CAPITULO II ASPECTOS HISTORICOS DEL TRABAJO BANCARIO

2.1. Antecedentes.....	37
2.2. Los Primeros Bancos en México.....	40
2.3. El Primer Banco de Capital Privado en Nuestro Territorio.....	42
2.4. Creación del Banco de Londres y México, S.A.	45

2.5. Surgimiento de Banca Serfin, S.A.....	48
2.6. La Nacionalización de la Banca y sus efectos en materia labora.....	157
2.6.1. Efectos en Materia Laboral	62
2.7. La Reprivatización de la Banca.....	65

CAPITULO III

ASPECTO LEGAL DEL TRABAJO BANCARIO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	71
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	79
3.3. Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.....	93
3.4. Contrato Colectivo de Banca Serfin, S.A.....	101
3.5. Reglamento Interior de Trabajo de Banca Serfin, S.A.....	104

CAPITULO IV

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE BANCA SERFIN, S.A.

4.1. El Principio de Estabilidad Dentro de la Institución	112
4.2. El Cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo	120
4.3. La Inspección Federal del Trabajo	123
4.4. La Comisión Nacional Bancaria y de Valores, sus Facultades	127
CONCLUSIONES.....	130
BIBLIOGRAFIA.....	133

INTRODUCCION

La estabilidad en el empleo es un tema que reviste gran importancia en cualquier sector laboral por ser el principio en el que sustenta la duración de la vida laboral de un trabajador en el desempeño de su actividad dentro de una empresa o establecimiento.

Si bien es cierto que el sector laboral bancario cuenta con una serie de privilegios que lo hacen superior a otros sectores, no menos cierto es que respecto del principio de estabilidad se encuentra a la misma altura que los demás sectores.

La presente investigación tiene por objeto, exponer de la manera más clara posible, las relaciones de trabajo entre Banca Serfin y sus empleados, analizando como tema central, la manera en que se comporta esta institución respecto del principio de estabilidad en el empleo.

Además analizamos los supuestos mediante los cuales la institución puede terminar las relaciones de trabajo llegando a la certeza de que las causas que argumenta esta entidad crediticia no se adecúan a lo dispuesto por la ley en cuanto a los motivos de separación de sus trabajadores.

En el primer capítulo del presente trabajo, analizaremos los conceptos fundamentales de los elementos que intervienen en el desarrollo de la investigación, para tener un conocimiento preciso de la relación que guarda el derecho del trabajo con la materia bancaria.

En el segundo capítulo, estudiaremos los antecedentes de Banca Serfin, paralelamente con el surgimiento de la Banca Mexicana, estableciendo la importancia que tiene dicha institución en la creación del sistema de crédito en México, además señalaremos la evolución y su creciente desarrollo hasta convertirse en uno de los bancos mas poderosos del país.

En el capítulo tercero, estudiaremos el marco legal aplicable al trabajo bancario y a la estabilidad en el empleo analizando cada precepto establecido en las leyes y en los reglamentos correspondientes para expresar nuestro punto de vista respecto de la aplicabilidad o inaplicabilidad de tales disposiciones, relacionando la materia bancaria con el derecho del trabajo.

En el capítulo cuarto, vertiremos nuestras propuestas como posibles soluciones a la inaplicabilidad del principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores de Banca Serfin, fundamentandolas evidentemente en los preceptos legales aplicables.

Lo que pretendemos con esta investigación, no es hacer juicios severos en contra de quien establece los preceptos aplicables al tema en estudio, es decir, dirigimos nuestra atención a quienes a su convenciencia aplican y dan vigencia y alcance a las disposiciones protectoras del sector laboral, pasando por alto la dignificación del individuo a través de la prestación de su trabajo.

CAPITULO I GENERALIDADES

- 1.1. Trabajo**
- 1.2. Derecho del Trabajo**
- 1.3. Relación de Trabajo**
- 1.4. Sujetos de la Relación de Trabajo**
 - 1.4.1. Patrón**
 - 1.4.2. Trabajador**
 - 1.4.2.1. Trabajador Bancario**
- 1.5. Condiciones Generales de Trabajo**
- 1.6. Estabilidad en el Empleo**
- 1.7. Institución Bancaria**
- 1.8. Inspección del Trabajo**
- 1.9. Comisión Nacional Bancaria**

CAPITULO I

GENERALIDADES

Para tener una mejor comprensión de los fines que perseguimos en la presente investigación, es necesario analizar los conceptos o definiciones de los sujetos que participan en el desarrollo de ésta. Por lo tanto, para dar comienzo a nuestra investigación, en primer lugar desarrollaremos el concepto de trabajo.

1.1. TRABAJO.

El vocablo trabajo, tiene su origen etimológico según el Diccionario de Derecho Usual en, "voces latinas con la idea de sujeción. Para unos proviene de trabs, trabis : traba; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino : de tripalium, aparato para sujetar las caballerías."¹

Evidentemente la etimología de la palabra trabajo, refleja en esencia, la realidad de un época en la cual los hombres que estaban sujetos a los trabajos más rudos, eran considerados como esclavos.

Desde el punto de vista práctico, el trabajo es el esfuerzo que realizan los hombres para obtener lo necesario, a fin de satisfacer sus necesidades dentro del medio en que se desarrollan.

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Vigésima edición Hechiasta. Buenos Aires 1981 pág. 130.

Sin embargo, desde el punto de vista jurídico-teórico, existen definiciones más específicas, vertidas por algunos autores, mismas que analizaremos para poder así establecer desde nuestro punto de vista tal concepto.

Respecto del concepto de trabajo, el Doctor José Dávalos Morales, expresa, "Para los fines laborales se entiende por trabajo toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada oficio."²

Esta definición aunque similar a la que establece nuestra Ley Federal del Trabajo, nos parece un tanto limitada, en virtud de que al expresar como trabajo toda actividad humana, ésta lleva implícitamente cualquier grado de preparación, sin especificar los perfiles de cada oficio, además omite la retribución que debe recibir la conclusión de dicha actividad.

Sin embargo, como lo establece el autor, para los fines laborales, si surte efectos, toda vez que en general el trabajo sí es cualquier actividad humana sin importar los grados de preparación que exija la naturaleza de éstas actividades.

Por otra parte el maestro Roberto Muñoz Ramón, define, "El trabajo es la actividad humana material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios."¹

Al establecer el trabajo como una prestación libre y por cuenta ajena, pensariamos a simple vista que estamos en presencia de una gestión de negocios,

² DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Porrúa México, 1992, pág. 18.

¹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa México, 1976, pag. 50.

sin embargo, el autor citado, nos indica de una manera no muy clara, que ésta debe ser subordinada, salvando de alguna manera la esencia de tal concepto; pero para finalizar su definición, vuelve a la obscuridad, pues no determina como derecho adquirido el pago de una retribución para quien realiza tal actividad, únicamente menciona la obtención de beneficios.

En consecuencia, ésta definición nos parece deficiente, toda vez que considera la producción de beneficios como fin principal de la prestación del trabajo, olvidándose de que mediante éste se adquieren derechos.

El maestro Guillermo Cabanellas, expresa, "En lo jurídico, el trabajo se concibe como la actividad humana ejercida en beneficio de alguien que la retribuya, con clara diferenciación y subordinación del trabajador frente al patrón o empresario, que suele revestir los caracteres de un contrato, expreso en la voluntad inicial y más o menos tácito, aunque regido por lo usual en las prestaciones concretas."⁴

Esta definición se acerca más a lo que consideramos nuestro objetivo, pues para efectos de la Ley Federal del Trabajo, todo trabajo merece una retribución conjuntamente con las prestaciones adquiridas en virtud de la continuidad que se le dé al mismo.

Además establece, como sucede en la práctica, quien es el que manda y quien el que obedece al determinar la diferenciación y subordinación del trabajador frente al patrón.

De tal manera que, ésta definición desde nuestro punto de vista es la más

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. pag. 131.

adecuada, en virtud de que reúne todos los elementos que integran al trabajo, particularmente en la actividad realizada y los efectos inherentes a ésta.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajo así, "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio."

Esta definición, aunque para nosotros no sea la más adecuada, (considerando que el texto debería ser más explícito y contundente por la importancia que reviste al trabajo para el desarrollo del país) es la que continúa vigente.

En consecuencia, la definición que expresa la ley, resulta ser deficiente, porque siendo ésta la que regula al trabajo, debería considerarse dentro del presente artículo como la actividad principal que dignifica al hombre en su nación.

No obstante, las características del trabajo establecidas en el artículo 3° de la misma Ley, se aproximan más a lo que finalmente sería nuestro concepto.

"Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

Evidentemente, las características aquí plasmadas, establecen su aplicación

al trabajo subordinado, desprendiéndose de aquí la base que da origen a su regulación en nuestra Ley Federal del Trabajo, otorgándole al trabajador las consideraciones suficientes para dedicarse dignamente al trabajo que le acomode.

Atendiendo a lo expresado en párrafos anteriores, el concepto de trabajo, según nuestras apreciaciones es el siguiente:

El trabajo es toda actividad humana, intelectual o material que dignifica al hombre, ejercida en beneficio de alguien que la retribuya y encaminada siempre a la superación del individuo y de su familia. El trabajo es el fundamento de la economía nacional y, por tanto, el Estado, promoverá la creación de nuevos empleos, vigilando en todo momento el desarrollo del sector laboral, además por la importancia que lo reviste, su protección no será motivo de confrontación de ninguna manera con intereses políticos.

1.2. DERECHO DEL TRABAJO.

Antes de mencionar los conceptos vertidos por algunos autores respecto de la acepción Derecho del Trabajo, debemos determinar que, son diversas las definiciones que se han formulado, en virtud de la importancia que tiene el reconocer como derecho social, al trabajo.

Al respecto, el maestro Alberto Trueba Urbina, expresa, "El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico : socializar la

vida humana.”⁵

Esta definición nos da la idea plena del objetivo esencial de la norma laboral, que es la protección adquirida por la clase trabajadora, sin embargo, dispone sobre quien recae esta protección pero omite mencionar contra quien ha de aplicarse.

Resultando entonces que para este autor, el Derecho del Trabajo es un estatuto que regula la actividad de los trabajadores, sin permitir la existencia de la relación de trabajo, además de establecer su aplicación a los trabajadores independientes.

Para el maestro Mario de la Cueva, “El derecho del trabajo, es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”⁶

Podemos observar que esta definición constriñe a los factores de la producción a observar lo establecido, respecto de sus derechos, tendiendo siempre a conservar la justicia social.

Sin embargo no nos parece adecuada tal definición, toda vez que la norma laboral no debe limitarse únicamente a proponer, sino a regular y procurar la armonía entre los sujetos de la relación de trabajo.

Para Guillermo Cabanellas, “es aquel que tiene por finalidad principal la

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa, México, 1981, pág. 135.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo primera edición. Porrúa, México, 1988, pág. 85.

regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁷

De manera descriptiva, el autor vierte este concepto, señalando los elementos que participan en la aplicación del derecho del trabajo, sin embargo omite mencionar las fuentes de donde emanan tales elementos, es decir, los principios y las normas.

No obstante tal omisión, nos parece adecuado el concepto, porque determina frente a quien surte efectos la relación de trabajo además de expresar los elementos que regula el Derecho del Trabajo.

Por último, mencionaremos el siguiente concepto, que aunado al anterior, nos parecen los más adecuados, mismos que al darnos una visión más amplia, podremos establecer nuestra propia definición.

Según Eugenio Pérez Botija, el derecho del trabajo es “el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”⁸

Esta definición para efectos de la Ley Federal del Trabajo, es la más

⁷ CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Volumen I Tercera edición.

Heliasta. Buenos Aires. 1987. pag 433

⁸ PEREZ BOTIJA, Eugenio Curso de Derecho del Trabajo Sexta edición. Tecnos Madrid. 1960. pag. 20.

adecuada, porque, desde nuestro punto de vista, reúne todos los elementos que integran el Derecho del Trabajo, toda vez que la Ley reglamentaria se crea protegiendo y tutelando los derechos de la clase trabajadora, estableciendo igualmente los derechos de los patrones y constreñidos ambos por el Estado mediante la aplicación de éste ordenamiento.

Por tanto, el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y de normas, que tiene por finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, tendientes siempre a proteger los derechos de la clase trabajadora.

1.3. RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo tiene su origen en la voluntad de las partes, es decir, la voluntad del que lo presta y la del que lo recibe y retribuye, pero para tener un concepto más claro, analizaremos las siguientes definiciones.

El maestro Mario de la Cueva, expresa, "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dió origen."⁹

Evidentemente el autor no aprecia al contrato como la fuente principal de la relación de trabajo. en virtud de que considera la existencia de ésta, desde el mismo momento en que se crea.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op Cit pág. 187.

En esas condiciones la relación de trabajo se perfecciona por el simple consentimiento que expresen las partes, dando origen a los derechos tutelados del trabajador.

Para el maestro Ernesto Krotoschin, la relación de trabajo "es la relación que nace de la ejecución del trabajo, de su prestación y prescinde de su origen que tanto puede ser contractual o no contractual."¹⁰

Esta definición aunque no precisa los sujetos entre quienes se lleva a cabo la relación de trabajo, si establece la libertad de ejercer el trabajo sin constrañirlo a la existencia de un contrato.

Tal concepto nos parece adecuado, en virtud de que expresa que la relación surge al ejecutar el trabajo, sin depender de un acto formal que le dé origen, obligándose las partes únicamente por su prestación.

Las definiciones mencionadas, desde nuestro punto de vista, son acertadas pues la relación de trabajo no necesariamente tiene que derivar de un contrato de trabajo, sino que ésta existe desde el momento en que se ejecuta el trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece, "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

¹⁰ KROTOSCHIN, Ernesto Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Volumen I. Segunda edición. Depalma. Buenos Aires. 1965. pág. 162.

Podemos observar que los conceptos detallados anteriormente coinciden con la definición expresada por la ley reglamentaria, en virtud de que en conjunto persiguen los mismos fines, considerando a la relación de trabajo como una consecuencia de el acuerdo de voluntades sin que ésto signifique la existencia de un contrato.

Realmente la Ley suple cualquier duda que pudiera surgir sobre el origen de la relación de trabajo, en cuanto que, regula igualmente al contrato y a la relación, al establecer en el tercer párrafo del mismo artículo "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

Atendiendo a lo expuesto en los párrafos que anteceden, para nosotros la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal, mediante el pago de una retribución, que surge en el momento de la ejecución del mismo trabajo, sin entrañar la existencia de un contrato, quedando como facultad potestativa del trabajador y del patrón la realización de éste.

1.4. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

A quienes intervienen en la relación de trabajo, se les ha denominado de distintas maneras, empleado y empleador, jefe y subordinado o el trabajador y el patrón, siendo los últimos los términos más comunes en la actualidad.

Tomando en cuenta que la atención principal se fija en el trabajador, en virtud de que el derecho del trabajo tutela principalmente los derechos de éste, no podemos dejar de mencionar el concepto del patrón, pues es la figura sin la cual no se podría establecer la relación de trabajo.

1.4.1. PATRON

Su raíz etimológica "pater onus" que significa carga o cargo del padre, supone una protección de éste, sin embargo con el tiempo se ha desvirtuado, pues actualmente la palabra patrón es el símbolo de opresor de la clase trabajadora.

En épocas pasadas el patrón era denominado patrono, por lo que el Congreso de la Unión sustituyó el término por una mejor connotación (de patrono por el de patrón); argumentando que patrono es aquel que patrocina una persona o institución o aquel que gestiona en su nombre, no proporcionando así una exacta definición de lo que realmente es patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10. define, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

La definición que se expresa en la ley reglamentaria, es en términos generales adecuada y determinante, porque como sucede en cualquier ámbito territorial, una persona en su individualidad y por las necesidades de su oficio o profesión, puede utilizar la prestación de un trabajo de una o más personas; situación que también se observa con el conjunto de personas, que al constituir una persona moral con el objetivo de producir beneficios, necesita, para lograr sus fines, utilizar la prestación de un trabajo de varias personas, dando origen a la relación de trabajo.

No obstante, omite el elemento fundamental de toda relación de trabajo que es la retribución por la prestación del trabajo, que según entendemos, la da

por sentada.

Para el jurista Ernesto Krotoschin, el patrón "es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios."¹¹

La definición vertida por éste autor, considera al igual que el concepto de la Ley Federal del Trabajo, a la persona física y moral como patrón, atribuyéndole al trabajador el carácter de dependiente, toda vez que éste depende del patrón para poder realizar el trabajo, además establece como objetivo de la prestación del trabajo, el interés de obtener beneficios.

Resultando entonces que tal concepto nos parece adecuado, porque determina quien puede recibir la prestación del trabajo y los efectos que produce ésta.

Por su parte el maestro Roberto Muñoz Ramón, expresa, "Patrón es la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libre y personalmente mediante una retribución, por un trabajador."¹²

Esta definición sigue la línea de las anteriores, pues expresa quien es el que presta el trabajo y quien el que lo recibe, sin embargo, establece dos elementos que obligan al patrón a su cumplimiento; la libertad del trabajador y la retribución que debe pagar éste por la prestación del trabajo.

En tal virtud, este concepto nos parece el más adecuado, toda vez que

¹¹ *Ibidem*, pág. 148

¹² MUÑOZ RAMON, Roberto Derecho del Trabajo. Tomo II. Primera edición. Porrúa, México, 1983, pág. 25.

establece la figura del patrón y las obligaciones que tiene éste con quien le presta el trabajo.

De lo anterior, podemos observar que tanto la Ley como los autores citados coinciden en conceptualizar al patrón como la persona, física o moral, que recibe los servicios de uno o más trabajadores obligándose a remunerar los servicios recibidos; lo cual consideramos que es una definición aceptable, toda vez que de una manera general contiene todos los elementos que persigue la figura que nos ocupa.

1.4.2. TRABAJADOR.

La pieza fundamental de la norma reguladora del trabajo es sin duda el trabajador, sobre quien recae la protección emanada de la Ley Federal del Trabajo, misma que establece en su artículo 8º "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

Esta definición determina específicamente el sujeto quien debe prestar el trabajo, es decir, la persona física, en virtud de ser la única figura que puede realizar un trabajo personal, pues al momento de crearse la relación laboral, ésta sólo podrá ser con aquella persona quien de manera libre presta un servicio personal y subordinado a otra mediante una retribución; no obstante, en el mismo concepto se omite mencionar la retribución por el trabajo prestado, pues esta se entiende por regla general, a excepción del trabajo realizado por disposición judicial.

Esta definición nos parece deficiente, en cuanto a la libertad que tiene el trabajador de prestar el trabajo, pues únicamente se establece la subordinación como obligación que tiene el trabajador con el patrón para sujetarlo a la relación de trabajo.

Para Roberto Muñoz Ramón, el trabajador es "la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado."¹³

Aunque este autor no distingue la persona a quien ha de prestarse el trabajo, establece la obligación de pago, sin embargo la licitud del trabajo desde nuestro punto de vista, no es motivo de mención pues para que la relación de trabajo surta efectos, necesariamente tiene que ser lícito.

Por otra parte, ésta definición expresa el derecho fundamental del trabajador como lo es la libertad de prestar el trabajo, mediante la cual el trabajador ejerciendo ese derecho debe observar que este sea lícito y en consecuencia retribuido.

Por su parte el maestro Guillermo Cabanellas define al trabajador como "el sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre."¹⁴

Esta definición sujeta al trabajador a la existencia de un contrato,

¹³ *Ibidem* pag. 36.

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo Op Cit pag. 122.

considerándolo como condición para adquirir todos los derechos al surgimiento de éste, además omite mencionar quien es el sujeto (persona física) que ha de prestarlo y quien ha de recibirlo (persona física o moral), sin embargo si establece la retribución que debe recibir el sujeto al prestar el trabajo.

Entonces consideramos inadecuado tal concepto porque el trabajador no necesariamente tiene que ser un individuo sujeto a la relación por un contrato, contrariando así el espíritu de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo respecto de la relación de trabajo.

Ernesto Krotoschin, define, "Es el individuo que presta trabajo contra remuneración a otro -empleado o patrón- mediante una relación jurídica que según la voluntad de las partes implica dependencia en el sentido específico laboral de reconocer el trabajador el derecho de dirección del empleador."¹⁵

Este autor como los anteriores, coinciden en que el trabajo debe ser remunerado por quien recibe tal trabajo, aunque no se establezca específicamente la calidad de las personas, sin embargo la Ley Federal del Trabajo como hemos visto, si determina la calidad de las personas y omite la retribución, que según lo entendemos, es porque la prestación del trabajo lleva implícita esa condición.

