

201809
7
3



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"LOS TRABAJADORES BANCARIOS Y SU DERECHO A LA HUELGA"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
SERGIO CRUZ RIVAS

ASESOR: LIC. ANTONIO DURAN GUEZMAN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

"LOS TRABAJADORES BANCARIOS Y SU DERECHO A LA HUELGA"

I N D I C E

	Pag.
PROLOGO	1
INTRODUCCION	3
CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES EN MEXICO.	6
1.1. México	6
1.2. Epoca Precortesiana	6
1.3. Epoca Colonial	9
1.4. Epoca Independiente	12
1.5. La Reforma	16
1.6. Etapa Pre-Revolucionaria	18
1.7. Constitución de 1917	22
1.8. Epoca Contemporánea, Reformas a la Consti- tución de 1929 y Leyes Laborales	27
CAPITULO SEGUNDO. CONCEPTOS JURIDICOS Y SOCIALES RESPECTO AL TRA- BAJADOR BANCARIO.	33
2.1. Que es el trabajo y su relación con el traba- jo bancario.	33
2.2. Que es Trabajador y su ámbito dentro del De- recho Laboral Bancario	37
2.3. Relación Laboral entre las Instituciones Ban- carias y sus Trabajadores	41
2.4. El Patrón en la Relación Laboral Bancaria y concepto jurídico de Banco	50
CAPITULO TERCERO. REGLAMEN TACION JURIDICA LABORAL DEL TRABAJO BAN- CARIO.	59
3.1. Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares de 1937	59

3.2.	Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares de 1953	65
3.3.	Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares de 1972	67
3.4.	El Sindicalismo Bancario a partir de la Estatización de la Banca de 1982 como realidad jurídica y social	70
3.4.1.	Constitución del Sindicato	75
3.4.2.	Requisitos de Registro	81
3.4.3.	Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los trabajadores bancarios respecto del sindicato	83
3.4.4.	Ciudadanía de Preferencia, Separación y Exclusión de los trabajadores del sindicato bancario	87
3.4.5.	Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	89
3.4.6.	Condiciones Generales de Trabajo	90

CAPITULO CUARTO.

LA ESTATIZACION BANCARIA DE 1982.

4.1.	Análisis del Decreto de Estatización Bancaria de 1982 y efectos jurídicos en la Legislación Laboral Bancaria	94
4.2.	Reformas al Apartado B del Artículo 123 Constitucional como consecuencia del Decreto de Estatización de la Banca	105
4.3.	Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional	107

CAPITULO QUINTO.

LOS TRABAJADORES BANCARIOS Y SU DERECHO A LA HUELGA

5.1.	Los trabajadores Bancarios y su derecho a la Huelga	121
5.2.	Concepto de Huelga y sus Requisitos	127
5.3.	Procedimiento de Huelga en el ámbito laboral bancario	136
5.4.	Inexistencia de la Huelga de trabajadores de la banca	143
5.5.	Ilegalidad de la Huelga de trabajadores de Instituciones de Crédito	144
5.6.	Terminación de la Huelga de trabajadores bancarios	145

CONCLUSIONES	147
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	151
--------------	-----

PROLOGO

MI inquietud de escribir sobre el trabajo bancario, surgió en el momento en que la sindicalización de estos trabajadores se hizo realidad. Las condiciones en que venían prestando su trabajo antes de la Estatización Bancaria les impedía hacer uso de los derechos colectivos que la Constitución consigna en favor de los trabajadores, personalmente me toca vivir toda esta etapa de cambios estructurales y legales del trabajo bancario, ingresé en una Institución Bancaria en el año de 1980, por lo que he sido participe de todo el movimiento, que ha diferencia de otros movimientos laborales, no paso por la etapa de lucha, sino que surgió de la noche a la mañana sin que el mismo trabajador bancario supiera las causas reales y mucho menos las consecuencias que tendrían en el futuro.

Siempre me he preguntado que ha ganado el trabajador bancario con esta situación, es decir, si realmente los sindicatos formados por ellos hacen uso de sus derechos e instrumentos legales para mejorar su situación laboral, prácticamente creo que no se ha ganado mucho, pues a siete años de la Estatización de la Banca, el salario de los trabajadores de estas Instituciones ha perdido el 50% de su poder adquisitivo y en cuanto a prestaciones sociales, económicas y culturales no han logrado obtener beneficios significativos, lo que me hace pensar que estos trabajadores realmente no han sabido canalizar la fuerza que puede darles su agrupación por medio de los sindicatos, sin embargo, pienso que esto solo es parte de la evolución de los sindicatos bancarios, que no tardarán en lograr la madurez necesaria para iniciar la lucha que reivindique sus derechos colectivos.

Durante el estudio que he realizado, he llegado

a la conclusión de que es la huelga el mejor instrumento de defensa, lucha y presión del trabajador sindicalizado hacia el capital y el estado, para lograr un mejor nivel de vida social, económico, político, jurídico y cultural y es por lo mismo que mi inquietud de escribir en forma más específica sobre ella surge en el momento, que, analizando este tema descubro la forma con que la legislación la consigna para el trabajador bancario, considerando que la ley no es clara y deja grandes huecos en cuanto a la forma de interpretar este derecho, creo que es necesario que la ley sea concreta y específica, es decir, clara en sus conceptos, pues solo así, puede lograrse una interpretación más real y aplicable a la vida práctica y a la problemática a resolver.

Esta tesis tiene como principal objetivo al influir en el ánimo de los legisladores, para que tomen conciencia de que el trabajador bancario no desea derechos que no pueda ejercitar, sino pretende derechos plenos y aplicables en la realidad, en este caso nos referimos particularmente al derecho de huelga, el cual hasta este momento es muy limitado para el trabajador bancario.

INTRODUCCION

Con la aparición del hombre en el planeta, su transformación se hace a ritmo acelerado, ya que la humanidad en su constante lucha por dominar las fuerzas naturales crea, descubre e inventa elementos que le ayudan a lograr bienestar y desarrollo, porque las aptitudes que el hombre en sociedad ha adquirido, lo distinguen de los demás seres vivientes por ser el único animal capaz de transformar su medio ambiente según sus intereses y conveniencia y en consecuencia erguirse dispuesto a dominar la Tierra.

Desde su aparición, el hombre físicamente es uno de los animales más desprotegidos y es por lo mismo que se agrupa para sobrevivir, esta reunión de varios seres humanos evoluciona y crea las sociedades que actualmente conocemos, uno de los factores importantes dentro de este desarrollo es el comercio, actividad generadora de riqueza y adelantos técnicos y científicos.

En esta tesis nos referiremos en forma específica a la asociación de personas, a través del tiempo, el hombre ha creado diversos sistemas en lo político, económico y social, encontrando en todos ellos un elemento común y vital para su desarrollo y el logro de sus fines, "La Clase trabajadora", unido también a esos sistemas económicos, políticos y sociales nace el derecho con su finalidad de justicia y equidad regulando así la conducta de los hombres en sociedad.

Como esta tesis esta dedicada a la clase trabajadora de las Instituciones Bancarias, a manera de antecedentes exponemos que la actividad bancaria esta un tan-

to ligada con el surgimiento del comercio, del dinero y del crédito, pues se ha encontrado que esta actividad ya se practicaba en culturas milenarias como China, Babilonia, India, Egipto, Grecia y Roma, actividad cuya importancia y desarrollo resalta durante la edad media, con el perfeccionamiento de la contabilidad comercial gracias a la labor científica del celebre Luca Paciolo.

Son los grandes descubrimientos, las ferias comerciales y el auge del comercio marítimo del Renacimiento lo que también cambia fundamentalmente la actividad bancaria y más adelante la Revolución Industrial y los nuevos descubrimientos e inventos que ya en la actualidad se han creado. Siendo México uno de los países americanos en los que encontramos antecedentes bancarios trascendentales económicamente, no debemos olvidar a los trabajadores de estas Instituciones.

Es necesario resaltar la idea de igualdad y justicia social, económica y política, además de jurídica que es materia primordial de esta tesis, que nace en todas las sociedades y comunidades, reflejada en el pensamiento y doctrinas de hombre excepcionales, que buscan el bien común y que plasman sus ideas en escritos y obras para que las sociedades apliquen estos conceptos y logren esa igualdad y justicia anhelada, como resultado de esas teorías, encontramos principalmente sistemas como el Liberal, el Socialismo y el Comunismo, además de otros.

Paralelo a lo anterior y como consecuencia de todo este desarrollo alcanzado nacen y se distinguen diversas clases sociales y económicas, de las cuales se desprenden principalmente dos clases, las que detentan el poder económico y poseedora de los medios de producción y aquellas que solo tienen como patrimonio y medio de subsistir: su trabajo.

Es ineludible entonces hacer sentir la importancia que en la vida de cada país tiene el trabajador, que sin duda alguna es el creador y fuente de riqueza aunado a la tecnología científica desarrollada en cada nación, de tal manera que, este estudio intenta analizar en forma concreta la situación laboral del trabajador bancario, empezando primero por exponer el origen y antecedente de las asociaciones de trabajadores en su primer capítulo, enunciando y definiendo los principales conceptos jurídicos y sociales que desde nuestro punto de vista tienen relevancia para este trabajo en su segundo capítulo y desarrollando en los posteriores todo lo referente a la reglamentación jurídica, forma de organización, reformas en su legislación y ejercicio de sus derechos, específicamente enfocado a la huelga como derecho y forma de defender sus intereses, conteniendo además esta tesis críticas desde el punto de vista personal, así como las consideraciones y propuestas para un mejor desenvolvimiento de la actividad del trabajador bancario.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES EN MEXICO

1.1 México

Para visualizar el origen, la evolución y la legislación laboral en México debemos ocuparnos de su desarrollo a través de las etapas más importantes de nuestro país en cuanto a fenómenos sociales, políticos, económicos y jurídicos.

No debemos olvidar que además de lo anterior, el desarrollo del derecho laboral obedece a tendencias ideológicas que llegaron de otros países.

Atendiendo a estas circunstancias desarrollaremos en esta tesis las etapas históricas de México que a nuestro juicio son importantes para el movimiento obrero y para el desarrollo de este tema.

1.2 Época Precortesiana

En el México precolonial, la información en cuanto a las condiciones en que se realizaba el trabajo son muy vagas, por lo que haremos referencia únicamente al pueblo Azteca, pueblo que consideramos el más significativo de esta época por su historia.

Antes de la conquista el pueblo Azteca dominaba el Valle de México y otros territorios circunvecinos, su población se componía principalmente por los guerreros, los señores o nobles, los sacerdotes y los macehuales.

La clase guerrera gozó siempre de los más altos privilegios, el rey debía pertenecer a esta clase, lo mismo que los miembros del consejo y de la burocracia existente, es decir, sobre ellos caía la carga de gobernar y de hacer la guerra, los sacerdotes tenían a su cargo la práctica de los ritos y ceremonias religiosas y los señores y nobles eran las clases ociosas.

Los macehuales eran aquellas personas que requerían de un trabajo para poder vivir y subsistir, el común del pueblo hacía de la agricultura su actividad fundamental y también se practicaban oficios artesanales. Los artesanos de un mismo oficio se asociaban entre sí y tenían bien demarcado su espacio dentro de la ciudad, además de contar con un jefe, una deidad, festividades exclusivas y enseñaban a sus hijos la profesión.

"La clase comerciante tenía a su cargo el gobierno del mercado de Tlatelolco; regulaba el comercio; el concierto de las actividades; ejercía una verdadera función jurisdiccional, disfrutaba de una especie de fuero, mantenía relaciones con las clases de los sacerdotes y de los guerreros. La clase de los comerciantes era aliada de los guerreros, a la que servía, proporcionándole datos que obtenía en sus expediciones para que ésta proyectara o realizara sus conquistas" (1).

Podemos considerar que las principales actividades de trabajo que existían eran la agricultura, los oficios artesanales y el comercio.

El único conflicto de tipo social que se conoce es el llamado Pacto del Pueblo en el que intervinieron la clase guerrera y los macehuales.

(1) Castorena, José. Manual de Historia Mexicana, Enciclopedia Geográfica para el Atlántico del Norte, México 1950, página 27.

En cuestión de trabajo, para los Aztecas solo podía ser el resultado de un mutuo acuerdo entre quién lo prestaba en forma de servicio y quién lo recibía, los trabajadores aztecas ocurrían al mercado de Tlatelolco y en un lugar determinado ofrecían sus servicios, quién los requería se concertaba con ellos y fijaban ambas las obligaciones que contraían, actualmente esto se lleva a cabo como sucede en las afueras de la Catedral de México en uno de sus costados.

"En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre, ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción de trabajo libre se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración. Las formas del trabajo por lo demás y la organización cooperativa incipiente tuvieron el efecto de impedir la explotación" (2).

Los trabajos forzados entre los aztecas estuvieron a cargo de los esclavos, siervos y taxenas.

A diferencia de las culturas europeas y otras, en México el esclavo no dejó de concebirse como una persona humana, ni como una entidad jurídica, jamás se le comparó con una cosa y no se tuvo noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo.

El esclavo podía tener patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos, si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio.

(2) Castros, José, ob. cit. página 11.

El hijo del esclavo no nacía esclavo, ahora bien, las causas de esclavitud eran: por la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre para poner en esclavitud al hijo o del hombre libre así mismo.

"La esclavitud fué un medio por el cual las gentes del común del pueblo podían ingresar a las clases superiores; era frecuente que los esclavos, menores de edad pudieran ingresar al Calmecac y al Calmeyac; los centros de cultura azteca que preparaban para la carrera religiosa y la guerra" (3).

Debemos aclarar que a pesar de lo que se conoce de este pueblo no se ha podido establecer ningún criterio en cuanto a lo que respecta a la jornada de trabajo, salario y otras cuestiones laborales.

1.3 Epoca Colonial

Una vez consumada la Conquista de México, España organiza política y religiosamente los territorios ocupados, las leyes que se dictaron en lo que ellos llamaron La Nueva España tuvieron un carácter humanista destinado a proteger al indio americano en contra de la explotación.

Durante los primeros años de la colonia se estableció una lucha ideológica entre los conquistadores ambiciosos y los misioneros religiosos, resultando de esta lucha la expedición de las Leyes de Indias, disposiciones que contenían aspectos laborales con el fin de proteger al indio, como la jornada de trabajo de 8 horas diarias en la Ley VI Título VI del Libro III de la recopilación de Indias, los descansos semanales, el pago del séptimo día con antecedentes en la Real Cédula de 1606 sobre Alquiñeres Indios, la protección al salario de los trabaja-

[3] Escobar, Jesús. *ib. cit.* página 29.

doras y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, así como la tendencia a fijar un salario. También se protegió a la mujer en cinta a petición de los monjes dominicos, en contra de la explotación que los españoles practicaban sobre las mujeres indias y se estableció la edad de 14 años necesaria para ser admitido en un trabajo, la protección contra labores insalubres y peligrosas establecida en la Ley XIV Título VII del Libro VI expedida en 1538, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad según mandato de la Real Audiencia del 23 de Marzo de 1785. Estas leyes, en su evolución llegaron a contener disposiciones muy proteccionistas como las previstas en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla en 1790 que dice "Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, cuando más de dos habiten en un cuarto, destinarán otra pieza o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos" (4).

Si bien es cierto que al analizar estas leyes sorprende el profundo humanismo con que fueron dictadas, también es cierto que en la realidad su aplicación fué casi nula y obsoleta, puesto que de hecho la explotación del indio americano se dió de una manera brutal, para nunca se le consideró igual al conquistador español. Otras causas que impidieron el cumplimiento de estas Leyes de Indias fueron también la falta de sanción rigurosa para quien no las llevara a cabo, la confabulación de las autoridades, los encomendados y los capitalistas, la ig-

[4] Dr. Luis Luján, Historia del trabajo, tomo I Sexta Edición, Editorial Porras S.A. México 1968 página 288.

norancia de la Ley, la contradicción de las mismas Leyes en algunos casos y la falta de instrumentos efectivos para hacerla cumplir.

El Maestro Nestor de Buén Lozano, nos describe un pensamiento que sobre el funcionamiento de los obrajes nos da el Barón de Humboldt; "Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en la fábrica para hacerle trabajar a jornal, unos y otros están medio desnudos cubiertos de andrajes, flacos y desfigurados, cada taller parece más bien una oscura cárcel; las puertas que son dobles están constantemente cerradas, no se les permite a los trabajadores salir a casa; los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si se comete la menor falta contra el orden establecido en la manufacturera" (5).

En la Nueva España, el sistema de gremios fué un tanto diferente del sistema europeo, las actividades estaban regidas por las Ordenanzas de Gremios, en Europa los gremios disfrutaron de una gran autonomía y fueron instrumentos de libertad, las Ordenanzas de Gremios de la Nueva España fueron entonces un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad y el trabajo del hombre.

En Alemania, Francia o Italia las corporaciones regulaban la cantidad y la calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, en la Nueva España el sistema de gremios limitaba la producción en beneficio de los productores y comerciantes de la península.

(5) De Buén Lozano, Nestor. Ornato del Trabajo, Tomo I Editorial Porrua S.A. México 1974 página 388.

En la Nueva España los gremios legalmente surieron dentro del régimen colonial, aun y cuando existían ordenanzas que hablaban de la libertad de trabajo, las Cortes fueron quienes se encargaron de eliminarlos.

La Ley del 8 de Junio de 1813, autorizó a todos los hombres vecinados en las ciudades del reino "a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio" (6), esta es una clara disposición que no se cumplió en esta etapa en sus últimas años.

En cuanto a lo expuesto en esta época colonial comparto la opinión del maestro Nestor de Buén, en el sentido de que las Leyes de la Nueva España fueron muy adelantadas a su época, pues algunos de sus preceptos aun pueden ser aplicables y vigentes.

1.4 Época Independiente

Bien conocidos son los hechos que motivaron e influyeron para la realización del movimiento de Independencia de México y solo nos ocuparemos de lo referente a la materia laboral de ésta etapa histórica.

a) El primer paso para la libertad fué el Bando de Hidalgo, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de Diciembre de 1810, en el que su artículo 1º ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad en un

(6) De la Cueva Parra, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México editado.

Editorial Porra S.A. México 1985 tomo I página 29.

término de diez días so pena de muerte.

b) Los elementos constitucionales de Ignacio Flores Bayán, en su artículo 24, proscriben la esclavitud y en su artículo 30 abolen los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituyó la eliminación del sistema gremial practicado en la época colonial.

c) En los Sentimientos de la Nación, el artículo 13 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

d) El decreto Constitucional de Apatzingan de 1814, en su artículo 38 nos dice "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que forman la subsistencia pública".

e) A lo largo de la lucha de Independencia estuvieron vigentes varias constituciones que no duraron mucho tiempo, debido a la naturaleza del conflicto, la Constitución de Cádiz jurada en la Nueva España el 30 de Septiembre de 1812, tuvo una vigencia precaria, pues fué suspendida por el Virrey Venegas y reinstaurada por Calleja en alguna de sus partes. Fernando VII por decreto del 4 de Mayo de 1814 restaura en la Nueva España el sistema absolutista y así concluye su vigencia, siendo hasta el año de 1820 que se pone en vigor por el Virrey Apodaca, ésta constitución no establece norma alguna referente al trabajo.

f) El Plan de Iguala de Agustín de Iturbide del 24 de Febrero de 1821 establece en su artículo 12 que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.

g) El 18 de Diciembre de 1822, El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano no menciona nada con respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

h) La Constitución del 4 de Octubre de 1824 en la que México adopta la forma de República Representativa Popular y Federal tampoco contiene antecedentes laborales.

i) La Constitución Centralista y conservadora del 29 de Diciembre de 1826, tampoco hace referencia al derecho laboral.

Se puede decir que en esta época conflictiva que vivió nuestro país no se conoció el derecho del trabajo y se continuó con la aplicación del viejo derecho español como las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y La Novísima Recopilación así como otras normas complementarias lo que motivó que la situación de los trabajadores no mejorara ya que en las pocas fábricas existentes en el país la jornada laboral era de 18 horas diarias y se sabe que hasta el año de 1856 aun se registran jornadas de 11 a 16 horas.

j) Las primeras organizaciones artesanales fueron creadas en 1843, bajo el gobierno de Antonio Lopez de Santa Anna y fomentaron la protección de la industria nacional defendiéndola de la competencia de los productos extranjeros.

k) Cuando toma el poder Comenfort, que se reúne el 17 de Febrero de 1856 con el Congreso Constituyente, con el fin de proyectar una nueva constitución, el Congreso Constituyente declaró: "Los contratos entre propietarios y jornaleros no son sino un medio de apoyar la esclavitud, es menester si se quiere que la libertad no sea

una vana abstracción que la constitución proteja los derechos de todos los ciudadanos" (7).

De esta reunión nace la Constitución de 1857, que no consagra en realidad de una manera efectiva los derechos sociales.

Aclaremos también que en México el movimiento obrero tuvo modalidades y características específicas, pues en nuestro país no puede hablarse de la existencia de normas destinadas a prohibir la organización sindical de los trabajadores, la Constitución de 1857 en su artículo 4º y 5º, establecían la libertad de trabajo, de esta manera la suspensión de labores no podía ser considerada como un delito y para ello debían concurrir otras circunstancias que fueron señaladas en el Código Penal, el artículo 9 de esta Constitución garantizaba el derecho de asociación con cualquier fin lícito.

1) El Código Penal de 1871 marcaba aquellas circunstancias a las que nos referimos en el párrafo anterior en el que su artículo 325 decía: "Se impondrán de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una sola de estas penas a los que foren tumulto o motín o empleen de cualquier modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

(7) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Introducción al Sindicalismo. México 1961, páginas 17.

La Constitución de 1857, adoptó y acogió el pensamiento liberal y la normatividad laboral se ubicaba en el derecho privado.

Un poco antes, en el año de 1850 los trabajadores mexicanos con una conciencia de clase bien definida ya se organizaba en sociedades mutualistas y cooperativistas con objetivos de ayuda mutua.

1.3 La Reforma

Esta es una etapa histórica interesante y difícil para México y en la que sobresale la figura de Benito Juárez, dictando en su mandato el 12 de Julio de 1859 las Leyes de Nacionalización de los Bienes Eclesiásticos, la Ley que establece el Matrimonio Civil el 23 de Julio de 1859 y la Ley Orgánica del Registro Civil el 28 de Julio de ese mismo año.

