

EMPLEADOS BANCARIOS

(Decreto que reforma y adiciona el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.— Publicado en el Diario Oficial de fecha 14 de julio de 1972, Tomo CCCXIII, número 12).

El primer reglamento para los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que rige las relaciones laborales de dichos empleados, se publicó en el Diario Oficial de fecha 15 de noviembre de 1937 y lo expidió el Gral. Lázaro Cárdenas en su carácter de Presidente de la República. Fue reformado, para ajustarlo a necesidades sociales más recientes, el 22 de diciembre de 1953, siendo Presidente de la República el Sr. Adolfo Ruiz Cortines y Secretario del Trabajo el Lic. Adolfo López Mateos.

El origen de la nueva reglamentación fue el intento de sindicación de los empleados bancarios, quienes a principios del año pasado formaron organizaciones que pudieran proteger de manera más eficaz sus derechos, habiendo solicitado inclusive el registro de alguna de ellas, el cual les fue negado por las autoridades respectivas, tomándose en consideración que podía correr peligro la economía nacional, al colocar, los sindicatos que se formaran, en situación comprometida a las instituciones de crédito, caso de llegarse a la declaración de un movimiento de huelga o a la formulación de un riguroso contrato colectivo de trabajo. No es motivo de este trabajo la justificación o injustificación de tales argumentos, pero baste aclarar que sirvieron, por lo menos, para buscar una adecuada legislación que regulara de manera más realista y acorde con la situación política que vive el país, las relaciones obrero-patronales de estos trabajadores especiales, a quienes se ha pretendido estimar más como empleados de confianza por la índole de servicio público de que están dotadas sus actividades, que como empleados ordinarios, cuyas funciones no discrepan en mayor grado de los que laboran en cierto tipo de comercios o industrias.

El Reglamento ha sido reformado solamente en aspectos básicos. El primero de ellos, la clasificación del personal de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en dos categorías: permanentes y temporales o eventuales. En el proyecto original se hacía intervenir una categoría inter-

media, el de trabajadores “a prueba” que por fortuna se rectificó, pues le hubiese dado un carácter inconstitucional a la nueva reglamentación, porque ni siquiera la Ley Federal del Trabajo ha aceptado la contratación a prueba. Es conveniente aclarar que el trabajo eventual o temporal sólo se acepta en condiciones específicas y cuando se acredite que lo requiere la naturaleza del servicio contratado o cuando se trate de substituir a otro empleado. De comprobarse la necesidad del puesto, el trabajador eventual o temporal quedará en calidad de trabajador definitivo.

Se incluye una novedad que no contempla nuestro capítulo laboral sobre el servicio público de empleo, el de que la Comisión Nacional Bancaria centralice datos sobre vacantes, puestos de nueva creación y solicitudes de empleo en las instituciones de crédito; el de dirigir a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos vacantes y el de practicar estudios para determinar las causas del desempleo y fijar las bases de una política de pleno empleo, a través de una agrupación que constituyan las propias instituciones crediticias.

Otra novedad la ha constituido, en México, la introducción de la llamada “semana de 40 horas” (artículo 14) considerando el día sábado como un día más de descanso para estos trabajadores. Tal otorgamiento ha servido de apoyo para la exigencia, por parte de otras agrupaciones obreras, del trabajo en cinco días a la semana, para disfrutar de dos días continuos de descanso.

Y una tercera novedad, que sin duda alguna servirá de norma en contrataciones colectivas futuras, lo es el pago de una pensión vitalicia, en función de la edad y del número de años de servicios que cada trabajador tenga, que tiene un mayor alcance que la pensión que actualmente cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social y que no guarda relación con el monto del salario percibido en los últimos años anteriores a la fecha de la jubilación. En este aspecto podemos decir que a los empleados bancarios se les ha asimilado en lo posible el régimen de seguridad social que el Estado Mexicano ha impuesto en relación con los trabajadores a su servicio.

En relación con las ventajas obtenidas en cuanto a las condiciones de trabajo establecidas en esta reglamentación, también constituyen un avance en materia laboral en México, porque en algunos aspectos las disposiciones relativas contemplan prestaciones superiores a las legales, tales mejoras podemos sintetizarlas en los siguientes grupos:

1º La prima del trabajo dominical, o sea cuando por necesidades del servicio el trabajador se vea obligado a prestarlo en días domingo, se extiende al sábado y, para el efecto jurídico correspondiente, al empleado ban-

cario que se le haga trabajar en estos días, se extenderá asimismo el pago de dicha prima. (Art. 15).

2º Las vacaciones se aumentan, por uno a diez años de servicios, a 20 días laborables, o sea cuatro semanas completas de descanso; cuando se tenga más de diez años de servicio, pero menos de quince, las vacaciones incluirán 25 días laborables, o sea cinco semanas completas de descanso; después de quince años de servicios, las vacaciones que disfrutará el empleado bancario serán de 30 días laborables, o sea seis semanas completas de descanso. Consideramos que pocas legislaciones son tan benéficas en este capítulo como la que se comenta. (Art. 20)

3º Se otorgarán a estos empleados los medios necesarios para su superación personal y el mejoramiento de sus conocimientos, mediante: a) becas para cursos orales o por correspondencia; b) becas para seguir cursos en el extranjero; c) establecimiento de centros de capacitación; d) establecimiento de cursos de capacitación; e) establecimiento de bibliotecas; f) organización de cursos, seminarios y conferencias relacionadas con la actividad bancaria; y g) facilidades para ampliar su cultura personal o desarrollar sus facultades artísticas o actividades deportivas. (Art. 22)

4º Pago de sueldo íntegro no sólo en caso de accidente o enfermedades profesionales, sino en caso de accidentes o enfermedades ordinarias hasta por el término de un año. (Art. 23)

5º Para las empleadas que vayan a dar a luz, aparte de la asistencia obstétrica que corresponda, se amplía el plazo de descanso a cuarenta y cinco días hábiles antes del alumbramiento y cuarenta y cinco días después, con pago de salario íntegro, más el pago del importe de un mes extra de sueldo, como ayuda extraordinaria; el pago de una canastilla completa; el de una cantidad para lactancia del bebé hasta cumplir éste seis meses o para cubrir los gastos de una persona que deba cuidarlo durante este periodo (Inciso c Art. 23).

6º Mayores prestaciones económicas que las otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, hasta un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley respectiva. (Art. 25)

7º Préstamos sin cargo alguno cuando no excedan del importe de tres meses de salarios; préstamos para la construcción o adquisición de casas-habitación o para mejorar la que ya se tenga en propiedad, con un interés del 6% anual. (Art. 32)

Se encarga la tutela de los derechos laborales de los empleados bancarios a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, la que continuará con la función conciliatoria que ya le asigna el Reglamento, a través de un procedimiento sencillo y breve, de una sola instancia, en la que las partes podrán

ofrecer pruebas y alegar, dictándose una resolución que puede ser apelada, sin perjuicio de que el trabajador que lo prefiera, podrá tener a su alcance el procedimiento laboral ordinario, acudiendo para tal efecto a los tribunales del trabajo, para dirimir sus contiendas. Consideramos que el avance legislativo que representa esta reglamentación es de gran importancia para el futuro laboral de México.

Lic. Santiago BARAJAS MONTES DE OCA