Finalmente para terminar con el concepto de trabajador, hacemos nuestras las palabras que expresa el maestro Alberto Trueba Urbina en su comentario al artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, consignando, "si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del

¹⁵ KROTOSCHIN, Ernesto. Op. Cit. pág. 178.

trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración."¹⁶

Y decimos nuestras porque, el término subordinación ha sido interpretado siempre en contra del trabajador, porque al establecer al trabajador como subordinado en la misma Ley Federal del Trabajo, los patrones interpretando a su favor tal acepción, abusan de los servicios del empleado y traspasan los objetivos para los que fue creada la relación de trabajo.

Entonces el trabajador pierde su libertad y su dignidad, convirtiéndose en simple esclavo en la relación laboral.

Entendemos que el término subordinación se dispone en la ley reglamentaria, únicamente para establecer un nexo entre el trabajador y el patrón, el cual tiene como función adecuar la aplicación de la Ley Federal del Trabajo a la relación de trabajo.

De tal manera que, el término subordinación no debe aplicarse en su expresión literal, pues se establece para determinar la naturaleza de la relación de trabajo.

¹⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Trucba Urbina Alberto y Jorge Trucba Barrera. Septuagésima segunda edición actualizada. Porrúa, México, 1993 pág. 27

1.4.2.1. TRABAJADOR BANCARIO.

Después de la búsqueda en diversa bibliografía especializada en Derecho Bancario y en Derecho del Trabajo, no se observa de ninguna manera la figura del trabajador bancario, de manera que al no considerarse dentro de la Ley Federal del Trabajo como título especial, los autores no le dan la importancia que debiera tener al concepto de trabajador bancario.

Sin embargo, en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, encontramos si no una definición, un comentario que más o menos intenta decir, qué podría ser un trabajador bancario, sin establecerlo como concepto, esto es, "los bancarios son los que se encuentran en relación de subordinación con respecto a la entidad que realice las actividades bancarias."¹⁷

Tal aseveración como mencionamos, no identifica al trabajador, sólo menciona quiénes están sujetos a la relación de trabajo por subordinación.

Por otra parte, el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1953, estableció, "tienen la calidad de empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección."

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo VIII, Vigésima edición Helasta Buenos Aires 1981 pag. 125.

Evidentemente esta disposición no conceptualiza al trabajador bancario como tal, toda vez que a simple vista, entraña las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo dentro de una Institución Bancaria.

Por tanto, tomando como base el concepto de trabajador que establece la Ley Federal de Trabajo y la naturaleza del trabajo bancario, intentaremos elaborar el concepto, homologando estas condiciones.

Trabajador bancario, es la persona física que presta un trabajo personal remunerado a una persona moral llamada institución bancaria; misma que a través de sus representantes designados, verifique que el cumplimiento del trabajo sea siempre observando lo establecido en su objeto social.

1.5. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, establece, "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en ésta ley."

Tal disposición no establece el concepto de condiciones generales de trabajo, sólo establece las consideraciones que se deben tomar en cuenta para la prestación del trabajo.

Consideramos entonces que no debe sobreentenderse el concepto en la ley, debe establecerse específicamente por la importancia que tiene para los trabajadores, que es lo que deben entender por condiciones de trabajo y sus alcances.

Para el maestro Francisco Ramírez Fonseca, las Condiciones Generales de Trabajo son "el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio."¹⁸

De manera muy general, este autor conceptualiza a las condiciones, omitiendo mencionar de manera específica, el contenido de lo que él llama "cúmulo de modalidades."

Resulta entonces un concepto totalmente deficiente, porque no expresa ninguna idea fundamental que pudiera presumir el conocimiento de las condiciones generales de trabajo, sin aportar ningún elemento importante.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, expresa, "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."¹⁹

Tal definición no nos parece muy adecuada, en virtud de que no profundiza en el alcance de las normas que menciona, se limita únicamente a expresar de manera general la aplicación de éstas.

¹⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco Condiciones de Trabajo Segunda edición, PAC, Mexico, 1985, pag. 23

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. pag. 266.

De tal manera que deja a la libre interpretación del lector el carácter extensivo de las condiciones de trabajo y no determina su aplicación.

Como consecuencia de no contar con un concepto que defina a las condiciones generales de trabajo, nos permitimos elaborar por nuestra parte tal concepto.

Se entiende por Condiciones Generales de Trabajo, el conjunto de ordenamientos jurídicos que aseguran inmediata y directamente la salud y la vida del trabajador, proporcionándole un ingreso decoroso, así como las distintas obligaciones y derechos que corresponden a cada uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Como último comentario, establecemos que, los derechos de los trabajadores se establecen como condiciones mínimas de trabajo, mismas que paulatinamente deberán ser superadas.

1.6. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Diversos autores han definido desde su punto de vista a la estabilidad en el empleo, precisamente por el interés que resulta de vital importancia para el derecho del trabajo en general y para los trabajadores en particular, pues tal principio protege determinantemente la continuidad de la relación de trabajo, además brinda la seguridad del disfrute de los derechos y beneficios obtenidos por el cumplimiento del trabajo del sector laboral.

Respecto de la estabilidad, el maestro Mario de la Cueva, expresa, "la idea de la estabilidad en el trabajo surge de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones ni en la doctrina de algún país. Nació en Querétaro destinada a dar seguridad a la vida obrera"²⁰, y la define como "un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."²¹

Respecto de ésta definición, expresamos nuestro acuerdo en virtud de que el maestro De la Cueva determina que, para que se lleve a cabo la disolución de la relación de trabajo sólo puede realizarse mediante la voluntad del trabajador, siendo la condición principal para su terminación, sin permitirle al patrón tomar tal decisión unilateralmente.

De tal manera que la estabilidad para éste autor, prohíbe ejercer al sector patronal su voluntad, sin observar el derecho adquirido por el sector obrero.

Para el maestro Néstor de Buen, "la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija : si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello.

²⁰ Ibidem, pag. 219.

²¹ Idem.

Si es por tiempo u obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando."²²

Este autor concibe a la estabilidad de una manera absoluta, es decir, el patrón no tiene ningún derecho de separar al trabajador de su empleo, sino por una falta en que incurra el operario, para que el patrón esté en condiciones de despedirlo.

De tal manera que para efectos de la Ley Federal del Trabajo, ésta definición es adecuada, porque según lo dispuesto por la ley reglamentaria, las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, traduciéndose éstas, en que, el patrón deberá expresar invariablemente la duración de las relaciones, entendiéndose que a falta de tal determinación todas las relaciones serán por tiempo indeterminado, obligando al patrón, a cumplir con el principio de estabilidad.

Por su parte el Doctor Hugo Italo Morales, define, "la estabilidad en el trabajo reviste un derecho laboral de gran importancia, toda vez que tiende a liberar a los asalariados de la incertidumbre de la separación, constituyendo un derecho que se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio, y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato."²³

²² DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo Tomo I. Quinta edición. Porrúa, México 1984. pág. 574-575.

²³ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México 1987. pág. 19.

El concepto vertido por el Doctor Morales, nos da la idea del objetivo principal de cada trabajador, es decir, tener la plena certeza de que siendo sujetos de un contrato de trabajo, éste debe ser respetado por el patrón, sin sufrir ningún menoscabo en sus derechos.

Esta definición, según nuestro punto de vista, tiende a obligar al patrón a observar que, desde el momento en que se crea la relación de trabajo, a éste no le asiste ningún derecho de disolver la relación mientras subsista la materia que le dió origen, constriñéndolo a respetar la duración del contrato.

El Doctor José Dávalos Morales conceptualiza, "la estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo 5º de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la Ley."²⁴

Este autor concibe a la estabilidad como una obligación que tiene el patrón con el trabajador, estableciendo que éste no puede ejercer su voluntad unilateralmente para disolver la relación de trabajo, justificando su concepto acertadamente en la garantía constitucional de la libertad de trabajo.

Esta definición, no tiene como característica, ser muy técnica, sin embargo de la manera como la expresa el autor, surte sus efectos, toda vez que el concepto se sustenta en lo establecido en nuestra Carta Magna.

El jurista brasileño, Mozart Victor Russomano, define a la estabilidad

²⁴ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. pág. 42

como "el derecho del trabajador de permanecer en el empleo incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido."²⁵

Esta definición, aunque en esencia persigue el objetivo de la estabilidad en el empleo, es un tanto deficiente, porque no establece en que condiciones el trabajador puede aspirar a que se le respete su permanencia en el trabajo.

De tal manera que el derecho de estabilidad debe expresarse con los elementos que le dan origen, para que este principio surta sus efectos, dentro del ámbito de su aplicación.

Atendiendo a los conceptos anteriores, vertidos por los autores citados, observamos que todos coinciden en atribuirle al principio de estabilidad la conservación del trabajo y permanencia en el mismo, excepcionalmente en los casos en que el trabajador incurra en alguna de las causas que la misma Ley señala.

Derivado de lo anterior, según nuestras apreciaciones, el concepto que atribuimos a la estabilidad del trabajo es el siguiente; Es la continuidad que debe propiciar el patrón, observando lo dispuesto por la ley, dependiendo del interés del trabajador al realizar su actividad.

Finalmente, el concepto vertido por nosotros, obedece a que no obstante el derecho del trabajador de permanecer en su trabajo y la obligación del patrón de

²⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Tercera edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. México. 1983. pag. 16.

respetar tal derecho establecido en la Ley, han presentado una total omisión por parte del patrón, bien sea por las crisis generadas en los últimos años o bien por la imperatividad con que se le presenta a éste último.

En tal virtud, la estabilidad debe ofrecerse al trabajador y al patrón, como una forma de armonía entre los mismos, sujetándose a las obligaciones que les son propias y estableciendo como objetivo fundamental la justicia social.

1.7. INSTITUCION BANCARIA.

En los inicios de las Instituciones de Crédito, éstas administraban el patrimonio del Estado; posteriormente, observando el crecimiento de la economía nacional y dada su importancia generada como administradoras de recursos, se constituyeron en el sector más importante para consolidar la estructura económica del país, administrando los capitales de las empresas y a su vez los capitales de los particulares.

Sin embargo, en los diversos ordenamientos legales que han sido aplicables a las instituciones bancarias (de crédito), no se ha considerado de alguna forma, atribuirles su definición.

Siguiendo ésta línea, la Ley de Instituciones de Crédito vigente, no menciona de ninguna manera el concepto de Institución Bancaria, únicamente establece en su artículo 2º las instituciones que podrán prestar el servicio de banca y crédito y dispone de que manera deberán de llevar a cabo sus

operaciones.

Respecto del concepto de Institución Bancaria. Enrique Martínez Sobral señala, "es un órgano de comunicación entre los capitalistas y los empresarios que mediante la interposición de su garantía personal hace llegar a éstos últimos el capital de los primeros y se encarga de devolver a los capitalistas, dicho capital y sus intereses, conforme los colecta de los empresarios"²⁶, y continúa diciendo "...las Instituciones de Crédito regidas por la ley, tienen en común el hecho de verificar multitud de operaciones bancarias, las cuales pueden indistintamente ser ejecutadas por todas ellas : su rasgo común es el carácter de intermediarias en el uso del crédito."²⁷

Aunque ésta definición nos parece completa y aceptable, porque tal concepto lo vierte el autor de una manera muy comprensible, sin tantos tecnicismos: mencionaremos otros conceptos que sin restarles importancia, aportan elementos suficientes para elaborar nuestro concepto.

Caraballese²⁸ expresa, "teniendo en cuenta los dos elementos de su función, que son, depósito y circulante, es el agente intermediario entre la demanda y la oferta del crédito que con el ejercicio del depósito bancario, a fin de emplear los capitales recibidos, promueve la circulación bancaria con el propósito de obtener beneficios, constituyéndose de esa manera en deudor, hacia la oferta y en acreedor, hacia la demanda del crédito."

²⁶ MARTINEZ SOBRAL, Enrique. Estudios Elementales de Legislación Bancaria. Tipográfica de la Oficina Impresora de Estampillas. Palacio Nacional, México. 1911 pag. 21.

²⁷ Idem.

²⁸ COTTELLY, Esteban. Derecho Bancario. Arayus, Buenos Aires. 1956, pag. 157.

Para Siburn²⁹, "es toda Institución organizada por el ejercicio regular, continuo y coordinado del crédito, en su función mediadora entre la oferta y la demanda de capitales, mediante operaciones practicadas por profesión."

El Doctor Miguel Acosta Romero considera que "Banco, es un concepto genérico que hace referencia a una sociedad anónima que cuenta con concesión de la SHCP para llevar a cabo en forma permanente, profesional y masiva, cierto tipo de operaciones de crédito permitidas por la ley o una combinación de ellas, y Banca es la actividad realizada en esos términos."³⁰

Por tanto y según lo expresado anteriormente, tenemos que Institución de Crédito (Bancaria), es un órgano de comunicación entre los capitalistas, empresarios y particulares, que como agente intermediario entre la demanda y la oferta del crédito, lleva a cabo en forma permanente, profesional y masiva, cierto tipo de operaciones de crédito permitidas por la ley con el propósito de obtener beneficios.

1.8. INSPECCION DEL TRABAJO.

Inspección del latín *inspectio*, cargo y cuidado de velar sobre una cosa, que aplicado a la materia objeto del presente trabajo, se traduce en cuidar o velar el cumplimiento de las disposiciones laborales en los centros de trabajo.

La Nueva Enciclopedia Jurídica define así a la Inspección, "Reconocer,

²⁹ Idem.

³⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Bancario. Cuarta edición. Porrúa México. 1991. pág. 75.

examinar, observar atentamente y con cuidado unos hechos, un determinado lugar u objeto, animado o inanimado, estudiándolos en todos o en algunos de sus aspectos, se trata en definitiva, de un reconocer, un examinar para obtener un determinado dato, una información que no es de conocimiento público y general. Por ello puede decirse que el fin que motiva toda inspección es la búsqueda o la comprobación del dato que está oculto o que no es conocido de un modo general y público."³¹

En esencia, ésta definición, establece lo que realmente debería perseguir la Inspección del Trabajo, la búsqueda y comprobación de las violaciones que se encuentran ocultas en un centro de trabajo.

Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva, define a la Inspección del Trabajo como: "la actividad estatal encaminada a vigilar el cumplimiento de las condiciones del trabajo dentro del local o establecimiento de trabajo."³²

El maestro De la Cueva, atribuye un concepto bien planteado sobre la Inspección, sin embargo omite las facultades de asesoría e información, mismas que a nuestro punto de vista son parte fundamental y deben de ser siempre consideradas dentro de la definición.

De tal manera que, la Inspección de trabajo no tiene limitada su actuación simplemente a la vigilancia de los centros de trabajo, porque la Ley Federal del Trabajo dispone de manera determinante las facultades que ésta tiene de informar

³¹ PELLISE PRATS. Buena cultura. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo II. Francisco Seix. España. 1987. pag. 871.

³² DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Tercera reimpresión. Porrúa. México. 1960. pag. 875

y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, teniendo como objetivo, procurar la armonía entre los sujetos de la relación de trabajo.

El Diccionario Jurídico Mexicano, establece el siguiente concepto, mismo que consideramos el más adecuado, toda vez que rescata la esencia para lo cual fue creada la Inspección del Trabajo.

"Inspección del Trabajo, es la denominación que identifica la dependencia gubernamental que por disposición de la Ley Federal del Trabajo, tiene como funciones las consistentes en vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y a los patrones, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas las violaciones y deficiencias que observe en los centros de trabajo, realizar estudios y acopio de datos que contribuyan a la armonía de las relaciones obrero-patronales, así como todas aquéllas que se desprendan de ordenamientos colaterales y reglamentarlos."³³

Este concepto reúne todos los elementos que integran a la Inspección de Trabajo, porque para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, tiene funciones de vigilancia de las normas de trabajo, estando facultada para informar y asesorar a los sujetos de la relación de trabajo y puede realizar estudios para lograr la armonía entre trabajadores y patrones.

La importancia que reviste a sus funciones, se determina por la armonía

³³ RAMÍREZ REYNOSO, Braulio. Diccionario Jurídico Mexicano Tomo V. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. Porrúa. México. 1984. pág. 131-132.

que persigue en las relaciones de trabajo, en virtud de vigilar, proteger y asesorar a patrones y trabajadores para que cumplan recíprocamente con sus obligaciones y disfruten de sus derechos.

1.9. COMISION NACIONAL BANCARIA.

La importancia que tiene mencionar a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en el presente trabajo, radica en que, como órgano de vigilancia e inspección de las Instituciones Bancarias respecto de su comportamiento en la prestación del servicio, debe ser también un órgano de asesoría en las relaciones laborales de las Instituciones con sus trabajadores, no como una autoridad en materia de trabajo, como se había contemplado hasta antes de la reprivatización bancaria, sino como entidad asesora de los trabajadores en cuanto a sus derechos de permanencia en el trabajo y demás derechos adquiridos por la prestación del trabajo.

Para desarrollar el presente inciso bajo el mismo esquema que los incisos anteriores, nos dimos a la tarea de investigar en diversa bibliografía de Derecho bancario, incluyendo dentro de la misma investigación, las instalaciones de éste órgano con objeto de encontrar el concepto de la Comisión Nacional Bancaria, arrojando como resultado de tal investigación un sólo concepto de ésta institución, mismo que analizaremos más adelante.

Bajo esas condiciones, analizaremos a la Comisión Nacional Bancaria, desde el punto de vista administrativo, para brindar una mejor comprensión de su actuación en la materia bancaria, para que posteriormente establezcamos nuestro

concepto.

El artículo 90 Constitucional, establece que la Administración Pública será centralizada o paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, la cual distribuirá los negocios jurídicos de orden administrativo que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y departamentos administrativos.

Por su parte, el artículo 80 de la propia Constitución señala que el ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo de la Unión se depositará en un sólo individuo que se denominará Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

En relación con los preceptos constitucionales mencionados, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal precisa en su artículo 1º que la Presidencia de la República, las secretarías de Estado y la Procuraduría General de la República integran la Administración Pública Centralizada.

El artículo 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal fundamenta la posibilidad de que las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos cuenten con órganos desconcentrados para la más eficaz atención y más eficiente despacho de los asuntos de su competencia, los cuales les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

El artículo 1º de la Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores consigna que ésta es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y que contará con autonomía técnica y facultades ejecutivas en

los términos que su propia ley dispone.

Así, tenemos que, los preceptos mencionados en primer plano, nos señalan que órganos ostentan la Administración Pública Centralizada, es decir, establece sobre quienes se depositan y se concentran los máximos poderes de decisión para dictar las políticas según las cuales ha de desarrollarse la nación.

En segundo plano observamos que, éstos órganos que integran la Administración Pública Centralizada, tienen la posibilidad de delegar sus facultades y funciones, sin rehusar a ellas, a otros órganos dependientes de aquéllos, cuyos objetivos tienden a simplificar la atención y el despacho de los asuntos de su competencia.

De tal manera que, a tales órganos dependientes de las Secretarías de Estado, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, les atribuye el carácter de órganos desconcentrados de la Administración Pública Centralizada.

Pero para los efectos de la Ley mencionada y de la propia Ley de la Comisión Nacional Bancaria, debemos entender que, un órgano desconcentrado "es la unidad administrativa de una dependencia a cuyo responsable han sido conferidas por disposición presidencial o del Congreso, funciones específicas y se le han transferido los recursos presupuestales y apoyos administrativos necesarios que le permitan resolver con agilidad y eficacia sobre determinada materia dentro del ámbito territorial que se fije en el instrumento jurídico que lo crea."³⁴

En virtud de lo anterior, tenemos que, el órgano desconcentrado, es un

³⁴ DE LA FUENTE RODRIGUEZ, Jesús. Comisión Nacional Bancaria. Fondo de Cultura Económica. México. 1993. pág. 47

órgano administrativo de una dependencia central, para el caso particular de una Secretaría de Estado; está subordinado jerárquicamente a dicha dependencia central, es decir, depende de la Secretaría de Estado; sus facultades y deberes están fijados en la ley, mismos que deben adecuarse a las políticas de la dependencia y persiguiendo los mismos objetivos del órgano del cual depende; cuenta con autonomía orgánica, sin perder la subordinación jerárquica del órgano central, es decir, las funciones de sus titulares están determinadas, además de estar facultados para ejecutarlas pero sujetos a informar de tales decisiones al titular de la dependencia a la cual reporta; no tiene personalidad jurídica ni patrimonio propio, pues en primer lugar al ser órgano dependiente de un órgano central, éste se crea al amparo de el marco normativo correspondiente al mismo órgano, es decir no es un órgano autónomo, en segundo lugar no tiene patrimonio propio, pues el patrimonio con el que cuenta es canalizado por la dependencia central, al igual que los recursos presupuestales y los apoyos administrativos, toda vez que éstos son otorgados tanto por el Ejecutivo Federal como por la dependencia a la cual está sujeto; y por último, tiene facultades específicas para resolver sobre la materia dentro de un ámbito determinado, es decir, las facultades que se le confieren, tienen como objetivo, brindar apoyo simplificado en cuanto a la acción y decisión respecto del cúmulo de asuntos de determinada materia que sean turnados a la dependencia central, contribuyendo entonces a la más eficiente atención y despacho de los asuntos encomendados a la Secretaría de Estado.

