



Comisión de Fomento Cooperativo y Economía Social

LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 29 de julio de 2013.

Dip. José Isabel Trejo Reyes
Presidente
Comisión de Hacienda y Crédito Público
Presente

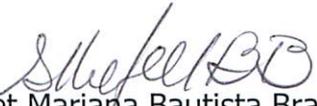
Esta LXII Legislatura se ha caracterizado por reconocer la capacidad de dialogo de la sociedad civil, y en varias de las reformas aprobadas por ésta, la consulta pública ha tomado un lugar relevante en la toma de decisiones de las y los legisladores federales.

En esta ocasión, deseo poner a sus apreciables consideraciones las observaciones a diversas disposiciones de la reforma financiera que tuvo a bien presentar el Titular del Poder Ejecutivo a esta Soberanía. Las observaciones se refieren al trato de las y los trabajadores de las instituciones de Banca de Desarrollo.

Cabe mencionar que las observaciones se encuentran suscritas por María Luisa Velázquez Galicia, Secretaria General del Sindicato Único de Trabajadores de Nacional Financiera, por Luis Ángel Romo Lazo, Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos; y por Miguel Ángel Ramírez García, Secretario de Estudios y Comunicación del Sindicato Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior.

Sabedora del proceso legislativo, y que los tiempos demanda de la atención de la reforma presidencial, me permito solicitarle a tenga a bien considerar recibir en AUDIENCIA PÚBLICA a quienes suscriben la comunicación. La Lic. Velázquez García podría fungir como enlace; y le es posible encontrar en el número: 5616 0514 y 5616 2092.

Confiada de sus atenciones, quedo de usted.


Dip. Alliet Mariana Bautista Bravo
Presidenta



Julio 26, de 2013.

DIP. ALLIET BAUTISTA BRAVO.

**Presidente de la Comisión de Fomento Cooperativo
y Economía Social de la H. Cámara de Diputados.**

Presente.

Los trabajadores de la Banca de Desarrollo, nos dirigimos a usted, como nuestra representante en el Legislativo, de las voluntades que suman y cuentan, para expresarle que valoramos el interés y el esfuerzo para lograr el fortalecimiento de la banca de desarrollo, que le permita cumplir con su función social, eficiencia en su manejo y operación para impulsar y reactivar el desarrollo económico nacional, en un marco de flexibilidad, transparencia y rendición de cuentas.

Como es de su conocimiento, las relaciones laborales de los trabajadores de la banca de desarrollo se rigen por la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De los 24 artículos que integran esta Ley vigente, el Tercero es de capital importancia porque establece los criterios para determinar quiénes son trabajadores "de confianza" y quiénes los "de base", y confiere a las representaciones sindicales la facultad de participar en la formulación, aplicación y actualización del Catálogo General de Puestos, instrumento fundamental de la bilateralidad de las relaciones laborales en nuestras instituciones.

Lamentablemente, dentro de las propuestas incluidas en el paquete de reforma financiera, se pretende modificar la redacción del Art. Tercero de la Ley Reglamentaria mencionada para suprimir la participación de los sindicatos en la elaboración del Catálogo General de Puestos y excluir al personal de confianza de la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo. Estas dos modificaciones, y otras de carácter más puntual que se pretenden introducir en otras disposiciones normativas para alinearlas con los mismos propósitos (Ley de Instituciones de Crédito y leyes orgánicas de las instituciones de banca de desarrollo), atentan contra la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la banca de desarrollo, y cancelan la participación del sindicato en aspectos fundamentales de la relación laboral.

De igual manera, estamos en desacuerdo con la modificación que se pretende realizar a la fracción X, del Art. 42 de la Ley de Instituciones de Crédito con el propósito de otorgarles a los Consejos Directivos de las distintas instituciones la facultad de establecer políticas y bases generales para la contratación de servicios externos. Situación que afectaría la permanencia de los trabajadores quienes podrían ser sustituidos por personal subcontratado, *outsourcing* y otras formas de simulación de la relación de trabajo tendientes a informalizarlo.

Los trabajadores de la banca de desarrollo somos los primeros interesados en que nuestras instituciones se manejen de manera eficiente, con una administración ágil y transparente. Pero esta pretensión no requiere la supresión de derechos laborales fundamentales, sino un conjunto de reglas claras que armonicen los legítimos intereses de los trabajadores con la estratégica misión de sus instituciones. En este contexto, a continuación presentamos propuestas que a nuestro parecer coadyuvarán a alcanzar los objetivos perseguidos por la Reforma Financiera en concordancia con los derechos laborales.