Estas tres leyes son conocidas como las Leyes de Reforma, que se dictaron y promulgaron en Veracruz, ya que en estas fechas se libraba la llamada guerra de Tres Años, lucha entre conservadores y liberales que obligó al presidente de la República a recurrir distintas partes de la nación. Con el triunfo de los liberales en 1861, parecía consolidarse la República así como la aplicación de las nuevas leyes de reforma; pero la actitud francesa lo impidió, al invadir el territorio nacional, implantando una monarquía imperial en la que el Archiduque Maximiliano de Habsburgo ocupó el trono.

Maximiliano de Habsburgo era un príncipe austriaco, tenía tendencias liberales y estaba convencido de que el progreso de las naciones no debía fincar en

la explotación del hombre, en su estancia dictó una legislación en defensa de los campesinos y trabajadores, el 10 de Abril de 1865, llamada Estatuto Provisional del Imperio, en el que prohibió el trabajo gratuito y forzado conteniendo además un capítulo de garantías individuales.

El 1º de Noviembre de 1865, expidió la Ley del trabajo del Imperio, en la que se pueden observar disposiciones referentes al pago de salario, que debería de ser en efectivo, la libertad del campesino de separarse en cualquier tiempo de la finca, supresión de los cárceles privadas y de los castigos corporales, reglamenta las deudas de los campesinos, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas de reposo intermedias, descanso semanal escuelas en haciendas en donde habitaran 20 o más familias, inspección del trabajo y sanciones pecuniarias al que violara las disposiciones.

Al usurpar Maximiliano el poder, Juárez una vez más tuvo que huir por la República, y gracias a su tenacidad y espíritu patriota logró el triunfo sobre los invasores, fusilando a Maximiliano en el Cerro de las Campanas el 19 de Junio de 1867.

En los últimos años del gobierno de Juárez, se expidieron leyes importantes como la promulgación del primer Código Civil para el D.F. y Territorios Federales el 13 de Diciembre de 1870 y el Código Penal de 1872. Con respecto a lo laboral solo encontramos algunas disposiciones referentes al trabajo doméstico y al servicio por jornal en el Código Civil ya mencionado.

Con el triunfo de Juárez sobre los invasores los liberales se habían dividido en dos grupos, uno encabezado por el mismo Juárez y Lerdo de Tejada que deseaban

la capitalización autónoma y otro grupo encabezado por el General Porfirio Díaz, militar, que apoyó a Juárez en su lucha contra los invasores, que apoyaban el crecimiento con la ayuda e intervención de la burguesía norteamericana.

Como es de imaginarse, debido a estos conflictos la industria en México era muy pobre siendo el Distrito Federal el lugar de mayor concentración industrial, los salarios que percibían los trabajadores del campo, minas y fábricas eran miserables y las jornadas eran por lo menos de once horas diarias.

"El 14 de Julio de 1868 se produjo un conflicto que afectó a los trabajadores de las fábricas "La Hormiga", "La Magdalena", "La Fama" y "San Fernando" de Tlalpan y la "Colmena" y "Barrón" del Distrito Federal que eran aproximadamente novecientos. Los industriales con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos decretaron un paro" (8).

1.6 Etapa Pre-Revolucionaria

Para finales del siglo XIX, empezaron a llegar las primeras ideas socialistas, apareciendo publicaciones como El Socialista de 1871 a 1888, La Comuna de 1874 a 1875, La Husiga y El Hijo del Trabajo de 1876 a 1886, publicaciones que exponían la situación del trabajador principalmente, ya que hubo otras publicaciones de tinte político. Las sociedades mutualistas también lograron gran difusión como es el caso de la Familia Artística, fundada por Juan Cano y José María Miranda, La Fraternidad de Sagres, La Sociedad Fraternal, que más bien era una socie-

(8) De Suárez-Villa, *Historia*, cit. página 206.

dad secreta y la Sociedad Artística Industrial.

Nace en este período histórico un organismo obrero de suma importancia, El Gran Círculo de Obreros que llegó a tener para el año 1875, 28 sucursales en todo el país.

El Reglamento del Gran Círculo de Obreros, tenía siete cláusulas de fondo socialmente proteccionista del trabajador y que son:

I.- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica.

II.- Proteger a la misma clase contra los abusos de los capitalistas y maestros de los talleres.

III.- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.

IV.- Aliviar en sus necesidades a los obreros.

V.- Proteger a la industria y el progreso de las artes.

VI.- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

VII.- Establecer todos los Círculos necesarios en la República a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital.

El Gran Círculo de obreros publicó en 1874, un Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, acto que se considera quizá como el primer intento de Contrato Colectivo de trabajo en México aun y cuando nunca fué aplicado.

También existieron otros organismos obreros co-

no El Gran Círculo Reformista, La Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos que se destacaron por su actividad en esta época.

El primer congreso obrero permanente, se celebró el 6 de Marzo de 1878, con el lema "Mi libertad y Mi derecho", la mayoría de los asistentes eran mutualistas, cooperativistas y algunos ya conocían el pensamiento Marxista, en 1880 se celebró el segundo congreso obrero.

Durante el Porfiriato las disposiciones represivas de los Códigos Penales del D.F. y los estados no amedrentaban a los trabajadores y prácticamente durante todo el gobierno de Porfirio Díaz hubo huelgas causadas por la reducción arbitraria de los salarios y por tratar de lograr el mejoramiento de condiciones de trabajo, así como por la discriminación del trabajador mexicano respecto del extranjero.

En el año de 1890, se funda el periódico Regeneración que va ser uno de los principales instrumentos de lucha contra el régimen porfirista de los hermanos Flores Magón, quienes eran grandes pensadores liberales y junto con otros pensadores e intelectuales mexicanos organizan el Partido Liberal Mexicano, que en 1906, a través del citado periódico exponen las condiciones de explotación en que vivían los trabajadores mexicanos y señalan un programa que contiene 13 proposiciones concretas para integrar una legislación de trabajo, que hacían referencia a la jornada de trabajo, que debía de ser de 8 horas diarias, al trabajo doméstico, al trabajo a domicilio, la aplicación de un salario mínimo, la prohibición del empleo a niños menores de 14 años, mejorar las condiciones de higiene y seguridad en las fábricas y talleres, el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, la

utilización de empleados y trabajadores mexicanos en su mayoría, descansan dominical y otros puntos.

Se puede decir que durante la dictadura porfirista se ejerció un importante control sobre la clase trabajadora y se facilitó la intervención económica extranjera con privilegios otorgados y exenciones de impuestos lo que obstaculizó el desarrollo del movimiento obrero.

Estas condiciones prepararon el camino a los grandes movimientos huelguísticos de los tejedores de Tlalpan, de los mineros de Cananea, Sonora, y de los trabajadores textiles de Río Blanco, Veracruz, movimientos que fueron brutalmente reprimidos por el ejército porfirista.

A pesar de todas las circunstancias que prevalecieron en el México Porfirista, hubo aciertos de otros hombres como el de José Vicente Villada que en 1904 expidió una ley sobre accidentes de trabajo, en la que declaró "En los casos de riesgo de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses" (9), esto en el Estado de México.

En Nuevo León el general Bernardo Reyes, dicta un decreto de ley el 9 de Noviembre de 1906, en el que define al accidente de trabajo como aquel que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él" (10) y fija indemnizaciones que lle-

(9) De la Cereza, María. El Seguro Social Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit. págs. 22-23.

(10) *Ibid.*, 24.

gaban al importe de 2 años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

Como podemos observar estas leyes tienen su importancia en la adopción de la teoría del riesgo profesional fundamentalmente en lo que se refiere a la obligación del patrón de indemnizar en los casos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

1.7 Constitución de 1917

La lucha armada de la revolución se inició el 5 de Octubre de 1910, con la promulgación del Plan de San Luis de Madero, en este plan se promovía la organización de los trabajadores.

Con el triunfo de Madero sobre Porfirio Díaz, muchos de los movimientos llevados a cabo por los trabajadores textiles, los mineros, ferrocarrileros y otros gremios pedían a los patronos la celebración de contratos colectivos de trabajo, lo que suponía a su vez el reconocimiento de los sindicatos y de sus dirigentes por los empresarios, estas pretensiones obreras y los movimientos huelguísticos que surgieron influyeron para que Madero el 16 de Diciembre de 1911, publicara la ley que creó el Departamento del trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, que entre sus funciones principales tenía la de recoger y publicar la información vinculada con la cuestión obrera, intervenir como mediador en las negociaciones colectivas siempre que lo solicitaron las partes y procurar la solución de los conflictos obrero-patronales. La creación de este orga-

nismo fue interpretada como una prueba del interés de Madero de disponer de algún mecanismo de control de los conflictos entre el capital y el trabajo.

Este Departamento del trabajo intervino en la aprobación en 1912 de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos, que no es sino el primer contrato colectivo e intervino también en los graves conflictos que se suscitaron en 1912 y 1913 y publicó el Boletín de trabajo.

En 1912 se funda la Casa del Obrero Mundial, de ideología anarcosindicalista, promoviendo el apolitismo, la lucha industrial y la huelga.

Victoriano Huerta, al asesinar a Madero y Pino Suárez, el 22 de Febrero de 1913, usurpa el poder, el 27 de Mayo de 1914 clausura la Casa del Obrero Mundial y el 15 de Julio de 1914 abandona el poder presionado por los dirigentes revolucionarios, cediendo así el triunfo a la Revolución.

La posición política de la Casa del Obrero Mundial, se limita al firmar el 17 de Febrero de 1915 un pacto en Veracruz de apoyo político y militar al gobierno Constitucionalista de Venustiano Carranza, que se compromete a dictar leyes a favor de los obreros. Otro punto de interés de este pacto, se refiere a la actividad sindical que se emprendería en las poblaciones ocupadas por el ejército constitucionalista, como consecuencia de estos acuerdos se fundaron 12 nuevas filiales de la Casa del Obrero Mundial.

Las buenas relaciones entre el gobierno consti-

tucionalista y la Casa del Obrero Mundial, permitieron a esta organización, respaldar con éxito algunas huelgas estalladas con el objeto de obtener mejores salarios y condiciones de trabajo.

Entre las leyes laborales que se dictaron en la etapa revolucionaria, los maestros Nestor de Buén y Mario de la Cueva, mencionan en sus respectivas obras las siguientes:

a) La Ley del 23 de Agosto de 1914 de Alberto Fuentes gobernador y comandante militar de Aguascalientes en donde establece el descanso dominical y la jornada de 8 horas.

b) El gobernador y comandante de San Luis Potosí, mediante decreto del 15 de Septiembre de 1914 instituye el salario mínimo en el estado, la jornada máxima de 9 horas diarias, salario mínimo en las minas, el pago del salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara inembargables los salarios, crea el Departamento de Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley.

c) En Jalisco Manuel M. Domínguez el 2 de Septiembre de 1914, expide un decreto que consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, vacaciones de 8 días anuales.

d) La Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Barrianga del 28 de Diciembre de 1915, promueve la jornada de 9 horas diarias, prohíbe el trabajo para menores de 9 años, da salarios mínimos para el campo y la ciudad, reglamenta el trabajo a destajo, acepta la teoría del riesgo profesional y crea la Junta de Conciliación y Arbitraje.

e) En Tabasco, Luis F. Domínguez, promulga el decreto del 19 de Septiembre de 1914, donde abolió la esclavitud que de hecho privaba en el estado, impone el sa-

larío mínimo y consagra la jornada de 8 horas para los peones del campo.

f) En Veracruz el 4 de Octubre de 1914, Manuel Pérez Romero, gobernador del Estado, consagra el descanso semanal y el 19 de Octubre de 1914 Cándido Aguilar expide la Ley del Trabajo de ese Estado, en la que consigna la jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, la teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera.

g) En Yucatán, Salvador Alvarado promulga la Ley del 14 de Mayo de 1915, donde crea el Consejo de Conciliación y Arbitraje y el 11 de Diciembre de ese mismo año, promulga las 5 hermanas, que eran leyes referentes a lo agrario, a la hacienda, al catastro, al municipio libre y al trabajo.

Al terminar el conflicto armado, la tolerancia del gobierno constitucionalista se tornó en críticas y represión, así Carranza revive y amplia el decreto de Juárez de 1862, que en su artículo 1º imponía la pena de muerte a los alteradores del orden público; "A los que inciten la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan reuniones en que se propaga, discuta o apruebe, a los que defiendan o sostengan; a los que le aprueben o suscriban, a los que no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto y a los que procuran hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado, también se castigará con la misma pena a aquellos que con motivo de una huelga en empresas de servicio público o de cualquier naturaleza provocaren daños a las propiedades de las empresas o de cualquier ciudadano o provoquen alborotos públicos así como a los que impidan la prestación de los servicios en las empresas donde se hubiera

declarado la suspensión del trabajo" (11).

En este mismo decreto, el artículo 2º estipulaba que las conductas descritas quedarían bajo la competencia de la autoridad militar, a pesar de lo anterior, los tribunales militares absolviéron a los líderes juzgados, argumentado que las luchas de los trabajadores estaban destinadas a presionar al capital y no al estado.

La Casa del Obrero Mundial, fué clausurada el 2 de Agosto de 1916, por lo que no tuvo participación en el congreso constituyente de Querétaro.

El 19 de Septiembre de 1916, Carranza convocó a las elecciones para el congreso constituyente, señalando que esta había de verificarse en Querétaro a partir del 1º de Diciembre de ese mismo año, con una duración máxima de dos meses.

En la Constitución de 1917, por primera vez se plasmó el derecho social y la previsión social, es decir, se crea el estatuto protector y reivindicador de los trabajadores y el proletariado, que es el artículo 123, que contiene tres aspectos fundamentales, en primer lugar, reconoció el derecho de coalición para los trabajadores y patronos sin establecer restricciones de ninguna especie, en segundo lugar, se legalizó la utilización de la huelga como arma de defensa del trabajador (fracción XVII), en el mismo sentido se autorizó los paros patrona-

(11) Enciclopedia Mexicana. Estados del Marco Jurídico que apoyan a la organización sindical del trabajo, modificaciones propuestas, editado por UNAM-UNAM-UNAM, primera edición, México 1982 página 26.

les, y como tercer punto, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje con representación tripartita (obrero, patrono y estado) para el conocimiento de los conflictos entre capital y trabajo (fracción XX), cabe señalar que en este artículo no se distinguió entre empleados de empresas particulares y de secretarías de estado por lo que se puede interpretar que regía también las relaciones entre el estado y sus empleados.

A pesar de ello, surgió un periodo de gran incertidumbre y confusión para la clase trabajadora y patronal en cuanto al marco jurídico de sus relaciones.

Algunos de los Estados de la República reglamentaron las bases más generales contenidas en el artículo 123 y así se legaliza la práctica del registro de los sindicatos, práctica que desde su origen trató de imponer el Departamento de Trabajo.

Al cerrarse la Casa del Obrero Mundial, los trabajadores después de varios intentos se reunieron en Saltillo, Coahuila en 1918 y se constituyó la C.R.O.M. (Confederación Regional Obrera Mexicana), que a fines de 1918, es la base para la creación del Partido Laborista Mexicano, acordando en su asamblea y convención de Zacatecas apoyar, al general Alvaro Obregón, como su candidato a la presidencia de la República. De esta manera el movimiento obrero logra nuevamente tomar fuerza en la política del país.

1.8 Época contemporánea, Reformas a la Constitución de 1929 y leyes laborales.

En la época moderna que precede a la contemporánea los gobiernos de Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles que respaldaron ampliamente a la C.R.O.M. dieron a sus dirigentes puestos clave en la administración pública.

En 1920 se fundó la C.G.T. (Confederación General de trabajadores) de corte anarcosindicalista, la cual acusaba a la C.R.O.M. de colaboracionista con el gobierno.

En 1922 en Guadalajara, Jalisco se organiza la C.N.C.T. (Confederación Nacional Católica de Trabajo) que desaparece a raíz del conflicto religioso de 1926.

La disparidad de las leyes locales, los conflictos que abarcaban más de un Estado de la República y la importancia de algunas de las ramas industriales fueron la causa de que el 22 de Diciembre de 1927, se creara la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

"El divisionismo de la C.R.O.M. ocasionado principalmente por la conducta de los líderes que antepusieron sus intereses personales a los de la organización, crea el descontento y la separación de grupos de trabajadores; esta situación fomenta la formación de nuevas organizaciones, como la Cámara del Trabajo del D.F. Y la C.R.O.M. depurada que junto con la C.G.T., la Confederación Nacional Electricista, la Confederación Sindicalista de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla, la Federación Sindical del Estado de Querétaro, la Federación Local de Trabajadores y la Federación Campesina del D.F. se reúnen en congreso constituyente del 26 al 31 de Octubre de 1933, para formar la Confederación General de Obreros y Campesinos de México" (12).

Los hechos antes descritos son los que dieron vida al derecho del trabajo, como actualmente lo conocemos ahora bien, las reformas a la Constitución de 1929, fueron provocadas por la disparidad de las leyes en las legislaciones de trabajo o la ausencia de ésta, cosa que

112: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, op. cit. páginas 10 y 11.

obstaculiza la labor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, iniciativa de reforma Constitucional al artículo 73 fracción X y al preámbulo del artículo 123 y a su fracción XXIX de la facultad al Congreso de la Unión, para expedir leyes reglamentarias en materia de trabajo, por lo tanto, los estados perdían la facultad de legislar en materia laboral, aunque la aplicación de la ley quedaría en mano de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, excluyendo por supuesto los casos de jurisdicción federal que serían resueltos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En 1931, fué expedida la Ley Federal del Trabajo por el Congreso de la Unión, sus textos constituyen la unificación de las leyes laborales en la República, esta ley estuvo vigente hasta el año de 1970.

Durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, se promovió la unificación del movimiento obrero, creándose en 1936, la C.T.M. (Confederación de Trabajadores de México) la cual se integró al P.R.M. (Partido de la Revolución Mexicana) y apoyó al gobierno cardenista en los momentos difíciles como el de la expropiación petrolera.

Lombardo Toledano, fué el primer secretario general de la C.T.M. y en 1941 lo sucede Fidel Velázquez hasta la fecha.

El primer estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado y de los Poderes de la Unión, nace el 5 de Diciembre de 1939, teniendo por objeto el proteger los derechos de los trabajadores del estado creándose en favor de ellos el derecho de asociación profesional y de huelga lo que motivo la creación de la F.S.T.S.E. (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado).

Durante el año de 1941 se crea un Nuevo Estatu-

to de los trabajadores al Servicio del Estado, cuya diferencia al anterior radica en lo relativo a los empleados de confianza.

El artículo 123 se reformó constitucionalmente en 1960 y el 5 de Diciembre de ese año, entra en vigor quedando integrado a él las condiciones laborales del empleado del estado, es decir, que se elevó a rango constitucional, lo referente al trabajo burocrático, quedando así el artículo 123 constituido por el apartado A y el apartado B consagrando los derechos de todos los trabajadores.

La Ley Reglamentaria del apartado B, fué aprobada el 28 de Diciembre de 1963, bajo el Título de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A continuación detallaremos algunas distinciones entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Trabajo Burocrático:

a) En la Ley Federal del Trabajo se habla de contrato individual y en la Ley Burocrática de nombramiento.

b) En la Ley Federal del Trabajo se habla de contrato colectivo de trabajo y contrato ley y en la Ley Burocrática de Condiciones Generales de Trabajo.

c) La Ley Federal del Trabajo determina en forma precisa a los trabajadores de confianza y son aquellos que realizan actos de administración y dirección, y en la Ley Burocrática se detalla circunstancialmente quienes son empleados de confianza.

d) En la Ley Federal de Trabajo, se habla de trabajadores de planta, después de un determinado tiempo de labores, en la Ley Burocrática los trabajadores serán

de base a los seis meses sin nota desfavorable en su expediente.

e) En materia de seguridad social la Ley Federal del Trabajo habla de una Institución tripartita que otorga prestaciones de carácter social, económico, médico que es el I.M.S.S. y la Ley Burocrática otorga en la misma forma el I.S.S.S.T.E. a sus trabajadores.

f) La Ley Federal del Trabajo crea al INFONAVIT que es una Institución para la vivienda, la Ley Burocrática crea al FOVISSSTE.

Cabe mencionar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ha tenido numerosas reformas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se abrogó con la de 1970, la cual superó a la anterior ya que contiene prestaciones superiores y cuenta con una técnica legislativa superior, la idea de justicia social de esta ley se inspira en la parte proteccionista del artículo 123 Constitucional.

En cuanto a los trabajadores bancarios ésta ley tuvo el problema de no ubicar ni determinar su situación ni la de su reglamento de trabajo, en virtud de que en su artículo 2º transitorio quedó abrogada la ley anterior, así como todos los reglamentos respecto a ella, en consecuencia los trabajadores bancarios apoyados por la CTM se organizaron y solicitaron el registro de sus sindicatos, siendo negado por las autoridades del trabajo atendiendo a la naturaleza tan particular de su relación laboral.

En 80 años de lucha social, las organizaciones de trabajadores lograron identificarse y tomar su lugar

en el desarrollo socioeconómico, político y jurídico del país.

Esta breve reseña histórica es testimonio de los ideales, de la lucha y de las conquistas de la clase trabajadora.

En cuanto a la situación laboral del empleado bancario en los capítulos posteriores se analizará de manera más detallada su evolución y su marco jurídico laboral específicamente el enfoque en cuanto a su derecho de huelga.

CAPITULO SEGUNDO
CONCEPTOS JURIDICOS Y SOCIALES RESPECTO AL TRABAJO
BANCARIO

2.1 Que es el trabajo y su relación con el trabajo bancario

El trabajo es una actividad que acompaña al hombre desde la antigüedad, por lo consiguiente haremos un pequeño comentario de como se consideró a este en algunas culturas a través de la historia.

Los hebreos consideraban al trabajo, como una maldición divina, como castigo de Dios para el pecado original, era una condena que debía cumplirse para redimir al hombre.