Como consecuencia de lo expuesto en los párrafos anteriores, podemos establecer que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es una dependencia central, que tiene a su cargo entre otras funciones, planear, coordinar, evaluar y vigilar el sistema bancario del país; contando para su eficiente gestión, con el

auxilio de una institución dependiente de ella, con objeto de agilizar las acciones y decisiones en los asuntos correspondientes a la materia bancaria.

De tal manera que, la institución encargada de auxiliar y apoyar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en cuanto a la eficaz y eficiente atención y despacho de los asuntos de ésta, se denomina, órgano desconcentrado, constituyéndose en tal carácter la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Para efectos de ejercer sus funciones como órgano desconcentrado, el Congreso de la Unión emite la Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, a través de la cual, se establecen sus funciones y la manera en que ha de llevarlas a cabo, otorgándole además amplias facultades para intervenir en el desarrollo de la actividad bancaria, vigilando e inspeccionando el comportamiento de los bancos respecto de las operaciones que realizan.

En esos términos, la Comisión puede ejercer sus facultades de autoridad ejecutora, pero siempre manteniendo la subordinación jerárquica frente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Respecto de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, el maestro Carlos Felipe Dávalos Mejía, expresa, "La Comisión Nacional Bancaria es el organismo encargado de la inspección y vigilancia de las actividades de los bancos a fin de proveer, en los términos de la Ley de Instituciones de Crédito y demás relativas, el eficaz cumplimiento de sus preceptos para cumplir con los fines de fiscalización y de otros procedimientos que corresponda ejercer al Ejecutivo Federal sobre ellos. Pero no sólo es la encargada de vigilar el

cumplimiento de las leyes aplicables a la conducta de la banca, sino que también es la encargada de vigilar el adecuado cumplimiento de los contratos de operación activa, pasiva y de servicio que celebren, fundamentalmente en cuanto al interés pactado, el tipo de garantía demandada, la aplicación del dinero prestado para los fines por los cuales se solicitó y la conducta del cliente en lo que se refiere al pago del crédito.”¹⁵

Esta definición nos parece adecuada, en cuanto a la actuación de la Comisión, toda vez que reúne los elementos principales con los que cuenta ésta para desarrollar su actividad, además determina las funciones que tiene frente a la actividad bancaria, sin embargo no la define de manera específica, limitándose únicamente a mencionar los fines para los que fue creada.

En virtud de lo anterior, nos permitimos elaborar el concepto de la Comisión Nacional Bancaria, atendiendo además, a lo expresado durante el desarrollo del presente inciso.

La Comisión Nacional Bancaria y de Valores es el órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a cuyo titular han sido conferidas, mediante decreto presidencial o del Congreso, funciones específicas y se le han transferido los recursos presupuestales y apoyos administrativos necesarios que le permiten resolver con agilidad y eficiencia, los asuntos referentes a la actividad bancaria dentro del ámbito territorial establecido en su propia ley.

Para finalizar, debemos apuntar que la Comisión Nacional Bancaria, es el

¹⁵ DAVALOS MEJIA, Carlos Felipe. Derecho Bancario y Contratos de Crédito. Tomo II. Segunda edición. Harla. México, 1992. pag. 254.

órgano que vigila e inspecciona el cumplimiento de las leyes relativas a la materia bancaria, informando en todo tiempo a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las violaciones que observe de dichas leyes, con objeto de estar en condiciones de aplicar las respectivas sanciones a las entidades financieras, motivadas por el incumplimiento de las disposiciones establecidas para su operación.

Como hemos visto, el cúmulo de conceptos detallados y analizados a lo largo de éste capítulo, nos dan una idea sobre la importancia que tienen para el desarrollo de la presente investigación, pues la materia bancaria y el derecho del trabajo se relacionan íntimamente, sin que ello signifique que la Ley Federal del Trabajo les dedique un título especial.

CAPITULO II

ASPECTOS HISTORICOS DEL TRABAJO BANCARIO

- 2.1. Antecedentes**
- 2.2. Los Primeros Bancos en México**
- 2.3. El Primer Banco de Capital Privado en Nuestro Territorio**
- 2.4. Creación del Banco de Londres y México, S.A.**
- 2.5. Surgimiento de Banca Srfln, S.A.**
- 2.6. La Nacionalización de la Banca y sus efectos en materia Laboral**
 - 2.6.1. Efectos en Materia Laboral**
- 2.7. La Reprivatización de la Banca**

CAPITULO II

ASPECTOS HISTORICOS DEL TRABAJO BANCARIO

Para entender mejor la actuación de la Institución que nos ocupa dentro de la banca mexicana y las relaciones de ésta con sus empleados, a continuación expondremos un breve estudio sobre la creación de dicha Institución paralelamente con el surgimiento del sistema bancario mexicano, resaltando las etapas más importantes que ha observado, tanto Banca Serfín como la banca en general, para consolidarse como uno de los pilares sobre los cuales descansa la economía nacional.

2.1. ANTECEDENTES

Resulta difícil establecer la existencia de actividad bancaria propiamente dicha, en la etapa precolombina, así como lo expresa el maestro Miguel Acosta Romero, "no hubo durante esa etapa de la historia de nuestro país, una actividad bancaria definida"³⁶ ni evidentemente la utilización del crédito por los Mayas, los Olmecas, los Toltecas y los Aztecas.

"Puede afirmarse, que en la etapa de la dominación colonial española que abarcó de 1523, hasta septiembre de 1821, no hubo en lo que se conoció como Nueva España, propiamente bancos o sucursales de bancos españoles que

³⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. La Banca Múltiple. Porrua, México, 1981, pag. 47.

trabajaran en dicho territorio colonial."³⁷

Como podemos observar, la existencia de dichas instituciones no se verificó en ésta época, sin embargo existían actividades relativas a la oferta del crédito, realizadas por los mercaderes, principalmente los que comerciaban con plata, pues recibían dinero para su guarda y custodia y lo destinaban a actividades lucrativas, con lo cual obtenían una ganancia.

El antecedente más cercano y no precisamente de actividad bancaria, lo constituye el Nacional Monte de Piedad que "no era ni es un banco de depósito ni de préstamo especulativo, sino una entidad destinada a prestar dinero inmediato contra garantías muebles."³⁸ Aunque originalmente tuvo actividades crediticias, éstas no fueron consideradas como bancarias, sino obviamente de beneficencia.

Esta institución fue fundada en el año de 1774 por Don Pedro Romero de Terreros, bajo la autorización del Rey Carlos III.³⁹

Posteriormente en el año de 1784 es creado el Banco de Avío de Minas por Carlos III, siendo otra institución fundada en esa época, cuyo objetivo principal era el otorgamiento de créditos a los mineros. Sin embargo, sus resultados fueron muy pobres, lo que originó que su existencia fuera muy breve, desapareciendo a principios del siglo XIX.⁴⁰

En las etapas de crisis políticas y guerras generadas a partir de la independencia a la reestructuración de la República en 1867, no hubo

³⁷ Idem.

³⁸ D'AVALOS MEJIA, Carlos Felipe. Op. Cit. pág. 40.

³⁹ MANERO, Antonio. *La Revolución Bancaria en México*. Talleres Graficos de la Nación. México. 1957. pág. 6.

⁴⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. *Derecho Bancario*. Cuarta edición. Porrúa. México. 1991. pág. 106.

propiamente actividad bancaria ni se desarrolló el crédito por la confusión económica del país.

De lo anterior se aprecia que "no existió legislación en materia bancaria pues, las constituciones centralistas como las federalistas sólo hacían referencia a la facultad exclusiva del Congreso para determinar el tipo y denominación de la moneda que circulaba en el territorio nacional y ni siquiera preveía facultades del mismo para legislar sobre comercio."⁴¹

Evidentemente, la falta de bases legales específicas para el establecimiento de bancos "...y la regulación de la materia crediticia, pero además, ni la economía del país, ni su situación política, permitía que se institucionalizara esta actividad."⁴²

El Código de Comercio de 1854, sólo estableció bases generales para regular la actividad de los comerciantes.

La Constitución de 1857 en su artículo 72 fracción X señalaba por primera vez, como facultad exclusiva del Congreso, establecer bases generales de la Legislación Mercantil, sin embargo no le otorgó carácter federal a la materia bancaria, por lo cual las Entidades Federativas autorizaron el establecimiento de bancos locales, entre cuyas actividades se encontraba la emisión de billetes; situación que dió lugar a graves problemas económicos, de tal modo que en 1883 se reformó el artículo 72 con el fin de que la materia de comercio y bancos fuera

⁴¹ Cfr. TENA RAMIREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México, 1808-1975. Sexta edición Porrúa, México, 1975. pag. 414-415

⁴² ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. Cit. pag. 52.

exclusiva de la Federación.⁴³

A su vez, "el código de Comercio de 1884 fué en nuestro país la primera Ley Federal que reguló la actividad bancaria y sus instituciones. Una vez abrogado por el de 1889, éste estableció que las instituciones de crédito se regirían por contratos celebrados con el Ejecutivo y aprobados por el Congreso."⁴⁴

Al respecto el maestro Acosta Romero comenta: "ésta práctica era francamente, si no anticonstitucional, al margen de la Constitución, ya que, conforme al artículo 72 de la Constitución de 1857, el Congreso de la Unión no tenía facultades para ratificar o aprobar contratos-concesiones celebrados por el Ejecutivo y por otra parte, éste, de acuerdo con el artículo 85, de la propia Constitución, tampoco tenía facultades para someter al Congreso, a su aprobación, los contratos que celebrará."⁴⁵

2.2. LOS PRIMEROS BANCOS EN MÉXICO.

El surgimiento de los primeros bancos en México, tiene como punto de partida, la urgente necesidad por parte del Estado de crear una entidad, cuyas funciones tuvieran como objetivo principal, administrar sus propios bienes además de fomentar la incipiente industria y el apoyo a la agricultura.

La primera agencia bancaria que se estableció en México, fué la de la Casa

⁴³ *Ibidem*, pág. 109.

⁴⁴ Cfr. MANERO, Antonio. *La Revolución Bancaria en México*. Talleres Gráficos de la Nación, México, 1957, pág. 15.

⁴⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel. *La Banca Múltiple*. Porrúa, México, 1981, pág. 50.

Barclay de Londres, en el año de 1824, agencia de representación del Banco Británico del mismo nombre.⁴⁶

Esta agencia introdujo la letra de cambio como instrumento de crédito, misma que fué utilizada no sólo por los bancos, sino por entidades prestadoras diversas, sin embargo no sentó precedente alguno de actividad bancaria, sino que su función se concretó específicamente a utilizar la letra como instrumento de captación de recursos para cumplir con sus compromisos de pago en Europa.

Fué el gobierno mexicano el que organizó los primeros bancos que hubo en nuestro país y que fueron: el Banco de Avío, creado por decreto del Ejecutivo el 16 de octubre de 1830, cuyas funciones eran las de un banco de fomento de la industria textil y de otras industrias.

Posteriormente su objeto se desvirtuó, en razón de que el gobierno del general Santa Anna, lo convirtió, prácticamente en tesorería del gobierno, siendo liquidado por decreto en 1842.⁴⁷

El otro banco, también organizado por el Gobierno Mexicano, fué el Banco Nacional de Amortización de la Moneda de Cobre, creado por la Ley de 1837, teniendo como objeto retirar de la circulación la moneda falsificada de cobre que en esa época era la más comunmente utilizada, al tiempo de acuñar una nueva moneda, más difícil de falsificar.⁴⁸

Este banco corrió la misma suerte que el anterior, y fué liquidado por decreto en 1841.

⁴⁶ DAVALOS MEJIA, Carlos Felipe. Op. Cit. pág. 41

⁴⁷ MANERO, Antonio Op. Cit. pág. 4

⁴⁸ Idem.

Cabe mencionar que con anterioridad a la fundación de éstos bancos, había sido promulgada la Constitución de 1824 en cuyos preceptos no se consideraba de ninguna forma el comercio o la banca, sin embargo dichas instituciones se fundaron en los términos de las atribuciones otorgadas al presidente de la República, las cuales establecían entre otras :

“De las atribuciones del Presidente y restricciones de sus facultades.

Artículo 110.- Las atribuciones del presidente son las que siguen :

- I. Publicar, circular y hacer guardar las leyes y decretos del Congreso general;
- II. Dar reglamentos, decretos y órdenes para el mejor cumplimiento de la Constitución, acta constitutiva y Leyes Generales.”⁴⁹

En virtud de lo anterior, podemos afirmar que el gobierno, haciendo uso de sus facultades, organizó los dos bancos mencionados por la vía del decreto, aún cuando la actividad bancaria, no contaba con preceptos legales aplicables.

2.3. EL PRIMER BANCO DE CAPITAL PRIVADO EN NUESTRO TERRITORIO, BANCO DE LONDRES Y MEXICO.

Antes de las Leyes de Reforma el crédito en México estaba prácticamente en poder de la iglesia, pues ésta había acumulado riquezas considerables que la hacían poseedora de los recursos necesarios para tal actividad e independientemente de ésta, únicamente se ejercía de forma usurera entre particulares sin regulación alguna.

⁴⁹ TENA RAMIREZ, Felipe. Op. Cit. pág. 182.

Cabe mencionar que a falta de legislación federal en materia mercantil y evidentemente en materia bancaria, se siguieron aplicando las Ordenanzas de Bilbao a los actos de comercio, hasta el año de 1854, en que surge por decreto presidencial el Código de Comercio.⁵⁰

Una vez que son desamortizados los bienes eclesiásticos al amparo de las Leyes de Reforma, se hace sensible la necesidad urgente en todas las zonas productivas de la nación, de la creación de un sistema de crédito, que como agente poderoso de la riqueza nacional contribuyera al acrecentamiento del circulante, multiplicando y facilitando las operaciones de naturaleza mercantil e industrial, que ya para entonces hacían parecer a la nación en camino al progreso económico.

La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, que restableció la forma de estado federal a la República, en su artículo 72 relativo a las facultades del Congreso de la Unión, en su fracción X, por primera vez se dieron facultades a dicho órgano para "establecer las bases generales de la Legislación Mercantil."⁵¹

Sin embargo no estableció como materia federal, la materia bancaria, dando origen a que en diversos estados de la República consideraran que esa materia estaba reservada precisamente a las entidades federativas, y en consecuencia, autorizaron el establecimiento de diferentes bancos en dichas entidades, los cuales se dedicaron, entre otras actividades a la emisión de billetes.

⁵⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Bancario. Cuarta edición. México. 1991. pag. 112.

⁵¹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Op. Cit. pag. 595.

Así, se establecieron bajo autorizaciones locales, en Chihuahua el Banco de Santa Eulalia y el Banco Minero de Chihuahua.

Es Inglaterra quien en su carácter de potencia europea visualiza a la nación mexicana como el mercado ideal para su expansionismo industrial y financiero y establece durante la intervención francesa, en 1864 una sucursal bancaria denominada Banco de Londres y México.⁵²

"El capital con el cual iniciaba el banco sus operaciones, ascendía a 10 millones de pesos, y sus principales operaciones consistían en descuento y giros de letras sobre Europa, depósitos de toda clase de mercancías; préstamos con interés y garantía hipotecaria y la emisión exclusiva de billetes a la vista y al portador."⁵³

El Banco de Londres comenzó a operar bajo una autorización otorgada por el entonces emperador Maximiliano de Habsburgo, concediendo a sus fundadores Guillermo Newbold y Roberto Geddes el beneficio de matricular a su empresa en el libro de registros de comercio al amparo del Código de Comercio de 1854, cuyo artículo 18 disponía, "Artículo 18. Los negociantes en cambios, letras, pagarés y todo género de papeles de crédito, están obligados a la matrícula aunque no tengan almacén, tienda ni escritorio abierto."⁵⁴

Con fecha 23 de junio de 1864, se autorizaron los primeros libros del banco en las oficinas de la Administración de Renta del papel sellado,

⁵² TRUEBLOOD, Beatrice. 125 Años de la Banca Serfin. Edición especial Banca Serfin. México, 1990, pág. 20

⁵³ *Ibidem*, pág. 21

⁵⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Bancario. Cuarta edición. Porrúa, México, 1991, pág. 112

cumpliendo así con los requisitos legales para comenzar con sus operaciones normales.

El día 1 de agosto de 1864, abre sus puertas al público la primera institución bancaria de capital privado en nuestro país, el Banco de Londres México y Sudamérica.⁵⁵

2.4. CREACION DEL BANCO DE LONDRES Y MEXICO, S.A.

Paralelamente al desarrollo de la economía nacional, el Banco de Londres continuaba desarrollando sus proyectos de crecimiento, pues fue la primera institución que introdujo el uso de cheques y la emisión de moneda.

Además se convierte en el primer banco emisor privado de México, al poner en circulación 1400 unidades con valor de 5 pesos cada una.

Por otra parte, sus proyectos de expansión en toda la República se fueron consolidando, pues, estableció sus primeras sucursales en diversos Estados del país.

Bajo ese contexto, el Gobierno autorizó el funcionamiento de otros bancos con facultades de emisión, estableciéndose en primer lugar, el Banco Nacional Mexicano en 1881, posteriormente el Banco Mercantil, Agrícola e Hipotecario en 1882 y por último el Banco de Empleados en 1883.⁵⁶

⁵⁵ TRUEBLOOD, Beatrice Op Cit pág 24.

⁵⁶ MANERO, Antonio Op Cit pág. 8-9.

Esta situación dió lugar a que el Gobierno Federal se diera cuenta de los grandes problemas que podría causar el hecho de que proliferaran los bancos autorizados por las Entidades Federativas y promoviera el 14 de diciembre de 1883, la reforma al artículo 72, fracción X, de la Constitución de 1857 misma que establecía:

"Artículo 72. El Congreso tiene facultad:

X. Para expedir Códigos obligatorios en toda la República de Minería y Comercio, comprendiéndose en éste último las Instituciones bancarias."⁵⁷

Como resultado de la proliferación de bancos de emisión y la deficiente técnica jurídica de la reforma de 1883 antes mencionada, es expedido el 20 de abril de 1884 el primer Código Federal de Comercio, cuyos principales preceptos entre otros eran los siguientes:

"1- Para establecer en el país cualquier clase de bancos, se requería autorización expresa del Gobierno Federal.

2- Ningún banco extranjero o personas extranjeras, podrían tener en el país sucursales o agencias que emitieran billetes.

Prescribía además que los bancos establecidos sin previa autorización del Congreso de la Unión, no podían continuar sus operaciones sin sujetarse a los requisitos del Código."⁵⁸

En relación con lo anterior y en virtud de la concesión del 31 de mayo de

⁵⁷ TENA RAMIREZ, Felipe. Op. Cit. pág. 707.

⁵⁸ MANERO, Antonio. Op. Cit. pág. 11-12.

1884, que se otorgo a los entonces denominados Banco Nacional Mexicano y Banco Mercantil, para fusionarse y seguir sus operaciones bajo un mismo nombre, a saber: Banco Nacional de México; el Banco de Londres se vio en serias dificultades para acreditar su constitución legal. Pues por virtud de tal concesión, el nuevo banco formado se obligaba a abrir una cuenta corriente al gobierno, recibiendo a cambio beneficios extraordinarios, citando como ejemplo, la obligación del gobierno de no autorizar el establecimiento de nuevos bancos de emisión en la República y limitar a los ya establecidos sin concesión federal, a funcionar únicamente por un plazo no mayor de seis meses.

Ante el conflicto que ponía en peligro la existencia del Banco de Londres y México, sus representantes, interpusieron una demanda de amparo, fundamentándose en lo siguiente :

“Primero. Que la concesión otorgada al Banco Nacional, no era constitucional, pues entrañaba un positivo monopolio de emisión de billetes en abierta oposición con el artículo 28 Constitucional.

Segundo. Que la aplicación del Código de Comercio no podía tener un carácter retroactivo, ni obligar por tal concepto al Banco de Londres, cuya concesión era muy anterior a la vigencia de tal Código⁵⁹, artículo 14 constitucional.

Dicho amparo nunca se otorgo, en virtud de que el Banco de Londres se

⁵⁹ Ibidem. pág. 12.

desistió de su demanda, al comprar la concesión que había sido otorgada al Banco de Empleados, subsistiendo así como banco de emisión y quedando sometido al nuevo Código de Comercio y a las demás leyes aplicables.