Primero.- Para garantizar la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la banca de desarrollo, la bilateralidad y salvaguardar los derechos de los trabajadores de confianza. **Proponemos:** conservar la redacción vigente de todo el Artículo 3°

de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y dejar sin efecto las modificaciones que, con el mismo propósito, se incluyeron en la Ley de Instituciones de Crédito (Art. 42, Fracc. XIX bis; Art. 43 bis, párrafos primero, segundo y tercero); Art. Tercero Transitorio de la Iniciativa de Decreto y las leyes orgánicas de las distintas instituciones.

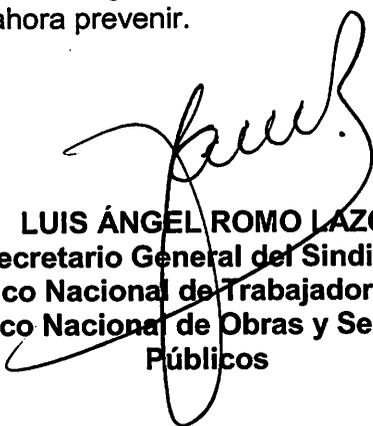
Segundo.- Con la finalidad de conservar y acrecentar la experiencia, la especialización y el profesionalismo del capital humano de la banca de desarrollo. **Proponemos:** conservar la redacción vigente de la fracc. X del Art. 42 de la Ley de Instituciones de Crédito.

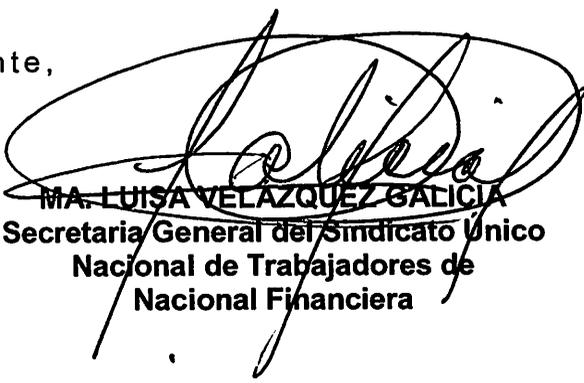
Tercero.- Las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en Nacional Financiera, Banobras y Bancomext establecen con toda claridad que la revisión de este documento que regula las relaciones laborales se realizará a petición expresa del sindicato correspondiente. En concordancia con la anterior. **Proponemos:** incluir al final de la fracc. XIX, Art. 42, de la Ley de Instituciones de Crédito el siguiente párrafo: "La revisión de las Condiciones Generales de Trabajo se hará invariablemente a petición expresa del Sindicato correspondiente".

Cuarto.- Para asegurar la correspondencia plena entre desempeño, resultados, remuneración e incentivos del capital humano de la banca de desarrollo, respondiendo a la política pública de democratizar la productividad. **Proponemos:** instituir en cada una de las instituciones una **Comisión Mixta de Productividad y Evaluación de Desempeño** responsable de habilitar, dar seguimiento, evaluar la correcta aplicación e introducir mejoras a un mecanismo objetivo, profesional y transparente que permita medir el desempeño de los trabajadores, así como su aportación individual y por áreas de trabajo a la consecución de las metas institucionales.

Para los trabajadores de la banca pública, esta Reforma Financiera representa una valiosa oportunidad para fortalecer nuestras instituciones e incrementar sus aportaciones al desarrollo económico nacional, propósito que no debiera afectar los derechos adquiridos de los trabajadores ni generar un conflicto que con estas propuestas y su valiosa intervención podemos desde ahora prevenir.

Atentamente,


LUIS ÁNGEL ROMO LAZO
Secretario General del Sindicato
Único Nacional de Trabajadores del
Banco Nacional de Obras y Servicios
Públicos


MA. LUISA VELÁZQUEZ GALICIA
Secretaria General del Sindicato Único
Nacional de Trabajadores de
Nacional Financiera


MIGUEL ÁNGEL RAMÍREZ GARCÍA
Secretario de Estudios y Comunicación del
Sindicato Nacional Único y Democrático de los
Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior

Nota: Se anexa cuadro comparativo y comentarios del contenido laboral de la Iniciativa de Reforma Financiera.

