



Instituto

Mora

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
DR. JOSÉ MARÍA LUIS MORA**

“Bancarios y banqueros. Las relaciones laborales en los Bancos del México posrevolucionario, 1920-1940”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN HISTORIA
MODERNA Y CONTEMPORÁNEA
P R E S E N T A :
VÍCTOR ÁNGEL FLORES GONZÁLEZ

Directora: Dra. Ana María Serna Rodríguez

Ciudad de México

Septiembre de 2018.

*Esta Investigación fue realizada gracias al apoyo del
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*





Instituto

Mora



*A mis padres Víctor Hugo y Ángela
El amor que surgió en el Banco*

*A mi Abue Sara
Ejemplo de fortaleza y superación*

*A Fernanda
Compañera y apoyo de mil batallas*

Instituto

Mora





Instituto

Mora



AGRADECIMIENTOS

*“ANTES DE QUE NOS OLVIDEN, HAREMOS HISTORIA”
HERNÁNDEZ, 1990.*

La obsesión del historiador por encontrar en el pasado las respuestas a las incógnitas que nos inquietan en el presente es una labor compleja. Sin embargo, se vuelve más ardua cuando esa tarea se realiza para la historia propia. En estos últimos seis años en que *el Mora* se convirtió en mi segundo hogar recibí el apoyo y acompañamiento de varias personas. En particular, la realización de una investigación como la que a continuación se presenta involucró la participación directa o indirecta de una serie de personas a quienes les debo mi gratitud. Sin su apoyo esto no se hubiera realizado.

Por su puesto, mi más profundo agradecimiento a la Dra. Ana María Serna Rodríguez quien se convirtió en mi guía y, como ella misma lo mencionaba, mi “terapeuta” académica con quién podía desahogar mis “frustraciones doctorales”. Le agradezco el tiempo que me otorgó para consolidar esta tesis desde sus primeros borradores. Sin duda, cada uno de sus acertados y críticos comentarios, además de las divertidas pláticas, sirvieron para no desfallecer en el trascurso de la elaboración de esta investigación.

También quiero agradecer a la Dra. Carmen Collado. Sus aportaciones y enriquecedores comentarios, no solo en la elaboración de esta tesis sino durante las clases que tuve la oportunidad de cursar con ella en los programas de Maestría y Doctorado, dieron sustento intelectual esta investigación. Su ejemplo de rigidez en el trabajo y crítica profunda en el ámbito académico sirvieron para consolidar este estudio.

Esta investigación no hubiera sido posible sin los acertados comentarios del Dr. Luis Anaya. Sin duda, este estudio se enriqueció con sus conocimientos en la historia económica y bancaria del México posrevolucionario. Quiero agradecerle por aceptar la invitación para participar con su retroalimentación a esta tesis.

Del mismo modo, mi gratitud a los profesores con quienes tuve la oportunidad de tomar clase en la fase escolarizada del programa y que apoyaron con sus comentarios para guiar mis preguntas de investigación. Es especial, mi agradecimiento al Dr. Gerardo Gurza, al Dr. Héctor Zarauz, a la Dra. Martha Santillán y de nueva cuenta a la Dra. Carmen Collado y a la Dra. Ana María Serna. Asimismo, al Dr. Rodrigo Laguarda quien en aquel tres de agosto de 2012, junto con mi generación de Maestría, nos dio la bienvenida al Instituto. Sin duda, se disfrutó de “ese viaje” que dejó enriquecimiento personal, profesional y académico.

De igual manera, quiero agradecer a las diferentes áreas del Instituto Mora quienes amablemente me apoyaron a lo largo de estos seis años. Al personal de la



Biblioteca Ernesto de la Torre Villar, en particular a Miguel, Pedro, Roberto y Fernando por su disposición y atención para proporcionar los libros necesarios, herramientas fundamentales para la realización de este trabajo. Al Departamento de Servicios Escolares y al de Servicios Informáticos por hacer más sencillos los trámites y facilitar el uso de la tecnología para nuestra labor. Además, a la Coordinación del Doctorado por el apoyo administrativo.

A todo el personal de las bibliotecas y archivos consultados por facilitar la recopilación de la información necesaria para realizar esta tesis. A los encargados del Archivo Histórico del Banco Nacional de México, del Banco de México, del Archivo Manuel Gómez Morín; al personal del Archivo Plutarco Elías Calles y Fernando Torreblanca, al del Centro de Estudios de Historia de México, del Archivo General de la Nación y de la Escuela Bancaria.

No puedo dejar a un lado las bases de mi formación como historiador. Al claustro académico del Departamento de Historia en *la Ibero* por permitirme volver a tomar clases en sus aulas. En especial a Ricardo Nava, Mari Aspe y Laura Pérez por siempre cobijarme como en aquellos tiempos de la licenciatura. Además, mi profundo agradecimiento a Yukari Kawauchi, Pedro Luna y Carlos García por darme la oportunidad de iniciar mi formación como docente en la preparatoria de la Universidad Iberoamericana. También a mis alumnos y alumnas, en especial, la generación 2018. Todos ellos permitieron distraerme del arduo y sinuoso camino que representó la elaboración de una tesis doctoral.

Quiero agradecer el apoyo de mis compañeros del Instituto a lo largo de todo este tiempo. A mis colegas de la V generación del programa del Doctorado. A Nancy y Estefany; Olivia y Martín, Alejandro y Grecia; Datse y Jocelyne; Regina y Selene porque sus charlas y consejos auxiliaron a que el “barco no naufragara” en los momentos más pesados del programa.