Para cumplir con las disposiciones establecidas en la concesión otorgada al Banco de Empleados, los propietarios del Banco de Londres, "vendieron en 1889, una tercera parte de las acciones de la empresa a los inversionistas mexicanos, Tomas Braniff, Juan Lamedo e Ignacio de la Torre y Mier."⁶⁰

En esos términos, "el Banco dejó de ser la sucursal de un banco inglés"⁶¹ pues se constituyó como una Sociedad Anónima mexicana y cambio su denominación por la de Banco de Londres y México, S.A., no obstante, continuaban en poder de sus propietarios británicos, los dos tercios de las acciones e igual proporción de representantes en el Consejo de Administración.

2.5. SURGIMIENTO DE BANCA SERFIN, S.A.

En 1889 surge a la vida pública el nuevo Código de Comercio que derogaba el expedido en 1884 y sujetaba el establecimiento de nuevos bancos a la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y del Congreso, permitiendo una gran libertad bancaria, así como el establecimiento de nuevos bancos en el país.⁶²

Posteriormente, para consolidar la presencia de los bancos en la economía nacional, es publicada el 19 de marzo de 1897, la primera Ley General de Instituciones de Crédito, misma que por primera vez, estableció las bases

⁶⁰ TRUEBLOOD, Beatrice. Op. Cit. pág. 37.

⁶¹ Iden.

⁶² MANERO, Antonio. Op. Cit. pág. 11.

generales para la constitución y funcionamiento de las instituciones bancarias.⁶³

Por otra parte, al promulgarse la Constitución de 1917, se extingue la posibilidad de que los bancos que operaban hasta ese momento como emisores de billetes, continuaran desarrollando tal actividad. pues "...en su artículo 28, incorporo un principio importante reconocido en todos los Estados modernos, en el sentido de que la emisión de billetes y moneda, es una facultad del Estado (así como la regulación del crédito) y, en el artículo citado, se estableció el principio de que el monopolio de la acuñación de moneda y emisión de billetes sería del Gobierno Federal, y se encargaría al banco central, continuando el ser facultad del Congreso Federal, legislar sobre materia bancaria, conforme al artículo 73, fracción X."⁶⁴

En efecto, la Constitución establecía el principio para que en 1925, fuera fundado el Banco de México, S.A., siendo además publicada su primera Ley Orgánica.

Ante el inminente desarrollo bancario nacional, fue promulgada el 24 de diciembre de 1924, la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios, participando conjuntamente para su elaboración, el Gobierno y los representantes de la banca mexicana.⁶⁵

En dicha Ley, se prevé la creación de la Comisión Nacional Bancaria, estableciéndose algunas de sus facultades.

⁶³ *Ibidem*, pág. 21.

⁶⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. *Op. Cit.* pág. 117.

⁶⁵ TRUEBLOOD, Beatrice. *Op. Cit.* pag. 56.

Aunque con la expedición de la nueva Ley, quedaron sin efecto, la concesión otorgada al Banco de Empleados y los convenios reformativos de la misma, a cuyo amparo había funcionado el Banco de Londres y México, este solicitó a la SHCP, una nueva concesión para operar como refaccionario, misma que le fue otorgada y continuo realizando sus operaciones normales.

Fue Manuel Gómez Morin, quien dio mayor impulso al desarrollo de la banca en nuestro país, además de ser pieza fundamental para el crecimiento del Banco de Londres y México.

“Entre 1932 y 1934, la personalidad mas relevante dentro del Banco de Londres y México, fue Manuel Gómez Moran, quien además de haber formado parte del grupo de los Siete Sabios, haber sido rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, había participado en 1923 en la Comisión que el gobierno de Adolfo de la Huerta, constituyo para redactar una Ley Orgánica mediante la cual seria creado el Banco Unico de Emisión.”⁶⁶

Por otra parte, fue designado como Consejero del Banco de Londres y México, además de ser convocado por el Gobierno para crear y dar forma a la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, misma que fue publicada en 1932.⁶⁷

Dentro de los preceptos de esta nueva Ley, se suprimieron a los establecimientos bancarios y se clasificaron a las instituciones en dos categorías :
“a) Instituciones Nacionales constituidas con intervención del Estado Federal.

⁶⁶ TRUEBLOOD, Beatrice. Op. Cit. pág. 62.

⁶⁷ Ibidem. pág. 63.

b) **Sociedades Mexicanas que tendrán como objetivo exclusivo, las operaciones activas de crédito y algunas operaciones pasivas fijadas por la ley.**⁶⁸

Evidentemente, al amparo de esta Ley, la banca se vislumbraba como una banca moderna en el territorio nacional.

Al publicarse la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito en 1932, se estableció una nueva acuñación de moneda, además de otorgar nuevas funciones al Banco de México.

Paralelamente a este acto, se modificó la Ley Orgánica del Banco de México, en virtud de lo cual se transformó en Banco Central, prescribiéndose hasta 1935 "la circulación obligatoria de los billetes emitidos por el Banco de México, dotados de poder liberatorio ilimitado. Con ello, el circulante que él emitiera sería la única moneda que debería existir en México y se transformaba de título de crédito, en moneda nacional. A partir de ese momento el Banco de México tenía el control y la responsabilidad plena de circulación del dinero en el país y se volvía en el "banco de bancos", un banco central."⁶⁹

Desde entonces ésta Institución comenzó a cumplir cabalmente sus funciones de emisión, mismas que continúan vigentes hasta la fecha.

La fundación de la Compañía General de Aceptaciones en 1936, mejor conocida como Financiera Aceptaciones, S.A., resulta de vital importancia para el desarrollo del Banco de Londres, pues a la postre, ambos se fusionarían creando

⁶⁸ Ibidem, pág. 62.

⁶⁹ Ibidem, pág. 68.

uno de los tres grupos financieros mas poderosos del país. Cabe hacer mención de que Financiera Aceptaciones, al igual que otras sociedades, se constituyo al amparo de la Ley General de Sociedades Mercantiles, publicada en 1934.⁷⁰

Al asumir la presidencia el General Manuel Avila Camacho en 1940, comienza un periodo conocido como "de estabilidad económica", precisamente por la proyección que se dio al fomento industrial, además de otorgar facilidades para el desarrollo del capital privado.

Bajo éstas circunstancias se publica la nueva Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941, "la cua' establecia un marco de garantías para el bien publico y al cual debían ajustarse los banqueros, y propició el desarrollo de las instituciones financieras a cuyo cargo quedaba el crédito a largo plazo para la industria."⁷¹

En efecto, al amparo de esta Ley, se adoptó un sistema de especialización bancaria, en virtud de lo establecido en su artículo 2º que disponía "la prohibición de otorgar concesión a una misma sociedad para llevar a cabo mas de uno de los grupos de operaciones a que el mismo precepto legal se referia, es decir, la concesión otorgada lo seria, exclusivamente, para realizar como actividad, operaciones de depósito, financieras, de crédito hipotecario o de capitalización, pero no dos o mas de ellas simultáneamente, sin embargo, se permitía la concurrencia de operaciones de ahorro y fiduciarias con cualesquiera de aquellas, pues se consideraban operaciones accesorias o complementarias."⁷²

⁷⁰ Idem.

⁷¹ Ibidem. pag. 72.

⁷² ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. Cit. pag. 535-536.

No obstante, las operaciones de banca especializada se cumplían uniformemente por las Instituciones de crédito, obteniendo resultados satisfactorios, respecto de las operaciones realizadas por cada sociedad.

Pero el crecimiento constante de la economía y de la pluralidad de actos de comercio, comenzaron a requerir de las Instituciones bancarias, un servicio simplificado y competente.

En esas circunstancias comenzó a generarse un fenómeno de agrupación, no prohibido por la legislación que "consistía en la formación de grupos integrados por sociedades especializadas en cada grupo de operaciones bancarias, controladas y dirigidas por los mismos accionistas y administradores"⁷³ Instituciones que, desde luego, no tenían relación jurídica corporativa entre sí, pero de alguna manera, unidas por intereses económicos.

Esto permitió, la prestación de mejores servicios bancarios a un menor costo que los ofrecidos por Instituciones especializadas independientes, las que quedaron en desventaja con relación a las agrupadas.

Durante la etapa comprendida entre los años de 1945 a 1970 el Banco de Londres inicio una política tendiente a obtener el control accionario de diversas Instituciones de Crédito, reestructurando su aparato corporativo y ampliando en todo el territorio nacional su red de operaciones.⁷⁴

Evidentemente otras Instituciones como el Banco Nacional de México y el

⁷³ Idem.

⁷⁴ TRUEBLOOD, Beatrice Op. Cit. pág. 73.

Banco de Comercio; Instituciones que al igual que el Banco de Londres, controlaban casi en su totalidad el crédito en México, observaron el inminente crecimiento de la Institución y comenzaron a implantar sus respectivos proyectos de desarrollo.

Reconociendo la existencia del fenómeno de agrupación bancaria, el Gobierno publicó en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 29 de diciembre de 1970, un decreto que reformaba y adicionaba la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, consistente, entre otras cosas, en la creación del artículo 99 bis, el cual quedó redactado como sigue :

Artículo 99 bis. Las agrupaciones de Instituciones de Crédito que se obliguen a seguir una política financiera coordinada y entre las cuales existan nexos patrimoniales de importancia, podrán ostentarse ante el público con el carácter de grupos financieros.

De esta forma, y en términos de este precepto, el Banco de Londres y México, solicitó a la SHCP, autorización para integrar un grupo financiero, convirtiéndose en el primero en obtenerla, por lo que en agosto de 1971, se crea el Grupo Serfin, S.A. (Servicios Financieros Integrados) quedando integrado así, Banco de Londres y México, Banco Veracruzano, Banco de Jalisco, Banco de Juárez, Banco Azteca, Bodegas de Depósito, Hipotecaria Serfin, Financiera Aceptaciones, Almacenes y Silos, Financiera Tampico y Fianzas Monterrey, todas Sociedades Anónimas.

De la misma forma como se constituyó el Grupo Serfin, se constituyeron otros grupos financieros, estableciéndose las condiciones para la introducción, en nuestro país, de la Banca Múltiple.

La evolución de la Banca Múltiple, propicio que se publicaran en el Diario Oficial de la Federación de fecha 18 de marzo de 1976, las Reglas para el Establecimiento y Operación de Bancos Múltiples, dictadas por la SHCP.

Estas reglas, vinieron a establecer los requisitos que las Instituciones concesionadas para llevar a cabo operaciones de depósito, financieras o hipotecarias, debían cumplir para constituirse y funcionar como bancos múltiples, previéndose, en todo caso, la fusión de Instituciones especializadas, previa solicitud formulada a la SHCP, con copia dirigida a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y al Banco de México, acompañando diversa documentación relativa a las fusiones, programas de capacitación de recursos y de otorgamiento de créditos, informes sobre los accionistas y administradores y demás documentación correspondiente a su constitución.

Al respecto el maestro Acosta Romero, expresa, "posiblemente uno de los cambios mas importantes que se han operado en las últimas décadas en el sistema bancario mexicano, es el de la banca múltiple, general o integral. La introducción de esa figura en la vida bancaria mexicana, viene a revolucionar a las Instituciones de crédito, al colocarlas en situación de realizar, con una sola concesión, las diferentes operaciones que anteriormente solo podían ejercitarse en forma independiente y especializada. La banca múltiple constituye una transformación hacia un nuevo y mas dinámico concepto de banca y crédito en nuestro país."⁷⁵

⁷⁵ Ibidem. pág. 537.

El Grupo Serfin motivado por las reformas a la Ley General de Instituciones de Crédito, así como de la expedición de las Reglas para el Establecimiento y Operación de Bancos Múltiples, atendiendo además a las ventajas otorgadas por esta, determino la conveniencia de operar bajo el nuevo sistema.

Previamente a la fusión y cambio de denominación, con fecha 17 de mayo de 1977, la SHCP, aprobó la solicitud de Financiera Aceptaciones, S.A., para operar en forma de banco múltiple.

En efecto, el 8 de junio de 1977, mediante escritura publica numero 15761, otorgada ante la fe del Lic. Fernando Arechavaleta Palafox, Notario Público No. 27 de la Cd. de Monterrey, Nuevo León, se formalizó la fusión de Financiera Aceptaciones, S.A... como fusionante, con Financiera Serfin de Tampico, Hipotecaria Serfin, Banco de Londres y México, Banco Serfin de Jalisco, Banco Serfin de Chihuahua y Banco Serfin Veracruzano, como fusionadas, previa aprobación en Asambleas Generales Extraordinarias de accionistas de cada una de las participantes.

Como consecuencia de la fusión, Financiera Aceptaciones, S.A., quedó subsistente y las fusionadas se extinguieron, asumiendo la fusionante, todos los derechos y obligaciones de éstas.

La fusión surtió sus efectos legales el 1º de julio de 1977, al quedar debidamente inscrita en el Registro Publico de la Propiedad y del Comercio en la

Ciudad de Monterrey, N.L., lugar en el cual quedó establecido el domicilio social del banco.

En el mismo acto, **Financiera Aceptaciones, S.A.,** cambió su denominación por la de **Banca Serfin, S.A.,** Institución de Banca Múltiple y amplió su objeto social para comprender las actividades de las fusionadas y actuar como banco múltiple en operaciones propias de la banca de depósito, de ahorro, financieras, de crédito hipotecario y fiduciarias.

El aviso de fusión se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 26 de julio de 1977.

2.6. LA NACIONALIZACION DE LA BANCA Y SUS EFECTOS EN MATERIA LABORAL

La intensa actividad de Banca Serfin, hasta el año de 1981, había tenido un significativo desarrollo dentro de la política económica nacional, además se habían planteado proyectos de crecimiento nacional e internacional durante la década de los 80's.

Sin embargo los planes de desarrollo planteados por ésta Institución y por otras Instituciones de Crédito, sufrirían una crisis a partir de 1982.

El 1º de septiembre de 1982, el Ejecutivo Federal expide un decreto mediante el cual daba a conocer la nacionalización de la banca privada, publicado

en el Diario Oficial de la Federación de esa fecha.

Al respecto el profesor José Manuel Quijano expresa, "el gobierno decretó la nacionalización de la banca y estableció el control de cambios, acorralado por los hechos (alto endeudamiento externo e interno, fuga de capitales, dolarización de los depósitos en el mercado local) observando que el gobierno de México, tomó el control de los bancos en un momento crítico, cuando las industrias privadas se encuentran fuertemente endeudadas, enfrentando grandes dificultades para el pago de pasivos."⁷⁶

En efecto el Gobierno Federal tomó la decisión de expropiar, en favor de la Nación, por causa de utilidad pública, el patrimonio de las Instituciones de Crédito privadas.

Entre las razones más sobresalientes para decretar la nacionalización de la banca, el presidente José López Portillo, señaló los siguientes :

1) Que la administración pública cuenta con los elementos y experiencias suficientes para hacerse cargo de la prestación integral del servicio público de banca y del crédito.

2) Que con la nacionalización de la banca, se evitan monopolios por parte de los empresarios privados.

3) Que la crisis económica por la cual actualmente atraviesa México y que en buena parte, se ha agravado por la falta de control directo de todo el sistema crediticio, fuerzan igualmente a la expropiación.

⁷⁶ QUIJANO, José Manuel y otros. La Banca, pasado y presente. Tercera edición. Centro de Investigaciones y Docencia Económica. México. 1988. pág. 358.

El artículo primero del decreto expropiatorio, estableció la expropiación de todos los bienes patrimoniales de las Instituciones de crédito privadas, a las cuales había otorgado la respectiva concesión, previo dictámen de la SHCP.

El artículo segundo, estableció la obligación del Ejecutivo Federal, de pagar la indemnización correspondiente, por conducto de la SHCP.

El artículo tercero, dispuso la posesión inmediata por parte de la SHCP y del Banco de México dentro de las Instituciones de crédito expropiadas, mediante la sustitución de los órganos de administración y directivos.

El artículo cuarto, estableció la obligación del Ejecutivo Federal de pagar los créditos a cargo de las Instituciones bancarias.

El artículo quinto, dispuso los bienes que no serían objeto de expropiación.

Finalmente el artículo sexto, facultó a la SHCP para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de las Instituciones Nacionales de Crédito.

En efecto, con el fin de dar cumplimiento a la sustitución de los órganos administrativos y de dirección, se llevaron a cabo los nombramientos de los Directores Generales de las Instituciones Nacionales de Crédito, circunstancia por la cual, el 6 de septiembre de 1982, es nombrado por el presidente de la República, como Director General de Banca Serfin, el Doctor José Juan de Olloqui y Labastida.

Para completar la decisión tomada por el Ejecutivo Federal, respecto de la

nacionalización de la banca, se llevó a cabo una reforma a nuestra Carta Magna, elevándose así a rango constitucional.

El 17 de noviembre de 1982, es publicado en el Diario Oficial de la Federación, el decreto que estableció :

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

Artículo 28....

Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de éste 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, industria cinematográfica, 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 de 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 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la fracción XIII bis como sigue :

B. Entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

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.

En efecto, al amparo de este decreto y para establecer el marco jurídico aplicable a las nuevas Instituciones de Crédito, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 31 de diciembre de 1982, la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, cuya vigencia comenzó a partir de 1983.

La ley que mencionamos, en su artículo 9º establecía la creación de las Sociedades Nacionales de Crédito, circunstancia contraria a su misma condición, en virtud de que no se trataba de una creación, sino de una transformación, de Instituciones de Crédito a Sociedades Nacionales de Crédito, precisamente por su anterior creación.

Además establecía la obligación por parte del Ejecutivo Federal, publicar en el Diario Oficial, el decreto mediante el cual pondría en conocimiento, la creación de cada una de las Sociedades, incluyendo su respectivo reglamento orgánico y sus modificaciones.

En consecuencia, mediante decreto publicado el 29 de agosto de 1983, en el Diario Oficial, Banca Serfin, S.A., se transformó en Banca Serfin S.N.C., publicándose además, su reglamento orgánico.

2.6.1 EFECTOS EN MATERIA LABORAL

Durante el periodo comprendido entre 1931 hasta 1982 año en que la banca mexicana es expropiada, los trabajadores bancarios se encontraban sujetos al siguiente régimen laboral :

- Apartado A del artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal del Trabajo.
- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (promulgado en 1937 y reformado en 1953 y 1970).
- Reglamento interior de trabajo de cada institución.

Por su parte las autoridades competentes en materia laboral venían a ser:

- Secretaría de Trabajo y Previsión Social
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- Comisión Nacional Bancaria y de Seguros
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Además contaban con el contrato individual de trabajo como documento normativo de sus relaciones laborales.

Como consecuencia de la expropiación de la banca, resultó el cambio de régimen laboral de los trabajadores bancarios, estableciéndose en el decreto expropiatorio el cambio de régimen, del apartado A del artículo 123 Constitucional, a la fracción XIII bis del apartado B del mismo ordenamiento, pasando a formar parte del sector burocrático nacional.

Dicho decreto, además, les otorgaba a los empleados, el beneficio de que sus relaciones laborales permanecían reguladas por el Reglamento de los Trabajadores Bancarios (al cual le dedicamos un inciso en el siguiente capítulo), hasta en tanto "El Comité Técnico Consultivo" redactara las normas que les serían aplicables, sin menoscabo de sus derechos adquiridos.

Posteriormente, ya consolidada la expropiación, se publica en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 30 de diciembre de 1983, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 Constitucional, en virtud de lo cual el régimen laboral aplicable a los trabajadores bancarios quedaba de la siguiente manera :

- Apartado B del artículo 123 Constitucional.
- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 Constitucional.
- Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 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.
- El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y

Organizaciones Auxiliares y el Reglamento Interior de Trabajo, en tanto se expidieran las Condiciones Generales de Trabajo (por El Comité Técnico Consultivo).

-Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Y por su parte, las autoridades competentes en materia laboral pasaron a ser:

-Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

-Tribunal Federal de Conciliación Y Arbitraje

-Comisión Nacional Bancaria y de Seguros

-Secretaría de la Contraloría General de la Federación.

Podemos apreciar que los trabajadores bancarios, pasaban a ser considerados como burócratas, pero no se les aplicaba en su totalidad la ley burocrática, esto es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino una serie de disposiciones que no permitían con claridad, definir la posición que guardaban frente a la aplicación de las leyes y la competencia de las autoridades, pero si tuvieron la oportunidad, por siempre negada, de reunirse para formar sindicatos, encontrando su fundamento en la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis.

2.7. LA REPRIVATIZACION DE LA BANCA

Para dar inicio al restablecimiento del régimen mixto en la prestación del servicio de banca y crédito, el presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari, acorde con el programa de modernización del Estado, envió al Congreso

Federal, el 2 de mayo de 1990, una iniciativa de decreto tendiente a modificar los artículos 28 y 123, Constitucionales sustentándola en :

-La impostergable necesidad de concentrar la atención del Estado en el cumplimiento de sus objetivos básicos; dar respuesta a las necesidades sociales de la población y elevar su bienestar sobre las bases productivas y duraderas;

-El cambio profundo en el país de las realidades sociales, de las estructuras económicas, del papel del Estado y del sistema financiero mismo, modificar de raíz las circunstancias que explicaron la nacionalización de la banca, en septiembre de 1982 y ;

-El propósito de ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios de banca y crédito, en beneficio colectivo, evitando subsidios, privilegios y abusos.