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

Texto vigente	Propuesta Iniciativa	Propuesta Sindical
<p>Artículo 3°, tercer párrafo. 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.</p>	<p>Artículo 3°, tercer párrafo. Las remuneraciones, jubilaciones, pensiones, derechos, obligaciones y cualquier prestación aplicable al personal de confianza de las instituciones de la banca de desarrollo serán establecidas en los tabuladores y manuales de remuneraciones, jubilaciones, derechos y obligaciones que se establezcan en los términos del artículo 43 bis de la Ley de Instituciones de Crédito, por lo que a dichos trabajadores no les resultarán aplicables las condiciones generales de trabajo de la respectiva institución.</p>	<p>Artículo 3°, tercer párrafo. Que se preserve el texto vigente.</p>

LEY DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO

Texto vigente	Propuesta Iniciativa	Propuesta Sindical
<p>Artículo 42, Facultades indelegables del Consejo Directivo.</p> <p>Fracción X. Aprobar los programas anuales de adquisición, arrendamiento y enajenación de bienes muebles e inmuebles, de realización de obras y prestación de servicios, que la institución requiera, así como las políticas y bases generales que regulen los convenios,</p>	<p>Artículo 42, Facultades indelegables del Consejo Directivo.</p> <p>Fracción X. Aprobar los programas anuales de adquisición, arrendamiento y enajenación de bienes muebles e inmuebles, de realización de obras y prestación de servicios, que la institución requiera, así como las políticas y bases generales que regulen los convenios, contratos o acuerdos</p>	<p>Artículo 42, Facultades indelegables del Consejo Directivo.</p> <p>Que se preserve el texto vigente de la Fracción X.</p>

<p>contratos o acuerdos que deba celebrar la institución con terceros, en estas materias, de conformidad con las normas aplicables y sin que dichos programas, políticas y bases relativos a sus sucursales sean objeto del ejercicio de las atribuciones a que se refiere el artículo 37, fracciones XX y XXIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en materia de arrendamiento de bienes inmuebles;</p>	<p>que deba celebrar la institución con terceros, en estas materias, de conformidad con las normas aplicables y sin que dichos programas, políticas y bases relativos a sus sucursales sean objeto del ejercicio de las atribuciones a que se refiere el artículo 37, fracciones XX y XXIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en materia de arrendamiento de bienes inmuebles; así como aprobar las políticas y bases generales a las que deberá sujetarse la contratación de los servicios que requiera la institución para realizar las operaciones y servicios previstos en los artículos 46 y 47 de esta Ley;</p>	
<p>Fracción XVIII. Aprobar la estructura orgánica, niveles de empleo, las bases para la elaboración de tabuladores de sueldos, política salarial y para el otorgamiento de incentivos; políticas de ascensos, promociones y jubilaciones; lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; indicadores de evaluación de desempeño para la determinación de compensaciones y demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidas en beneficio de los servidores públicos que laboren en la sociedad, así como las condiciones generales de trabajo de la institución, a propuesta del director general, y tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, de conformidad con el</p>	<p>Fracción XVIII. Aprobar, a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional y sin requerir autorizaciones adicionales de dependencia alguna de la Administración Pública Federal, la estructura orgánica, tabuladores de sueldos y prestaciones, política salarial y para el otorgamiento de percepciones extraordinarias por el cumplimiento de metas sujetas a evaluación de desempeño, tomando en cuenta las condiciones de mercado laboral imperante en el sistema financiero mexicano; políticas de ascenso, promociones y jubilaciones; lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidas en beneficio de los</p>	<p>Fracción XVIII. Aprobar, a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional y sin requerir autorizaciones adicionales de dependencia alguna de la Administración Pública Federal, la estructura orgánica, tabuladores de sueldos y prestaciones, política salarial y para el otorgamiento de percepciones extraordinarias por el cumplimiento de metas específicas, tomando en cuenta las condiciones de mercado laboral imperante en el sistema financiero mexicano y los resultados del sistema institucional de evaluación de desempeño; políticas de ascenso, promociones y jubilaciones; lineamientos de selección,</p>