Los griegos tenían una concepción semejante a la hebrea, para ellos era sinónimo de dolor y pena, el trabajo material restaba al hombre dignidad y por eso lo consideraban cosa propia de gente inferior, como acontecía con los esclavos. Aristóteles sostenía que el trabajo al poner en contacto al hombre con la materia lo alejaba de la virtud y destruía las raíces del alma.

Los romanos tampoco tuvieron elevados conceptos acerca del trabajo, salvo el de las labores agrícolas, Virgilio fué el único pensador de su tiempo que lo consideró como una función salvadora para transformar la cultura de la especie.

El cristianismo cambió todos los antiguos conceptos sobre el trabajo, ya que su fundador Jesús de Nazaret y sus discípulos fueron trabajadores materiales, rudos y con limitada cultura.

En la Edad Media Santo Tomás, afirma que el trabajo es la sola fuente legítima de propiedad y ganancia.

En la Epoca Moderna y Contemporánea las principales doctrinas y sistemas económicos como el Liberalismo o Capitalismo y el Marxismo o Sistema Comunista contradicen sus conceptos. El Sistema Capitalista considera al trabajo como una simple mercancía sujeta a la Ley de la Oferta y la Demanda sin importarle el valor humano, el Marxismo en cambio lo tiene en un alto concepto sosteniendo que es la actividad por excelencia del hombre mediante la cual realiza su finalidad de humanizar a la sociedad.

Una vez que tenemos una noción histórica respecto al trabajo, a continuación enunciaremos diversos significados que le dan los autores.

"El trabajo es el proceso mediante el cual el hombre transforma la naturaleza para obtener de ella los bienes que puedan satisfacer sus necesidades" (13).

De acuerdo con lo anterior, el trabajo es una actividad propia del hombre, requiere no solo de su esfuerzo físico, sino también de la racionalidad y de la voluntad humana para orientarse así a la consecución de ciertos objetivos que satisfacen sus necesidades.

El Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española lo define de diversas maneras, la que nos pareció, más acertada para nuestro objetivo, es la que dice: "Es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza" (14).

(13) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, op. cit., página 13.

(14) Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Tomo VI, Madrid, España 1970, página 1277.

Dentro de las tendencias económicas encontramos dos conceptos muy claros:

"Se entiende por trabajo la actividad consciente del ser humano encaminada a producir valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre" (15).

"El trabajo es la actividad racional del hombre aplicada a la producción de bienes" (16).

Las necesidades a la que se refieren las definiciones anteriores pueden ser:

- a.- La nutrición
- b.- El vestido
- c.- La vivienda
- d.- La educación
- e.- La recreación

Algunas pueden ser a nivel biológico y cuya satisfacción es indispensable para vivir y otras son consecuencia de la vida cotidiana del hombre en sociedad y de su desarrollo histórico.

(15) Van Heinewohler, Federico. Economía Política. Editorial Gustavo Gili, Barcelona 1946, página 98.

(16) Marshall, Erviner. La Ciencia de la Economía. Imprenta y Litografía Universa, Santiago de Chile 1943, página 215.

Podemos decir entonces, que el trabajo es la condición primaria y fundamental del hombre, gracias a la cual se separó del mundo animal y desarrolló sus facultades.

En este proceso de trabajo encontramos dos cuestiones importantes, la actividad propia del hombre encaminada a un fin y la satisfacción de necesidades o la producción de riqueza o bienes.

En lo jurídico, el artículo 5º y el 123 de la Constitución Mexicana, base constitucional del trabajo, señalan:

Artículo 5º "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo siendo lícitos". En este mismo artículo se señalan las condiciones en que puede vedarse esta libertad.

Artículo 123 "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil". Además señala las condiciones en que se deberá prestar el trabajo.

Una definición jurídica más formal la encontramos en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo: "El trabajo es un derecho y 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". En su segundo párrafo dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El Artículo 8º de esta Ley en su segundo párrafo también define lo que es trabajo y por cierto de una

forma sencilla: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional no dá ninguna definición en cuanto a lo que es trabajo. La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que es la ley que reglamenta el trabajo bancario no contempla tampoco ninguna definición de trabajo.

En cuanto a trabajo bancario diremos que es la actividad humana material o intelectual que se presta dentro de una Institución que realiza servicios públicos de banca y crédito.

2.2 Que es trabajador y su ámbito dentro del Derecho Laboral Bancario.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3º sostenía: "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la vigente en términos del artículo 8º dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

El artículo 4º Constitucional de igualdad legal al hombre y a la mujer, por esto el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, vigente, no distingue sexo, por lo tanto el hombre y la mujer quedan en igualdad de derechos y obligaciones en su calidad de trabajadores.

El artículo 8º de la ley en referencia, requiere que el trabajador sea una persona física, por lo que se excluye a las personas morales y se desprende que los sindicatos no pueden ser sujetos de un contrato de trabajo con el carácter de trabajador ya que es una persona moral, se debe considerar entonces, que los sindicatos únicamente representan al trabajador en el momento de firmar un contrato de trabajo.

También debe considerarse que la prestación del trabajo subordinado debe ser personal, así los jubilados de una empresa ya no pueden ser trabajadores de la misma desde el momento en que ya no prestan servicio alguno.

La Ley Laboral maneja el concepto de trabajador de confianza en su artículo 9º atendiendo a la naturaleza de sus funciones que desempeña y que pueden ser de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, también son de confianza los que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 3º describe: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Nuestra crítica a este artículo es de que no distingue si el trabajador es una persona física o moral, lo que en un momento determinado puede originar que se les dé el carácter de trabajador a entes colectivos como los sindicatos.

Esta misma Ley en su artículo 4º divide a los

trabajadores, en trabajador de base en su artículo 6º y de confianza que en su artículo 5º fija el criterio para encuadrarlos en esta clasificación, que es casuística, sin existir disposición alguna que señale porqué son de confianza.

El artículo 9º de la Ley de Trabajo Burocrático exige que los trabajadores de base sean de nacionalidad mexicana y que solo en que no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo se sustituirán por extranjeros.

La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional, es la que rige la relación laboral del empleado bancario, no nos da un concepto del trabajador bancario; pero en su artículo 3º y 4º distingue a los de base y confianza, estos artículos los transcribiremos ya que el trabajador bancario es parte importante y esencial en esta tesis.

Artículo 3º: Son trabajadores de confianza los Directores Generales y los Subdirectos Generales; los Directores y Subdirectores Adjuntos; Los Directores y Subdirectores de División o de Área; los Gerentes; las Secretarías de los Gerentes y de sus superiores; los Contadores Generales; los Controladores Generales; los Cajeros y Subcajeros Generales; los representantes Legales y Apoderados Generales; así como aquellos que conforme al catálogo general de puestos de las instituciones administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones, o bien desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría, cuando esta tengan carácter general. "EN EL BANCO DE MEXICO, ADENAS DE LOS ANTERIORES, SON TRABAJADORES DE CONFIANZA LOS QUE SEÑALE SU LEY ORGANICA".

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

Como vemos este artículo además de estipular quienes son trabajadores de confianza de participación a los Sindicatos Bancarios para organizar y opinar, así como intervenir en el organigrama del catálogo general de puestos de la institución a que pertenecen.

Artículo 4º: Son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a los dispuesto en el artículo anterior no sean de confianza.

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

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

Lo dispuesto en este artículo desde nuestro punto de vista particular es confuso pues cataloga al trabajador de base por exclusión en cuanto a lo previsto en el artículo 3º.

En las Condiciones Generales de Trabajo de Ban-

ca Serfín S.N.C. su artículo 4º define al trabajador; como "Personas físicas de cualquier raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social que tenga establecida relación de trabajo con la Institución en virtud de nombramiento".

Estas mismas condiciones de trabajo en su artículo 5º, distingue a los trabajadores de base y de confianza atendiendo a lo dispuesto en los artículos 3º y 4º de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional anteriormente transcritos.

Por lo antes analizado, señalaremos que el trabajador es una persona física que hace del trabajo su forma de subsistir en sociedad y que presta sus servicios materiales o intelectuales a otras personas físicas o morales que con acuerdo a ellas reciben esta prestación.

2.3 Relación Laboral entre las Instituciones Bancarias y sus trabajadores.

Un concepto de Relación de Trabajo dice que "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y sus normas supletorias" (17).

[17] De la Cueva, María. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Editorial Porrua S.A. México 1976 página 185.

De esta definición el Maestro Marín de la Cueva deduce los siguientes conceptos:

- a) La prestación del trabajo subordinado constituye la relación de trabajo.
- b) Esta prestación de trabajo provoca efectos que derivan de las normas de trabajo.
- c) Esta prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo.
- d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad a la que se le da el nombre de Relación de Trabajo.

También distingue dicho autor los elementos de la Relación de Trabajo:

- 1) Dos personas: patrón y trabajador.
- 2) Una prestación de trabajo.
- 3) La característica de subordinación.
- 4) El salario.

Estos mismos elementos de la Relación de trabajo, el maestro José Dávalos los clasifica en: (18)

- a) Elementos Subjetivos: Trabajador y patrón.
- b) Elementos Objetivos: Prestación de un trabajo subordinado y el pago de un salario.

El maestro Roberto Muñoz Razon define a la Relación

(18) Dávalos, José. Trabajo del Trabajo I, Editorial Porra S.A., México 1986, página 107.

ción de trabajo como el "vínculo constituido por la congruie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores y a estos entre sí" (19).

A diferencia de otros autores y doctrinarios, señala que, el patrón y el trabajador no forman parte integrante de la relación de trabajo, sino que la relación de trabajo consiste en los derechos y deberes que los enlazan, ejemplo: el derecho a una jornada limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, el deber de prestar el trabajo, el deber de obedecer al patrón, etc.

En síntesis para el autor indicado los elementos jurídicos de la Relación de Trabajo son únicamente los derechos y deberes que vinculan a los patrones y trabajadores, sin quitarle importancia a estos últimos y a la prestación del trabajo que son los que le dan origen sin ser parte integrante de ella.

La Ley Federal del trabajo de 1931, en su artículo 3º visto anteriormente, exigía que la prestación de servicios se efectuará en virtud de un contrato de trabajo, lo que la hacía de una concepción contractualista.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se basa en el sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado independiente al acto que dió origen a dicha prestación.

El artículo 29 de esta misma Ley define a la

[19] Rafael Rosado, Roberto. Derecho del Trabajo, tomo II Editorial Porrúa S.A. México 1983, página 44.

relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, de esta disposición encontramos dos formas de la relación de trabajo:

a) Contrato de trabajo, atendiendo a su segundo párrafo al decir "cualquiera que sea su forma o denominación, por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

b) La prestación de un trabajo subordinado que presupone la voluntad expresa o tácita, en donde el trabajador propone prestar el trabajo subordinado y el patrón acepta recibirlo, produciéndose consecuencias jurídicas.

La expresión Relación de Trabajo alude a los efectos o vínculos que se crean por la norma o por un contrato según el artículo anterior y por ello, expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el producto del trabajo, creando derechos y obligaciones como el del patrón de pagar el salario y del trabajador de prestar el servicio personal subordinado.

El artículo 31 de la ley comentada, prevé "se presumen la existencia del contrato y de la relación laboral de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no señala un concepto de relación de trabajo; pero en su artículo 2 estipula "Para efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los directivos de la Gran Comisión de cada cámara asumirán dicha relación", esta disposición

al referirse a dependencias e instituciones, se está remitiendo al artículo 1º citado al definir el concepto de patrón, que se verá posteriormente.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, no contempla tampoco lo que es Relación de Trabajo y en su artículo 2º nos dice: "Para los efectos de esta Ley, la relación laboral se entiende establecida entre las instituciones y trabajadores a su servicio, quienes desempeñaran sus labores en virtud de nombramiento", al hablar este artículo de instituciones, debemos entender que son las Instituciones Bancarias.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional en su artículo 19 establece como causas de suspensión temporal de trabajo entre los trabajadores y las Instituciones Bancarias:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses de la Institución, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.

IV. El arresto del trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución; y

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

El artículo 20 señala como causas de cese de los efectos de nombramiento, la siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

VIII.- Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la Institución.

IX.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso de la Institución o sin causa justificada.

X.- Desobedecer el trabajador a los representantes de la Institución sin causa justificada siempre que se trate de la relación de trabajo.

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

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

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

XIV.- Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la Institución o conducir se reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente

a ellos, y

XV.- Los análogos a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejante en lo que al trabajo se refiere.

El artículo 21, indica las causas de separación del empleo sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

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

- a) Pagar al trabajador un salario menor al que le corresponda.
- b) Reducir el salario del trabajador.
- c) No entregar el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, y

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

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

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

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

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

Las causas de terminación las determina el artículo 22:

I.- La renuncia del trabajador presentada por escrito.

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

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

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

V.- La muerte del trabajador.

2.4 El Patrón en la Relación Laboral Bancaria y concepto jurídico de Banco.

Etimológicamente la palabra patrón deriva del latín "pater anus", que quiere decir, carga o cargo del padre, nombre que se asignaba a las personas que tenían una obligación protectora con respecto a otras, como el padre con su familia, la autoridad con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios en relación con los plebeyos, etc.

La raíz etimológica del término patrón, parte del noble supuesto de dar protección, que actualmente se ha perdido debido a los procesos históricos y poco a poco se ha llegado a considerar al patrón como un explotador de servicios del trabajador.

El Jurista Cabanellas lo define como "aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro la que contrata el trabajador para que le preste servicios con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer, en el contrato de trabajo" (20).

(20) Cabanellas, Guillermo. Expendio de Servicio Laboral, Bibliográfica OCEA Buenos Aires, Argentina 1918, página 134.

Guillermo Guerrero Figueroa nos dice "Patrón comprende a la persona física o moral que ocupa el servicio de uno o varios trabajadores dependientes, mediante remuneración" (21).

El Maestro Nestor de Buén, nos da una definición que para nosotros es sencilla y acertada: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un teresco que trabaja en su beneficio mediante una retribución" (22)

El concepto que sobre patrón señaló el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo de 1931 fué: "es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo".

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 10 describe al patrón como "la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Cuando el patrón es una persona moral, requiere de personas físicas que puedan realizar las actividades de dirección o administración de la empresa. El patrón persona física también necesita en muchos casos de otras personas que transmitan sus órdenes, dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores.

(21) Guerrero Figueroa, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Legis, Bogotá, Colombia 1980, página 241.

(22) De Buén Lazara, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I, sexta edición, Editorial Porras, S.R. México 1981, página 476.

De estas necesidades surgen los representantes del patrón, que puede comprender diversos aspectos en las relaciones de trabajo de una empresa o establecimiento y en este caso en una Institución Bancaria y por lo mismo no debe confundirse al representante del patrón con el trabajador de confianza.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 4º en su segundo párrafo incluía como representantes del patrón a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general a las personas que en nombre de otro ejercieran funciones de dirección o de administración.

La Ley vigente no dá un concepto de representante de patrón; pero su artículo 11 hace una distinción, al establecer; "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto obligan en sus relaciones con los trabajadores".

El maestro Alberto Briceño Ruiz sostiene sobre representante de patrón que "es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento obliga con sus actos al patrón, en las relaciones, de trabajo" (23).

Como conclusión podemos decir que un representante del patrón puede acordar con el trabajador un cambio de horario y ubicación del trabajo, autorizarlo a sus

(23) Briceño Ruiz, Alberto, Concepto Individual del Trabajo, Editorial María S.A. México 1953 páginas 154.

ponder labores, justificar retardos o ausencias, sancionarlo o incluso despedirlo, estos actos obligarán al patrón y afectarán la relación de trabajo, por lo que, un jefe de sección de una oficina, de un departamento o cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar o dirigir, vigilar el trabajo de otros prestadores de servicios es representante del patrón.

Otra figura jurídica es la Sustitución Patronal de la cual el maestro José Dávalos nos dice "La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual al adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasadas, presentes y futuros derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo" (24).

Atendiendo a esta definición consideramos, que se trata de una transmisión de propiedad, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento para entrar en el patrimonio de otra persona física o moral, estos derechos y obligaciones se derivan de cualquier relación jurídica del nuevo propietario y patrón, incluyendo por supuesto las relaciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, dispone que la sustitución patronal no afecta la relación de trabajo, ya que el sustituto será solidariamente responsable con el sustituido, de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo generados antes de la fecha de sustitución.

(24) Dávalos, José. Derecho del Trabajo, Editorial Porra S.A. México 1985, página 100.

ción, el patrón debe de dar aviso por escrito a los trabajadores o al sindicato sobre el cambio de patrón, ya que si no lo hace los trabajadores podrán considerar como patrón al anterior y no correrá el término de seis meses de obligación solidaria, si se dá aviso, la responsabilidad del patrón anterior, se limitará a los seis meses posteriores a este aviso, concluido éste únicamente subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón (art. 41 de la ley).

Otra figura, es el intermediario que el artículo 12 de la Ley lo define: "esta persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón", consideramos importante esta figura porque el artículo 14 de la ley vigente prescribe que "las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados".

Una vez que hemos determinado el concepto de patrón y otras figuras relacionadas jurídicamente con él, consideramos necesario explicar brevemente el término empresa y establecimiento.

Al respecto Baltasar Cavazos afirma que "La empresa es un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses, que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada" (25), se refiere a intereses opuestos, que no son más, que el deseo del patrón de aprovecharse del los trabajadores y sus servicios, para obtener mejo-

(25) Cavazos Flores, Baltasar. El trabajador de fuerza laboral, Temora México, Editorial Trilce, México 1982, página 25.

res utilidades y el deseo del trabajador de ganar un mayor salario y de trabajar menos.

El maestro José Dávalos distingue dos elementos de la empresa, a saber: (26)

a) Los esenciales: que son los trabajadores, personas físicas y los patrones, personas físicas o morales.

b) Los accidentales: que son el domicilio, nombre, denominación o razón social, explotación de una marca, etc.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos define a la empresa como "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

Observando estos conceptos concluimos que la empresa tiene capital y elemento económico, que puede ser de una o varias personas, cuyo fin es producir o distribuir bienes y servicios para obtener beneficios y realizar determinadas metas u objetivos.

Así mismo, que la empresa es un ente jurídico cuyos fines buscan únicamente el beneficio económico a través de la prestación de servicios o producción de bienes, utilizando al trabajador y su mano de obra como principal herramienta en este proceso económico.

El trabajador se subordina a esta empresa, atendiéndose a una relación económica y jurídica, económica en cuanto al salario y jurídica en cuanto a que dicha relación le produce derechos y obligaciones frente al patrón o empresario, sancionados por el derecho del trabajo.

En cuanto al establecimiento, la ley en el anterior artículo señala "es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no da un concepto de patrón, solo en su artículo 1º otorga esta categoría a diversas entidades y dependencias gubernamentales, así como a organismos descentralizados.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional, tampoco define lo que es patrón y en su artículo 1º lea da ese carácter a las Instituciones que presten el servicio al público de la banca y crédito, al Banco de México y al Patronato del Ahorro Nacional, lo que se desprende es, que en la relación laboral del trabajador bancario son las Instituciones comúnmente llamadas Bancos, el patrón, ya que es en ellos donde éste presta su servicio personal subordinado.

Sería tedioso que una vez que nos hemos referido a los Bancos, evocar su origen y solo explicaremos su naturaleza jurídica, enfocándola a esta tesis.

Banco es un nombre genérico que se le da a una Institución que presta el servicio público de la banca y crédito, es decir, un servicio que no es más que el comercio de dinero. El maestro Ignacio Soto Sobreyra y Silva nos da como concepto económico de banco, el siguiente: "es el establecimiento del banquero" (27).

(27) Soto Sobreyra y Silva, Ignacio. La Nueva Ley Reglamentaria del Servicio Público de la Banca y Crédito, Segunda Edición, Editorial Porra S.A. México 1985 pág. 1.

Miguel Anasta Rosero sobre Banco nos dice: "Es una Sociedad Anónima que cuenta con una concesión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para llevar a cabo en forma permanente, profesional y masiva cierto tipo de operaciones de crédito permitidas por la ley" (28).

Esta definición nos remonta al tiempo en que las Instituciones Bancarias se constituyeron como Sociedades Anónimas con apego a la Ley de Sociedades Mercantiles, que con la Estatización de la Banca Privada de 1982 los Bancos se constituyen en Sociedades Nacionales de Crédito, regulados en su actividad por la Ley Reglamentaria del Servicio Público de la Banca y Crédito de 1982 y posteriormente de la de 1985.

El artículo 19 de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de la Banca y Crédito de 1985, define a las Sociedades Nacionales de Crédito, como Instituciones de Derecho Público, con personalidad jurídica y patrimonio propios con duración indefinida y domicilio en territorio nacional cuya creación se hace por decreto del Ejecutivo Federal con apego a esta Ley.

Como nota aclaratoria diremos que los bancos pueden ser Sociedades Nacionales de Crédito o Sociedades Anónimas, como es el caso del Banco Obrero, el cual se excluyó en el decreto de Estatización de la Banca Privada de 1982.

Por lo anterior, como conclusión sostenemos que

[28] Anasta Rosero, Miguel. Banco Obrero. Segunda Edición, Editorial Porra S.A. México 1983, página 15.

Banco llámese Sociedad Nacional de Crédito o Sociedad Anónima, dentro de la relación laboral, ocupa el lugar del patrón y lo consideramos como una empresa que con apego a la ley ejerce al servicio público de la banca y crédito.

CAPITULO TERCERO REGLAMENTACION JURIDICA LABORAL DEL TRABAJO BANCARIO

3.1 Reglamento de trabajo de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares de 1937.

Para entender la legislación laboral bancaria de la actualidad, debemos comprender las causas que le dieron origen, esto nos lleva a dividir su historia en dos etapas: antes y después de la Estatización de la Banca.

El texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, otorgaba la facultad a los Estados de la República, para expedir sus propias leyes laborales, que tendrían vigencia en su circunscripción territorial. la disparidad de estas leyes y la ausencia de ella en algunos casos constituyó el motivo, para que en el año de 1929 se modificara el artículo 73 fracción X de la ley fundamental, otorgándose al Congreso de la Unión facultades para legislar en materia laboral con carácter federal y regular las relaciones laborales en todo el territorio nacional.

Fué así como nació la Ley Federal del Trabajo de 1931, en ella se ceñió a los trabajadores bancarios, porque se les consideraba empleados de cuello blanco, que estaban por encima de una legislación laboral como la recién promulgada. El legislador había ignorado al trabajador bancario.