Con la aprobación de las Legislaturas de los Estados de la Federación, el Congreso de la Unión declaró aceptadas las reformas Constitucionales propuestas por el Ejecutivo de la Nación para reprivatizar la banca.

En esas condiciones el 27 de junio de 1990, es publicado en el Diario Oficial de la Federación, el decreto que estableció :

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

Artículo 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.-Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente util...

XXXI...

a) Ramas industriales y servicios.

21.....

22.- Servicios de Banca y Crédito.

Artículo tercero. Se reforma la fracción XXXI bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue :

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.

Como consecuencia de lo anterior, el 28 de junio de 1990, el Ejecutivo presentó una nueva iniciativa, que contenía, la propuesta de ley para normar la prestación del servicio de Banca y Crédito, esto es, el proyecto de la Ley de Instituciones de Crédito, como una necesidad para adecuar la legislación financiera, hasta ese momento vigente, a la dinámica interna y a la de los mercados internacionales con la intención de lograr la modernización bancaria en México.

Ante la aprobación de la iniciativa, fue publicada en el Diario Oficial, el 18 de julio de 1990, la Ley de Instituciones de Crédito, y cuyos objetivos según su artículo 1º son :

a) Regular el servicio de banca y crédito.

b) La organización y funcionamiento de las instituciones de crédito

- c) Las actividades y operaciones que realicen.**
- d) Su sano y equilibrado desarrollo.**
- e) La protección de los intereses del público.**
- f) Los términos en que el Estado ejerza la rectoría financiera del sistema bancario mexicano.**

Además dispone que el servicio de banca y crédito podrá prestarse únicamente por instituciones de crédito, dividiendo a estas en :

- Instituciones de banca múltiple, las cuales deberían constituirse como Sociedades Anónimas de Capital Fijo.
- Instituciones de Banca de Desarrollo, entidades de la Administración Pública Federal, constituidas con el carácter de Sociedades Nacionales de Crédito.

Respecto de lo anterior, podemos mencionar que el Estado no se separa definitivamente de la banca comercial, sino que conserva una participación dentro de las Instituciones de banca múltiple.

Por otra parte, surge paralelamente a la Ley de Instituciones de Crédito, previa iniciativa y aprobación, la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras, publicada en el Diario Oficial, el 18 de julio de 1990.

Esta Ley constituye el marco normativo que establece las bases de organización y funcionamiento de los grupos de sociedades con objeto social bancario o de operaciones financieras, relacionadas entre sí, por propiedad de capital o por control.

En efecto, al amparo de la Ley que comentamos, se establece la integración

de grupos financieros, permitiendo que los intermediarios financieros que pertenezcan a un mismo grupo, ofrezcan los servicios propios y los de los demás integrantes, en las oficinas o sucursales de unos y otros.

Dando continuidad al proceso de reprivatización bancaria; con el restablecimiento del régimen mixto, resultó necesario llevar a cabo un proceso de desincorporación de las Instituciones de banca múltiple, culminando con la enajenación de participación accionaria del Gobierno Federal, previa transformación de Sociedad Nacional de Crédito en Sociedad Anónima.

Bajo esas circunstancias y de conformidad con lo establecido en el artículo 7º transitorio de la Ley de Instituciones de Crédito, que establece :

Séptimo. El Ejecutivo Federal, en un plazo de 360 días contados a partir de la vigencia de esta Ley, expedirá los decretos mediante los cuales se transformen las Sociedades Nacionales de Crédito, instituciones de banca múltiple, en Sociedades Anónimas y de acuerdo con las siguientes bases :

I. Los Consejos directivos, tomando en cuenta la opinión de las comisiones consultivas y los dictámenes de los comisarios, someterán a la autorización de la SHCP, los acuerdos de transformación, mismos que deberán contener los estados financieros de las sociedades, las bases para realizar el canje de los certificados de aportación patrimonial por acciones y los acuerdos para llevar a cabo la transformación.

El 27 de diciembre de 1991, la SHCP, autorizó el acuerdo del Consejo Directivo de Banca Serfin, respecto de la aprobación de la transformación de

S.N.C. a S.A., publicándose dicha autorización el 22 de enero de 1992, en el Diario Oficial de la Federación.

Como resultado del procedimiento de registro y autorización de interesados en adquirir títulos representativos del capital de las instituciones de banca múltiple, propiedad del Gobierno Federal, se publicaron en el Diario Oficial, de fecha 19 de noviembre de 1991, las bases particulares para la enajenación de los títulos propiedad del Gobierno Federal, representativos del capital social pagado de Banca Serfin, Institución de Banca Múltiple.

Posteriormente, previa subasta del paquete accionario de Banca Serfin, la asignación de dicho paquete, favoreció al Grupo Financiero Obsa, S.A. de C.V.(casa de bolsa) , representado por los señores Gastón Luken Aguilar, Adrián Sada González y Guillermo Ballesteros Franco.

Como consecuencia de la adquisición de las acciones de Banca Serfin por Grupo Financiero Obsa, se acordó, en Asambleas Generales Ordinaria y Extraordinaria; entre otras cuestiones, el cambio de denominación por el de Grupo Financiero Serfin, S.A..de C.V. y la incorporación de Banca Serfin, S.A.. al nuevo grupo, quedando designado como presidente del Consejo de Administración el Lic. Adrián Sada González.

Para finalizar, debemos expresar que, como hemos visto en el desarrollo del presente capítulo, Banca Serfin ha jugado un papel importante dentro del sistema bancario mexicano, siendo la Institución precursora en cuanto a entidades de crédito se refiere, tomando en cuenta, por supuesto, que el elemento fortalecedor de su desarrollo, ha sido, en primer lugar el trabajador bancario.

CAPITULO III
ASPECTO LEGAL DEL TRABAJO BANCARIO

- 3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**
- 3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970**
- 3.3. Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares**
- 3.4. Contrato Colectivo de Banca Serfin, S.A.**
- 3.5. Reglamento Interior de Trabajo de Banca Serfin, S.A.**

CAPITULO III

ASPECTO LEGAL DEL TRABAJO BANCARIO

En el marco legal que contempla la estabilidad en el empleo, examinaremos los preceptos constitucionales referentes a éste principio y analizaremos detalladamente los que corresponden al tema que nos ocupa; igualmente estudiaremos los artículos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en el Contrato Colectivo y en el Reglamento Interior de Trabajo de la Institución bancaria.

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

Como ley fundamental, es menester analizar los artículos referentes al tema en estudio, pues de ella emanan las leyes secundarias y los reglamentos que rigen al trabajo y a la prestación del servicio de banca y crédito.

El artículo 5º establece en su primera parte, la libertad de trabajo, disponiendo "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos".

Entonces a la Institución bancaria y al trabajador les es aplicable éste precepto, toda vez que los individuos que constituyen a la primera ejercen su derecho de libertad frente al Estado, cubriendo los requisitos previstos para la prestación del servicio de banca y crédito; los trabajadores por su parte, ejercen

igualmente su libertad frente a la Institución, cubriendo también los perfiles requeridos por ésta.

En virtud de lo anterior, la Institución bancaria, para efectos de la materia que nos ocupa, se constituye en un centro de trabajo, adquiriendo el carácter de patrón y sobre de quien ha de aplicarse la protección otorgada al trabajador bancario.

Los trabajadores bancarios dan origen a la relación de trabajo con la Institución, mediante la firma de un contrato individual de trabajo, quedando sujetos así a lo dispuesto por el artículo 123 constitucional.

El artículo 123 apartado A, que más adelante analizaremos, les es aplicable en todas sus partes a esta clase de trabajadores, porque como éste lo dispone, rige a todos los sujetos de un contrato de trabajo, sin embargo durante un periodo no menor de diez años, pertenecieron a otro régimen, en virtud de las reformas que sufrió nuestra Carta Magna y que afectaron de manera directa a la banca y a sus trabajadores.

Tales reformas, debemos expresarlas aunque de forma breve, por resultar de importancia para el desarrollo del presente trabajo.

El 1º de septiembre de 1982, se decretó la expropiación de la banca, reformándose al efecto el artículo 73 fracción X y adicionándose el artículo 28 y el 123 apartado B.

La relación que tienen éstas reformas, se reduce a que, al establecerse en el

artículo 28 párrafo quinto, la prestación del servicio de banca y crédito por parte del Estado, se hace necesario reformar la fracción X del artículo 73, en cuanto a que, al ser una actividad desarrollada por el propio Estado, evidentemente el Congreso tendría que enfocarse a establecer las bases mediante las cuales el gobierno debía llevar a cabo la prestación de dicho servicio; a diferencia de lo que establecía antes de la nacionalización, pues disponía las normas a las cuales debían sujetarse las Instituciones de Crédito, constituidas como Sociedades Anónimas por capitales privados.

En consecuencia, al pasar a ser una actividad propia del Estado, tuvo necesariamente que adicionarse el apartado B del artículo 123 constitucional, con la fracción XIII bis, dando como resultado que "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", pasando entonces los trabajadores bancarios a formar parte del sector burocrático y aplicándose en esas condiciones, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El 20 de agosto de 1993, se decretó la reprivatización de la banca, mediante su desincorporación del Estado, reformándose para tales efectos el artículo 28, el artículo 73 fracción X y el 123.

El artículo 28 que establecía en su párrafo quinto, como actividad del Estado, la prestación del servicio público de banca y crédito, es derogado y en consecuencia, el artículo 73 fracción X, cambia su redacción respecto de éste servicio estableciendo la intermediación financiera y servicios financieros, como consecuencia de la multiplicidad de funciones que ejerce la banca.

En lo relativo al artículo 123, los empleados bancarios regresan a formar parte del apartado A, al dejar de ser la banca una actividad desarrollada por el Estado, quedando además, reformada la fracción XIII bis en los siguientes términos.

“XIII bis. El Banco Central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario Mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado”.

En tal virtud, el conjunto de leyes aplicables a los trabajadores del Estado, dejan de tener aplicación para la banca comercial y sus trabajadores, recogiendo como único beneficio otorgado por éstas leyes, el derecho a sindicalizarse y ejercer el derecho de huelga.

Una vez establecido lo anterior, retomamos el análisis de los artículos vigentes aplicables al tema en estudio.

El artículo 123, rige para todos los sujetos de una relación de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza.

Las reglas que este precepto establece, son de naturaleza tutelar, porque tiene por objeto proteger a una clase determinada, también son imperativas, en virtud de que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral e irrenunciables porque los beneficiarios de los derechos, no pueden renunciar a ellos.

En él se consagra el trabajo y la previsión social; nos indica que toda

persona tiene derecho a un trabajo digno y útil, para lo cual se deben promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

Para su aplicación se divide en dos apartados, el apartado A, que rige las relaciones entre trabajadores y patrones y, el apartado B, que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores.

Las normas que integran el apartado A, se refieren al contrato de trabajo en general, teniendo la siguiente clasificación.

- a) Normas tutelares del trabajador individual.
- b) Normas tutelares de mujeres y menores.
- c) Normas tutelares sobre previsión social.
- d) Normas tutelares sobre jurisdicción de trabajo.

Para los efectos del presente trabajo, analizaremos la disposición relativa a la estabilidad en el trabajo, establecida como derecho tutelado del trabajador.

La fracción XXII del artículo que se comenta, dispone "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. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización..."

Como podemos observar, la estabilidad, no se establece en su expresión

literal, se consigna como una declaración de un derecho que obliga al patrón a respetar la continuidad de sus trabajadores desempeñando una actividad determinada.

El espíritu de tal disposición, es el derecho fundamental de la permanencia en el trabajo, que bien puede ser absoluta o definitiva o puede admitir excepciones que permitan su rompimiento; en el primer caso estamos en presencia de la estabilidad absoluta y en el segundo caso de estabilidad relativa.

La distinción entre la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, según el maestro Mario De la Cueva, se refiere precisamente al grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

Existe estabilidad relativa, "cuando se autoriza al patrón, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."⁷⁷

La estabilidad relativa se relaciona con la segunda parte de la fracción que se comenta, disponiendo "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización", encontrando su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, misma que dispone como exceptuados de la reinstalación a los trabajadores de confianza, a los domésticos y a los trabajadores eventuales.

Entonces los grados variables a que se refiere la estabilidad relativa,

⁷⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimo primera edición. Porrúa, México. 1988. pág. 221.

quedan determinados en la ley reglamentaria, sin embargo, actualmente los patrones dan plena vigencia y aplicación al término de estabilidad relativa, porque, interpretando a su favor la disposición arriba mencionada y omitiendo a que sujetos se permite indemnizar sin crear conflicto alguno, separan de su trabajo e indemnizan a cualquier trabajador sin observar su condición.

De esa manera consideramos que la estabilidad relativa no debe considerarse como tal, porque no se establece de ninguna manera la permanencia en el trabajo y resulta inaplicable tal término, porque se consigna en sentido afirmativo, es decir, se acepta que el patrón disuelva la relación de trabajo, sin permitir al trabajador defender su derecho y se atenta contra el espíritu de la estabilidad, destruyendo con la indemnización, la continuidad del contrato de trabajo, la actividad inherente a éste y en consecuencia los derechos adquiridos.

Bajo esas condiciones, la estabilidad relativa, no tiene aplicación por las razones expuestas, simplemente debe considerarse que, la estabilidad existe o no existe.

La estabilidad absoluta existirá, "cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador."⁷⁸

Tal como concibe el maestro De la Cueva a la estabilidad absoluta, debería considerarse en nuestra Carta Magna en sus mismo términos, no obstante sea

⁷⁸ Idem.

contraria a lo establecido en la primera parte de la fracción en comento, pues obliga al patrón de manera imperativa a respetar el derecho del trabajador a trabajar y a continuar desempeñando su actividad, y por otra parte, condiciona al mismo a acreditar la causa del despido, eliminando así cualquier circunstancia que violaría el derecho a la estabilidad, considerando como inexistente, el despido injustificado.

Así, tenemos que, la idea de estabilidad plasmada en ésta fracción, permite al patrón hacer uso de la facultad de disolver la relación sin causa justificada, violando desde ese momento, el derecho que ella misma pretende tutelar, independientemente de los efectos que con ello traiga, como la reinstalación o la indemnización.

Por otra parte, la reinstalación o reincorporación del trabajador a la actividad que venía desempeñando, no debe formar parte, según nuestro punto de vista, del derecho de estabilidad, ni resuelve el problema de continuidad, ni el de permanencia en el trabajo, porque se establece como un "puente" entre el derecho al trabajo y la permanencia en el mismo, cuya condición es totalmente inaceptable, porque éstos dos principios deben ser uno mismo, sin admitir excepciones.

Resulta entonces que, el principio de estabilidad, no está plenamente establecido para los trabajadores, pues su alcance, vigencia y aplicación, queda a la libre interpretación que respecto de sus objetivos hace el sector patronal.

Por todo lo anteriormente expuesto, debemos afirmar que, la estabilidad debe ser un derecho inherente al trabajo en general y al contrato en particular, sin

ser forzada su aplicación por la existencia de un acto, cuyo origen es la voluntad unilateral del patrón, debiendo establecerse de manera precisa la prohibición al patrón de disolver a su criterio la relación de trabajo, actualizándose en consecuencia, el principio de estabilidad, dejando sin efecto su cumplimiento o aplicación a la conveniencia y conducta de los patronos.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo, se establece como reglamentaria del artículo 123 constitucional, rigiendo únicamente las relaciones laborales comprendidas en el apartado A del mismo precepto.

En efecto rige las relaciones del apartado A en virtud de que el mismo artículo dispone, "entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo."

Su ámbito de aplicación se establece particularmente a todos los sujetos que se encuentren bajo la figura de la subordinación, es decir, se aplica a la relación de trabajo existente entre trabajador y patrón, disponiendo las normas sobre las cuales deberá prestarse el trabajo, estableciendo los derechos y obligaciones de uno y otro, así como la competencia, jurisdicción y facultades de las autoridades ante las cuales deberán acudir para la defensa de sus derechos.

Se excluye de ésta Ley a los Trabajadores al Servicio del Estado, que menciona el apartado B del mismo precepto, evidentemente porque éstos se encuentran regulados por su ley reglamentaria respectiva, en virtud de que sus actividades y funciones están específicamente determinadas.

Para comenzar con el análisis de los artículos de la presente ley, debemos establecer los preceptos aplicables a la Institución bancaria en su carácter de patrón, al trabajador bancario y posteriormente a la estabilidad reglamentada en éste mismo ordenamiento.

La Ley Federal del Trabajo es de observancia general y rige a todas las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A de la Constitución, según lo dispone en su artículo 1°.

El artículo 8° dispone que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Además su artículo 20, establece, "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos."

En relación con lo anterior, los empleados bancarios son trabajadores para efectos de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución en su artículo 123 apartado A, en virtud de que son sujetos de una relación de trabajo, prestan un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario y, porque tienen un

contrato individual de trabajo.

En esas condiciones, los empleados bancarios son beneficiarios de todos los derechos plasmados en la ley, no obstante, dentro de la misma no se considera de ninguna manera la figura del trabajador bancario.

Igualmente la Institución de Crédito como tal, no se encuentra reglamentada en la ley, sin embargo, determina el concepto de empresa en su artículo 16 que dispone, "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...", en virtud de lo cual, establecemos una analogía entre empresa e Institución de crédito, rigiéndose ésta última por la Ley de Instituciones de Crédito.

La analogía que establecemos, no es en razón a las actividades de la empresa, pues finalmente la Institución de crédito tiene actividades distintas a las que se determinan para la empresa en la ley, obediendo entonces a la empresa en términos generales, es decir, tanto la empresa como la Institución bancaria, requieren de trabajadores para el logro de sus fines, obteniendo beneficios, constituyéndose así en uno de los elementos de la relación de trabajo, el patrón.

El artículo 10° establece, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

En relación con lo expuesto, la Institución bancaria se constituye como patrón para efectos de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que en su carácter de persona moral, utiliza los servicios de varios trabajadores, ejerciendo sobre ellos

una subordinación mediante el pago de un salario, y los sujeta por un contrato individual de trabajo.

Una vez establecidas las condiciones de trabajador y patrón, nos referiremos al principio de estabilidad en el empleo, reglamentado en la Ley Federal del trabajo, sin que éste se encuentre expresado plenamente en la misma, analizando los preceptos que atañen al mismo.

El título segundo, capítulo segundo de la presente ley, establece la duración de las relaciones de trabajo, señalando en el artículo 35 que las relaciones de trabajo pueden establecerse en dos formas de duración, una por obra o por tiempo determinado, es decir, una relación de trabajo donde se especifique de manera clara el objeto a realizarse o el período de tiempo por el cual se contrata al trabajador y la otra forma de relación de trabajo, consiste en la contratación por tiempo indeterminado, es decir, que la relación de trabajo se crea sin definir su duración o la fecha de su terminación.

Por regla general, la mayoría de los contratos que los empleados firman con la Institución son por tiempo indeterminado, porque en éstos no se expresa de ninguna manera la obra o tiempo determinado, aunque en ocasiones se aceptan tales excepciones pero condicionadas tales circunstancias a no formar parte integrante del aparato laboral interno.

Sin embargo, la duración indefinida a que se sujeta el contrato y tutelada por la ley, dentro de la Institución carece de efectividad y aplicabilidad, porque se separa al trabajador de su empleo en cualquier momento sin justificación, violando de manera flagrante el derecho tutelado de estabilidad.

Dentro del cuerpo de la Ley que se comenta, quedan plenamente establecidas las causas mediante las cuales es posible disolver la relación de trabajo, evidentemente sin permitir que para tal situación prevalezca la voluntad unilateral del patrón, quedando virtualmente protegido el derecho de estabilidad en el trabajo.

El artículo 53 establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo, disponiendo, "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo :

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

La primera fracción del presente artículo, condiciona la voluntad del patrón a la voluntad del trabajador, para poder disolver la relación de trabajo.

La segunda fracción resulta evidente, pues la relación de trabajo se disuelve por causas totalmente ajenas al patrón.

La fracción tercera, se refiere a las excepciones que ella misma establece para el principio de estabilidad, es decir, desde el surgimiento del contrato se establece que por la naturaleza del objeto, el contrato durará mientras subsista la

materia que le dió origen.

La fracción cuarta, establece que la relación de trabajo se puede disolver siempre y cuando el patrón observe cualquiera de esas conductas del trabajador.