<p>artículo 18 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la remuneración de los consejeros y comisarios designados por los titulares de los certificados de aportación patrimonial de la serie "B", por recomendación del comité de recursos humanos y desarrollo institucional, como excepción a lo dispuesto por los artículos 31, fracción XXIV, y 37, fracciones VIII, XVIII y XVIII bis, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal;</p>	<p>servidores públicos que laboren en la sociedad; así como las remuneraciones de los consejeros y comisarios designados por los titulares de los certificados de aportación patrimonial de la serie B.</p>	<p>reclutamiento y capacitación; criterios de separación; las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidas en beneficio de los servidores públicos que laboren en la sociedad; así como las remuneraciones de los consejeros y comisarios designados por los titulares de los certificados de aportación patrimonial de la serie B.</p>
<p>Fracción XIX. Opinar sobre las condiciones generales de trabajo de la institución;</p>	<p>Fracción XIX. Aprobar las condiciones generales de trabajo de la institución a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional y tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, de conformidad con el artículo 18 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>	<p>Fracción XIX. Aprobar las condiciones generales de trabajo de la institución a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional y tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, de conformidad con el artículo 18 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>La revisión de las Condiciones Generales de Trabajo se hará invariablemente a petición expresa del Sindicato correspondiente.¹</p>

¹ Como está establecido actualmente en las Condiciones Generales de Trabajo de cada una de las Instituciones de Crédito.

<p>Fracción XIX bis. No existe</p>	<p>Fracción XIX bis. Aprobar el manual de remuneraciones, jubilaciones, derechos y obligaciones aplicable al personal de confianza a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional.</p>	<p>Que se elimine la propuesta de incorporar la Fracción XIX bis.</p>
<p>Artículo 43 bis.- El Consejo Directivo, así como los servidores públicos de las instituciones de banca de desarrollo, no podrán otorgar jubilaciones ni pensiones en términos y condiciones distintos a lo previsto en sus respectivas condiciones generales de trabajo.</p>	<p>Artículo 43 Bis.- Las remuneraciones, incluyendo sueldos y prestaciones de los trabajadores de las instituciones de banca de desarrollo tendrán como objetivo reconocer el esfuerzo laboral y la contribución de los trabajadores al logro de los objetivos de la institución, conforme se determine en los tabuladores correspondientes, así como en las condiciones generales de trabajo aplicables al personal de base y en el manual de remuneraciones, jubilaciones, derechos y obligaciones aplicable al personal de confianza. El Consejo Directivo, así como los servidores públicos de las instituciones de banca de desarrollo, no podrán otorgar remuneraciones, jubilaciones, pensiones ni cualquier otra prestación a los trabajadores, en términos y condiciones distintos a lo previsto en dichos instrumentos, sujetándose a los límites y erogaciones que se aprueben para dichos conceptos en el Presupuesto de Egresos de la Federación.</p> <p>Las remuneraciones, jubilaciones, pensiones, derechos, obligaciones y cualquier prestación de los servidores públicos de confianza</p>	<p>Artículo 43 Bis.- Las remuneraciones, incluyendo sueldos y prestaciones de los trabajadores de las instituciones de banca de desarrollo tendrán como objetivo reconocer el esfuerzo laboral y la contribución de los trabajadores al logro de los objetivos de la institución, conforme se determine en los tabuladores correspondientes, así como en las Condiciones Generales de Trabajo. El Consejo Directivo, así como los servidores públicos de las instituciones de banca de desarrollo, no podrán otorgar remuneraciones, jubilaciones, pensiones ni cualquier otra prestación a los trabajadores, en términos y condiciones distintos a sus respectivas Condiciones Generales de Trabajo, sujetándose a los límites y erogaciones que se aprueben para dichos conceptos en el Presupuesto de Egresos de la Federación.</p> <p>Las remuneraciones, jubilaciones, pensiones, derechos, obligaciones y cualquier prestación de los servidores</p>

	<p>deberán aprobarse en los términos de la fracción XVIII del artículo 42 de esta Ley y fijarse en el respectivo manual de remuneraciones, jubilaciones, derechos y obligaciones.</p> <p>El manual de percepciones a que se refiere el artículo 66 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria no será aplicable a los trabajadores de las instituciones de banca de desarrollo.</p> <p>Las instituciones de banca de desarrollo incluirán sus tabuladores aprobados en sus respectivos proyectos de presupuesto e informarán sobre los montos destinados al pago de remuneraciones, jubilaciones, pensiones y demás prestaciones al rendir la Cuenta Pública.</p>	<p>públicos deberán aprobarse en los términos de la fracción XVIII del artículo 42 de esta Ley.</p> <p>Las instituciones de banca de desarrollo incluirán sus tabuladores aprobados en sus respectivos proyectos de presupuesto e informarán sobre los montos destinados al pago de remuneraciones, jubilaciones, pensiones y demás prestaciones al rendir la Cuenta Pública.</p>
--	---	---