Esta legislación laboral de 1931 despertó inquietud entre los industriales y los grupos financieros del país, porque los derechos en ella consignados, provocaron la intervención del General Lázaro Cárdenas, quién en el año de 1937, expide el primer Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares,

publicado el 29 de Noviembre de 1937, con el propósito de someter las relaciones de la banca, a un régimen estatutario especial, que impidiera la paralización de esta actividad a través de la huelga, ya que el artículo 123, así como la Ley Federal del Trabajo, al hablar también de empleados, podía interpretarse su aplicación para el trabajo bancario, reglamento que es considerado anticonstitucional, por lo siguiente:

a) Por anticonstitucionalidad debemos entender como aquel acto o hecho jurídico que esta en contra de la Constitución, por lo que, toda ley o decreto que dicte el poder público en contraposición de lo que estipula la Constitución es anticonstitucional, en este caso, esos actos son aquellos que el poder público ejecuta fuera de sus límites y atribuciones expresamente señaladas en la Carta Magna.

b) La Constitución Política, Ley Suprema de nuestro país, organiza y da existencia a todo el orden jurídico de la nación y limita a los Poderes de la Unión y a las autoridades, para que no abusen del poder y de ella nace la Teoría de la División de Poderes consagrada en su artículo 49.

c) Atendiendo a lo previsto en la fracción X del artículo 73, solo el Congreso de la Unión podía legislar en materia de Instituciones de Crédito, Banca y Crédito y de acuerdo a su artículo 123, para expedir leyes sobre trabajo y en atención a su artículo 28, establecer el Banco Único de Emisión.

d) Al expedir el Ejecutivo, el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, viola lo dispuesto en el artículo 73 fracción X y en el artículo 123 Constitucionales.

Ahora bien el Ejecutivo Federal se fundó para la expedición de dicho Reglamento Laboral Bancario, en el artículo 89 fracción I, que establecía su facultad de "promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia", esto es, tiene la potestad en el despacho de los negocios del orden administrativo, sin embargo, el Reglamento, no es un ordenamiento administrativo de la Federación, ya que reglamenta las relaciones de trabajo entre las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares y sus asalariados, por lo que el Ejecutivo se extralimitó en sus funciones constitucionales, al crear una norma jurídica de carácter general en materia de trabajo, que únicamente podía expedir el Congreso de la Unión en base al artículo 133 Constitucional, por lo que, dicho Reglamento es anticonstitucional.

Más aun el Reglamento referido no observó para su expedición lo dispuesto en el artículo 72 Constitucional que prevé sobre los proyectos de ley y decretos y del proceso que tienen para su formación, aprobación y expedición, por lo que, no es ley ni decreto.

Dicho artículo 72 en su fracción F, previene en lo que se refiere a la modificación y reformas de leyes y decretos se observen los mismos trámites establecidos para su formación, el Reglamento Laboral Bancario, de alguna manera refensa y deroga toda la legislación obrera y desde el punto de vista formal no fué sujeto a los procedimientos formales de la Ley.

Del análisis de dicho Reglamento, entre las disposiciones más importantes encontramos:

El artículo 1º, de este Reglamento Laboral sujeta a sus disposiciones a los empleados de las Institu-

ciones de Crédito y Organismos Auxiliares.

En su artículo 4º, establecía la libertad de las Instituciones de Crédito de contratar al personal, debiendo celebrar un contrato individual con cada uno de los empleados, con este sistema de contratación individual, se impedía la celebración de contratos colectivos y la asociación sindical de trabajadores.

El artículo 7º, decía que, los sueldos se fijaban por tabuladores, que hacía la Institución de acuerdo a sus necesidades particulares, aprobadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y establecía el sueldo mínimo bancario aumentado al 50% del sueldo mínimo general.

En cuanto a la jornada de trabajo su artículo 9º estableció 42 horas semanales, a diferencia de otros trabajadores que laboraban 48 horas a la semana.

En cuanto a las vacaciones en su artículo 12, las estableció muy por arriba del resto de los trabajadores:

1 a 10 años de servicio	20 días de vacaciones
10 a 15 años de servicio	25 días de vacaciones
15 en adelante	30 días de vacaciones

En cuanto a las prestaciones de carácter económico, social y cultura, estuvieron muy por encima de las prestaciones que otorgaba la Ley Federal del Trabajo.

Este primer Reglamento Laboral Bancario tenía 26 artículos sin capitulado.

El artículo 30 de este Reglamento prevé el despido, obligándose las Instituciones a pagar al empleado

separado tres meses de sueldo y veinte días por año de servicio.

Este Reglamento no prohíbe explícitamente los derechos de asociación, contrato colectivo y huelga; pero en forma tácita, disimulada y engañosa, evitaba su ejercicio.

Un punto importante también, en el que se apoyó el General Cárdenas al expedir este Reglamento Laboral fué el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que privaba a los trabajadores sometidos a reglamentos especiales del derecho de sindicalización, quedando privados de la libertad sindical prevista en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, por lo que desde este punto de vista también es anticonstitucional.

Se puede decir que el objeto de este reglamento, fue impedir la integración de sindicatos, emplazamientos a huelga y celebración de contratos colectivos.

Desde nuestro punto de vista y atendiendo a la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Título Sexto relativo a los trabajadores especiales, era el lugar adecuado para establecer las condiciones que regularan la relación laboral de las Instituciones Bancarias y sus trabajadores, Título vigente en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Haciendo un poco de historia y recordando lo visto en los antecedentes, nos damos cuenta que los trabajadores bancarios nunca se involucraron en las luchas laborales, esto se debió a las prestaciones y concesiones que tenían, como despenas, atención médica particular, posibilidad de ascensos, salario mínimo bancario superior al mínimo general en un 50%, lapsos vacacionales superiores a los contemplados en la ley, y otros de carácter seg

nómico, cultural y social.

Otro punto obscuro fué el de la Comisión Nacional Bancaria, creada por decreto del 24 de Diciembre de 1924, organismo de carácter administrativo que tiene como finalidad la vigilancia e inspección de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares relacionados con las operaciones de banca y crédito.

Lo negativo de este Órgano, nace del artículo 21 del Reglamento Laboral Bancario, que facultaba a la Comisión Nacional Bancaria, para intervenir en los conflictos entre las Instituciones Bancarias y su personal, relacionados con el trabajo, y no solo intervenir, sino también de resolverlos, por lo que tenía carácter de tribunal especial, prohibido en el artículo 13 Constitucional: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales", como se puede observar encontramos rasgos de anticonstitucionalidad, pues el Reglamento Laboral Bancario se puede considerar una ley privativa de los empleados bancarios, ya que intenta excluir a los empleados de la banca de la órbita del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias y juzgarlos por conducto de un organismo administrativo que no tiene facultades legales para desempeñar funciones jurisdiccionales.

Por otro lado el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, enumeraba a las autoridades competentes en materia de trabajo y en ellas no se encontraba la Comisión Nacional Bancaria, que depende de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dependencia del Ejecutivo Federal, sin embargo, dicho artículo 21 del Reglamento citado le daba carácter de autoridad laboral, independientemente de que también daba la opción de acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la resolución de estos conflictos laborales.

De lo anterior se desprende que el artículo comentado y la Comisión Nacional Bancaria, violan lo dispuesto por la fracción XX del artículo 123, que ordena que los conflictos entre capital y trabajo se sujeten a una Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.2 Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares de 1953.

Este segundo Reglamento fué expedido por Adolfo Ruiz Cortines, abrogó el Reglamento Cardenista y entró en vigor el 30 de Diciembre de 1953.

Básicamente es el mismo que el anterior; pero tiene una mejor estructura jurídica y una más avanzada técnica legislativa, lo más importante fué el aumento de las prestaciones materiales en el campo económico, cultural y social.

El artículo 19 de este Reglamento, contemplaba, que no podían suspenderse las labores en las Instituciones sino en la fecha que la Comisión Nacional Bancaria autorizara, cualquier otra suspensión de labores causaría terminación de contrato de trabajo de quienes la realizaran, lo que mantuvo el principio de no sindicalización para impedir la huelga.

Los problemas de interpretación de este Reglamento surgen con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970 con la cual se abroga la de 1931 y el mismo reglamento laboral bancario.

El primer problema que causó la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, fué el de determinar

la situación del Reglamento Laboral Bancario, en virtud del artículo 2º transitorio de la Nueva Ley Laboral quedó abrogada la anterior, así como, todos los reglamentos expedidos respecto a ella, además la Nueva Ley, no recogía el párrafo del artículo 237 de la anterior, que privaba a los trabajadores sometidos a reglamentos especiales del derecho de sindicalización, que era el único apoyo jurídico de este Reglamento.

En consecuencia, los trabajadores bancarios apoyados por la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) se organizaron y solicitaron el registro de sus sindicatos, la Respuesta de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fué negativa. Como se puede observar, el problema del gobierno fué el respetar el derecho a sindicalizarse, derecho constitucionalmente consagrado.

Al negar el registro la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, argumentó que el artículo 2º y el 4º del Reglamento Laboral Bancario, establecían que la contratación de los empleados de este tipo de Instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizar los fines previstos en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores bancarios descontentos, comenzaron a exigir el respeto a sus garantías sociales; pero fueron reprimidos por medio de despidos, mediante indemnizaciones y hasta persecución policiaca, la actividad sindical de los trabajadores bancarios, se tuvo que realizar en la clandestinidad y poco a poco perdió su fuerza.

3.3 Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares de 1972.

Con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y los problemas ya mencionados surgió el Reglamento de Trabajo Bancario de 1972, mediante decreto que reformaba y adicionaba el de 1953, que fué refrendado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, para fundarlo en el artículo 92 Constitucional, al decir: "Todos los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del presidente, deberán estar firmados por el Secretario de Estado o Jefe de Departamento Administrativo a que el asunto corresponda, sin este requisito no serán obedecidos", esto fué con la finalidad de que se le diera un carácter constitucional a dicho reglamento, lo que a nuestro juicio no es un fundamento legal para que se considere a este otro reglamento dentro de nuestra ley constitucional.

Este Reglamento reconoce principios establecidos en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como el caso de las prestaciones a trabajadores eventuales o temporales, lo relativo a participación de utilidades, prima adicional por trabajo dominical, accidentes de trabajo, muerte por riesgo profesional y primas de antigüedad.

Por lo anterior, se desprende que este Reglamento reconoce la aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo en algunos aspectos de la relación laboral de las Instituciones de Crédito y sus trabajadores.

El artículo 2º de este Reglamento daba el carácter de empleado de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, a las personas que tenían un contrato individual de trabajo en dichas empresas, esto eliminaba la posibilidad del derecho colectivo del trabajo dentro

del cual se encuentra el contrato colectivo de trabajo, consignado en el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, limitándose la obligación de los banqueros de tratar con sindicatos.

El artículo 19 señalaba como causa de terminación de contrato de trabajo de suspensión de labores en días no autorizados por la Comisión Nacional Bancaria, con lo que impide el ejercicio del derecho de huelga.

El Capítulo Octavo de este Reglamento nos da las bases y funcionamiento del procedimiento administrativo de conciliación, determina como autoridad competente para resolver conflictos laborales entre las Instituciones y sus trabajadores a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y solo en caso de inconformidad con el laudo emitido por ella, las partes podrían concurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, como se ha visto la Comisión Nacional Bancaria, no tiene facultades jurisdiccionales en base a la Ley, por lo que sus laudos carecen de validez jurídica, además siendo éste un procedimiento administrativo, no puede resolver conflictos del orden laboral.

El artículo 41º de este Reglamento señala que si se acude a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria a efecto que sostenga sus puntos de vista, a este respecto opinamos que la Comisión Nacional Bancaria carece de interés propio, por lo que, no es parte del conflicto laboral, no tiene facultades para ejercitar acciones, oponer excepciones y en su caso ofrecer pruebas, por lo mismo no puede intervenir de ninguna forma en el proceso labo-

ral, esto es, no es parte en él, en la práctica, se ha abstenido de intervenir la Comisión Nacional Bancaria en procedimientos seguidos ante la autoridad laboral.

Por último señalaremos en cuanto a los tres Reglamentos mencionados lo siguiente:

Su anticonstitucionalidad, se deriva de que fueron expedidos por el Ejecutivo Federal, quién no tiene facultades para legislar en materia laboral según lo ya analizado.

También es anticonstitucional el procedimiento administrativo de conciliación, ya que al ser un procedimiento que busca resolver conflictos laborales, no es administrativo y no compete su resolución a autoridades administrativas como la Comisión Nacional Bancaria, dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sino a Autoridades Judiciales Laborales, es decir, la Comisión Nacional Bancaria, tiene carácter de tribunal especial, prohibido en nuestra Carta Magna según se ha argumentado anteriormente.

La inconstitucionalidad de estos tres Reglamentos se deriva de que coarta los derechos de asociación profesional, contratación colectiva y el derecho de huelga, derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo y en la propia Constitución.

3.4 El Sindicalismo Bancario a partir de la Estatización de la Banca de 1982 como realidad jurídica y social.

Con el decreto de Estatización Bancaria, se legitima también la expectativa de sindicación de los trabajadores bancarios.

En el sexto informe de gobierno, de fecha 1º de Septiembre de 1982, el presidente José López Portillo expresó a los empleados bancarios:

"Los derechos de los trabajadores bancarios serán respetados. El viejo anhelo de crear un sindicato bancario podrá fructificar, como ocurre en la mayor parte de los países del mundo. El Estado no teme al sindicalismo, apoya e impulsa al gremio nacional, por eso los trabajadores de los bancos podrán sindicalizarse".

Fué entonces que se movilizaron los trabajadores bancarios para la organización de sus sindicatos, desde nuestro punto de vista, esta movilización fué precipitada, pues realmente el trabajador bancario en lo general no tenía una idea clara y concisa de cuales eran las causas que dieron origen a su sindicalización y mucho menos sabían que era un sindicato, como constituirlo y registrarlo, previendo su situación actual y futura.

Desde nuestro punto de vista, los aspectos que debieron considerarse para la sindicalización de los trabajadores de la banca son los siguientes:

1.- Derogar y Abrogar por completo el Reglamento que rige las relaciones laborales de los trabajadores bancarios.

2.- Determinar, si el sistema bancario sería considerado como una sola persona jurídica o tantas como instituciones privadas existían.

3.- En lugar de crear tantos sindicatos como Instituciones bancarias existen, crear un Sindicato Único Nacional y Representativo de los Trabajadores Bancarios,

4.- Capacitarse los trabajadores, ya que no existía experiencia sindical entre ellos.

La Licenciada Guadalupe Barón Viveros sostiene en su artículo sobre la sindicalización bancaria que exigían tres opciones de sindicalización (29):

La Primera, señalaba por una fracción de trabajadores, que sostenía que los empleados bancarios pertenecían al apartado B del artículo 123, por considerarse a las Instituciones Bancarias como empresas de participación estatal.

La Segunda, señalaba por una fracción obrera del P.R.I., que indicaba que los trabajadores bancarios debían estar incluidos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, relativo a los trabajos especiales.

La Tercera, que sostenía la coalición de izquierda, que pedía la abrogación del Reglamento bancario y el que se ubicara a los trabajadores bancarios en el Apartado A del artículo 123 y su Ley Reglamentaria, sin ninguna limitación.

Lo anterior, trajo consigo que surgieran dos

(29) Revista de Contaduría y Administración. Barón Viveros, Guadalupe. La Sindicalización de los Trabajadores Bancarios después de la Nacionalización de la Banca Privada, cda. 112 Sept-Dic 1984 México D.F., págs. 56 y 58.

grupos antagónicos, los que apoyaban la idea de quedar incluidas en el apartado B del artículo 123 Constitucional, por considerar que obtendrían mejores prestaciones y los que apoyaban la tendencia a sindicalizarse, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 123 en su Apartado A.

Nos permitimos opinar, ya que esta tesis trata sobre el derecho de huelga de los trabajadores bancarios, que lo correcto es, que independientemente del Apartado en que se quiera ubicar el trabajador bancario, se debió crear una Ley Reglamentaria para ellos y sus situaciones tan especiales que no los supeditara a ninguna de las leyes reglamentarias de dichos apartados, ya que la actual ley que rige el trabajo bancario nos remite en muchas situaciones a la Ley de Trabajo Burocrático, lo que a nuestro juicio es equivocado, ya que la prestación del trabajo bancario y del burocrático tienen sus propias características, se debió establecer un capítulo especial en el artículo 123 de la Constitución y de ahí partir para la creación de su Ley Reglamentaria.

Las discrepancias ya anotadas fueron aprovechadas por algunos altos funcionarios de las Instituciones bancarias, los cuales en muchos casos eligieron a los líderes e incluso obligaban mediante presiones a los trabajadores a firmar listas que anulaban la representatividad de estos dirigentes, no omitiremos señalar, el desconcierto de algunos trabajadores, que no estaban lo suficientemente informados de la situación que prevalecía, la apatía de otros y algo que nunca falta, trabajadores que buscando protegerse y mejorar sus intereses propios se ponían a disposición de los funcionarios.

Independientemente de lo antes mencionado, el día 14 de Septiembre de 1982, se habían presentado 43 so-

licitudes de registro de sindicatos bancarios por empresa, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los cuales 4 de ellos estaban dispuestos a ingresar al Apartado B del artículo 123 Constitucional.

El 16 de Septiembre de 1982, los dirigentes de Instituciones Bancarias, se reunieron en el Congreso del Trabajo, para determinar la posibilidad de formar un Sindicato Nacional Bancario, con el propósito de evitar el surgimiento de organizaciones sindicales impulsadas por intereses patronales, había representantes de Banobras, Banamex, Bancomer, B.C.H., Confla, Banco de Comercio Exterior y de Almacenes Nacionales de Depósito, entre otros.

Entre tanto los principales accionistas de los antes bancos privados, trataban por todos los medios de imponer sindicatos blancos, a base de despidos, presiones, amenazas, etc.

El 5 de Octubre de 1982, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, iniciaba el registro de 59 sindicatos bancarios que se habían constituido hasta esa fecha y el 6 de ese mismo mes, los empleados bancarios quedaban definitivamente bajo el amparo del apartado B del artículo 123.

En una mesa redonda denominada "El sindicalismo ante la Nacionalización de la Banca", Alfonso Muru, manifestó que al incorporar a los trabajadores bancarios al Apartado B, se limita el derecho sindical y el derecho de huelga, con lo cual estamos de acuerdo, además, de que los principales afectados son los trabajadores bancarios que no fueron consultados. (Conferencia realizada en la C.T.M. el 7 de Octubre de 1982).

Hubo varias protestas en cuanto al registro de sindicatos blancos, concedidos a los Sindicatos de Bana-

mex, Bancomer, Nafinsa y algunos más, pues estos no representan a la mayoría de los trabajadores.

Con la reforma a la Constitución, publicada el 17 de Noviembre de 1982, se crea la fracción XIII Bis del apartado B de su artículo 123, determinándose las bases constitucionales a que habría de sujetarse el trabajo bancario, siendo su texto el siguiente:

"Las Instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado".

Las Instituciones a que hace referencia el párrafo antes transcrito son, las que prestan el servicio público de la banca y crédito o sea las Instituciones Bancarias.

A partir de ese momento se institucionaliza la burocratización del trabajo bancario y surge la interrogante de si ¿sería aplicable a los trabajadores bancarios la Ley Reglamentaria del Apartado B?

Las dudas se despejaron cabalmente, cuando el Presidente Miguel de la Madrid, expide la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, el 29 de Diciembre de 1983.

Con lo que hemos dicho en párrafos anteriores, consideramos que al ubicar a los trabajadores bancarios en el Apartado B del artículo 123 Constitucional, se limitó su derecho de huelga, de asociación profesional y en general el derecho colectivo.

Para concluir, consideramos además, que al exis

tir tantos sindicatos bancarios como Instituciones Bancarias hay, el Estado aplica aquel principio político que dice "divide y vencerás", es decir: al crearse sindicatos sin fuerza alguna, se ha dividido al empleado bancario. Así mismo, se hubiera creado un Apartado en el artículo 123 que regulara las relaciones laborales dentro del sector financiero del país como son: Bancos, Casas de Bolsa, Casas de Cambio, Afianzadoras, Instituciones y Organismos Auxiliares de Crédito, Instituciones de Seguros y otras, esto por supuesto, basándonos en la importancia del sector financiero nacional y en las circunstancias tan particulares en cuanto al aspecto laboral.

3.4.1 Constitución del Sindicato

Principalmente debemos definir el concepto sindical y su base constitucional.

Como es sabido la Constitución regula la conducta y rige la vida del hombre y las Instituciones creadas por él.

El derecho de Asociación y Reunión del ciudadano mexicano, lo consagra el primer párrafo del artículo 9º de la Constitución: "No se podrá coartar el derecho de asociar o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". Esto es, todos los mexicanos, podemos asociarnos o reunirnos siempre y cuando no violemos las garantías que contiene nuestra Constitución, nuestras leyes, decretos, reglamentos, etc., que rijan dentro del país.

En materia laboral este derecho de asociación y reunión se consagra en el artículo 123, en su Apartado A en la fracción XVI y en su Apartado B en su fracción X y que a continuación transcribiremos:

Art. 123 Apartado A fracción XVI.- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Art. 123 Apartado B fracción X.- "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes" (primer párrafo).

En las Leyes Reglamentarias de ambos apartados se define legalmente lo que es el sindicato.

En la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta al Apartado A el artículo 354, define al sindicato "como la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que reglamenta al Apartado B su artículo 67 dispone, que los sindicatos "son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

En la doctrina las definiciones del maestro Nestor de Buén y de Mario de la Cueva son las siguientes:

Nestor de Buén sostiene: "Sindicato es la persona social constituida por trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes" (30).

(30) De Buén torres, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II Quinta Edición. Editorial Faros S.A. México 1961 páginas 513.

Es correcto el término persona social ya que el sindicato surge del derecho social que es el derecho del Trabajo.

El Código Civil para el D.F. en materia común y para toda la República en materia federal en su artículo 25 fracción IV considera como personas morales a:

IV.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.