La fracción quinta, al referirse al artículo 434, nos remite a las causas de terminación colectiva que más adelante analizaremos, en donde si se aplica la voluntad del patrón, pero fundamentándose en un precepto.

El artículo 47, establece las causas de disolución, disponiendo "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón :

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causal de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador:

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obré en defensa propia.

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo:

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

VI. 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;

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

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

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; 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”.

De las fracciones anteriores, desprendemos que se establecen persiguiendo la armonía entre trabajador y patrón, para que el trabajador cumpliendo cabalmente con sus obligaciones no incurra en cualquiera de éstas faltas y tenga la certeza plena de permanecer en su trabajo no siendo separado del mismo injustificadamente.

El patrón por su parte, debe observar el desempeño del trabajador en relación con las fracciones anteriormente citadas, sin ejercer su autoridad mediante un acto unilateral de su voluntad, despidiendo al trabajador sin que se verifique cualquiera de los presupuestos mencionados, obligándose entonces a acreditar la situación que dió origen a la disolución ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En razón de lo anterior, el trabajador que incurra en alguna de las faltas que dispone la ley, da origen a que el patrón disuelva la relación de trabajo, sin tener la responsabilidad de reinstalarlo o indemnizarlo por tal situación.

El Título Séptimo, Capítulo VIII, establece la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, señalando en el artículo 434, "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo :

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38 (explotación de minas por tiempo u obra determinado); y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

Citamos textualmente las causas de terminación colectiva para una mejor comprensión del tema, en virtud de que a la simple lectura se desprende que a la Institución no le asiste ningún derecho de terminar las relaciones individuales y colectivas de trabajo, porque no se encuadra en ninguno de los supuestos establecidos por la ley, toda vez que éstas causales de terminación surgen como consecuencia de la imposibilidad del patrón de seguir desarrollando su actividad, es decir, la terminación de la relación de trabajo resulta del cierre o extinción de una empresa.

Entonces la Institución no encuentra sustento en éste artículo para terminar con las relaciones de trabajo, pues la propia ley se lo impide.

Sin embargo, la entidad crediticia, encuentra en ésta misma ley, un artículo que según su disposición, le facilita a la Institución hacer uso a su conveniencia e interpretarla a su favor, para terminar las relaciones de trabajo, sin permitirle al empleado ejercer su derecho de reinstalación, violando así el principio de estabilidad.

Nos referimos al artículo 439, cuya disposición establece, "Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que

traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.”

El convenio a que se refiere el presente artículo, debe celebrarse entre el sindicato y la Institución, toda vez que el sindicato es el titular del contrato colectivo y en ésta disposición se expresa la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Resulta entonces que, tal situación le facilita a la Institución bancaria aplicarla a su favor, en cuanto que, al ser el sindicato un organismo interno y controlado por la misma, no existe convenio alguno, es decir, ésta entidad crediticia no tiene impedimento alguno para darle vigencia a la disposición contenida en el artículo 439 ya citado toda vez que, para efectos de la Ley Federal del Trabajo y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Institución está actuando conforme a derecho.

Bajo esas condiciones, el empleado bancario queda expuesto a perder su empleo en cualquier momento, vulnerándose el principio tutelado de estabilidad.

Debemos afirmar que, no obstante éste precepto es aplicable a los sujetos del Contrato Colectivo de la Institución, ésta traspasa los alcances del mismo y hace extensiva la aplicación de ésta causa de terminación a los empleados de confianza.

El estado de indefensión en que se encuentran los empleados bancarios, es claro, sin embargo existe una figura dentro de la Ley Federal del Trabajo, cuyos objetivos son precisamente, velar porque no se violen los derechos consagrados en favor de la clase trabajadora.

Nos referimos a la Inspección del Trabajo, cuyas funciones quedan determinadas en el artículo 540, que dispone, "La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes :

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;**
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;**
- III. Poner en conocimiento de la autoridad, las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;**
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y**
- V. Los demás que le confieran las leyes.**

La Ley Federal del Trabajo, en el presente artículo, reconoce a la Inspección del Trabajo como autoridad competente en la materia que nos ocupa, pero no como autoridad para resolver conflictos, sino como órgano protector de los derechos de la clase trabajadora, cuyos fines persiguen lograr la armonía entre patrones y trabajadores, procurando establecer las condiciones más favorables

para la prestación del trabajo, impidiendo en consecuencia, el surgimiento de un conflicto.

Respecto de las funciones de la Inspección, la primera fracción de éste precepto, le otorga la plena facultad para intervenir en la relación de trabajo, pues al amparo de ésta facultad, dicha autoridad verifica el cumplimiento y la aplicación de las normas establecidas en el contrato de trabajo.

La segunda fracción, obliga a la Inspección, a otorgar los elementos suficientes para lograr el eficaz cumplimiento de las disposiciones plasmadas en el contrato de trabajo, tendiendo siempre a establecer la equidad y la justicia entre los sujetos de la relación de trabajo.

Las fracciones tercera y cuarta, establecen las medidas que deberá observar, para poner en conocimiento de la autoridad sancionadora, las violaciones y deficiencias que motiven el incumplimiento de las normas de trabajo por parte del patrón principalmente; y cuya información sirva en consecuencia, para establecer la armonía entre trabajador y patrón.

El artículo 541, establece los deberes y atribuciones del Inspector de Trabajo, otorgándole facultades de vigilancia en cualquier centro de trabajo para verificar el cumplimiento cabal de los derechos y obligaciones plasmados en las normas de trabajo.

Además, dispone las condiciones sobre las cuales deberá realizar éste las inspecciones, estableciendo los elementos que deberá utilizar para realizar tales inspecciones.

El artículo 542, dispone las obligaciones que tiene el inspector al llevar a cabo sus funciones, obligándolo a acreditar su personalidad y a realizar las inspecciones a los centros de trabajo periódica y extraordinariamente.

Las inspecciones periódicas, según el Manual del Inspector Federal del Trabajo son, "las que se efectúan a intervalos de seis meses, y comprende generalmente la revisión de las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene."⁷⁹

Las inspecciones extraordinarias, "son las que se llevan a cabo en cualquier tiempo, independientemente de que haya transcurrido el lapso de seis meses. Por regla general tiene por objeto investigar la existencia de alguna violación a la normatividad laboral. La mayoría de las veces estas inspecciones se llevan a cabo a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral. Igualmente, por denuncia de incumplimiento de alguna disposición laboral, presentada por uno o varios trabajadores, sus sindicatos o el patrón. Asimismo, éstas inspecciones extraordinarias pueden ordenarse de oficio, en el caso de que las propias autoridades de inspección presuman la existencia de alguna violación a las disposiciones laborales."⁸⁰

Como podemos observar, las inspecciones periódicas, se realizan bajo un esquema, es decir, se llevan a cabo en un lapso de tiempo determinado con carácter permanente, con el objeto de verificar el buen funcionamiento de las relaciones laborales y las condiciones bajo las cuales se presta el trabajo.

⁷⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual del Inspector Federal del Trabajo. México, 1987. pág. 38.

⁸⁰ Idem.

Las inspecciones extraordinarias, se llevan a cabo de una manera inmediata, es decir, no permiten el transcurso del tiempo para la actuación del inspector, porque tienen como objetivo, atender las denuncias que los trabajadores presentan, en virtud de un incumplimiento de alguna disposición laboral que pone en peligro la pérdida o el menoscabo de los derechos adquiridos, acudiendo además a realizar la inspección a petición formulada por otras autoridades del sector laboral; y ordenándose de oficio por la autoridad inspectiva, en cuanto presuma la existencia de violaciones del contrato de trabajo.

La competencia de ésta autoridad se establece en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone, "La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se trate de, "1. Ramas Industriales:

1 a 21...

22. Servicios de Banca y Crédito".

Entonces, por la competencia que le otorga la ley reglamentaria a la Inspección y porque los servicios de banca y crédito quedan sujetos a la aplicación de las normas de trabajo en materia federal; el órgano inspectivo tiene amplias facultades de intervenir en las relaciones de trabajo en materia bancaria.

De tal manera que ésta, haciendo uso de su competencia, de sus facultades y sus funciones, debe ser un órgano que esté pendiente en todo momento del cumplimiento de las normas de trabajo establecidas dentro de un centro de trabajo.

De lo anteriormente expuesto, desprendemos que, la Inspección del Trabajo, como autoridad laboral, tiene amplias facultades para intervenir en las

relaciones laborales, en cuanto a la aplicación de las normas establecidas en el contrato de trabajo y cuyos objetivos son proteger el cabal cumplimiento de los derechos de los trabajadores tutelados por la ley, velando porque los alcances de éstos mantengan su vigencia frente al patrón.

Como hemos visto en el desarrollo de éste inciso, los empleados bancarios no se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo ésta es aplicable a la actividad bancaria, en cuanto a la relación de trabajo existente entre los empleados y la Institución, constituyéndose la estabilidad en el empleo, como uno de los derechos de los que son beneficiarios, toda vez que éste principio es extensivo a la clase trabajadora en general, sin que esto signifique, su exacto cumplimiento por parte del sector patronal.

3.3. REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE 1972.

La importancia que tiene mencionar éste documento, no como reglamento vigente, sino como antecedente normativo del trabajo bancario; radica en que, el cúmulo de prerrogativas que se establecieron en él, sientan el precedente que da origen a la condición privilegiada de los trabajadores bancarios y cuyas disposiciones han sido respetadas y recogidas por los Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de las Instituciones bancarias.

Por otra parte, es importante destacar, para los objetivos del presente trabajo, las facultades en materia laboral que en dicho documento se otorgaron a

la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, para tutelar los derechos de los empleados.

El capítulo IV del Reglamento, estableció desde el título de éste apartado, la violación plena del derecho a la estabilidad, el cual expresaba, "Jornada de trabajo, horas extras, vacaciones, **despido**", así de manera tajante quedaba plasmado en dicho documento.

El artículo 21, otorgaba amplias facultades a la Institución para disolver la relación de trabajo ejerciendo unilateralmente su voluntad, violando de manera flagrante el principio de estabilidad, disponiendo, "En caso de despido, las instituciones u organizaciones estarán obligadas a pagar al empleado separado, tres meses de sueldo y veinte días por cada año de servicio. Esta indemnización no será cubierta cuando el despido obedezca a violación, por parte del empleado de alguna ley penal, de las leyes sobre trabajo o faltas graves evidentes."

Evidentemente el principio de estabilidad no estaba comprendido en el Reglamento, es decir, no existía de ninguna manera en éste documento, pues con la simple lectura de tal disposición, es claro que el empleado bancario se encontraba en pleno estado de indefensión al no encontrarse tutelado en ese ordenamiento su derecho fundamental de la permanencia en el trabajo.

Sin embargo, en el mismo precepto, el propio Reglamento les otorgó a los empleados, el beneficio de acudir a la Comisión Nacional Bancaria a efectos de que ésta les brindara protección en cuanto a la violación de sus derechos, disponiendo, "En caso de inconformidad por parte del interesado, recurrirá a la Comisión Nacional Bancaria para que de acuerdo con lo dispuesto en el

capítulo VIII de este Reglamento, determine si hubo tal violación o falta grave, y la procedencia o improcedencia del despido."

Respecto de las causas justificadas, cabe mencionar que no se señalaron en forma limitativa sino que correspondió a la Comisión, la facultad de determinar según su criterio esas faltas graves.

El capítulo VIII, estableció el procedimiento administrativo de conciliación, mediante el cual se le otorgaron a la Comisión Nacional, facultades en materia de trabajo, según los siguientes artículos.

"Artículo 37. Cualquier problema que surja entre una Institución y algunos de los miembros de su personal, por cualquier motivo que se relacione con el trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria. Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obligados a proporcionar a dicha Comisión los informes relativos.

Artículo 40. La Comisión Nacional Bancaria, en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con las peticiones e informaciones que aporten las partes interesadas, y la investigación que por su parte realice, sustanciará los casos controvertidos dictando al efecto un laudo que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación.

Artículo 41. En caso de inconformidad de las partes con el laudo dictado, quedan a salvo sus derechos para llevar la cuestión ante la

Junta de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilará en forma ordinaria y mediante el procedimiento relativo, en el que deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista."

En cuanto a lo anterior, debemos subrayar que, la Constitución dispone en el artículo 123, apartado A, fracción XX, que, "las diferencias o 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 patrones y uno del gobierno."

Resultando entonces que, un órgano de vigilancia como lo es la Comisión Nacional Bancaria, no tiene facultades de resolver conflictos en materia de trabajo, además se establece el término "laudo" como resolución emitida por ella y que termina con el procedimiento, lo cual era inaplicable porque laudo en términos legales, es la resolución de fondo dictada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y al no tener la potestad de jurisdiccionalidad y coercibilidad, no puede constreñir a su cumplimiento.

Sin embargo las facultades que se otorgaron a la Comisión en materia de trabajo, no tenían la finalidad de erigirla en un tribunal de arbitraje y mucho menos en autoridad competente, pues evidentemente como hemos apuntado, tal circunstancia, carecía de fundamento, siendo entonces, el objetivo de otorgarle tales facultades, constituirla en órgano tutelador y defensor de los derechos de los empleados, en cuanto a las violaciones que éstos sufrieran con motivo del incumplimiento del contrato de trabajo, lo cual se fundamenta en los siguientes artículos del Reglamento.

"Artículo 38. La Comisión Nacional Bancaria, deberá tutelar los derechos laborales de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y, en consecuencia será responsable de vigilar que éstos se respeten. Para tal efecto tendrá en todo tiempo las facultades necesarias para investigar a las instituciones en que aquellos se encuentren prestando sus servicios, proveyendo lo necesario para la debida y cabal aplicación del presente Reglamento y demás disposiciones protectoras de los empleados. Con ese objeto, podrá tomar las medidas conducentes a fin de evitar o corregir las violaciones que se cometan a dichos curpos legales, a través de investigaciones directas que realice con ese propósito.

En todos los casos, la Comisión Nacional Bancaria procederá, supliendo la deficiencia en la queja, en caso necesario, en beneficio de los empleados."

Evidentemente, la función de la Comisión tenía como objetivo fundamental, velar por los derechos adquiridos de los trabajadores, pues las facultades en materia de trabajo se le otorgaron como instrumento para intervenir en la relación de trabajo, protegiendo siempre los derechos de los empleados y al amparo de ella, los trabajadores tenían cierta seguridad de asesoría, en cuanto al cumplimiento de sus contratos.

Para tales efectos la Comisión tenía, entre otras funciones, la investigación de las instituciones de crédito para constatar que los derechos de los empleados no fueran vulnerados y contaba con la plena facultad de evitar tales violaciones en cuanto observara alguna deficiencia en lo establecido como derecho tutelado del

trabajador y de corregir tal menoscabo, cuando se presentara, sin permitir el surgimiento de un conflicto.

El artículo 42, consolidaba la actuación de la Comisión como órgano protector de los derechos de los empleados bancarios, disponiendo, "Sin perjuicio de las resoluciones adoptadas por la Comisión Nacional Bancaria, de acuerdo con los artículos anteriores, ésta procederá a comunicar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las violaciones que se cometan en las relaciones laborales entre instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y sus empleados, a fin de que dicha Secretaría de conformidad con lo dispuesto en artículo 152 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, proceda a aplicar multas, de acuerdo con la gravedad del caso, que pueden ser hasta por el 1% del importe del capital pagado de la institución u organización auxiliar infractora.

En caso de violaciones reiteradas y graves a los derechos de los empleados, la Comisión Nacional Bancaria, podrá proceder a intervenir a la institución u organización infractora, en los términos del artículo 171 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, o si la gravedad del caso lo amerita, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrá revocar la concesión correspondiente en los términos del artículo 100, fracción VI, del mismo ordenamiento."

En virtud de lo anterior, el Reglamento le permitía a la Comisión, hacer uso de sus facultades atribuidas en su propio reglamento como autoridad en materia bancaria, en cuanto la institución hiciera caso omiso de las observaciones hechas por la Comisión respecto de los derechos violados a los trabajadores,

mediante la designación de un cuerpo de interventores que fiscalizarían el total de las operaciones propias de la institución y vigilarían e inspeccionarían el cumplimiento de todos y cada uno de los derechos otorgados a los empleados, resultando en consecuencia, un perjuicio de tipo económico para la institución.

Además, se condicionaba a la institución a que, en caso de continuar violando los derechos de los trabajadores, la Comisión podría acudir a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que ésta, oyendo las razones de aquella, procediera ejerciendo su autoridad suprema en materia bancaria a revocar la concesión otorgada por ella misma a la institución bancaria.

En virtud de todo lo anteriormente expuesto, desprendemos que la Comisión Nacional Bancaria, no era un tribunal de arbitraje, ni una autoridad competente en materia de trabajo, como algunos autores la consideraron y lo reprobaron, era mas bien, como hemos analizado, un órgano que tutelaba los derechos de los empleados, pues sus facultades se limitaban a buscar soluciones para que éstos no fueran violados.

En consecuencia, el principio de estabilidad en el trabajo como derecho de los empleados, se encontraba violado dentro del Reglamento, en esas condiciones la Comisión tenía amplias facultades de proveer lo necesario para el cabal cumplimiento de las disposiciones protectoras de los empleados como el propio Reglamento lo disponía refiriéndose a las disposiciones relativas del derecho al trabajo contenidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Para finalizar, debemos mencionar que el Reglamento dejó de tener vigencia cuando fue expropiada la banca en México, en virtud de que como consecuencia de éste evento, se autorizó la creación de sindicatos bancarios, mismos que celebraron el contrato colectivo respectivo, cuyo documento recogió el total de las disposiciones establecidas en el Reglamento de Trabajo de los bancarios y se siguió aplicando el Reglamento Interior de Trabajo en las instituciones, además la Comisión Nacional Bancaria continuó en ejercicio de sus facultades en materia de trabajo.

Posteriormente con la reprivatización de la banca, continuó y continúa vigente la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo, sin embargo, las facultades de la Comisión Nacional Bancaria en materia de trabajo, se extinguieron para la banca comercial, dejándose al amparo de la Inspección Federal del Trabajo que desafortunadamente no cumple con sus obligaciones.

3.4. CONTRATO COLECTIVO DE BANCA SERFIN, S.A.

El Contrato Colectivo de Trabajo se celebra entre los representantes de la Institución y los representantes de los empleados, teniendo como objetivo, establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo dentro de la Institución, disponiéndose al efecto, los derechos de que gozarán los trabajadores y las obligaciones de la entidad crediticia con aquellos.

Para efectos del presente trabajo, analizaremos únicamente las cláusulas que de alguna manera refieren disposiciones relativas a la estabilidad de sus empleados, tratando de establecer su inaplicabilidad en la materia que nos ocupa.

Para comenzar, analizaremos en primer lugar, la cláusula en la que descansa el principio de estabilidad que presuntamente es otorgado al empleado sindicalizado de planta, dicha cláusula dispone, "QUINTA. Los trabajadores sindicalizados se clasifican en :

a) Trabajadores de planta : que serán los que presten sus servicios por tiempo indefinido en una jornada diaria, en el horario que fije la Institución, de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) Trabajadores Eventuales...(por obviedad esta clase de trabajadores no forman parte de nuestro tema)."

Con la simple lectura podemos observar que, ésta disposición otorga de una manera muy clara el derecho de permanencia en el trabajo, brindando una cierta tranquilidad y seguridad al empleado de que, con el hecho de ser considerado como trabajador de planta, tiene asegurada la continuidad en su trabajo indefinidamente, independientemente de los días y horarios que para tales efectos disponga la Institución.

Sin embargo, el mismo ordenamiento establece su propia contradicción, afectando de manera determinante las aspiraciones del empleado de conservar su trabajo, al amparo de lo dispuesto por la cláusula anterior

Nos referimos a la cláusula DECIMA, que dispone, "las partes convienen

en que la Institución podrá aumentar o disminuir o suprimir puestos, cuando a juicio de la misma sea necesario, enterando con anticipación al sindicato. Si la Institución disminuyera o suprimiera puestos de planta, cubrirá, la indemnización legal a los trabajadores titulares de los mismos, en cuyo caso no estará obligada a cubrir las vacantes”.

La disposición contenida en el primer párrafo de la presente cláusula, constituye un verdadero atentado en contra del principio de estabilidad, en virtud de que deja a la voluntad del patrón la adecuación de las estructuras laborales, disolviendo en cualquier momento las relaciones de trabajo.

Igualmente podemos observar en el mismo párrafo que, al expresar “las partes convienen”, se presupone un consentimiento por parte del sindicato, es decir, el sindicato participa en la determinación de disminuir y suprimir puestos, traduciéndose ésto, en que, el sindicato bancario de ninguna manera es el defensor de los derechos laborales de los empleados bancarios, al contrario, definiendo los intereses de la Institución, porque fue creado para eso, toda vez que la propia Institución designa a los representantes del sindicato, creándose tal asociación como mero requisito para satisfacer lo dispuesto por la ley, ofreciéndole al empleado bancario una protección ficta.