LEY ORGÁNICA DE NACIONAL FINANCIERA

Texto vigente	Propuesta Iniciativa	Propuesta Sindical
<p>Artículo. 21 También serán facultades del Consejo Directivo, en los términos de las instituciones de crédito las siguientes:</p> <p>VI. Aprobar, a propuesta del director general, la estructura orgánica, las bases para la elaboración de tabuladores de</p>	<p>Artículo. 21 También serán facultades del Consejo Directivo, en los términos de las instituciones de crédito las siguientes:</p> <p>VI. Aprobar, a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional, de conformidad con lo previsto en el artículo</p>	<p>Artículo. 21 También serán facultades del Consejo Directivo, en los términos de las instituciones de crédito las siguientes:</p> <p>VI. Aprobar, a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional, de conformidad con lo</p>

<p>sueldos, política salarial y para el otorgamiento de incentivos; programas de estímulos, ascensos, promociones y jubilaciones; lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; indicadores de evaluación de desempeño para la determinación de compensaciones y demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidas en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Sociedad, previa opinión y recomendación que en su caso emita el comité de recursos humanos y desarrollo institucional.</p>	<p>42, fracción XVIII de la Ley de Instituciones de Crédito, la estructura orgánica, tabuladores de sueldos y prestaciones, política salarial y para el otorgamiento de prestaciones extraordinarias por el cumplimiento de metas sujetas a evaluación de desempeño, tomando en cuenta las condiciones del mercado laboral imperante en el sistema financiero mexicano; políticas de ascenso, promociones y jubilaciones, lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; y las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidos en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Sociedad.</p>	<p>previsto en el artículo 42, fracción XVIII de la Ley de Instituciones de Crédito, la estructura orgánica, tabuladores de sueldos y prestaciones, política salarial y para el otorgamiento de prestaciones extraordinarias por el cumplimiento de metas específicas, tomando en cuenta las condiciones del mercado laboral imperante en el sistema financiero mexicano y los resultados del sistema institucional de evaluación de desempeño; políticas de ascenso, promociones y jubilaciones, lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; y las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidos en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Sociedad.</p>
---	--	--

LEY ORGÁNICA DEL BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR

Texto vigente	Propuesta Iniciativa	Propuesta Sindical
<p>Artículo 20.- También serán facultades del Consejo Directivo las siguientes:</p> <p>VII. Aprobar, a propuesta del director general, la estructura orgánica, las bases para la elaboración de tabuladores de sueldos, política salarial y para el otorgamiento de incentivos; programas de estímulos, ascensos, promociones y</p>	<p>Artículo 20.- También serán facultades del Consejo Directivo las siguientes:</p> <p>VII: Aprobar, a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional, de conformidad con lo previsto en el artículo 42, fracción XVIII de la Ley de Instituciones de Crédito, la estructura orgánica, tabuladores de sueldos y prestaciones, política salarial y para</p>	<p>Artículo 20.- También serán facultades del Consejo Directivo las siguientes:</p> <p>VII. Aprobar, a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional, de conformidad con lo previsto en el artículo 42, fracción XVIII de la Ley de Instituciones de Crédito, la estructura orgánica, tabuladores de</p>

<p>jubilaciones; lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; indicadores de evaluación de desempeño para la determinación de compensaciones y demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidas en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Sociedad, previa opinión y recomendación que en su caso emita el Comité de recursos humanos y desarrollo institucional.</p>	<p>el otorgamiento de prestaciones extraordinarias por el cumplimiento de metas sujetas a evaluación de desempeño, tomando en cuenta las condiciones del mercado laboral imperante en el sistema financiero mexicano; políticas de ascenso, promociones y jubilaciones, lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; y las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidos en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Sociedad.</p>	<p>sueldos y prestaciones, política salarial y para el otorgamiento de prestaciones extraordinarias por el cumplimiento de metas específicas, tomando en cuenta las condiciones del mercado laboral imperante en el sistema financiero mexicano y los resultados del sistema institucional de evaluación de desempeño; políticas de ascenso, promociones y jubilaciones, lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; y las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidos en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Sociedad.</p>
--	--	---