Por lo antes señalado debemos considerar que los sindicatos también son personas morales, que pueden ser sujetos de derechos y obligaciones consignados en leyes de otras materias de derecho como la civil, la mercantil y otras.

El mismo artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 menciona:

"Los Sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I.- Adquirir bienes muebles.
- II.- Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata o directamente al objeto de su institución.
- III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

Como se puede ver en el artículo anterior los sindicatos pueden invadir en sus actividades otras materias de derecho.

La definición que hemos citado del maestro Nestor Buén, se limita a mencionar "la defensa de los inte-

reses comunes", pero creemos que los sindicatos además, promueven mediante su actividad el mejoramiento económico, cultural y social de sus integrantes.

Mario de la Cueva lo define como "La expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas" (31).

Esta definición omite el concepto patrón por lo que muestra las tendencias proteccionistas de Don Mario de la Cueva hacia el trabajador, también nos muestra que el fin de los sindicatos es buscar poder político y jurídico para lograr una mejor redistribución de la riqueza, una sociedad más equitativa y un mejor nivel de vida en todos los ámbitos para el trabajador.

Nestor de Buén Lozano, cita en su obra, a Cabanillas, que dice que sindicato es: "Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituye con carácter permanente con objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, para mejorar sus condiciones económicas y sociales" (32).

Al conocer el significado y definición doctrinaria y legal de lo que es un sindicato, podemos sostener

(31) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porra S.A., México 1978, página 283.

(32) Concepto del Trabajo, Tomo II, ib. cit., página 676.

que la constitución de éste tiene como objeto y finalidad la de mejorar, estudiar, promover y realizar todas aquellas actividades y acciones que ayuden al trabajador a mejorar su nivel de vida en la esfera económica, social, cultural, etc.

En cuanto a la constitución de los Sindicatos el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo vigente, aclara que tanto trabajadores como patronos, tienen derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

El artículo 364 de la misma Ley, en su primer párrafo consigna que los sindicatos deben constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patronos por lo menos.

En cuanto a los sindicatos bancarios, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional, nos remite a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que se analizará la Constitución de los Sindicatos bancarios desde ese enfoque jurídico.

El artículo 68 de la Ley de Trabajo Burocrático estipula que en cada dependencia solo habrá un Sindicato, en caso de que ocurran varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, otorgará el reconocimiento al mayoritario.

De lo anterior se desprende que solo habrá un Sindicato por Institución Bancaria, a nuestra manera de ver se debería reunir a todas las Instituciones Bancarias como un solo ente y así lograr un solo Sindicato nacional que, represente los intereses de todos los empleados bancarios de todas las instituciones.

Complementando la propuesta anterior, una vez constituido un Sindicato Unico Nacional de Empleados Bancarios, entonces dividirlo en secciones, en lo que corresponde a cada banco y según la región y organizarlo como mejor sea considerado por sus integrantes, creando sus órganos de gobierno, de vigilancia, etc.

La forma actual de Constitución de Sindicatos Bancarios, es una por cada banco, le conviene al Estado, ya que tiene un mejor control político sobre éstos, otorgándole registros a aquellos Sindicatos que no afectan sus intereses, creando Sindicatos sin fuerza y en muchos casos, sin representatividad, pues muchos de los que han obtenido el registro han sabido utilizar la apatía y el desconocimiento de los trabajadores.

El artículo 71 de la Ley de Trabajo Burocrático, señala como mínimo 20 trabajadores para formar un Sindicato condicionando su existencia a que no exista otro que cuente con mayoría dentro de la misma dependencia.

Consideramos que para la constitución de un Sindicato bancario, se debe atender a lo siguiente:

- a) Realizar una Asamblea Constitutiva que le dé vida, para poder obtener el registro o pelear por él ante otra organización sindical de la misma Institución Bancaria.
- b) Contar con un mínimo de 20 miembros.
- c) Contar con una denominación para que se le distinga de otras asociaciones.
- d) Contar con un domicilio legal.
- e) Tener un objeto y finalidad que sean lícitos
- f) Tener un tiempo de duración o duración indefinida.
- g) Contar con un estatuto que rijan y organice la vida interna del Sindicato.

3.4.2 Requisitos de Registro

Los requisitos de registro para un sindicato bancario son los mismos que para los burocráticos, el artículo 72 de la Ley de Trabajo Burocrático prescribe:

1.- El registro lo otorgará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- Para su registro se necesita acta de asamblea constitutiva o copia autorizada por la directiva de la agrupación.

3.- Los estatutos del Sindicato (los estatutos son aquel reglamento interno del Sindicato que rige la vida interna del Sindicato).

4.- El acta de la sesión en que se haya designado a la directiva o copia autorizada.

5.- Un padrón sindical o una lista de miembros que lo compongan, donde se expresa nombres, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba, relación de sus antecedentes como trabajadores.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro de un Sindicato bancario, deberá comprobar que no existe otro Sindicato ya registrado u otro que cuente con mayoría de miembros.

Más que nada el registro es un acto administrativo mediante el cual el Estado reconoce a los Sindicatos que se constituyen de acuerdo a las disposiciones legales.

Una vez registrado el Sindicato bancario tiene como obligaciones:

1.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de la Ley solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

II.- Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 10 días siguientes de cada elección los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y modificaciones que sufran los estatutos.

III.- Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea el sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que les solicite.

IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando fuere solicitado.

Los sindicatos bancarios tienen prohibido:

- I.- Hacer propaganda de carácter religioso.
- II.- Ejercer la función de comerciantes con fines de lucro.
- III.- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.
- IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.
- V.- Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

En caso de que el Sindicato Bancario viole las disposiciones anteriores, consignadas en el artículo 79 de la Ley de Trabajo Burocrático, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, podrá cancelar el registro de la directiva del Sindicato o del sindicato.

La experiencia personal que hemos tenido en cuanto a la constitución de sindicatos bancarios, en la práctica, es que, en algunos casos éstos quedaron en manos de representantes de los mismos bancos o de gente que

se pone a sus órdenes, esto nos lleva a pensar que aquellos sindicatos bancarios que obtuvieron el registro en realidad no ejercen ninguna presión para mejorar la situación laboral de los empleados bancarios, ya que los logros que dicen que obtienen son concesiones que el gobierno ha dado sin necesidad de su intervención, como aumentos salariales, prestaciones económicas, etc.

El artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo de los Trabajadores al Servicio del Estado, prohíbe la reelección dentro de los sindicatos, hábilmente aquellas personas que ocupan los cargos sindicales importantes se valen de artimañas para seguir en la dirección, como la rotación de cargos sindicales o el cambio de la denominación del sindicato, consideramos que debería de hacerse cumplir esta disposición.

Los Sindicatos Bancarios se disuelven:

I.- Cuando las dos terceras partes de sus miembros lo decidan.

II.- Porque dejen de tener menos de 20 miembros.

III.- Por la pérdida de la fuente de trabajo, que en la práctica se ha visto, debido a las fusiones de algunos Bancos.

3.4.3 Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores bancarios respecto del sindicato.

En el estudio e investigación realizada encontramos los siguientes derechos:

a) Votar y ser votado para ocupar cargos directivos y comisiones sindicales. En cuanto a este punto se deben cumplir ciertos requisitos, como el estar al corriente en las cuotas sindicales, no haber estado en contra de la constitución del sindicato y haber participado activamente en su organización y además ser miembro activo.

b) Ser patrocinado por el sindicato, en la defensa de sus derechos laborales que le correspondan, sin perjuicio de la facultad del agrupado para obrar o intervenir directamente.

c) Disfrutar de toda clase de beneficios de orden económico, social, deportivo, recreativo y cultural que proporcione la agrupación a sus miembros.

d) Ser protegidos en sus derechos escalafonarios, recibiendo el apoyo del sindicato para obtener los ascensos que les correspondan.

e) Tener voz y voto en las asambleas ordinarias y extraordinarias del sindicato.

f) Tener derecho a obtener folletos e información sobre la vida y evolución de su sindicato.

En cuanto a las obligaciones encontramos:

a) Cumplir y hacer cumplir los estatutos.

b) Concurrir a los actos organizados por el sindicato.

c) Tratar con toda lo relacionado a su condición de trabajador al servicio de la institución con el sindicato.

d) Contribuir al engrandecimiento del sindicato.

e) Contribuir con las cuotas sindicales ordinarias establecidas en los estatutos o extraordinarias que acuerde la asamblea.

f) Cumplir con las labores encomendadas con eficiencia.

g) Cumplir con lo acordado en las asambleas ordinarias o extraordinarias.

En cuanto a las prohibiciones podemos señalar las siguientes:

I.- Para los Afiliados:

a) Violar los acuerdos sindicales.

b) La indisciplina o no cumplir con lo establecido en los estatutos.

c) El incumplimiento de comisiones sindicales.

d) No aceptar las comisiones sindicales o no participar en actos sindicales sin causa justificada.

e) Las calumnias o difamación en agravio de cualquier afiliado al sindicato.

f) Los actos de rebeldía en contra del sindicato.

g) La reincidencia en los actos ya señalados.

II.- Para los que ocupan un cargo sindical:

a) La falta de probidad en el desempeño de sus labores o aceptar o pedir dinero o alguna retribución en especie por la realización de gestiones sindicales.

b) Condicionar la defensa o el otorgamiento de cualquier prestación a que tengan derecho los afiliados al sindicato.

c) Pactar con las autoridades o la Institución Bancaria, acuerdos que lesionen los intereses de los trabajadores.

d) Ausentarse del cargo sindical por un período mayor a tres meses sin causa justificada.

e) La usurpación o extralimitación de funciones

f) Actos de traición.

g) La mala administración que lesione los intereses del sindicato.

h) La reincidencia de inasistencias a plenos o asambleas sindicales.

Todas las prohibiciones antes indicadas tienen las siguientes sanciones, según su gravedad:

- 1.- Amonestación Verbal.
- 2.- Amonestación Escrita.
- 3.- Destitución del cargo sindical, para el caso de que se ocupe un cargo sindical.
- 4.- Suspensión de derechos sindicales.
- 5.- Expulsión del sindicato.

3.4.4 Cláusulas de Preferencia, Separación y Exclusión de los trabajadores del sindicato bancario.

Empezaremos por referirnos a la cláusula de preferencia, en ésta el patrón se obliga a contratar y utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados.

Al respecto el artículo 2º de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional, en su segundo párrafo dice: "El sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación, de base, que se presenten en las Instituciones, dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de selección establecido por las propias Instituciones".

Del artículo anterior, se desprende, qué, en cuanto a los puestos de base, los trabajadores sindicalizados tendrán preferencia para ocupar esas plazas con respecto de los que no lo están, siendo su único requisito demostrar a la Institución, mediante el proceso de selección que se tiene la aptitud para desarrollar las funciones inherentes al puesto de base con eficiencia.

En las Condiciones Generales de Trabajo, que rigen las relaciones laborales entre los sindicatos bancarios y las Instituciones bancarias, encontramos en su mayoría ésta cláusula de preferencia, además, de que, tanto los sindicatos como las Instituciones formulan, aplican y actualizan los catálogos de puestos para los trabajadores de base en forma conjunta.

En cuanto a la cláusula de Separación, la libertad juega un papel importante, la libertad sindical se

establece en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo y en el se estipula que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, Baltazar Cavazos en cuanto a este punto opina: "Si bien es cierto que en la teoría un trabajador se encuentra en la posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo, sin responsabilidad para el patrón" (33).

Por lo que se refiere al sindicalismo bancario, no existe la libertad del trabajador de separarse por su voluntad del sindicato al que pertenece, al estar regido en su vida sindical por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, encontramos que en su artículo 69 hace mención, de que una vez solicitada el ingreso al sindicato y ha sido aceptado, no se podrá dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados.

En cuanto a la cláusula de exclusión, diremos que en lo que atañe al trabajo y sindicalismo bancario esta prohibida por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 76.

Aun cuando ésta cláusula no se maneja ni es aplicable en el sindicalismo bancario, trataremos de explicarla en forma breve; al igual que la cláusula de preferencia que obliga al patrón a contratar exclusivamente a trabajadores que forman parte del sindicato, ésta se establece en el Contrato Colectivo, y con respecto a ella el patrón separará del trabajo a los miembros que sean expulsados del sindicato contratante.

(33) Cavazos Flores, Baltazar. 25 lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición. Editorial Trillas. México 1982, página 292.

3.4.5 Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

El fundamento legal de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios lo encontramos en el artículo 23 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional: "Los sindicatos podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, Única central reconocida para los efectos de esta Ley".

Esta Federación tiene como principal objetivo coordinar la política y acciones de los sindicatos bancarios y también la de asesorar y fijar criterios a seguir en su actividad sindical.

Las obligaciones de sus miembros son:

a) Acatar y ejecutar las resoluciones que se dicten para superar la marcha de la Federación.

b) Mantener las mejores relaciones con los sindicatos federados agrupados en la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, respetando su autonomía y régimen interno.

c) Informar a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios de sus conflictos colectivos e intersindicales y de su actividad de carácter general.

d) Pagar aportaciones económicas.

e) Celebrar pactos o convenios con otras organizaciones o con el Estado, previa opinión de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

f) Prestar dentro de sus posibilidades ayuda moral y económica a las organizaciones sociales que se la soliciten.

Los derechos de sus miembros son:

- a) Tener representación en los congresos.
- b) Tener voz y voto en los consejos.
- c) Obtener la intervención de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios en todos sus conflictos.
- d) Exigir el cumplimiento de los acuerdos de los congresos.

Se puede resumir que en su actividad la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios y sus sindicatos federados, buscan el perfeccionamiento del sistema bancario nacional, el servicio eficiente de la banca y crédito, coadyuvar con el desarrollo social y económico del país, pugnar por un equilibrio entre los factores de la producción y un reparto equitativo de la riqueza.

3.4.6 Condiciones Generales de Trabajo

Las Condiciones Generales de Trabajo son para los trabajadores bancarios como los contratos colectivos a los trabajadores del Apartado A del artículo 123 Constitucional para fijar la manera en que ha de efectuarse el trabajo en un establecimiento o empresa.

De acuerdo con el artículo 57 de la Ley de Tra-

bajo burocrático, las Condiciones Generales de Trabajo, se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente a solicitud de éste, y se revisarán cada tres años.

COMENTARIO:

Este artículo limita la acción sindical de los sindicatos bancarios, ya que las Condiciones Generales de Trabajo, no son un acuerdo entre las Instituciones y el Sindicato, pues en determinado momento los sindicatos solo opinan, lo que faculta al titular de la Institución a tomar en cuenta o no su opinión, además sentimos que con la actividad política, económica y social cada vez más acelerada, estas condiciones generales de trabajo deberían revisarse por lo menos cada dos años.

En caso de que el Sindicato Bancario no esté de acuerdo con las Condiciones Generales de Trabajo, puede objetarlas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá en forma definitiva según lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley de Trabajo Burocrático.

Las Condiciones Generales de Trabajo surten efectos una vez depositadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y deben contener los puntos:

I.- La intensidad y calidad de trabajo.

II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales.

III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos.

V.- Normas sobre labores insalubres y peligrosas.

VI.- Reglas sobre la seguridad en el trabajo.

Dentro de las Condiciones Generales de Trabajo Bancarias, encontramos que la mayoría contemplan los siguientes puntos:

a) Un capítulo de Disposiciones Generales.- En donde se manejan cuestiones generales de trabajo bancario.

b) Un capítulo de los requisitos para el ingreso o el nombramiento en una Institución bancaria.

c) Un capítulo de los derechos y obligaciones de los trabajadores.

d) Un capítulo referente al salario, prestaciones económicas, sociales y culturales.

e) Un capítulo sobre la jornada de trabajo, horarios y control de asistencias.

f) Un capítulo de descansos, vacaciones, y permisos.

g) Un capítulo sobre el cese, suspensión y terminación de los efectos de los nombramientos.

h) Un capítulo referente al derecho de escalafón.

Las Condiciones Generales de Trabajo, deberán ser autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en cuanto a las prestaciones económicas que signifiquen erogaciones a cargo del gobierno federal, según el artículo 91 de la Ley de Trabajo Burocrático.

Para nosotros aun cuando las Condiciones Generales de Trabajo, son lo que para los trabajadores del Apartado A del artículo 123 Constitucional los Contratos Colectivos, la diferencia estriba en el acuerdo de voluntades, es decir; en el contrato colectivo hay acuerdos de voluntades entre el sindicato contratante y el patrón, en las condiciones generales de trabajo no existe este acuerdo de voluntades, ya que el sindicato solo opina y el titular de la Institución Bancaria puede oír o no esta opinión, lo que hace que sea una norma imperativa, amén de lo anterior para que sean efectivas, su revisión debe de ser cada 2 años, pues la dinámica económica y social que vive el país, hace obsoletos éstos ordenamientos, ya que no se encuadran a la realidad y a las situaciones de hecho.

CAPITULO CUARTO
LA ESTATIZACION BANCARIA DE 1982

4.1 Análisis del Decreto de Estatización Bancaria de 1982
y efectos jurídicos en la legislación laboral
bancaria.

El decreto expedido por el presidente de la República el 1º de Septiembre de 1982, en ejercicio de sus facultades, que anunció la nacionalización de la banca privada, sentó las bases, para tratar de afrontar la grave crisis económica por la que atravesó el país, que en la actualidad es aún latente.

El Licenciado Tomás Ruiz Pérez, director de la facultad de Derecho en la Universidad Autónoma del Estado de México señala: "El decreto por el que se nacionaliza la banca privada advierte con tanta claridad y precisión, como la economía, la política y el derecho, son ingredientes substanciales que dan fondo y forma a los actos de autoridad y de soberanía de un Estado" (34).

Consideramos, este comentario correcto, pues fué la realidad económica y política, las que dieron origen a la norma jurídica que nacionaliza la banca privada, en este caso, el referido decreto.

[34] Revista de la Facultad de Derecho. Ruiz Pérez, Tomás. Algunas anotaciones sobre el fundamento constitucional del Decreto de la Nacionalización Bancaria. 4to III tomo. 14 Septiembre 1982-Enero 1983. Teluca, Estado de México, México. páginas 76.

En nuestra historia, y desde el México Postrevolucionario, han existido decisiones como ésta, tomadas del ideario político-económico y jurídico de la Constitución de 1917, se han creado instituciones que la realidad y la necesidad social determinan y demandan su existencia, éste tipo de decisiones crean reacciones y ataques de sectores y grupos afectados, que tratan de enjuiciar los actos del gobierno y es por lo mismo que en este capítulo se trata de analizar esta decisión.

El Ejecutivo Federal, tuvo que llevar a cabo una serie de trabajos conjuntamente con el poder legislativo, para fundamentar la legalidad del Decreto de Nacionalización de la Banca Privada, pues como era de esperarse ésta, fué cuestionada por los banqueros afectados, que recurrieron al amparo para defender sus intereses, iniciándose de esa manera una lucha legal, que los banqueros perdieron, pues olvidaron que el Estado contó con diversos instrumentos jurídicos para declarar esta nacionalización, basándose en la utilidad pública o interés social.

Tres argumentos para la Nacionalización Bancaria que utilizó el Ejecutivo Federal:

a) La expropiación por causa de utilidad pública.

b) La cancelación de la concesión para la explotación del servicio público de la banca y crédito, resumiendo que el Estado podía prestar este servicio con sus propios recursos.

c) La negociación para adquirir las acciones o los bienes de las instituciones.

Por lo que hace al poder legislativo, mediante iniciativa del ejecutivo federal, el Congreso de la Unión aprobó modificaciones y reformas a los artículos 28, 73 y 123 Constitucionales, a saber:

Se adicionó el párrafo quinto, del artículo 28 de la siguiente manera:

"Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este artículo la prestación del servicio público de la 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 aquellas en apoyo de las políticas de desarrollo nacional. El servicio público de banco y crédito no será objeto de concesión a particulares".

Con esto fundamentó legalmente la facultad del Estado para prestar el servicio público de la banca y crédito.

Del artículo 73 se modificaron la fracción X y XVIII y quedaron de la siguiente forma:

Fracción 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".

Fracción XVIII.- "Para establecer casa de moned-

ca, fijar las condiciones que ésta debe de tener, dictar reglas para determinar el valor relativo de la moneda extranjera y adoptar un sistema general de pesas y medidas".

En cuanto al artículo 123 se adicionó la fracción XIII Bis al Apartado B, como sigue:

Fracción 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".

Estas reformas se publicaron en el diario oficial del 17 de Noviembre de 1982.

Con lo anterior, queda claro el marco legal, ahora procederemos a analizar la terminología adecuada para designar este decreto, es decir: fué nacionalización, expropiación o estatización.

a) Nacionalización.- "Por nacionalización se entiende, la incorporación a la nación de todos o de una parte de los bienes y de los medios de producción, sustrayéndolos de la actividad o quizás más propiamente de la propiedad de los particulares. Se dice que un servicio público o una industria han sido nacionalizados por el Estado cuando elimina de ellos a los empresarios particulares para convertirlos en el empresario de los mismos" (35).

(35) Enciclopedia Jurídica UNCEU, Buenos Aires, Argentina 1986. Tomo XI páginas

En el *Novissimo Dizcoto Italiano* se dice que nacionalización es: "el traslado o la atribución a la propiedad común y a la gestión pública de actividades y bienes privados, indica ampliamente el fenómeno de la completa publicación de uno o más sectores económicos, que pasan del dominio preesistente de sujetos privados al de sujetos públicos" (36).

El *Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española* define nacionalizar como: "hacer que pasen a manos de nacionales de un país bienes o títulos de la deuda del Estado o de empresas particulares que se hayan en poder de extranjeros. Hacer que pasen a depender del gobierno de la nación propiedades industriales o servicios explotados por los particulares" (37).

El doctor Miguel Acosta Romero nos dice que nacionalizar puede significar "que determinada actividad solo pueda ser desarrollada por ciudadanos nacionales de un país" (38), también sostiene "que se reserve exclusivamente al Estado, ya sea la explotación de determinados bienes o el desarrollo de actividades que se consideren de interés público" (39), incluso hace mención como ejemplos a la Nacionalización del Petróleo y a la nacionalización de la industria eléctrica.

(36) *Ibid.*, Italia 1965 *Ibid.* págs. 142 y 143.

(37) *ob. cit.* *Ibid.* págs. 315.