En consecuencia, la disposición contenida en el primer párrafo de la cláusula en comento, constituye un grave derecho patronal que viola determinadamente el derecho de estabilidad de los empleados, pues basta con la expresión del patrón de que a su juicio ya no necesita diversos puestos, para despedir a cualquier cantidad de empleados.

El segundo párrafo de la misma cláusula, establece a su conveniencia de manera definitiva, la inexistencia del principio de estabilidad, en virtud de que, el empleado cuando es despedido injustificadamente puede elegir entre dos opciones, una la reinstalación, que actualiza el principio de estabilidad, y otra, la indemnización, que declara inexistente tal principio, sin embargo el mismo Contrato Colectivo le impone al trabajador la indemnización sin permitir el recurso de la reinstalación, expresando que la Institución no está obligada a cubrir las vacantes desocupadas, negándole definitivamente, el derecho a continuar en su trabajo.

Como podemos observar, la aplicación de lo dispuesto en éste párrafo, destruye irremediamente las aspiraciones de los empleados de mantener una relación laboral productiva dentro de la Institución y le reafirma a la entidad crediticia, la facultad de darle aplicación, vigencia y alcance, a su antojo, al principio de estabilidad en el empleo.

Para finalizar, debemos precisar que mediante el análisis de las cláusulas citadas del Contrato Colectivo, hemos advertido que, el principio de estabilidad si se encuentra reglamentado en éste documento, sin embargo de una manera muy clara, el mismo ordenamiento se encarga de desecharlo, quedando entonces, el empleado bancario sindicalizado, fuera de su alcance y aplicación.

3.5. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE BANCA SERFIN, S.A.

El Reglamento Interior de Trabajo se crea por mutuo acuerdo de las partes, es decir, obedece a la voluntad expresa de los trabajadores y por ende de la Institución, teniendo como objetivo, plasmar en dicho documento las

disposiciones tendientes a regular la conducta de los empleados en el desarrollo de su actividad frente a la Institución, asimismo se establecen las obligaciones que tiene la última de respetar los derechos de los empleados.

Las normas contenidas en el presente documento son en su mayoría, disposiciones disciplinarias, cuya finalidad es conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

En razón de que nuestro trabajo se enfoca únicamente al principio de estabilidad en el empleo, analizaremos los artículos relativos al tema que nos ocupa.

Debemos iniciar precisando que el artículo 6º del Reglamento, se refiere a los empleados quienes supuestamente gozan de estabilidad, y quienes no tienen ese derecho y determinando la calidad de éstos.

Dicho artículo dispone, "Los trabajadores de la Institución se clasificarán en sindicalizados y de confianza.

Los trabajadores sindicalizados son aquellos que de acuerdo a lo dispuesto por la ley y por el catálogo de puestos institucional, no sean de confianza."

Para dar una mayor claridad al análisis de los dos primeros párrafos arriba citados, nos permitimos remitirnos al Contrato Colectivo de Trabajo de la Institución, con el fin de establecer, que consideraciones toma en cuenta el banco para distinguirlos.

La cláusula cuarta del Contrato Colectivo establece, "Para los efectos de este contrato los trabajadores de la Institución se clasifican en :

I. Sindicalizados y II. de Confianza; las disposiciones del presente contrato son aplicables a todos los trabajadores de planta y eventuales sindicalizados. Las disposiciones de este contrato, no son aplicables a los puestos de confianza y en general a todas las personas que desempeñen puestos de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, o empleados de confianza que realicen trabajos personales del patrón y de sus representantes dentro de la Institución, conforme a lo expresado en el artículo 9º de la ley.

En virtud de lo anterior, la distinción que hace la Institución de sus empleados, la lleva a cabo en cuanto a las funciones de cada uno, en razón de que los sindicalizados obviamente se encuentran registrados en el padrón de agremiados y sus actividades se relacionan únicamente con el sistema operativo, es decir, realizan los trabajos encomendados por sus superiores jerárquicos, y los empleados de confianza que tienen como funciones, dirigir, inspeccionar, vigilar y fiscalizar, los procedimientos que deben observar los empleados para la ejecución de la actividad encomendada, otorgándose en consecuencia a los empleados de confianza, el poder o la facultad de decisión, en cuanto a las políticas de operación establecidas por la Institución, con objeto de obtener resultados satisfactorios en beneficio de ella.

En lo relativo a los empleados de confianza "que realicen trabajos personales del patrón y de sus representantes dentro e la Institución", debemos mencionar que ésta disposición se refiere al personal que le reporta directamente al Director de área o de departamento, que conforme a sus funciones o

actividades, puede delegar sus facultades sin renunciar a ellas: a un grupo de empleados que dada la naturaleza de sus funciones, mantienen un contacto personal con él, siendo éstos, los subdirectores, gerentes, subgerentes y asesores, mismos que según la importancia del caso, pueden ejercer tales facultades de manera independiente.

En consecuencia, la Institución deja bien delimitadas las calidades de sus empleados, estableciendo al efecto, las disposiciones según las cuales deben prestar el trabajo.

Una vez establecido lo anterior, continuamos con el análisis del presente artículo (6°) de donde se desprende claramente el principio de estabilidad.

El párrafo tercero del artículo en comento, consigna la estabilidad de que presumiblemente gozan los empleados sindicalizados, disponiendo "los trabajadores sindicalizados 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 o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados".

Evidentemente, ésta disposición recoge lo establecido en nuestra Carta Magna respecto del derecho de estabilidad, aunque con una mínima diferencia, es decir, al establecer que "los trabajadores sindicalizados tendrán permanencia en el trabajo", les otorga la plena seguridad de conservar su empleo dentro de la Institución, sin embargo de una manera discreta, les arrebató esa seguridad, pues establece que en cualquier momento el banco puede disolver la relación de

trabajo, destruyendo entonces la continuidad en la prestación del trabajo, independientemente de los efectos que surjan después de este hecho, como son, la reinstalación o la indemnización, mismos que, la Institución los aplica según su conveniencia y a su voluntad.

Por otra parte, el párrafo cuarto, desconoce el principio de estabilidad en los trabajadores de confianza, disponiendo, "los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación en el empleo", que vendría siendo lo mismo que, los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la estabilidad en el empleo.

Desafortunadamente para esta clase de trabajadores, el principio de estabilidad no se contempla para ellos ni en la ley suprema, ni en la ley secundaria, ni en los demás ordenamientos en donde se regule su actividad, es decir, para ellos sólo existe como principio regulador de la duración de la relación de trabajo, el de inestabilidad absoluta.

Atento a lo anterior, el Reglamento Interior de Trabajo de la Institución que nos ocupa, lo único que hace respecto de la estabilidad del trabajador de confianza, es reafirmar lo establecido en las leyes que reglamenta, sin aportarle ningún beneficio a éstos; que si bien es cierto, contribuyen igualmente al desarrollo de la Institución obligándose a reportar resultados cada vez más satisfactorios para ésta, no cuentan con su apoyo en razón a su permanencia en el trabajo.

De tal manera que, el derecho del trabajo plasmado en nuestra Carta Magna como garantía individual, no resulta aplicable a todos los sujetos que

intenta amparar, pues establece las bases para que los demás ordenamientos que de ella emanan, consideren bajo sus propias disposiciones, la inaplicabilidad de tal derecho.

En relación con los párrafos tercero y cuarto del artículo sexto antes citado, tenemos que, los artículos 48 y 49 del propio Reglamento, establecen de manera clara que la Institución tiene permitido definitivamente, disolver la relación de trabajo en cualquier momento e invita a los trabajadores a ejercer sus derechos.

“Artículo 48. En caso de rescisión injustificada, el trabajador sindicalizado podrá, demandar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de su salario y veinte días por cada año de servicios.

Artículo 49. En caso de rescisión injustificada, el trabajador de confianza tendrá derecho a demandar la indemnización que corresponda.”

Consideramos que se permite a la Institución disolver la relación de trabajo porque, al disponer en los artículos arriba mencionados que, “en caso de rescisión injustificada”, se establece la certeza de que sí lo puede hacer el banco, aún cuando no determine en que tiempo o bajo que condiciones lo hará y porque indica, de manera afirmativa los derechos que pueden ejercer los trabajadores al ser despedidos.

En el supuesto de los trabajadores sindicalizados, respecto de su reinstalación, ésta resulta ser un falso derecho, toda vez que el Contrato Colectivo dispone lo contrario en la cláusula décima, párrafo segundo que consigna, “si la

Institución disminuyera o suprimiera puestos de planta, cubrirá la indemnización legal a los trabajadores titulares de los mismos, en cuyo caso no estará obligada a cubrir las vacantes". es decir, en primer lugar, si la Institución indemniza, obliga al trabajador a no ejercer el derecho de reinstalación y en segundo lugar, si el trabajador pide la reinstalación, la Institución argumenta que ese puesto ya no existe, en virtud de lo cual, el empleado pierde definitivamente su empleo.

Respecto de los trabajadores de confianza, resulta obvio que la única alternativa que éstos tienen, es la indemnización y como consecuencia el desempleo.

Para finalizar el estudio de éste inciso, debemos afirmar que el principio de estabilidad, no encuentra su aplicación en el Reglamento Interior de Trabajo, pues como hemos visto, la Institución según éste documento, puede ejercer su voluntad para disolver las relaciones de trabajo, sin permitir la continuidad en él, mediante la reinstalación del empleado.

En el desarrollo de éste capítulo, hemos establecido la legislación aplicable al trabajo bancario y al derecho tutelado de la estabilidad en el empleo, analizando las disposiciones relativas a cada uno de ellos, teniendo como objetivo principal, determinar la aplicabilidad del principio que nos ocupa en la Institución bancaria.

CAPITULO IV
LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES
DE BANCA SERFIN, S.A.

- 4.1. El Principio de Estabilidad Dentro de la Institución**
- 4.2. El Cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo**
- 4.3. La Inspección Federal del Trabajo**
- 4.4. La Comisión Nacional Bancaria y de Valores, sus Facultades**

CAPITULO IV

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE BANCA SERFIN, S. A.

Durante el desarrollo del presente trabajo, hemos observado que, la banca, ha desempeñado un papel importante dentro de la economía nacional, siendo actualmente uno de los pilares sobre los que descansa el desarrollo económico de nuestro país.

Banca Serfin, como integrante de los grupos financieros que conforman a la banca nacional, es considerado, el banco mas antiguo dentro de nuestro territorio; situación que en un momento dado, nos daría la idea de que es la Institución mas sólida, en cuanto a la fuerza de trabajo que la impulsa en su desarrollo, es decir, los empleados que colaboran para que ésta entidad crediticia se supere, tienen el firme propósito de aportar con su trabajo, la operación más eficiente de aquella, obteniendo en consecuencia, el beneficio de permanecer, por tiempo indefinido, desarrollando su actividad dentro del banco; sustentado obviamente, en la disposición que tenga el trabajador, para ejecutar las funciones encomendadas y observando las normas dispuestas por la Institución bancaria con el fin de obtener mayores beneficios.

En virtud de lo anterior, expondremos el conflicto de estabilidad en el empleo que se presenta dentro de Banca Serfin y aportaremos nuestras propuestas como posibles soluciones a la situación que actualmente viven los empleados de dicha Institución.

4.1. EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD DENTRO DE LA INSTITUCION.

De acuerdo con nuestra Constitución Política, el derecho al trabajo debe ser ejercido por cualquier individuo, independientemente de la actividad a la cual quiera dedicarse, siempre y cuando sea lícita; tal derecho, al estar comprendido en el capítulo de garantías individuales, es considerado como derecho inalienable de toda persona.

La estabilidad por su parte, reviste de fuerza al derecho al trabajo, protegiendo al trabajador en cuanto a su derecho de permanencia, disponiéndose para tales efectos, la reinstalación por despido injustificado.

De tal manera que, al establecerse los dos principios arriba mencionados en la Constitución, la ley secundaria (Ley Federal del Trabajo) recoge la esencia de éstos y los plasma en sus disposiciones, determinando las causas mediante las cuales, el patrón puede terminar la relación de trabajo, sustentando en cualquier supuesto que motive tal situación, pero únicamente observando lo dispuesto en la ley.

Lo anterior significa que, la Institución bancaria está obligada a observar todas las disposiciones referentes al derecho tutelado de estabilidad en el empleo, respetando en todo momento las normas establecidas en las leyes, sin llevar a cabo actos que las transgredan o las contraríen, en cuanto a su aplicación.

Sin embargo, en la práctica, ésta entidad crediticia se opone al principio de

estabilidad plasmado en las leyes, es más, pasa por alto las normas que para éste derecho fueron creadas, vulnerándolo en todo momento como veremos mas adelante.

El derecho de estabilidad es violado a voluntad de la Institución bancaria, pues como hemos visto en el capítulo anterior, al disponerse en el Contrato Colectivo de Trabajo que ésta puede disminuir o suprimir puestos de empleados sindicalizados sin estar obligada a cubrir las vacantes, no le permite al trabajador regresar al puesto que venia desempeñando, destruyendo en consecuencia, el beneficio de la reinstalación.

No obstante, la reinstalación es un derecho inherente a la prestación del trabajo, el mecanismo que utiliza Banca Serfin para no generar un conflicto con el empleado despedido, es otorgarle a éste la liquidación o indemnización correspondiente según la antigüedad del trabajador.

Respecto de los empleados de confianza, no tiene mayor problema para despedirlos, porque según sus funciones y la forma en que se encuentran regulados por la ley, basta con que los directivos y los representantes de la Institución que fungen como sus patrones, argumenten que han perdido la confianza depositada en él, para disolver la relación de trabajo, otorgándole al efecto, la indemnización correspondiente.

Resulta entonces que los empleados sindicalizados y los de confianza, se encuentran en la misma situación, porque igualmente se despide a uno y a otro, sin importar la condición que guardan dentro de la Institución, violando de la misma manera su derecho de estabilidad.

Abundando mas al respecto, expondremos a continuación las situaciones en particular que se presentan con motivo de la estabilidad en el empleo de éstos trabajadores.

Como hemos mencionado en el capítulo anterior, existen dos clases de empleados en la Institución, sindicalizados y de confianza, diferenciándose ambos, por las funciones que realizan y las facultades otorgadas únicamente de los trabajadores de confianza.

Los empleados sindicalizados a simple vista, podríamos decir, que son quienes tienen permanencia en el trabajo, por estar sujetos a la tutela de un sindicato, sin embargo la realidad es otra, es decir, en cuanto la Institución decide disminuir o suprimir puesto de planta, basta con girar instrucciones a los diferentes departamentos, para que sus responsables elijan a los empleados que van a ser despedidos, sin importar el buen desempeño que hayan observado éstos en la ejecución de las actividades encomendadas.

En relación con lo anterior debemos mencionar que, siguiendo las órdenes giradas por los directivos de la Institución, los reponsables de cada departamento, están autorizados solamente, a expresar, como única explicación que motiva la separación del trabajador, que tal situación obedece a que el banco, debe reducir sus gastos de operación y por ende se ve en la necesidad de reducir su personal para lograr los mejores resultados en su propio beneficio.

Entonces, debido al poco conocimiento que los empleados tienen de los alcances del principio de estabilidad que los ampara y careciendo de

representatividad por parte del sindicato en el cual están registrados, aceptan irremediamente su separación, recibiendo al efecto, la indemnización correspondiente.

Respecto de los empleados de confianza, éstos como hemos mencionado, son más vulnerables a las decisiones tomadas por la Institución, sin embargo, se hace de su conocimiento el mismo argumento que a los empleados sindicalizados, sin hacer alusión a la pérdida de la confianza como causa de su separación.

De acuerdo a lo expresado, respecto de los trabajadores sindicalizados y de confianza, debemos mencionar que, para llevar a cabo el despido de tales sujetos, la Institución bancaria emplea una serie de mecanismos, que, bien podríamos llamar actos de "malabarismo", cuyos fines son confundir al empleado, para que éste no quede en posibilidad de demandar a la Institución por cualquier prestación.

Los mecanismos que mencionamos en el párrafo anterior, según la experiencia personal del testista, la investigación efectuada en el área de relaciones laborales y previas entrevistas con empleados separados de la Institución, a nuestro punto de vista, son los siguientes:

En primer lugar tenemos que, los responsables de cada departamento y los directores titulares de cada una de las direcciones, elaboran discrecionalmente, una lista de empleados que serán sujetos de separación, sin importar el rango, ni el desempeño de éstos en el desarrollo de su trabajo (obviamente los empleados que han incurrido constantemente en faltas que dispone la ley y el Reglamento de la Institución como causales de despido, son quienes por obligación aparecen en

tales listas), siendo enviada a la dirección de relaciones laborales vía recursos humanos, para la elaboración de su liquidación.

En consecuencia, el empleado no tiene asegurada su permanencia en el trabajo, porque, no obstante su mejor disposición para el desempeño del trabajo y su espíritu de colaboración para la eficaz operación de la entidad crediticia, ésta se deshace de él sin ninguna consideración.

En segundo lugar, mencionaremos que, según lo dispone la ley, el patrón debe dar al trabajador, aviso por escrito de la causa o causas de separación, situación que omite la Institución de crédito, violando el derecho del empleado.

Entonces, al no existir causal del despido y la que argumenta la Institución bancaria no se adecúa a lo dispuesto por la ley, esta entidad se libera del surgimiento del conflicto de reinstalación.

De tal manera que, esta Institución, lo único que hace sorprendiendo al trabajador, es que cualquier persona del área de relaciones laborales, se comunica vía telefónica con el empleado a quién se despedirá y le informa que "puede pasar al área mencionada a recoger su cheque de liquidación".

Bajo esas condiciones, el empleado, resignado a quedar sin empleo y sin contar con un órgano que le brinde asesoría respecto de sus derechos, se retira con la idea de que la Institución está en su derecho, además se separa creyendo que no tiene otra opción.

Por último, expondremos el caso que nos parece totalmente alevoso y

violatorio de los derechos del empleado.

Una vez que el empleado se presenta en relaciones laborales, se le hace entrega del documento de finiquito conjuntamente con el cheque correspondiente a la liquidación, firmando al efecto el recibo de conformidad, pero eso no es todo; una vez que ha rubricado los papeles correspondientes, se le presenta el documento de renuncia voluntaria, mismo que por la premura con que la Institución actúa y por la situación en que se encuentra el empleado, no le queda más que firmarla, renunciando así a cualquier acción que pudiera intentar en contra de aquella.

De tal manera que, ésta entidad crediticia, no sólo viola el derecho de estabilidad, sino también deja en pleno estado de indefensión al empleado, toda vez que, al despedirlo injustificadamente, éste, como lo dispone la ley, puede elegir entre la reinstalación o la indemnización, sin embargo, la Institución le impone al trabajador como único recurso, la liquidación, protegiéndose ésta de cualquier acción, inclusive la reinstalación, mediante el documento que hemos mencionado de renuncia voluntaria, rubricada por el trabajador.

De todo lo anteriormente expuesto, resulta a todas luces que, Banca Serfin de ninguna manera observa ni considera, los preceptos aplicables al principio de estabilidad como derecho tutelado del trabajador bancario, porque utiliza y engaña al empleado, considerándolo como un objeto que le sirve un determinado tiempo y luego lo desecha, sin importar la dignidad de éste, ni la importancia que tiene para su familia, la seguridad de un ingreso que les permita vivir decorosamente.

Finalmente y después de exponer la situación que viven actualmente los empleados de esta Institución de inestabilidad laboral, apuntaremos a continuación, nuestras propuestas como posibles soluciones a la problemática en la que se encuentran inmersos tales empleados.

Proponemos en primer término, que la Institución lleve a cabo un estudio profundo mediante el cual pueda observar de cerca el desempeño del empleado en su actividad, creando al efecto un Comité Laboral que informe mensualmente los resultados que se obtienen con el desempeño mas efectivo del trabajador.

Consideramos lo anterior, en virtud de que, cuando se separa al trabajador de la Institución, se despide igualmente al que "no trabaja" y es improductivo para ésta, y al que se esfuerza cada día por reportar los mejores resultados para la Institución.

En segundo término, proponemos que se modifique el Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula décima, que dispone, "las partes convienen en que la Institución podrá aumentar o disminuir o suprimir puestos, cuando a juicio de la misma sea necesario, enterando con anticipación al sindicato. Si la Institución disminuyera o suprimiera puestos de planta, cubrirá la indemnización legal a los trabajadores titulares de los mismos, en cuyo caso no estará obligada a cubrir las vacantes."