LEY ORGÁNICA DEL BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS

Texto vigente	Propuesta Iniciativa	Propuesta Sindical
<p>Artículo 21.- También serán facultades del Consejo Directivo las siguientes:</p> <p>IV. Aprobar, a propuesta del director general, la estructura orgánica, las bases para la elaboración de tabuladores de sueldos, política salarial y para el otorgamiento de incentivos; programas de estímulos, ascensos, promociones y jubilaciones; lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de</p>	<p>Artículo 21.- También serán facultades del Consejo Directivo las siguientes:</p> <p>VII: Aprobar, a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional, de conformidad con lo previsto en el artículo 42, fracción XVIII de la Ley de Instituciones de Crédito, la estructura orgánica, tabuladores de sueldos y prestaciones, política salarial y para el otorgamiento de prestaciones extraordinarias por el cumplimiento de metas</p>	<p>Artículo 21.- También serán facultades del Consejo Directivo las siguientes:</p> <p>VII. Aprobar, a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional, de conformidad con lo previsto en el artículo 42, fracción XVIII de la Ley de Instituciones de Crédito, la estructura orgánica, tabuladores de sueldos y prestaciones, política salarial y para el otorgamiento de prestaciones</p>

<p>separación; indicadores de evaluación de desempeño para la determinación de compensaciones y demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidas en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Sociedad, previa opinión y recomendación que en su caso emita el comité de recursos humanos y desarrollo institucional.</p>	<p>sujetas a evaluación de desempeño, tomando en cuenta las condiciones del mercado laboral imperante en el sistema financiero mexicano; políticas de ascenso, promociones y jubilaciones, lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; y las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidos en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Sociedad.</p>	<p>extraordinarias por el cumplimiento de metas específicas, tomando en cuenta las condiciones del mercado laboral imperante en el sistema financiero mexicano y los resultados del sistema institucional de evaluación de desempeño; políticas de ascenso, promociones y jubilaciones, lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; y las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidos en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Sociedad.</p>
--	---	--

TRANSITORIOS INICIATIVA DE DECRETO

Texto vigente	Propuesta Iniciativa	Propuesta Sindical
	<p>Tercero.- A partir de la entrada en vigor de este Decreto, los trabajadores de confianza de las instituciones de banca de desarrollo quedarán excluidos de la aplicación de las condiciones generales de trabajo de la respectiva institución. Sin perjuicio de lo anterior, los derechos adquiridos de los trabajadores de confianza que se encuentren laborando en una institución de banca de desarrollo a la fecha de entrada en vigor de este Decreto, deberán ser respetados, previéndose lo conducente en los manuales de remuneraciones y jubilaciones a que se refieren los artículos 43 Bis de la Ley de</p>	<p>Tercero.- En un lapso no mayor de 30 días contados a partir de la entrada en vigor de este decreto, las instituciones de banca de desarrollo deberán instalar una Comisión Mixta de Productividad y Evaluación de Desempeño integrada con representantes de la Institución y del Sindicato correspondiente. Dicha Comisión será la encargada de aprobar, dar seguimiento puntual, evaluar la correcta aplicación e introducir mejoras al Sistema Institucional de Evaluación de Desempeño que se habilitará para dar</p>

	Instituciones de Crédito y 3° párrafo tercero de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformados en los términos del presente Decreto.	cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 42 de la Ley de Instituciones de Crédito.
--	--	---

COMENTARIOS DEL CONTENIDO LABORAL DE LA INICIATIVA DE REFORMA FINANCIERA

Para analizar el alcance laboral de los cambios propuestos en la Iniciativa presentada por el Ejecutivo Federal ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, que involucra diversas leyes que regulan la banca de desarrollo, conviene tener presente el desarrollo del modelo laboral bancario que transitó de un régimen especial a un espacio regulado por la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 constitucional, con características propias, también el hecho de que existen en las distintas dependencias que integran este sector, sindicatos que administran junto con la institución, condiciones generales de trabajo y un esquema de bilateralidad para la gestión laboral cotidiana. Desde el nacimiento de la ley laboral aplicable a la banca de desarrollo, con un carácter de reglamentaria de una norma constitucional, se establecieron aspectos clave que deben ser considerados como básicos.