(38) Acosta Romero, Miguel. Legislación Económica. Editorial Porvira S.A. México 1968. página 17.

(39) *Ibid.* *ib.*

En este orden de ideas explicaremos lo que nosotros entendemos de nacionalización, una vez visto varios conceptos de nacionalizar es menester definir la palabra nación ya que la primera deriva de la segunda.

Según el Diccionario de la Lengua Española, nación significa: "Conjunto de habitantes de un país, regido por el mismo gobierno, conjunto de personas de un mismo origen étnico y que generalmente hablan el mismo idioma y tienen una tradición común" (40).

El maestro Andrés Serra Rojas, cita el concepto que sobre nación de Jorge Carpizo, quién la define "como el grupo de hombres generalmente grande, unidos por sentimientos de solidaridad y de fidelidad, que ayudan a crear una historia común y por datos como la raza, la lengua y el territorio y que tienen el propósito de vivir y de continuar viviendo juntos en el futuro" (41).

Atendiendo a los conceptos vistos sobre la nacionalización de la Banca Privada en México, estamos de acuerdo con los comentarios de Luis Pazos, referentes a ella y que son: "En realidad la llamada Nacionalización Bancaria no es tal, sino una Estatización de la Banca, ya que los grupos de bancos privados pertenecían a mexi-

(40) *ib. cit.*, base II página 315.

(41) Serra Rojas, Andrés. Ciencia Política, Sexta Edición, Editorial Porra S.A., México 1965, Páginas 276.

canos, es decir, a nacionales, pero muchos gobernantes creen que la nación son ellos, la nación son todos los mexicanos y el gobierno teóricamente debe ser un servidor y protector de los nacionales" (42).

Se desprende de lo anterior, la nación, somos todos los habitantes de un país, más concretamente la nación mexicana, somos el grupo de personas que habitamos México, que hablamos el mismo idioma y con una misma ideosincracia.

Por lo expuesto concluimos, que no se puede nacionalizar lo que ya es de la nación, o sea, que nacionalizaren bancos pertenecientes a ciudadanos mexicanos, además si se hubiese nacionalizado todos y cada uno de los que formamos parte de esta nación podríamos ejercer y prestar el servicio público de la banca y crédito, sin embargo, no podemos, debido a lo dispuesto en el párrafo quinto del artículo 30 Constitucional, que dice que el servicio público de la banca y de crédito será prestado exclusivamente por el estado, para reafirmar la validez de este comentario, recordemos que los bancos extranjeros y sus oficinas de representación fueron respetados y no se encuentran, ni son sujetos del multicitado decreto como ejemplo está el caso del City Bank NA.

Es entonces que nosotros sostenemos y concluimos que no se trata de una nacionalización, sino de una estatización para lo cual trataremos de definir este término.

(42) Ferrer, Luis. La Estatización de la Banca, Editorial Diana S.A. México 1982.

b) Estatización.- En nuestra opinión nacionalización no debe entenderse en el sentido de que el estado se haga cargo de cierta actividad en forma exclusiva y al referirnos al Estado, debemos considerarlo como el órgano de poder que gobierna al país, para lo cual sería mejor utilizar el término estatización.

El maestro Miguel Aconcha Romero, sobre estatización, nos menciona que es un término no existente en el diccionario de la Lengua Española, ni en diccionarios jurídicos, lo cual pudimos corroborar en la realización de este capítulo, una vez que analiza su composición nos dice que para el caso que nos ocupa será "La propensión del Estado a desarrollar en forma exclusiva ciertas actividades" (43).

El autor citado hace referencia y con mucha razón, que la estatización no está contemplada por la Ley, ni por la doctrina, aclarando que es un término político, que tiende a exaltar la plenitud de poder del Estado sobre las demás órdenes y entidades.

Por lo argumentado, sostenemos que este término se contempla por la Ley ya que en la actualidad y en la realidad es aplicable.

No debemos confundir este término, ya que, hay que considerar, que para este fin, el Estado lo forman las clases gobernantes.

(43) Legislación Mexicana, ob. cit. págs 18.

c) Expropiación.- En cuanto a la expropiación el Diccionario de la Lengua Española sostiene "acción y efecto de expropiar", expropiar: "Desposeer de una cosa a su propietario, dándole en cambio una indemnización salvo casos excepcionales, se efectúa legalmente por motivos de utilidad pública" (44).

Conforme a derecho, Miguel Acosta Rosero la define como: "Un acto de derecho público, por medio del cual el Estado impone al particular la transferencia de propiedad de determinados bienes, cuando los mismos son necesarios para la realización de la actividad del Estado y existe una causa de utilidad pública que así lo requerirá, siempre que se cubra al particular una indemnización" (45).

En relación con la expropiación el artículo 27 Constitucional, en su segundo párrafo, prescribe "Las expropiaciones solo podrán hacerse por causa de utilidad pública y mediante indemnización".

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en la tesis jurisprudencial del 2 de Diciembre de 1939, que para expropiar por causa de utilidad pública, deberán existir los siguientes elementos:

1) La existencia de una Ley que determine las causas en que se considera de utilidad pública la

(44) ob. cit. Tomo III, páginas 602.

(45) Acosta Rosero, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, Sexta Edición, Editorial Porras S.A., México 1984, página 570.

expropiación.

2) La declaración de la autoridad administrativa, de que en determinados casos es de utilidad pública esa ocupación.

3) Las diligencias de expropiación que tengan por objeto fijar el monto de la indemnización.

En cuanto a los elementos anteriores opinamos lo siguiente:

En cuanto al primero se aplicó la Ley de Expropiación de 1936 con lo que se dá por satisfecho.

En cuanto al segundo, esto se determina en el artículo 1º de la Ley de Expropiación, para lo cual, de éste artículo el Ejecutivo Federal, invocó las fracciones I, V, VIII y IX, que a continuación se transcriben:

I.- El establecimiento, explotación o conservación de un servicio público.

V.- La satisfacción de necesidades colectivas en caso de trastornos interiores.

VIII.- La equitativa distribución de la riqueza acaparada o monopolizada con ventaja exclusiva de una o varias personas y con perjuicio de la colectividad en general o de una clase en particular.

IX.- La creación, fomento o conservación de una empresa para beneficio de la colectividad.

El Decreto de Estatización Bancaria en su artículo 1º determina que "por causa de utilidad pública se expropián en favor de la nación las instalaciones, edificios, mobiliario, equipo, activos, bóvedas, sucursales, agencias, oficinas, inversiones, acciones o participaciones que tengan en otras empresas, valores de su propiedad, derechos y todos los demás muebles e inmuebles en cuanto sean necesarios, y a juicio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, propiedad de las Instituciones de Crédito Privadas a las que se les haya otorgado concesión para la prestación del servicio público de la banca". (Diario Oficial publicado el 1º de Septiembre de 1982).

En los considerandos de este decreto se trata de justificar dicha expropiación, al hacer mención de objetivos como orientar dichos recursos productivos a favor de las grandes mayorías, facilitar el acceso al crédito al pueblo mexicano y dar crédito oportuno y barato a la mayor parte de la población.

Nuestra opinión a siete años de publicado este decreto, es que en primer lugar, el Estado no ha demostrado ni justificado la causa de utilidad pública que invocó en la expropiación citada, los objetivos no se cumplen en la realidad, ya que ésta debe ser concreta, específica, es decir, objetiva y en la práctica no encuadra en ninguno de los supuestos invocados en el artículo 1º de la citada Ley de Expropiación.

En cuanto al tercer punto que habla como fijar el monto de la indemnización, el Ejecutivo Federal explicó por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el 30 de Junio de 1983, un acuerdo que señala las reglas para fijar la indemnización a los expropiatarios de los bancos expropiados y el procedimiento para ejecutarlo.

Como conclusión diremos que:

a) Se estatizó la actividad bancaria, según lo establece el párrafo V del artículo 28 Constitucional.

b) Se expropiaron las acciones de las sociedades de crédito privadas que prestaban y ejercían el servicio público de la banca y crédito, así como todos sus bienes muebles e inmuebles.

4.2 Reformas al Apartado B del artículo 123 Constitucional como consecuencia del Decreto de Estatización de la Banca.

El 1º de Septiembre de 1982, durante su último informe de gobierno el presidente de la República Licenciado José López Portillo, declaró la Estatización de la Banca Privada y según sus palabras los trabajadores bancarios son reivindicados en sus derechos colectivos: "Los derechos de los trabajadores del sistema bancario serán respetados. El viejo anhelo de crear un sindicato bancario podrá fructificar como ocurre en la mayor parte de los países del mundo", de lo anterior se desprende que las relaciones laborales entre los empleados y las instituciones bancarias se regirán por nuevas normas jurídicas, esto es, la Estatización de la banca privada, repercute también en la relación de trabajo entre los empleados bancarios y las instituciones bancarias sujetas a este decreto, puesto que cambian su personalidad jurídica, es decir, de Sociedades Anónimas en manos de particulares pasan a ser Sociedades Nacionales de Crédito, dirigidas por el Estado.

El 17 de Noviembre de 1982, se publicó en el

Diario Oficial, el decreto que reforma y adiciona el artículo 123 Constitucional, en su Apartado B, incorporando a este la fracción XIII Bis, que dice:

Artículo 123. Apartado B:

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 este mismo decreto, en su artículo 2º Transitorio, se excluyó al Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada S.A., al Banco Obrero S.A. y a los bancos extranjeros.

Como puede advertirse, en este decreto quedó bien claro qué Instituciones quedan sujetas en materia laboral al Apartado B, del artículo 123 Constitucional.

Aun cuando esta reforma favorece a la creación de Sindicatos Bancarios, en la realidad, debido a la situación tan particular y a la responsabilidad implícita en sus labores, los derechos colectivos de los trabajadores de la banca, se han limitado, debemos recordar que la vida sindical burocrática en lo que se refiere al derecho de huelga, arma de los sindicatos para presionar al patrón, en este caso al Estado, solo puede ejercitarse reuniendo requisitos que en nuestra manera de ver son casi imposibles que se den, esto es, la idea de incluir a los trabajadores de la banca en el Apartado B del artículo 123, tuvo por objeto limitar sus derechos de asociación profesional, sus derechos colectivos y en particular su derecho de huelga, lo que se ha estado argumentando en el cuerpo de esta tesis.

De conformidad con nuestros argumentos el Licenciado José Bévulos declara: "La inclusión del trabajo bancario en el marco laboral citado, no corresponde a la naturaleza del servicio, se hizo con el afán de limitar su derecho de huelga dado lo difícil que resulta configurar las causas de procedencia de la misma en el ámbito burocrático" (46).

Está claro, entonces, que no hubo otro motivo para incluir al trabajo bancario en el Apartado B del artículo 123 Constitucional, que el de limitar sus derechos colectivos.

Nuestra opinión sobre esta cuestión, apoya a la creación de un nuevo Apartado en el artículo 123, para regular los derechos de los trabajadores bancarios, debido a la importancia de la actividad bancaria o en su defecto, que este artículo no contenga apartados y todos los trabajadores se rijan por una misma Ley Laboral, la cual contenga capítulos especiales si es necesario.

4.3 Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del artículo 123 Constitucional.

El Reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares sigue vigente para:

Instituciones de Fianzas.

(46) Bévulos, José. Constitución y Derecho del Trabajo, Editorial Porrua S.A., México 1986, páginas 295.

- . Almacenes Generales de Depósito.
- . Arrendadoras Financieras.
- . Uniones de Crédito.
- . Banco Obrero S.A.
- . Banco del Ejército, Fuerza Aérea y Armada S.A.
- . City Bank N.A.
- . Instituciones de Seguros.
- . Oficinas de Representación Extranjera.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional publicada en el Diario Oficial, el 30 de Diciembre de 1983, vigente a partir del 1º de Enero de 1984, será aplicable a:

- . Sociedades Nacionales de Crédito.
- . Instituciones Nacionales de Crédito.
- . Banco de México.
- . Patronato del Ahorro Nacional.

Es ineludible entonces hacer un análisis de esta Ley, ya que del Reglamento de Trabajo Bancario, se hizo en su oportunidad.

Esta Ley surgió con el propósito de perfeccionar el marco jurídico regulador de las relaciones laborales de las Instituciones bancarias estatizadas.

Al incluir al trabajador bancario al Apartado B, del artículo 123 Constitucional, surgió un nuevo problema ya que la Ley Reglamentaria de este Apartado, que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no podía ser aplicada a ellos, debido a la naturaleza y diferencia en cuanto al trabajo desempeñado y a la relación laboral, de ahí la promulgación de la Ley de Trabajo Bancario.

Antes de realizar el análisis del capitulado de esta Ley, diremos qué, contienen noticas tan particulares que prácticamente sitúa al trabajador bancario en un régimen de excepción, como el que siempre tuvo con el Reglamento Laboral Bancario.

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

CAPITULO PRIMERO. Disposiciones Generales.

Artículo 1º.- Este declara que esta Ley es aplicable y de observancia en toda la República Mexicana para las Instituciones que prestan el servicio público de la banca y crédito, Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional, lo cual nos indica su carácter federal.

Artículo 2º.- Prevee el nombramiento, como el acto en virtud del cual se establece la relación laboral y los trabajadores desempeñan sus labores, además en cuanto a la ocupación de vacantes y puestos de nueva creación, el Sindicato puede proponer candidatos los cuales deberán pasar por el proceso de selección correspondiente, este es un artículo innovador, como lo son todos los referentes al sindicalismo y a los derechos colectivos.

Artículo 3º.- Establece como trabajadoras de confianza los siguientes:

- . Directores Generales y Subdirectores Generales.
- . Directoras y Subdirectoras Adjuntas.
- . Directores y Subdirectores de División o de Área.
- . Gerentes, Subgerentes y Jefes de División o de Área.
- . Subgerentes Generales, Gerentes, Secretarías de Gerentes y de sus superiores.
- . Contadores Generales, Contralores Generales.
- . Cajeros y Subcajeros Generales y
- . Representantes legales y Apoderados Generales.

Además, conforme al catálogo general de puestos, a los que administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general, así como también, quienes desempeñen funciones de dirección, inspección, fiscalización, vigilancia, investigación científica, asesoría, consultoría de carácter general.

Este artículo prácticamente le dá el carácter de trabajador de confianza a todos los trabajadores de un Banco, ya que el de categoría más baja en determinados momentos realiza alguna de las actividades descritas en él, es decir todos los empleados bancarios independientemente del puesto que ocupen pueden realizar alguna o varias de esas actividades, además resalta la intervención del Sindicato en la formación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos conjuntamente con la Institución.

Artículo 49.- Define a los trabajadores de base por exclusión, es decir, serán de base los que no sean de confianza, en la práctica con respecto a esta situación los Sindicatos de cada Banco o Institución, negocian con las mismas, hasta que categoría se le considera de confianza, para que puedan considerárseles de base a las demás categorías y puedan ser sindicalizados los trabajadores que ocupen estas últimas. Otorga también la base a trabajadores con permanencia de 12 meses, y para el caso de separación sin causa justificada, les dá la opción de la reinstalación o la indemnización de tres meses de salario y veinte días por año de servicio, a los trabajadores de confianza, les niega el derecho de la reinstalación y en esta misma disposición se menciona que, los Directores Generales, son nombrados y removidos por el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 5º.- Dispone que son aplicables las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al trabajo bancario, respecto:

- . Del Escalafón.
- . De la Organización Colectiva de los trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo.
- . Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo.
- . De los Medios de Apremio y de la Ejecución de laudos.
- . De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones.

Las normas de aplicación supletoria son:

- . Ley Federal del Trabajo.
- . Código Federal de Procedimientos Civiles.
- . Leyes del orden común.
- . La costumbre.
- . El uso.
- . Principios Generales de derecho y
- . La equidad.

En cuanto a derechos de Seguridad Social y Vivienda, son sujetos a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, respectivamente, prestaciones que también reciben los trabajadores sujetos al Apartado A del artículo 123 Constitucional, con lo que vemos una influencia clara de la Ley Federal del Trabajo y existe una contradicción en cuanto a las prestaciones que en este orden da la Ley Burocrática.

Artículo 6º.- Previene que mantendrán sus dere-

chos, beneficios y prestaciones que sean superiores y se hubieren otorgado con anterioridad, las que se consignarán en las Condiciones Generales de Trabajo, lo que concuerda con lo que dicho por el Licenciado José López Portillo, en su último informe presidencial, referente a que los derechos de los trabajadores bancarios serían respetados.

CAPITULO SEGUNDO. Días de Descanso, Vacaciones y Salario.

Artículo 7º.- Señala los días de descanso obligatorio, atendiendo a la Ley Federal del Trabajo y a los que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional Bancaria. A este respecto el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, estipula como días de descanso obligatorio:

- I.- El 1º de Enero.
- II.- El 5 de Febrero.
- III.- El 21 de Marzo.
- IV.- El 1º de Mayo.
- V.- El 16 de Septiembre.
- VI.- El 20 de Noviembre.
- VII.- El 1º de Diciembre de cada seis años, cuando correspondá a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. Y
- VIII.- El 25 de Diciembre.

Artículo 8º.- Señala que los trabajadores bancarios descansarán 2 días a la semana y estos días serán ordinariamente los Sábados y los Domingos, los que trabajen esos días, recibirán una prima del 25% sobre el salario diario que corresponda.

Establece también el salario doble para los tra

bajadora que presten sus servicios en días de descanso, sin disfrutar de otros en substitución, este salario es independiente del que corresponda por el de descanso, así como del tiempo que comprende el servicio prestado dentro de los límites de la jornada obligatoria.

Cuando se hubiera trabajado en día de descanso en forma continua, se disfrutarán los días con que aquellos se sustituyan, también en forma continua.

Artículo 9º.- Concede vacaciones, de acuerdo al número de años en servicio:

1 a 10 años	20 días de vacaciones
11 a 15 años	25 días de vacaciones
16 en adelante	30 días de vacaciones

Las vacaciones se podrán disfrutar durante los seis meses al vencimiento de cada año de servicio, no son acumulables, no podrán compensarse con remuneraciones, el derecho prescribe en un año a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicio, se disfrutarán en un solo periodo y excepcionalmente en dos periodos, se fijarán, atendiendo a un programa anual no perjudicando las labores, solo se modificarán con acuerdo de la Institución y del trabajador, la prima vacacional será del 50% del salario que corresponda al número de días laborales que comprenda el periodo vacacional; se dará una remuneración proporcional por este concepto al trabajador con antigüedad menor a un año de servicio en caso de terminación de la relación laboral.

Consideramos que este artículo tiene clara influencia del artículo 20, del Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organiza-

ciones Auxiliares, que regía antes de la estatización bancaria.

Artículo 10.- Maneja el salario mínimo bancario que será 50% mayor al salario mínimo general que fija en localidad, mismos términos del artículo 11 del Reglamento Laboral de Trabajo que regía anteriormente.

Artículo 11.- Prescribe que los salarios y tabuladores se formularán por las Instituciones, atendiendo a sus necesidades particulares, los que serán aprobados por la Comisión Nacional Bancaria, conforme a la calidad, cantidad y responsabilidad del trabajo y a las condiciones generales de la localidad, es una transcripción exacta del artículo 10 del Reglamento Bancario de 1972.

Artículo 12.- Maneja el sistema de retribución adicional a los salarios, por antigüedad, tomando en cuenta el día de ingreso, de cinco años en adelante se le retribuirá con el 2% anual sobre el salario mínimo mensual que fija la localidad, éste se incrementará en el mismo porcentaje hasta los cuarenta años por cada 5 años, se pagará en la nómina en forma quincenal y formará parte del salario del trabajador y deberá considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan.

Artículo 13.- Trata sobre los descuentos a los salarios de los trabajadores, los cuales están prohibidos, salvo en los casos siguientes:

a) Pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

b) Pago de deudas contraídas con la Institución por concepto de anticipos de salario, pagos erróneos o en exceso, pérdidas o averías causadas por negligencia.

la cantidad exigible no podrá ser mayor de un mes de salario del trabajador. El monto de los descuentos no puede ser mayor de al 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva.

c) Pago de deudas contraídas por prestaciones a que tenga derecho de acuerdo con la Ley, los descuentos a los salarios mensuales no excederán de 30% o del 40% si incluye créditos hipotecarios o pagos a terceros por créditos derivados de las prestaciones económicas y la seguridad social.

d) Pago de abonos para préstamos del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en entidades u organismos públicos o en las Sociedades Nacionales de Crédito.

e) Si la vivienda es del INFONAVIT, entidades u organismos públicos o Sociedades Nacionales de Crédito, se descontará el monto que determinen las leyes, para cubrir gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional, los que deberán ser aceptados por el trabajador.

f) Pago de cuotas sindicales.

Artículo 14.- Consagra el aguinaldo y tiene derecho a recibirlo los que hubieran prestado un año completo de servicio, que será de cuarenta días de salario percibido en ese año, por lo menos, se cubrirá antes del 10 de Diciembre de cada año.

Los que no hayan laborado el año completo recibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Esta es una de las prestaciones que a partir

de la estatización bancaria se aumentó en favor y en beneficio del trabajador bancario.

CAPITULO TERCERO. Seguridad Social y Prestaciones Económicas.

Artículo 15.- Establece como obligaciones de la Institución:

- Proporcionar a los trabajadores medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos.
- Dar facilidades para el desarrollo de su cultura en general y física, así como sus facultades artísticas.
- Los trabajadores tienen derecho a recibir capacitación y adiestramiento para elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo, ello de conformidad a los programas que elaboren las Instituciones de acuerdo a sus posibilidades presupuestales y aprobados por la Comisión Nacional Bancaria.

Artículo 16.- Atendiendo a la antigüedad y de acuerdo con las condiciones generales de trabajo, tendrán derecho a obtener:

- Préstamos a corto plazo para atender necesidades extraordinarias.
- Préstamos a mediano plazo para la adquisición de bienes de consumo duradero, entre los que se encuadran todo tipo de bienes muebles.
- Préstamos con garantía Hipotecaria o Fiduciaria,

para ayudar a resolver el problema de la vivienda.

Las prestaciones antes señaladas ya se encuentran en el Reglamento Laboral Bancario en su capítulo de prestaciones económicas.