Consideramos la modificación, en razón de que, con la simple lectura de la cláusula arriba citada, resulta violatoria del principio de la estabilidad, en tal virtud, la cláusula multicitada deberá establecer:

DECIMA.- Las partes convienen en que para efecto de no afectar los intereses de los empleados, la Institución llevará a cabo estudios minuciosos de cada puesto, para aumentar la productividad de los empleados, sin tener el ánimo de despedirlos, observando que, si al duplicarse las funciones en un sólo puesto, uno de los empleados será removido a otra área en la cual pueda desarrollar sus aptitudes.

Siendo competente para llevar a cabo dicha modificación, el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo de Banca Serfin.

Tal propuesta, deriva de que, si en el empleado se observan aptitudes suficientes y disposición para realizar su trabajo, éste no tiene porqué se despedido por un acto unilateral de la voluntad del patrón, sino que por su trayectoria debe tener derecho a permanecer trabajando, independientemente del área a la cual pertenezca, trayendo como consecuencia, un apoyo más sólido al departamento donde sea transferido y por ende una mayor productividad y beneficios a la Institución.

Para terminar con el desarrollo del presente inciso, debemos afirmar que, todo lo anteriormente expuesto tiene por objeto buscar la dignificación del empleado de Banca Serfin, pugnando porque se les reconozca su integridad y derechos como trabajador y aún más, sus derechos como persona.

De tal manera que la práctica deshumanizada de despidos se traduzca en una humanización de los dueños de esta institución bancaria, respetando en todo tiempo la dignidad del trabajador, respecto de su trabajo.

4.2. EL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Las condiciones Generales de Trabajo, se encuentran reguladas en el documento que la Institución denomina como Reglamento Interior de Trabajo.

Como hemos mencionado en el capítulo anterior, en el Reglamento, se establecen las disposiciones tendientes a regular la conducta de los empleados en el desarrollo de su trabajo y las obligaciones que tiene la Institución de respetar los derechos de los empleados, mismos que en la práctica, su aplicación cumple con sus objetivos, buscar el equilibrio y la justicia entre uno y otro.

Sin embargo, existe una fracción dentro de éste mismo documento, que según la disposición establecida en la misma, resulta de vital importancia para la aplicación del principio de estabilidad, que una vez más es vulnerado.

Nos referimos al artículo 39 del Reglamento, que dispone, “Queda prohibido a los trabajadores:

I a VIII...

IX.- Aprovechar los servicios de los trabajadores de la Institución para asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la propia Institución.”

En primer lugar, debemos entender que los trabajadores a los que se refiere éste artículo a quienes les prohíbe aprovecharse de los demás empleados, son los individuos que tienen un puesto jerárquicamente superior y que cuentan con facultades de mando.

En estas condiciones, este tipo de empleados tienen a su cargo, a un número indeterminado de trabajadores, quienes se encuentran subordinados a ellos y que además deben cumplir con las órdenes o instrucciones que se le hayan dado.

Entonces el "subordinado" cumple cabalmente con el trabajo encomendado, en virtud de que esta actividad es un asunto oficial de la Institución o bien es propia del objeto social de ésta.

De tal manera que, al amparo de esta disposición, el subordinado, no puede ni debe, realizar actividades que sean contrarias a la productividad de la Institución o que perturben la eficaz operación de un determinado departamento (dirección, subdirección, gerencia, jefatura), pero si el trabajador-patrón de quien depende para futuros ascensos, aumentos y permisos, le pide que le haga favores personales, los cuales no tienen que ver con la Institución y que además obstaculiza el desarrollo de su actividad como empleado de ésta, entonces altera el buen funcionamiento del departamento o dirección a los que reporta.

Cabe mencionar que, ésta situación en la práctica es común dentro de la Institución, porque regularmente quienes tienen el poder de mando, ejercen sus facultades y se aprovechan de los empleados quienes se encuentran subordinados a ellos para cumplir con sus compromisos personales.

El conflicto surge, cuando el "subordinado" por motivo de cúmulo de trabajo, se niega a cumplir con las órdenes del superior jerárquico a efecto de hacerle un favor personal que interfiere con el trabajo del empleado y por ende

con la productividad de la Institución; entonces el trabajador-patrón, envía un documento al área de relaciones laborales, en el cual expresa, que tal empleado, es mal elemento, improductivo, rebelde y que además, ha incurrido en las faltas que marca la ley y el propio Reglamento como causales de despido.

Bajo esas condiciones, la Institución, despidió al trabajador, ocultándole bajo el mismo argumento de reducción de personal, las causas reales de su separación, sin darle oportunidad de defenderse, vulnerando consecuentemente su derecho tutelado de estabilidad en el empleo.

De acuerdo a lo anterior, podemos afirmar que, el empleado no solamente tiene sujeta su estabilidad a las decisiones caprichosas de la Institución bancaria, también se encuentra (la mayoría de las veces) bajo la voluntad inhumana y cruel de sus superiores, a quienes la propia Institución, puede igualmente, aplicarles en cualquier momento, las mismas políticas que a los subordinados.

Para finalizar, proponemos al efecto, que se lleve a cabo un censo general en esta Institución, con el fin de que los empleados, cuyas labores se ven entorpecidas por los caprichos de sus superiores, trayendo como consecuencia su improductividad contra su voluntad; exterioricen sus reclamaciones, constituyéndose para tales efectos, un expediente que deberá ser turnado a la Dirección General de Inspección Federal de Trabajo, con objeto de que ésta, cumpla efectivamente con los objetivos para los que fue creada y realice la inspección correspondiente, persiguiendo esencialmente, la debida interpretación y el cabal cumplimiento de los derechos que se derivan de la disposición analizada.

4.3. LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

Como vimos en el capítulo anterior, la Inspección Federal del Trabajo, tiene como funciones principales, inspeccionar y vigilar que se respeten los derechos de la clase trabajadora y se cumplan las normas establecidas para la prestación del trabajo en cualquier rama industrial o de servicios.

Además tiene la facultad fundamental de asesorar a los trabajadores y patronos, sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, estableciendo en todo tiempo las condiciones más favorables que tengan como objetivo principal, proteger al trabajador.

Por otra parte y como lo estudiamos anteriormente, este órgano puede realizar inspecciones periódicas y extraordinarias según los casos que se presenten, facultando en efecto al inspector de trabajo, para constituirse en cualquier centro de trabajo satisfaciendo los requisitos correspondientes..

Sin embargo, la actuación de la Inspección Laboral en materia bancaria, es nula, toda vez que, a través de la investigación realizada en las instalaciones de este órgano con algunos de sus funcionarios, se nos expresó lo siguiente.

- Solamente se realizan inspecciones en las empresas pertenecientes a las ramas industriales, mediante convenios celebrados con éstas; en casos urgentes o a petición de parte, el inspector se traslada inmediatamente al centro de trabajo, realizando una inspección extraordinaria.

- En el caso de los bancos, no se realizan inspecciones de ninguna índole,

porque se presume la solidez de éstos en cuanto a relaciones laborales se refiere, en razón de los privilegios otorgados a los empleados, tales como, jornada máxima de 40 horas, salarios aumentados en un 50%, prestaciones superiores a las de la ley y servicios médicos particulares.

- Tampoco se llevan a cabo a petición de parte, pues no se ha tenido conocimiento de que algún empleado o empleados, hayan acudido a pedir la intervención de la Inspección.

Como consecuencia de lo anterior, podemos establecer que, la Inspección del Trabajo, no está cumpliendo cabalmente con los objetivos para los que fue creada en lo que a materia bancaria se refiere, porque, al establecerse en la Ley Federal del Trabajo como autoridad en materia laboral, y siendo la misma ley de observancia general en toda la república, regulando todas las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 constitucional; la Inspección tiene la obligación de intervenir en cualquier centro de trabajo que se encuentre bajo su competencia, sin dejar de inspeccionar una empresa, por el sólo hecho de presumir su buen funcionamiento o bien porque no sea requerida su intervención.

El inspector de trabajo, como funcionario en quien sustenta su actuación la Inspección del Trabajo, tiene como deber fundamental, vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones; lo cual no se lleva a cabo en la práctica, en virtud de que, basándonos en el análisis que hemos hecho en el capítulo anterior del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo, no hay señal que nos indique la intervención de ningún órgano que aporte alguna disposición que proteja plenamente los derechos de los empleados o bien que se

modifique cualquier artículo que lleve implícito el menoscabo de tales derechos, porque, hemos observado a través del estudio hecho de los documentos mencionados, la clara violación en particular del derecho de estabilidad en el empleo.

De tal manera que, la Inspección del Trabajo al no cumplir con sus funciones, no está enterada de la situación que vive el empleado bancario, dejando la aplicación de los ordenamientos que regulan la actividad de éstos a la voluntad de la Institución.

Consideramos entonces que, debe establecerse como única sanción al inspector del trabajo, por incumplimiento de sus obligaciones, la destitución, para forzar así el cabal cumplimiento de su labor obligándolo a llevar a cabo las inspecciones necesarias en todos y cada uno de los centros de trabajo que se encuentren dentro de su jurisdicción, elaborando al efecto, una relación de las empresas sujetas a inspección y el informe correspondiente al estado en que se encuentran las relaciones de trabajo y sus condiciones en cada una de ellas, sin permitirle, por supuesto, omitir llevar a cabo la inspección en cualquiera de ellas.

La propuesta anterior, obedece a que, interviniendo el inspector en las relaciones laborales entre la Institución bancaria y sus empleados, obligaría a la entidad crediticia a modificar y cumplir las disposiciones que atentan contra la estabilidad de los empleados, además brindaría asesoría a estos en cuanto a la causa o causas de despido que se les aplican, informándoles al efecto, los infundado de éstas, propiciando en consecuencia, la actitud defensiva del empleado en cuanto a la Institución quiera sorprenderlo, presumiendo ésta, la

ignorancia de los empleados respecto de los alcances de sus derechos, principalmente el de estabilidad, contribuyendo así a que tales empleados, queden en pleno uso de sus derechos y ejerciten las acciones correspondientes.

Finalmente, pugnamos porque la Inspección elabore e imponga a la Institución, un programa de productividad aplicable al desempeño del trabajador en su actividad, debiendo tener como objetivo, la superación del empleado en beneficio propio y de la entidad crediticia, tendiendo siempre a dignificar la labor del individuo, respetando la permanencia en el trabajo, sustentada en su desempeño íntegro dentro de la Institución.

4.4 LA COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE VALORES, SUS FACULTADES.

En el capítulo correspondiente al estudio del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, observamos que, a la Comisión Nacional Bancaria, se le otorgaron facultades en materia de trabajo con objeto de proteger los derechos tutelados de los empleados bancarios, constituyéndose en un verdadero órgano tutelador y defensor de tales derechos en cuanto a las violaciones que éstos sufrieran con motivo del incumplimiento del contrato de trabajo.

En tal virtud, los empleados podían acudir a pedir la intervención de la Comisión cuando presumieran que la Institución pretendía violar sus derechos o bien que hubieran sido vulnerados.

Dichas facultades eran las siguientes:

- **Tutelar los derechos laborales de los empleados y vigilar que se respetarán.**
- **Investigar que se cumplieran las disposiciones protectoras de los empleados, a fin de evitar o corregir violaciones a tales derechos.**
- **Suplir la deficiencia de la queja en el caso necesario .**
- **Designar un grupo permanente de inspectores que se dedicarían a vigilar el cumplimiento de las relaciones laborales, por parte de las Instituciones de crédito.**
- **Dictar un laudo que pondría fin al procedimiento administrativo de conciliación.**
- **Revocar la concesión otorgada a la Institución bancaria, en caso de que ésta continuara violando los derechos laborales de sus empleados.**

La protección que brindaba la Comisión era total, porque, si la entidad crediticia continuaba incumpliendo con las obligaciones de respetar los derechos de los empleados, el órgano desconcentrado, podía ejercer sus facultades de autoridad en materia bancaria, cancelando la concesión otorgada a la Institución infractora.

Sin embargo, con las reformas subsecuentes a los ordenamientos aplicables al trabajo y a la materia bancaria, se extinguió tales facultades, desapareciendo como autoridad laboral en materia bancaria la Comisión Nacional Bancaria.

Actualmente, los empleados no cuentan con el apoyo de la Comisión en lo que a protección de sus derechos se refiere, además carecen de la asesoría que ésta podría brindar en cuanto el trabajador presumiera que se están violando sus derechos con la aplicación de una disposición que llevara implícita esa condición.

Cabe mencionar que, la Comisión, según las facultades otorgadas en su propia ley, cumple eficazmente con sus funciones, inspeccionando regularmente las operaciones realizadas por cada Institución bancaria, observando sus programas inspectivos, realizando investigaciones y estudios de las actividades propias de éstas.

Apuntamos lo anterior, en virtud de que, si la Comisión lleva a cabo sus funciones, cumpliendo lo establecido por la ley, también podría fácilmente inspeccionar, vigilar, investigar, asesorar y estudiar, las relaciones laborales de cada banco, contribuyendo a que los derechos de los empleados, sean respetados.

Como consecuencia de lo anterior, proponemos que se establezca nuevamente la vigencia de las facultades en materia laboral que se otorgaron a la Comisión Nacional Bancaria durante la aplicación del Reglamento Bancario, toda vez que, restituyendo tales facultades, los empleados puedan contar, además de la Inspección Federal del Trabajo como órgano tutelador de sus derechos; con la Comisión, igualmente como ente defensor de los principios laborales consagrados en las leyes.

Para finalizar con lo expresado en el desarrollo del presente capítulo, debemos afirmar que, el concepto de empleados privilegiados con el cual se ha distinguido a los trabajadores bancarios, ha quedado en el olvido, porque, no obstante lo elevado de sus salarios y sus prestaciones, éstos al igual que otros sectores, sufren el mismo mal, la inaplicabilidad del principio de estabilidad en el empleo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La estabilidad en el empleo, es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en su trabajo mientras subsista la materia que le dio origen, sustentada únicamente en la voluntad del trabajador, por tanto, el empleado bancario debe gozar plenamente de este principio sin admitir excepciones.

SEGUNDA. Los empleados de la Institución bancaria denominada Banca Serfin, S. A., tienen sujeta su permanencia dentro de ésta, a las decisiones caprichosas de sus directivos, quienes pasan por alto la aplicación del derecho de estabilidad en el empleo, consagrado en las leyes.

En tal virtud, al empleado deben de otorgársele, medios a través de los cuales, tenga pleno conocimiento de los alcances de sus derechos dentro de ésta Institución crediticia.

TERCERA. El empleado bancario no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo como título especial.

En consecuencia, debe considerarse la creación del título correspondiente al trabajo bancario, observando las disposiciones contenidas en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo; que establezcan los mayores beneficios para este sector y por supuesto lograr la plena aplicación del principio de estabilidad en el empleo.

CUARTA. Banca Serfin ha sustentado su desarrollo en los empleados, quienes mediante su aplicación han contribuido a que se consolide como uno de los bancos más poderosos del país.

Por tal razón, debe considerarse la modificación de su Contrato Colectivo y del Reglamento Interior de Trabajo, respecto de la terminación de las relaciones de trabajo, propiciando la continuidad en el empleo de sus trabajadores y evitando los despidos masivos que atentan contra el principio de estabilidad, traduciéndose esto en una mayor productividad de su aparato laboral.

QUINTA. La Comisión Nacional Bancaria y de Valores como órgano de inspección y vigilancia, tiene plenas facultades de intervenir en todas las operaciones que realizan las instituciones de crédito, mismas que cumple cabalmente dentro del sistema bancario mexicano.

En tal virtud, consideramos que, si se le restituyen las facultades en materia laboral como órgano tutelador de los derechos de los empleados bancarios, que se le otorgaron durante la vigencia del Reglamento Bancario para la banca comercial y que posteriormente le fueron revocadas; ésta, no tendría ningún impedimento para intervenir en las relaciones laborales de las instituciones con sus empleados, defendiendo en todo tiempos los derechos adquiridos por el sector laboral bancario.

SEXTA. La Inspección Federal del Trabajo es un órgano cuyas facultades de inspección, vigilancia y asesoría, le permiten intervenir en cualquier momento en las relaciones laborales reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Dichas facultades se le confieren para observar que se respeten los derechos de la clase trabajadora y se cumplan las normas establecidas para la prestación del trabajo en cualquier rama industrial o de servicios.

En tal razón, el inspector del trabajo, debe cumplir con las funciones a que le obliga la ley, constituyéndose en cualquier empresa o establecimiento de su competencia, sin omitir realizar la inspección respectiva en el sector bancario, como sucede en la práctica.

Consideramos entonces que, si al inspector del trabajo se le impone como única sanción, la destitución de su puesto por incumplimiento de sus funciones, éste no tendrá más alternativa que incluir dentro de sus inspecciones al sector laboral bancario.

De tal manera que, si este funcionario inspecciona y vigila la institución bancaria podrá advertir que el derecho de estabilidad en el empleo, dentro de la identidad crediticia, se viola permanentemente, sin que por tal situación sea sancionada la institución.

SEPTIMA. En cuanto a la facultad de asesoría, el inspector debe comunicarse con el personal de cada departamento o jefatura dentro de la institución, con objeto de ampliar el mediano conocimiento que tiene la mayoría de los empleados respecto de los alcances de su derecho tutelado de estabilidad en el empleo.

En general la inspección del trabajo debe permanecer en contacto directo con la institución de crédito a fin de evitar las constantes violaciones de que son sujetos los empleados que en ella laboran.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Bancario. Cuarta edición. Porrúa. México. 1991.
- 2.- ACOSTA ROMERO, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos. Derecho Laboral Bancario. Porrúa. México. 1988.
- 3.- ACOSTA ROMERO, Miguel. La Banca Múltiple. Porrúa. México. 1981.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésima edición. Heliasta. Buenos Aires. 1981.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Volumen I. Tercera edición. Heliasta. Buenos Aires. 1987.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Trillas. México. 1989.
- 7.- COTELLY, Esteban. Derecho Bancario. Sexta edición. Arayus. Buenos Aires. 1956.
- 8.- DAVALOS MEJIA, Carlos Felipe. Derecho Bancario y Contratos de Crédito. Tomo II. Segunda edición. Harla. México. 1992.

- 9.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1984.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo primera edición. Porrúa. México. 1988.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera reimpresión. Porrúa. México. 1960.
- 13.- DE LA FUENTE RODRIGUEZ, Jesús. Comisión Nacional Bancaria. Fondo de Cultura Económica. México. 1993.
- 14.- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Vigésima novena edición. Porrúa. México. 1990.
- 15.- GOMEZ GONZALEZ, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Porrúa. México. 1977.
- 16.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima octava edición. Porrúa. México. 1994.
- 17.- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Segunda edición. Depalma. Buenos Aires. 1965.

- 18.- MANERO, Antonio. La Revolución Bancaria en México. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1957.
- 19.- MARTINEZ SOBRAL, Enrique. Estudios Elementales de Legislación Bancaria. Tipográfica de la Oficina Impresora de Estampillas. Palacio Nacional. México. 1911.
- 20.- MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.
- 21.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976.
- 22.- PELLISE PRATS, Buenaventura. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo II. Francisco Seix. España. 1987.
- 23.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta edición. Tecnos. Madrid. 1960.
- 24.- QUIJANO, José Manuel y otros. La Banca Pasado y Presente. Tercera edición. Centro de Investigaciones y Docencia Económica. México. 1988.
- 25.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. PAC. México. 1985.

- 26.- RAMIREZ REYNOSO, Braulio. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo V. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. Porrúa. México. 1984.
- 27.- RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Joaquín. Derecho Bancario. Segunda edición. Porrúa. México. 1984.
- 28.- RUSSOMANO, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Tercera edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. México. 1983.
- 29.- TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México : 1808-1975. Sexta edición. Porrúa. México. 1975.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
- 31.- TRUEBLOOD, Beatrice. 125 Años de la Banca Serfin. Edición especial. México. 1990.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima segunda edición. Porrúa. México. 1994.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima segunda edición actualizada. Porrúa. México. 1993.

- 3.- Lev Orgánica de la Administración Pública Federal. Sista. México. 1995.
- 4.- Legislación Bancaria. Cuadragésimo quinta edición. Porrúa. México. 1996.
- 5.- Lev Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 1987.
- 6.- Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de noviembre de 1982.
- 7.- Manual del Inspector Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. México. 1987.
- 8.- Contrato Colectivo de Trabajo de Banca Serfin, S.A..
- 9.- Reglamento Interior de Trabajo de Banca Serfin, S.A.

HEMEROGRAFIA

- 1.- LOUIS DIAZ, Max. "Estudio sobre la Inspección del Trabajo". Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Número 3. Tomo III. Julio-septiembre. Séptima época. México. 1973.

2.- TANGELSON, Oscar. "El Inspector del Trabajo como Ascensor". Revista Mexicana del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Número 3. Tomos I-II. Julio-septiembre. Séptima época. México. 1973.

V^o / b²