Entre los aspectos más importantes se encuentra la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos, incluyendo tanto a los trabajadores de base como a los de confianza. Por lo que se refiere a los primeros, la bilateralidad es plena, respecto a los segundos, los sindicatos participan con objeto de dar concreción a las definiciones que con carácter limitativo establece el Artículo 3o. de la Ley Reglamentaria relacionado con el personal de confianza.

El Párrafo Tercero del Artículo 3o. de la Ley Reglamentaria, adquiere un carácter fundamental ya que se relaciona con funciones, remuneración, derechos y obligaciones y en general, todos aquéllos aspectos que dan contenido a un puesto y que lo ubican en una posición relativa. Este Párrafo Tercero reproduce una parte del Artículo 20 de la Ley aplicable a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y del Distrito Federal, también reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional, que a su vez fue resultado de una lucha de los trabajadores burocráticos para evitar la unilateralidad en la fijación de las condiciones generales de trabajo.

Conviene tener presente el texto integro del mencionado Párrafo Tercero

“En la formulación, aplicación y actualización del Catalogo General de Puestos de la institución, participarán conjuntamente esta y el sindicato. En los puestos de confianza el sindicato participará para los efectos previstos en el párrafo anterior”

El párrafo suprimido se sustituye con otro, con el siguiente texto: “Las remuneraciones, jubilaciones, pensiones, derechos, obligaciones y cualquier prestación aplicable al personal de confianza de las instituciones de banca de desarrollo, serán establecidas en los tabuladores y manuales de remuneraciones, jubilaciones, derechos y obligaciones que se establezcan en los términos del Artículo 43 Bis de la Ley de Instituciones de Crédito, por lo que a dichos trabajadores no les resultarán aplicables las condiciones generales de trabajo de la respectiva institución”.

Si analizamos los distintos cambios a la Ley de Instituciones de Crédito, incluyendo el Artículo 43 Bis señalado, se exhibe claramente un modelo unilateral ausente de derechos, sujeto a lo que aprueben tanto el Consejo Directivo del banco, como el Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional en todos los aspectos que se relacionan con el modelo laboral.

La supresión del Párrafo Tercero del Artículo 3o. de la mencionada ley laboral bancaria, no solo afecta a los trabajadores de confianza a los que busca suprimir los derechos que la legislación y las condiciones generales de trabajo les garantizan, sino que también afecta a los trabajadores de base, ya que cancela la participación del sindicato en aspectos claves, cuando por el texto integral de la reforma y de su exposición de motivos, se hace aparecer como si la afectación se redujera exclusivamente al personal de confianza, por ello es inaceptable la supresión de este párrafo fundamental en una ley que tan solo cuenta con 17 artículos, cuya vigencia real de buena parte de ellos depende de esa bilateralidad que pretende ser suprimida.

Resulta evidente que hay una estrategia orientada, por un lado, a incrementar el personal de confianza y la subcontratación y por el otro, suprimir la participación del sindicato, por lo que se refiere a los trabajadores de base. Ello se acredita con la propia Exposición de Motivos, cuando se señala "Una limitante para ampliar el financiamiento de la banca de desarrollo, hacia nuevos sectores y operaciones, ha sido la capacidad de reclutar y, sobre todo, organizar de manera ágil y efectiva los recursos humanos que cuenten con el perfil necesario para poder crear nuevas herramientas, programas o hacer análisis de crédito profundos, pues para ello se requiere de experiencia en diversos sectores especializados". En el siguiente párrafo de esta exposición se brinda el concepto de personal de confianza para justificar la creación de un manual de remuneraciones, jubilaciones, derechos y obligaciones específicos. Se señala que son los que desempeñan "trabajos técnicos calificados y con especialización en sus diversas funciones...."

En conclusión, carece de justificación la reforma al Párrafo Tercero del Artículo 3o. que garantiza al menos en el plano legal, la bilateralidad entre el sindicato y la institución en este tema de carácter estructural. Si a este análisis agregamos lo que sucede en la realidad en estas instituciones, el cambio adquiere mayor gravedad, ya que de manera paulatina se ha ido imponiendo un modelo laboral que amplía día con día el número de personal de confianza, frente a los trabajadores de base que conforme a nuestra legislación deberían ser la regla general. Este diseño busca concretar un modelo unilateral y precario partiendo de la premisa de que solo de esta manera se podrá tener un desarrollo eficiente. Se entiende a los trabajadores de base y a los sindicatos como problemas, no como parte de la solución.