Artículo 17.- Otorga los beneficios que establece la Ley del Seguro Social a los trabajadores pensionados y a los familiares derecho-habientes:

- Seguros de riesgos de trabajo.
- Seguros de enfermedades y maternidad.
- Seguros de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, y muerte.
- Guarderías para hijos de asegurados.
- Ayuda para gastos de matrimonio.

El Instituto Mexicano del Seguro Social satisfará estos beneficios en los términos del convenio de subrogación de servicios y en lo que éste no prevé, lo harán las Instituciones.

Las instituciones otorgarán a los trabajadores:

- Una pensión vitalicia de retiro, complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, conceda el I.M.S.S.
- El pago de un 50% más, de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en los casos de incapacidad por riesgos de trabajo por invalidez, si el si-

nuestro se realizara estando el trabajador al servicio de la Institución.

- Prestaciones relativas o pagos por defunción y gastos funerarios, a personas designadas conforme a lo previsto en las Condiciones Generales de Trabajo, en los casos de fallecimiento de trabajadoras o pensionados.

- Para recibir estas prestaciones no será necesario el juicio sucesorio.

Las Instituciones tendrán los mismos derechos que la Ley de la materia concede al I.M.S.S. por cuanto a las prestaciones que otorgan en substitución de éste.

Artículo 18.- Da vida a las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales establecen los beneficios de carácter económico, social y cultural de los trabajadores, sus requisitos y características.

El Sindicato podrá opinar y sus ideas se tomarán en cuenta por la Institución.

Las Condiciones Generales de Trabajo, serán presentadas a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y sometidas a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto, con esta disposición estamos totalmente en desacuerdo ya que las condiciones generales de trabajo son ordenamientos laborales y no tienen por que ser aprobados por autoridades administrativas, sino por autoridades laborales, en este caso, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues si fueron incluidos en el Apartado B del artículo 123 Constitucional es este Tribunal donde deben depositarse, tal como lo señala la fracción V del artículo 124 de la Ley Burocrática.

CAPITULO CUARTO. Suspensión, cese y terminación de los nombramientos.

Respecto a la suspensión, cese y terminación de los nombramientos fué visto en el Capítulo Tercero de esta tesis.

CAPITULO QUINTO. De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

Artículo 23.- Habla de que la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, está formada por aquellos sindicatos que así lo quieran, esta será la única central reconocida.

Artículo 24.- Prevee la supervisión que en cualquier tiempo podrán realizar la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional Bancaria para hacer cumplir las obligaciones que la presente Ley impone a las Instituciones, no estamos de acuerdo con este artículo, ya que sostenemos el mismo criterio, en cuanto a que al ser esta una Ley Laboral su aplicación debe ser vigilada por una autoridad laboral y no por una autoridad administrativa.

Como última conclusión diremos que esta Ley Reglamentaria acogió muchos principios del Reglamento de Trabajo Bancario y además principios de la Ley Federal del Trabajo como el salario, prestaciones económicas, sociales y culturales, las vacaciones y la intervención de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en cuestiones laborales y solo cuenta con algunas innovaciones referentes a los derechos colectivos, remitiéndonos a la Ley Federal de los Trabajadores del Estado y por lo tanto limitándolos, por lo que opinamos que el trabajador bancario

todavía es sujeto de un régimen de excepción, como antes de la estatización bancaria.

CAPITULO QUINTO

LOS TRABAJADORES BANCARIOS Y SU DERECHO DE HUELGA

5.1 Los trabajadores bancarios y su derecho de huelga.

Ante la evolución de nuestras Instituciones de derecho, la dinámica social, económica y política, quisiéramos resaltar un tema de relevancia actual, que los grandes autores y juristas, han hecho a un lado, muy poco se ha escrito o casi nada, respecto a la huelga en el ámbito laboral bancario.

En esta investigación hemos visto algunos antecedentes de la huelga y del trabajo bancario y es en este capítulo en que hablaremos de este derecho, que el trabajador bancario logró, no por su lucha social, jurídica o económica, sino por las políticas que el gobierno federal llevó a cabo para librar la tremenda lucha que hasta esta fecha se sigue, en contra de la crisis económica por la que atraviesa el país.

Para entender como es el derecho de huelga en el ámbito laboral bancario, analizaremos comparativamente cuatro países que guardan cierta similitud con México.

a) Argentina. En este país el constituir libremente asociaciones profesionales, sindicatos o uniones de trabajadores es un derecho constitucional, el derecho de huelga es un derecho limitado legalmente para los trabajadores de empresas u organismos del Estado que presten servicios públicos. La Ley Número 17183 del 23 de Febrero de 1967, faculta a dichas empresas u organismos del Estado para intisar a su personal al cese de las medidas de fuerza dispuestas por su sindicato o por la asociación profesional que los representa, cuando estas medidas dia-

minuyan la eficiencia del servicio, lo entorpezcan o lo interrumpen, el personal entonces, tiene la obligación de normalizar la prestación de sus servicios dentro de las veinticuatro horas de realizada la intimación, apercibidos de ser sancionados incluso con la cesantía.

Conforme a esto, la Ley Número 17192, relativa al servicio civil de defensa, faculta al poder ejecutivo para reclutar a todos los habitantes mayores de catorce años en casos de emergencia, lo que ha afectado al personal ferroviario, petrolero y bancario.

Podemos señalar entonces, que en la República Argentina la huelga para empleados bancarios, no está permitida.

b) Brasil. En este país, el gobierno decretó el 4 de Agosto de 1978, la prohibición de huelga para los trabajadores de servicios públicos y en actividades esenciales para la seguridad nacional, dentro de estas actividades, está la bancaria, aquellos empleados que participan en una huelga, cometerán falta grave y pueden ser sancionados con amonestaciones, suspensiones y despidos, a reserva de las sanciones aplicables en materia penal, como podemos observar, este derecho todavía es más restringido para el sector bancario.

c) Ecuador. Aquí encontramos una legislación laboral más consecuente con el derecho de huelga, su Constitución, en el artículo 185, inciso G, garantiza el derecho sindical de patronos y de trabajadores, nadie puede ser obligado a sindicalizarse y solo los empleados públicos como tales no pueden formar parte de sindicatos, el inciso I de este artículo, reconoce el derecho de huelga de los trabajadores y el paro a los patronos, los traba-

ladores de empresas e Instituciones públicas en cuanto al derecho de huelga, tienen que reunir requisitos de una reglamentación especial.

El Código de Trabajo en su artículo 436 contempla la libertad de asociación sin autorización previa para sindicatos y asociaciones profesionales.

El artículo 483 de este ordenamiento, reconoce el derecho de huelga, el artículo 503 maneja el derecho de huelga en las empresas que prestan servicios de interés social o público, facultando al Tribunal de Conciliación y Arbitraje o a la autoridad de trabajo, que conozca el pliego de peticiones, a fijar un número de trabajadores que deberán continuar sus labores para no suspender los servicios, esto se hará de manera obligatoria por parte de dichas autoridades.

Para los Bancos, señala que no pueden suspender sus labores intempestivamente y fija algunos requisitos para que puedan llevar a cabo ésta, como: notificar al inspector de trabajo o al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con 10 días de anticipación a la declaración de huelga y que algunos trabajadores continúen con las labores a efecto de no suspender el servicio.

En este país el derecho de huelga del trabajador bancario es reconocido aun y cuando tienen que reunirse algunos requisitos.

d) España. La Constitución Española, en su artículo 28, reconoce la libertad sindical limitándolo, solo en cuanto a las fuerzas armadas e instituciones y cuerpos militares, reconoce el derecho de huelga como un instrumento de defensa del trabajador.

El Real Decreto -Ley Número 17, del 4 de Marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo dice, que el acuerdo de declaración de huelga será comunicado al empresario afectado y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores, lo cual debe hacerse por escrito y notificando cuando menos con cinco días de anticipación a la fecha de iniciación, si la empresa presta un servicio público, se hará por lo menos con diez días naturales de anticipación. Los representantes de los trabajadores harán la publicidad necesaria a la huelga para que sea conocida por los usuarios del servicio, la Inspección de trabajo podrá ejercer la función de mediación desde el momento en que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto. El gobierno podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, atendiendo al perjuicio grave de la economía nacional, lo que limita en alguna forma este derecho.

Hemos visto que debido a la importancia de la actividad bancaria en la economía y estabilidad de los países el derecho de huelga se restringe, limita o sujeta a los intereses del Estado.

En nuestro país, la banca es un servicio público de gran importancia y con injerencia en muchas de las actividades económicas del país, por lo que la huelga en este sector, produciría, el retiro masivo de recursos, ya que los cuentahabientes tendrían el temor de no contar con forma oportuna con estos recursos derivados de sus operaciones bancarias, para la satisfacción y cumplimiento de sus necesidades y obligaciones contraídas.

Al haber un retiro masivo de recursos, la institución bancaria en conflicto, puede quedar descapitali-

zada y por ello, quedar insolvente y sin liquidez para realizar los pagos respectivos o para cubrir la totalidad de los retiros, situación que se agravaría si fueran más las instituciones bancarias en conflicto, esto traería como consecuencia la insatisfacción y el enojo del público inversionista y ahorrador que en determinado momento podría manifestarse de un modo violento.

Lo anterior, puede degenerar en problemas tan graves, como la fuga de capitales hacia bancos extranjeros descapitalizando a la nación.

En forma más específica, algunas personas físicas y morales realizan operaciones como el pago a sus acreedores, pago de nóminas y pago y cobro de otros servicios de gran variedad a través de servicios bancarios, por lo que la huelga traería consecuencias nefastas para aquellos usuarios cuyas actividades comerciales, industriales, agropecuarias, financieras y otras en general estuvieran apoyadas en servicios bancarios.

La historia mundial nos ha enseñado, como el derecho de huelga, ha pasado por diversas etapas, todo lo mencionado es parte de la lucha que la huelga libra por instituirse como un derecho pleno de todo trabajador, su función y carácter proteccionista y reivindicatorio la señala como el mejor instrumento de lucha que el trabajador tiene para obtener y recobrar la plusvalía de su trabajo y la supresión de la explotación del hombre por el hombre, la huelga pretende el equilibrio económico, social, jurídico y político del capital, el estado y el trabajo.

Por todo esto, nos preguntamos, ¿Es el Derecho Huelga del trabajador bancario un derecho supeditado a factores políticos, económicos y sociales del país? Obvia

mento, la respuesta es Si; sin embargo, debemos recordar que todos nuestros derechos y obligaciones son concepciones jurídicas, que surgen de la idea de justicia e igualdad, para un mayor entendimiento social y un mejor nivel de vida, por lo mismo, pensemos sobre este tema que lejos de verse de una manera pesimista y drástica lo ya señalado debe buscarse una solución que beneficie a todos, y al trabajador bancario, sobre todo.

El derecho de huelga, es un instrumento de defensa, es un derecho del trabajador bancario, que debe hacer valer si se violan sus derechos y garantías, pensemos que aun y cuando es el Estado, quién en estos momentos ostenta el carácter de patrón en la relación laboral bancaria, los trabajadores no deben intimidarse, en nuestra concepción se debe utilizar este derecho, pues el desequilibrio económico entre el trabajador, el Estado y el capital, es latente.

Ante la crisis actual, son los trabajadores y entre ellos los trabajadores bancarios los que llevan el mayor peso, la crisis no fué originada por el sector laboral sino por las malas políticas económicas del Estado y por la falta de solidaridad del sector industrial, empresarial y comercial, es decir, por el sector capitalista, como podemos ver, en la realidad los capitalistas son cada vez más fuertes y los burócratas y las clases dominantes tienen más poder y más injerencia en las actividades económicas del país, solo los que viven de su trabajo ven cada día como su nivel de vida y sus posibilidades de mejorarlo son menores, pues los salarios siempre van muy por debajo del precio de los artículos de primera necesidad, de los bienes de consumo y de los servicios, su salario ha perdido su poder adquisitivo.

Como el derecho de huelga es un derecho de defensa del trabajador bancario, concluimos que debe ser un derecho que pueda ejercitarse, por lo mismo, cuando vemos las normas que lo rigen nos daremos cuenta como es necesario que el legislador lo regule de una manera más específica y concreta y no dejarlo al amplio criterio e interpretación de los tribunales.

3.2 Concepto de Huelga y sus requisitos.

Hasta el momento ya sabemos el desarrollo histórico de la huelga, por lo tanto, nos toca ver cual es el concepto que nos dan las leyes y los autores.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 259 la definió como "la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

La Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente, en su artículo 440 dice que es "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Para estos efectos la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores en defensa de sus intereses comunes, por lo que el sindicato se toma como una coalición permanente.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el artículo 92, declara que la huelga "es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y términos que la Ley establece".

El jurista argentino Ernesto Krotschik la con-

ceptualiza como "la abstención o suspensión concertada y solidariamente ejecutada de la prestación de trabajo, por parte de un número considerable de trabajadores por un motivo determinado" (47).

El maestro Mario de la Cueva, la define como "la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad" (48).

Conforme a lo que el maestro Mario de la Cueva sostiene de la huelga, no solo es la suspensión concertada del trabajo, sino que pretende la creación de normas de trabajo de la empresa o establecimiento, con el objeto de que se cumplan de acuerdo con lo pactado y que servirán para transformar las estructuras políticas, económicas, sociales y jurídicas, nosotros respecto a la huelga bancaria, opinamos que el trabajador bancario puede utilizar este instrumento de defensa y de lucha para lograr una legislación laboral acorde con su realidad e importancia.

147) Brazauskis, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo II. Cuarta Edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina 1981, página 201.

148) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Editorial Perrea S.A. México 1975, página 188.

El maestro Neator de Buén sostiene que la huelga "es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo" (49). Esta definición considera que el hecho de suspender labores es una finalidad inmediata de la huelga que persigue presionar al patrón y así obtener un propósito colectivo.

El Licenciado Jesús Castorena, señala que la huelga "es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o de un establecimiento para defender las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores" (50).

Considerando a las definiciones anteriores, desde nuestro punto de vista, la huelga observa las siguientes fases:

- 1.- La suspensión de labores en forma temporal.
- 2.- Que se lleve a cabo por una coalición de trabajadores o un sindicato.
- 3.- Que debe llevarse a cabo por la mayoría de los trabajadores pertenecientes a dicha coalición o sindicato.

(49) Sr. Deán Larrea, Neator. Ortega del Trabajo, tomo II. México Edición, Editorial Faros S.A. México 1961, página 84.

(50) *ib. cit.*, página 86.

- 4.- Mediante ella se defienden intereses de clase de los trabajadores.
- 5.- Debe ajustarse a los requisitos legales.
- 6.- Su objetivo, lograr el equilibrio entre los factores de la producción, que a nuestro juicio es una situación de paz social entre trabajadores, patronos y Estado cuando este ocupa el lugar del patrón.

Como hemos recordado, la huelga en sus primeras manifestaciones, constituía la comisión de un delito en el caso de que se produjeran actos violentos con motivo de ella, lo que aprovechó el porfirismo para aplicar su política represiva en contra de los trabajadores, si ejercitaban este derecho, el Código Penal de 1871, en su artículo 334, prescribía "se impondrá de ocho días a tres meses y multa de 25 a 500 pesos a los que fomen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Atendiendo a este artículo en algunos casos podía celebrarse la suspensión concertada de labores en una empresa, pero si provocaba daños podía ser sancionada como delito, lo que era más viable. De la concepción delictuosa de la huelga se llegó a la idea de que era un hecho jurídico o sea un simple fenómeno humano productor de consecuencias de derecho, el hecho jurídico se produce independientemente de que concorra o no la voluntad.

Al respecto, sobre hecho jurídico, el maestro Rafael Rojas Villegas, considera que existe "cuando por un acontecimiento natural o por un hecho del hombre, en

el que no interviene la voluntad de originar consecuencias de derecho se originan, no obstante éstas" (51).

Lo anterior, se debe en cuanto a que la naturaleza jurídica de la huelga, se consideraba que los trabajadores al suspender labores no tenían la voluntad de originar consecuencias de derecho, y por lo mismo se le encuadró como hecho jurídico.

A principios de nuestro siglo con la regulación jurídica de la huelga, su concepción como un derecho social transformó su calificación legal dándole el carácter de acto jurídico, los autores y aun el legislador, le dieron elementos, el consentimiento lo encontraron en la voluntad de los trabajadores y la coalición y el objeto lo ubicaron en los fines de la huelga.

Los actos jurídicos son "aquellos hechos voluntarios ejecutados con la intención de realizar consecuencias de derecho" (52), sus elementos esenciales son el consentimiento y el objeto, sostenemos que éste no es aplicable a la huelga por lo siguiente:

La huelga es la suspensión concertada de las labores de una empresa o de una Dependencia del Estado, en lo que nos ocupa de una Institución Bancaria, atendiendo a la constitución y a las leyes de trabajo, la huelga es la facultad de los trabajadores de suspender las labores.

(51) Sajina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil, Tomo I. Océano México (Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1981, páginas 118.

(52) *Ibid.*, ib.

El derecho de huelga, es entonces, un derecho subjetivo de cada trabajador, derivado del derecho objetivo, que son las leyes existentes, que conlleva el sello colectivo, es decir, cada trabajador tiene la facultad de intervenir en la formación y en las actividades de una coalición o de un sindicato y emitir o no un voto aprobatorio para ejercitar este derecho; pero debemos recordar, que para ejecutarlo se requiere la acción colectiva de la coalición o sindicato y así alcanzar los fines colectivos propuestos.

Por lo anteriormente expuesto, nos permitimos señalar, desde nuestro punto de vista, la huelga es un derecho subjetivo de aplicación colectiva y un instrumento de lucha de la clase trabajadora, de ahí que, los trabajadores bancarios deben mediante este instrumento luchar por mejorar sus condiciones y sus relaciones laborales.

Al quedar el trabajo bancario integrado al Apartado B del artículo 123 Constitucional, el derecho de huelga de este sector, se rige por lo dispuesto en la fracción X de este Apartado y en el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para que se pueda realizar una huelga de trabajadores bancarios se deben agotar los requisitos de la fracción X del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que estipula "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo hacer uso del derecho de huelga, previo cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra".

También el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé que "Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado B del artículo 123 Constitucional".

Cabe preguntarnos ¿Qué debemos entender por una violación general y sistemática de los derechos?, como se puede ver se dá mucho margen para el criterio del Tribunal, consideramos absurdo la idea de que en alguna ocasión se violen de manera general y sistemática las catorce fracciones del Apartado B del artículo 123 Constitucional, así como las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado aplicables al trabajo bancario y los veinticuatro artículos de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que en la Ley Reglamentaria del Trabajo Bancario, esto hace del derecho de huelga una falacia para estos trabajadores.

Por todo lo expuesto proponemos las siguientes reformas:

A) Se reforme la fracción X del Apartado B del artículo 123 Constitucional y el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de manera que señalen casos específicos y concretos para poder hacer uso de éste derecho, como:

- 1.- Obtener de la Institución, Condiciones Generales de Trabajo más favorables.
- 2.- Exigir el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo, si han sido violados sus preceptos por la Institución de manera total o parcial.

- 3.- Para Instituciones que tengan derecho a reparto de utilidades, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre este. (Como el caso de las Instituciones Bancarias).
- 4.- Exigir aumento de salarios si estos no son suficientes para cubrir sus necesidades económicas.

B) Como los trabajadores bancarios tienen características diferentes a los demás trabajadores burocráticos, su regulación en cuanto a sus derechos colectivos y derechos de huelga, deben adicionarse a la Ley Laboral de estos, es decir, a la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis, del Apartado B del artículo 123 Constitucional y en cuanto al derecho de huelga observar las disposiciones concretas del inciso anterior.

C) Como hemos visto, el trabajo bancario se situaba de mejor manera, en el Apartado A del artículo 123, pero al ser ubicado en el Apartado B, del artículo 123, nos hace suponer que todos los trabajadores y todo el trabajo en determinado momento, puede tener las mismas características, entonces, sugerimos la promulgación de una Nueva Ley Federal del Trabajo que rija a todos los trabajadores sin distinción de condiciones sociales y por lo tanto reformar el artículo 123, desapareciendo el Apartado B, es decir, que no tenga apartados.

D) Como el Trabajo Bancario tiene características sumamente específicas y diferentes, desde nuestro punto de vista, a otro tipo de trabajadores, y dada la importancia que en el sector financiero y en la vida económica del país tiene la actividad bancaria, se debió legislar de manera independiente, es decir, crear otro Apartado en el artículo 123 y de éste una Ley Reglamentaria.

E) Como los trabajadores bancarios, son empleados de las Instituciones y Sociedades Nacionales de Crédito y el Apartado A del artículo 123 Constitucional, rige entre otros, a los empleados sin hacer distinción de ningún tipo, consideramos que cabría la posibilidad de incluirlos en este Apartado y en la Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto relativo a los trabajos Especiales.

Las propuestas anteriores se hacen con el fin de que el derecho de huelga de los trabajadores bancarios sea un derecho ejercitable y no nada más un derecho plasmado en un ordenamiento jurídico, como actualmente se encuentra en la Ley Burocrática.

El artículo 99, de la Ley Federal del Trabajo de los Trabajadores al Servicio del Estado, menciona los requisitos:

- 1.- Ajustarse a los términos del artículo 94.
- 2.- Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

El primer punto, lo hemos explicado, en cuanto a la segunda fracción, pensamos que debería referirse a las dos terceras partes del Sindicato o coalición de la dependencia respectiva, en nuestro caso de la Institución Bancaria, pues como puede suceder, gran parte del personal puede no estar sindicalizado.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, podrá llevar a cabo un recuento para constatar que las dos terceras partes o más de los trabajadores esté de acuerdo en ejercitar su derecho de huelga.

5.3 Procedimiento de huelga en el ámbito laboral bancario.

Como vimos en el Apartado anterior, es difícil reunir los requisitos que la Ley exige para que el trabajador bancario pueda ejercitar su derecho de huelga.

En cuanto al procedimiento, en el supuesto, de que se hubiesen reunido los requisitos señalados, sería el siguiente:

Primeramente mencionaremos que la autoridad competente para conocer sobre este tipo de conflictos será el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, atendiendo a lo dispuesto por el párrafo primero de la fracción XII, del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que funciona en Salas y Pleno.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se integrará cuando menos por tres Salas, que pueden ser aumentadas si así lo requieren las necesidades. Cada Sala se integra por un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, un magistrado designado por el Gobierno Federal y un tercer magistrado, árbitro que nombrarán los dos primeros y que fungirá como presidente de la Sala, según lo dispuesto en el artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático.