En el paquete financiero, se otorga al llamado Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional, un papel protagónico, ellos propondrán las estructuras y remuneraciones "que tomen en cuenta la situación del mercado laboral en el sistema financiero mexicano", lo cual puede tener dos lecturas, por un lado, para contar con personal mejor remunerado en ciertos niveles de alto desempeño y por el otro, para reducir las remuneraciones de otros, considerando que en el llamado mercado laboral opera una vorágine creciente de degradación laboral a través de las llamadas empresas de servicios que subcontratan a la totalidad de su personal y que han ido suprimiendo los derechos básicos del personal bancario, especialmente en las tres prestaciones que le eran propias, sistemas de pensiones, préstamos hipotecarios y servicio médico particular.

El Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional tendrá facultades en materia salarial, ascensos, jubilaciones, movimientos de selección y reclutamiento, criterios de separación y demás prestaciones económicas y de seguridad social. Todo ello en un esquema de separación radical entre personal de base y de confianza, ya que conforme a este paquete financiero el personal de confianza queda fuera de la protección de las

condiciones generales de trabajo y de manera expresa se señala en el Artículo Transitorio Tercero, que los derechos solo les serán respetados a quienes se encuentren laborando en la institución a la fecha de entrada en vigor del Decreto.

Como se observa, la reforma financiera tiene un alto contenido laboral involucrado que es fácil identificar armando sus partes. Por un lado, se busca suprimir los derechos de los trabajadores de confianza, por el otro, la participación del sindicato y para completar este modelo, se otorgan facultades unilaterales a órganos como el Comité señalado, cuyas decisiones son prácticamente tomadas por el gobierno federal, especialmente por la Secretaría de Hacienda que participa con distintas denominaciones, esto es, por derecho propio o a través de representantes designados por ella misma.

El modelo precario y unilateral que se va construyendo se perfecciona con un conjunto de atribuciones complementarias, entre las que destaca una nueva facultad del Consejo Directivo de las instituciones para ampliar la subcontratación vigente. Ello aparece en la reforma a la Fracción X del Artículo 42 de la Ley de Instituciones de Crédito que expresamente permite que el Consejo Directivo de la institución pueda establecer políticas y bases generales para la contratación de servicios externos "lo anterior, permitirá que el órgano de gobierno esté facultado expresamente para determinar la forma más eficiente de llevarlas a cabo, y en caso de ser posible, contratar algunas operaciones con terceros..."

Como conclusión final puede afirmarse que esta reforma financiera encubre una modificación laboral que contraviene los principios constitucionales y en particular, el contenido de una ley reglamentaria de la Constitución al privar de todos los derechos al llamado personal de confianza que indebidamente hoy es mayoría en las diversas instituciones de este sector, consolida un modelo unilateral al poner en manos de las dependencias públicas temas que deben ser fruto de la negociación con los sindicatos que representan el mayor interés profesional de los trabajadores de base que por definición deberían ser la mayoría del personal. En esta visión se pretende reducir la condición de trabajadores de base a funciones secundarias no técnicas ni especializadas, lo cual conlleva una violación integral a los derechos básicos y a las normas nacionales e internacionales que los garantizan, excluyen indebidamente a los trabajadores de confianza de toda protección y crea las condiciones para una mayor precariedad laboral compatible con la que existe en el resto del sistema financiero nacional. También crea un nuevo estatus laboral a los trabajadores de nuevo ingreso, que expresamente se hacen distinguir de los trabajadores en activo rompiendo con un principio de igualdad garantizado por nuestra Carta Magna. Al suprimir a los sindicatos un espacio fundamental de su participación lesiona el derecho de asociación profesional y de negociación colectiva, que son centrales en cualquier modelo laboral auténticamente moderno. Por todo ello, conviene revisar las premisas y contenidos de esta reforma laboral que pretende ingresar por la puerta de atrás, a través de una legislación formalmente de carácter financiero.

Sin duda, hay aspectos positivos de la reforma financiera al pretender vincular la banca pública con el desarrollo económico del país; el cuestionamiento es que esta justa pretensión no debe realizarse con una supresión de derechos laborales fundamentales sino por el contrario, con un conjunto de reglas compatibles con nuestras normas constitucionales y legales y con un esquema de diálogo y concertación responsable con sus sindicatos que en este sector se caracterizan por su alto nivel profesional y desarrollo democrático.