Atendiendo a lo anterior, los trabajadores bancarios no cuentan con un magistrado que los represente ante este Tribunal, debido a que no pertenecen a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, sino a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

En las Entidades Federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que el Pleno considere necesarias y su integración será la misma a la de las ya mencionadas.

El Presidente de la Sala, durará en su cargo seis años, los magistrados representantes del Gobierno Federal y de los trabajadores, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron, además estas Salas contarán con un número de secretarios de acuerdos, actuarios y personal administrativo que sean necesarios según el volumen de trabajo.

El Pleno se integrará por la totalidad de los magistrados de las Salas y un magistrado adicional designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Pleno contará con el personal que sea necesario para atender asuntos de su competencia.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, contará con un Secretario General de Acuerdos y un número de Conciliadores según las necesidades, para prestar, buscar y lograr la conciliación en asuntos de su competencia, éstos serán nombrados por el Presidente del Tribunal e intervendrán dando fé pública de los convenios que las partes celebren debido a la conciliación.

El Tribunal cuenta con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, integrada por un Procurador y un número de procuradores auxiliares que se juzgue necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores, su representación y asesoría es gratuita, tanto el Procurador como los procuradores auxiliares los nombra el Presidente del multireferido Tribunal, con acuerdo del Pleno.

El artículo 124 de la Ley Laboral Burocrática, dispone que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es competente para:

- I.- Conocer sobre los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o una entidad y sus trabajadores.
- II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- III.- Conceder el registro de los sindicatos o en su caso, dictar la cancelación del mismo, lo cual a nuestro juicio es una actividad administrativa.
- IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.
- V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos, lo cual consideramos también como una actividad administrativa.

Las Salas conocerán de los conflictos individuales, detallados en la fracción I.

Corresponde al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, conocer sobre los asuntos y conflictos colectivos, es decir: Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo antes citado y por ende los conflictos colectivos y el procedimiento de huelga por lo que se refiere al trabajador bancario.

Para que proceda una huelga en el sector bancario los trabajadores deberán hacer llegar al Presidente del Tribunal, el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, así como el acta de asamblea en la que se hubiere acordado el movimiento huelguístico.

Confirma lo anterior, el artículo 93 de la Ley de Trabajo Burocrático al prescribir: "Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece la Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas", aquí sostenemos el mismo criterio de que debe referirse a la mayoría de trabajadores que forman parte de la coalición o sindicato que tiene la titularidad en una Institución Bancaria.

El Emplazamiento a huelga es el aviso que dan los trabajadores bancarios al titular de la Institución Bancaria, haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones irán a la huelga, de ello se desprende el inicio del período de pre-huelga.

El Emplazamiento a huelga, con los documentos mencionados, que son, el acta de asamblea en que se acordó el movimiento de huelga y el pliego de peticiones se entregarán al Presidente del Tribunal para que corra traslado al titular de la Institución Bancaria afectada o a quién pueda resolver las peticiones para que en un término de 10 días de su resolución, según artículo 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Estos 10 días son precisamente los que corresponden al período de pre-huelga en donde tanto el trabajador a través de sus sindicatos como el titular de la Institución Bancaria, negociarán atendiendo a las peti-

ciones hechas, con la intervención de los conciliadores del Tribunal, si el titular acepta estas peticiones y satisface las demandas de los trabajadores, podrá evitar el movimiento huelguístico y en caso de que no acceda y no haya arreglo se realizará la suspensión de labores pasados los diez días de plazo.

Al mismo tiempo de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, recibe la documentación, ya mencionada y realizada la notificación correspondiente, dentro de un término de 72 horas, contadas a partir de dicha recepción, deberá resolver si la huelga es legal o ilegal, según haya satisfecho los requisitos legales, de lo que se deduce que la huelga será legal si cumple los requisitos que exige la Ley.

Si se considera legal la huelga, se deberá proceder a la conciliación de las partes ya mencionadas, siendo obligatoria su comparecencia y en caso de que alguna de ellas no comparezca, el Tribunal podrá aplicar medidas de apremio.

Nuestra opinión como hemos sostenido en el cuerpo de esta tesis, es que mientras no se legisle de manera específica y concreta, los requisitos para poder ejercer el derecho de huelga en este sector, difícilmente será calificada de legal una huelga bancaria por la siguiente:

a) La actividad bancaria es primordial para la economía del país y para el sistema financiero.

b) Los trabajadores bancarios cuentan con sueldos y prestaciones económicas, sociales, culturales y deportivas muy superiores a los trabajadores burocráticos y a los trabajadores sujetos al Apartado A del artículo

123 Constitucional, la cual da un margen aun superior para que el Tribunal considere si sus derechos han sido violados de manera general y sistemática.

Aun tomando en cuenta estas dos situaciones no debemos limitar este derecho a otros factores y creemos que ni siquiera el trabajador bancario es retribuido con un salario justo, ya que en la realidad, la mayoría de estos trabajadores gana sueldos mínimos bancarios o sueldos medios, que de ninguna manera van acordes con la realidad y cuya capacidad económica y poder adquisitivo es limitado para vivir de una manera desahogada y por lo mismo siempre viven pidiendo prestado a la Institución y por ésta necesidad, se sujetan a cualquier situación que la Institución imponga.

Por todos estos motivos recalco la importancia de que se maneje casos concretos y requisitos específicos para ejercitar el derecho de huelga por parte del trabajador bancario.

Volviendo al procedimiento de huelga, una vez hecha la declaración de legal de la huelga por parte del Tribunal y agotados los 10 días de plazo otorgados al titular de la Institución Bancaria, si no hay arreglo entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

La huelga solo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Los trabajadores de Instituciones Bancarias Nacionales o de Sociedades Nacionales de Crédito, que funcionen en el extranjero, no puede hacer ningún movimiento huelguístico fuera del territorio nacional y deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos que correspondan.

En caso de suspensión de labores por parte de los empleados bancarios, debido a la calificación de legal de su movimiento de huelga, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores huelguistas que estarán obligados a desempeñar sus labores, a fin de que continúen realizando la prestación del servicio público de la banca y crédito y no se perjudique la estabilidad de las instituciones, de la economía, así como del sector financiero del país y los demás sectores que utilizan sus servicios.

Conveniente es señalar que, la huelga legalmente existente es "la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos" (53).

En trabajo bancario será la suspensión de labores que los trabajadores bancarios sindicalizados realizan de acuerdo a la Ley con el objeto de mejorar y defender sus derechos laborales.

(53) De la Cueva, Pablo. Grupos Huelguistas del Trabajo. Tomo II. Editorial Porra S.A. México 1959, página 267.

5.4 Inexistencia de la Huelga de Trabajadores de la Banca.

La inexistencia de la huelga, nos lleva a pensar que se dará por la falta de alguno de los requisitos legales, sin embargo no es así.

Según el artículo 103 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los 10 días de plazo que se le dá al titular de la Institución Bancaria, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas, para que reanuden sus labores, apercibiéndoles de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en los casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

Este artículo más de proteger al trabajador, parece proteger al Estado y a las Instituciones, lo que nos obliga a pensar, además de todo lo ya analizado, que esta Ley carece del carácter proteccionista y reivindicatorio hacia el trabajador, característica del Derecho Laboral.

En nuestra opinión, para que no se cosca esta falta y se declare inexistente la huelga, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberá comunicar y notificarles a los trabajadores huelguistas sobre dicha falta, pues consideramos que un error de procedimiento no debe estar por encima del fondo del asunto, es decir, la violación de los derechos del trabajador, para el caso de que la huelga haya sido calificada de legal.

5.5 Ilegalidad de la Huelga de los Trabajadores de Instituciones de Crédito.

Sobre ilegalidad sostenezos que es aquello que viola y va en contra de los mandamientos jurídicos.

En el ámbito laboral bancario, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 106 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades que forman la Institución Bancaria, o cuando se decreten los casos del artículo 29 Constitucional, referentes a la suspensión de las garantías individuales, en casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquier otro que ponga a la Sociedad en grave peligro o conflicto.

Si el Tribunal declara ilegal la huelga, prevendrá a los trabajadores de que si suspenden labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión del servicio.

Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieran suspendido sus labores,

Consideramos, que la Ley debe contemplar los casos de provocación, agresión o incitación de que pueden ser objeto los trabajadores, por parte de gente ajena o funcionarios de la Institución, los cuales también deben hacerse responsables y ser castigados si se les comprueban estos cargos.

El artículo 97 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prescribe que los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, cometidas por huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Nuestro criterio es de abrogar o derogar este artículo ya que invade la esfera penal, recordemos que para la última parte de este artículo, se puede aplicar el Código Penal, que marca los tipos legales en que puede encuadrar una conducta ilícita así como las penalidades aplicables.

En cuanto al cese de trabajadores pensemos que debe ser aplicable únicamente a los trabajadores que se les compruebe su participación en los hechos ya descritos.

5.6 Terminación de la Huelga de Trabajadores Bancarios.

El artículo 108 señala las formas de Terminación y son:

1.- Por aveniencia de las partes en conflicto.

Lo que significa el entendimiento de las partes y el acuerdo de voluntades entre la coalición o sindicato y la institución, en cuanto a las peticiones de los trabajadores y las concesiones otorgadas por la institución.

II.- Por la resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de miembros.

III.- Por la declaración de ilegalidad o inexistencia.

Considerábase que éstas dos causas de terminación no solucionan el fondo del asunto, pues aún cuando se presenten, pueden seguir existiendo las violaciones a los derechos de los trabajadores.

IV.- Por laudo de la persona que funja como árbitro o Tribunal, que a solicitud de las partes y de conformidad con estas, se avoque al conocimiento del asunto.

En cuanto a esta última disposición, confiamos en el carácter proteccionista y reivindicador de nuestras Instituciones laborales hacia el trabajador.

La opinión que con respecto al derecho de huelga hemos sostenido en todo el cuerpo de esta tesis, es en el sentido de que el trabajador bancario difícilmente podrá ejercitarla, en caso de que se violen sus derechos laborales y es por lo mismo que proponemos se reformen o deroguen los artículos que de alguna manera limitan su ejercicio, para que en un futuro no muy lejano, se constituya en un derecho pleno y cumpla con su objetivo de ser, un instrumento de defensa, presión y lucha de los trabajadores de Instituciones Bancarias en busca de mejores condiciones de trabajo.

CONCLUSIONES

1.- El trabajo es una actividad que ha acompañado al hombre a través de sus épocas históricas y se ha presentado siempre como herramienta indispensable en el progreso de todos los sistemas socioeconómicos, políticos y jurídicos y en los diferentes modos de producción; por ello, el trabajo en su evolución histórica ha creado formas protectoras del trabajador como las cofradías, asociaciones mutualistas, gremios, etc., hasta llegar a lo que hoy conocemos como coaliciones y sindicatos, así como asociaciones profesionales reconocidas por las leyes.

2.- Las asociaciones de trabajadores desde su creación buscan instrumentos de lucha y defensa con el propósito de mejorar su situación económica, política, jurídica y social, dentro de los cuales consideramos el más importante, la huelga, el cual ha pasado por etapas como la prohibición, tolerancia y el reconocimiento.

3.- Nuestro país fué el primero que en su Constitución consagró los derechos sociales y que hizo de la huelga un derecho de todo trabajador y una institución proteccionista y reivindicadora dentro del trabajo, gracias a su artículo 123.

4.- El trabajador, persona que presta el trabajo, es quién directamente crea la riqueza, en ramas como la industria, el campo, el comercio y el sector financiero en donde encontramos al trabajador bancario, tema central de esta tesis.

5.- La reglamentación laboral bancaria, siempre negó al trabajador bancario sus derechos colectivos consagrados constitucionalmente y con esto el Estado demostró su falta de interés por proteger a este tipo de empleados.

6.- Los Reglamentos de 1937, 1953 y 1972 de manera engañosa prohíben este derecho de huelga, tratándolo de compensar con mejores salarios y prestaciones que a nuestra manera de ver no suplen ese derecho y que además no constituyen de ninguna manera nada extraordinario, ya que el hecho de que el trabajador bancario tenga sueldos y prestaciones superiores a otros trabajadores no significa que se le pague en forma equitativa y justa, puesto que el patrón siempre se queda con la mayor parte de la plusvalía, en este caso hablamos de los particulares que fueron dueños de las Instituciones Bancarias antes de su Estatización.

7.- Con la Estatización de la Banca Privada, la situación laboral de los empleados bancarios cambia, el gobierno reconoce sus derechos colectivos; pero encuadra al trabajo bancario en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución, adicionando la fracción XIII Bis, el 17 de Noviembre de 1982 y posteriormente expediendo la Ley Reglamentaria de dicha fracción el 30 de Diciembre de 1983, la cual en cuanto a los derechos colectivos nos remite a la Ley Reglamentaria del Apartado B, lo que nos demuestra que el Estado tuvo la intención de limitar a este tipo de trabajadores sus derechos colectivos de asociación de contratación colectiva y el derecho de huelga y proteger sus intereses como nuevo patrón.

8.- Debe abrogarse total y definitivamente el Reglamento de Trabajo de los Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, pues actualmente esta vigente para Instituciones de Seguros, Afianzadoras, Uniones de Crédito, Almacenes Generales de Depósito, para el Banco Obrero S.A., para el Banco del Ejército, Fuerza Aérea y Armada S.A. entre otras y recordemos que éste es anticonstitucional e inconstitucional.

9.- Los Sindicatos Bancarios creados bajo la tutela del Apartado B, del artículo 123, no son representativos y además no tiene fuerza para presionar al Estado, con miras a mejorar la situación laboral bancaria, por lo que sostenemos, que se debió crear un Sindicato Unico Nacional y Representativo, que agremiara a todos los trabajadores del sistema bancario nacional.

10.- La llamada Nacionalización de la Banca Privada, fué en realidad una Estatización de esta actividad y una expropiación de los bienes muebles e inmuebles y acciones pertenecientes a dichas instituciones. Hablar de Nacionalización nos lleva a pensar que todos los nacionales de este país pueden ejercer, practicar y prestar el servicio público de la Banca y crédito mediante autorización o concesión del Estado o Gobierno Federal, como sabemos esto ya no es posible y es el Estado quien presta este servicio, por tal motivo sostenemos que el término correcto debe ser Estatización Bancaria ya que es el Estado el único facultado constitucionalmente para prestar este servicio atendiendo a lo dispuesto en el párrafo quinto del artículo 28 de nuestra Norma Suprema.

11.- La huelga es el principal instrumento de lucha y de defensa de los trabajadores y este derecho debe ser pleno, es decir, que se pueda ejercitar en cualquier momento, que se violen flagrantemente los derechos del trabajador bancario, ya que éste no quiere un derecho del cual no pueda hacer uso.

12.- Debe situarse al trabajador bancario, dentro del Apartado A, del artículo 123, en el Título Sexto relativo a los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo y así ejercitar sus derechos colectivos y de huelga, en atención a este ordenamiento, en el supuesto de

que esto tampoco procediera y se dejara al trabajador bancario incluido en el Apartado B del artículo 123, la Ley Reglamentaria de la fracción III Bis, de este apartado, debe de contemplar todo lo referente a sus derechos colectivos y su derecho de huelga y se reglamente de manera específica y concreta sobre todo en lo referente a requisitos para poder ejercer este derecho.

B I B L I O G R A F I A

I.- L I B R O S

- 1.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL.
Derecho Bancario
Editorial Porrúa S.A.
Segunda Edición, México 1983.
- 2.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL.
Legislación Bancaria
Editorial Porrúa S.A.
México 1986.
- 3.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL.
Teoría General del Derecho Administrativo
Editorial Porrúa S.A.
Sexta Edición, México 1984.
- 4.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL.
Derecho Laboral Bancario
Editorial Porrúa S.A.
México 1988.
- 5.- AGUILAR M, ALONSO.
La Nacionalización de la Banca.
Editorial Nuestro Tiempo
Tercera Edición, México 1985.
- 6.- BENSUSAN AREOUS, GRACIELA.
Estudio del Marco Jurídico que apoya a la Organización
Sindical del Trabajo, Modificaciones Precedentes
Editado por INET-STYPS-FOREP
México 1982
- 7.- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO.
Derecho Individual del Trabajo
Editorial Haria S.A.
México 1985.
- 8.- CABANELLA, GUILLERMO.
Compendio del Derecho Laboral
Bibliográfica CHEDA
Argentina 1968.
- 9.- CASTORENA, JESUS.
Manual del Derecho Obrero
Composición Tipográfica para Offset ALL
Sexta Edición, México 1984.

- 10.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR.
35 Lecciones de Derecho Laboral
Editorial Trillas
Tercera Edición, México 1983
- 11.- DAVALOS, JOSÉ.
Derecho del Trabajo I
Editorial Porrúa S.A.
México 1985.
- 12.- DAVALOS, JOSÉ.
Constitución y Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa S.A.
México 1988.
- 13.- DE BUEN LOZANO, NESTOR.
Derecho del Trabajo Tomo I
Editorial Porrúa S.A.
Primera Edición, México 1974
Sexta Edición, México 1986.
- 14.- DE BUEN LOZANO, NESTOR.
Derecho del Trabajo Tomo II
Editorial Porrúa S.A.
Quinta Edición, México 1983
Séptima Edición, México 1987.
- 15.- DE BUEN LOZANO, NESTOR.
Los Trabajadores de la Banca y Crédito, Excepción
Tendenciosa.
Editorial Porrúa S.A.
México 1984.
- 16.- DE LA CUEVA, MARIO.
Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I
Editorial Porrúa S.A.
México 1969.
- 17.- DE LA CUEVA, MARIO.
Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II
Editorial Porrúa S.A.
México 1969.
- 18.- DE LA CUEVA, MARIO.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I
Editorial Porrúa S.A.
Segunda Edición, México 1974
Séptima Edición, México 1981.
- 19.- DE LA CUEVA, MARIO.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II
Editorial Porrúa S.A.
México 1979.

- 20.- GOMEZ GONZALEZ, ARELY.
El Régimen Laboral de los Empleados Bancarios
Editorial Porrúa S.A.
México 1977.
- 21.- KROTOSCHIN, ERNESTO.
Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Volumen II
Ediciones Depalma
Cuarta Edición, Argentina 1981.
- 22.- MUÑOZ RAMON, ROBERTO.
Derecho del Trabajo Tomo II
Editorial Porrúa S.A.
México 1983.
- 23.- PAZOS, LUIS.
La Estatización de la Banca
Editorial Diana
México 1982.
- 24.- NOJIMA VILLEGAS, RAFAEL
Compendio de Derecho Civil Tomo I
Editorial Porrúa S.A.
Décimo Novena Edición, México 1983.
- 25.- SIERRA NOJAS, ANDRES.
Ciencia Política
Editorial Porrúa S.A.
Octava Edición, México 1985.
- 26.- SOFO SOBRIEYRA Y SILVA, IGNACIO.
La Nueva Ley Reglamentaria del Servicio Público de
la Banca y Crédito.
Editorial Porrúa S.A.
Segunda Edición, México 1985.
- 27.- TELLO, CARLOS.
La Nacionalización de la Banca en México
Editorial Siglo XXI Editores
Segunda Edición, México 1984.

II.- LEYES Y REGLAMENTOS

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
(COMENTADA)
Instituto de Investigación Jurídica, U.N.A.M.
México 1985.

- 2.- **LEGISLACION BANCARIA**
Editorial Porrúa S.A.
Trigesimosegunda Edición, México 1987.
- 3.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Séptima Edición, México 1986.
- 4.- **LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**
Editada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de SERFIN S.N.C.
México 1986.
- 5.- **LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION VIII BIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**
Editada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de SERFIN S.N.C.
México 1986.
- 6.- **REGLAMENTO DE TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANISMOS AUXILIARES**
Editado por la Asociación de Banqueros de México
México sin fecha.
- 7.- **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE BANCA SERFIN S.N.C.**
Editada por Banca Serfin S.N.C.
México 1988.
- 8.- **ESTATUTO DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SERFIN**
Editado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de SERFIN S.N.C.
México 1986.

III.- REVISTAS, BOLETINES, APUNTES Y ENCICLOPEDIAS

- 1.- **BARON VIVEROS, MARIA GUADALUPE.**
La Sindicalización de los Trabajadores Bancarios después de la Nacionalización de la Banca Privada.
REVISTA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
No. 133 Sept-Oct. 1984, México D.F.

- 2.- DE LA FUENTE RODRIGUEZ, JESUS,
El Régimen Laboral de los Empleados Bancarios a partir de la Nacionalización
REVISTA MEXICANA DE JUSTICIA
No. 3 Volumen I Jul-Sept. 1983, México D.F.
- 3.- DURAN GUZMAN, ANTONIO,
Apuntes de Derecho Laboral II
México 1985.
- 4.- ESPINOZA GOMEZ, ALVARO,
Problemas surgidos con la Nacionalización de la Banc
REVISTA MEXICANA DE JUSTICIA
No. 3 Volumen I Jul-Sept. 1983, México D.F.
- 5.- MONTES PEÑA, ANTONIO,
Legislación Laboral Bancaria
REVISTA DE INVESTIGACIONES JURIDICAS
Año 8 No. 8 Tomo II, México D.F. 1984.
- 6.- RUIZ PEREZ, TOMAS,
Algunas anotaciones sobre el fundamento Constitucional del Decreto de la Nacionalización Bancaria
REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO
Año 3 No. 14 Sept. 1982-Enero 1983, Toluca, Estado de México.
- 7.- SANTOS AZUELA, HECTOR,
La Sindicalización Bancaria
BOLETIN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO
Año XVIII, Nueva Serie, No. 54 Sept-Dic 1985, México
- 8.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
Introducción al Sindicalismo
México 1987.
- 9.- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA
Real Academia Española
Madrid, España 1970.
- 10.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
Buenos Aires, Argentina 1984.

ESTA TESIS FUE MECANOGRAFIADA POR LA SRITA.
ELENA BARZANALLANA E. CON DIRECCION EN:

CALLE C. MANZANA III # 20
COL. EDUCACION.
TEL. 549- 37- 70.