También, mi gratitud con todas esas personas que, desde afuera de la academia, me apoyaron en este viaje intelectual. A mis amigos de toda la vida Daniel Martín y Arturo Guerrero que han estado presentes en los buenos y malos momentos. A mis amigos del CDCH, gracias por su apoyo en esta aventura académica. A Alberto Sarmiento porque sus comentarios y pláticas me mostraron la otra faceta del *ser* historiador y de la vida al interior “del Banco”.

A mi familia, pilar fundamental en mi vida. A mi tío Agustín, a mis tías Guadalupe y Tere, a Eduardo, a mis primos y primas Verónica, Miguel Ángel, Sarahí y Fernanda, a mis pequeñas sobrinas Sofía y Regina, a mi hermano Rodrigo y su esposa Diana. En particular, a mi Abue Sara que siempre con su ejemplo, cariño, amor y fortaleza nos obliga a superarnos día con día. A todos ellos, infinitas gracias por el apoyo a lo largo de todos mis retos.

Quiero agradecer de manera particular a Fernanda Pimentel. Vivir una tesis sin realizarla y comprender el trabajo de un tesista, en particular historiador en *el Mora*, no debió ser fácil. Fueron seis años, dos investigaciones, que implicaron



sacrificios y tolerancia *en demasía* pero también de sentir su apoyo en cada nuevo reto, de consolidarnos como un equipo y fortalecer nuestra relación. Gracias por compartir conmigo esta aventura, de ser paciente, de escuchar mis avances y retrocesos, por la traducción de los documentos de archivo, por todo su amor. Siempre le estaré en deuda. Sé que podemos seguir *viendo historias*.

Por último pero no menos importantes, a mis padres. A mi padre porque la dedicación y empeño en su trabajo ha servido de ejemplo para seguirme superando. Su labor a lo largo de más de 37 años en el Banco Nacional de México fue mi punto de partida para esta investigación. Su experiencia en el banco abrió las interrogantes que guiaron este estudio. Sirva esta investigación como un reconocimiento más a su amplia trayectoria en el Nacional de México. Gracias Pa, porque tu apoyo y sacrificios me han permitido llegar a este punto. A mi madre ya que, además de su trayectoria dentro del sistema bancario, siempre ha sido mi sostén en los buenos momentos pero sobretodo en los lapsos más difíciles en mi vida. Ma, gracias por escucharme cuando necesité ser escuchado, por tus consejos y ejemplo. Esta tesis doctoral es fruto de tu enseñanza y acompañamiento académico desde que me enseñaste el abecedario o a escribir y leer; además de tu dedicación para mi aprendizaje en aquellos tiempos en el Sebastián de Aparicio o en el Simón Bolívar, por cierto, también en Mixcoac pero dos décadas atrás. Ustedes son los principales guías, maestros y ejemplos a seguir. Esta tesis es suya.

También a mi *familia canina*. A Laika, Luna, Mika, Drako, Frida, Perla y Lucky, sin olvidar a Cukis. Además de Rogelio, el conejo, y Chom, el cotorro, quienes siempre me *demandaron* salir de mi *mundo histórico* para jugar en el parque.

Huelga mencionar que los aciertos de esta investigación son fruto del trabajo y aportaciones de todas las personas que en diferentes frentes colaboraron en ella empero los errores son responsabilidad exclusiva del autor.

Ciudad de México, Mixcoac, septiembre de 2018

Mora





Instituto

Mora



ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	V
ÍNDICE DE CUADROS	XI
ÍNDICE DE GRÁFICAS	XII
LISTA DE ABREVIATURAS	XIII
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO 1. LOS TRABAJADORES BANCARIOS EN MÉXICO, 1920-1930	35
1.1 LA RECONSTRUCCIÓN DEL SISTEMA BANCARIO TRAS LA INCAUTACIÓN CARRANCISTA ..	36
1.2 LA COMPOSICIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA BANCA POSREVOLUCIONARIA	51
1.3 LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR BANCARIO.....	73
A) EL INGRESO A LAS INSTITUCIONES BANCARIAS.....	74
B) LA PERCEPCIÓN SALARIAL EN LA BANCA	78
C) CONCESIONES LABORALES PARA LOS TRABAJADORES BANCARIOS.....	87
D) LA TERMINACIÓN DE RELACIONES LABORALES	92
1.4 EL SINDICALISMO BANCARIO EN LA DÉCADA DE 1920	100
1.5 LOS TRABAJADORES BANCARIOS Y EL CONFLICTO CRISTERO.....	120
CAPÍTULO 2. CRISIS Y TRANSFORMACIONES. LOS TRABAJADORES BANCARIOS ANTE LAS REFORMAS DEL SISTEMA BANCARIO EN LA DÉCADA DE 1930.....	127
2.1 LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL BANCARIA Y LOS CAMBIOS EN EL SISTEMA BANCARIO	128
2.2 PATERNALISMO BANCARIO: LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES HACIA EL TRABAJADOR DEL SISTEMA BANCARIO	149
2.3 LA CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR BANCARIO. LA ESCUELA BANCARIA COMO UN MEDIO DE PROFESIONALIZACIÓN.....	176
CAPITULO 3. LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA BANCA DURANTE LA DÉCADA DE 1930	193
3.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: LAS CONDICIONES LABORALES AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES BANCARIAS.....	194
A) ASCENSOS LABORALES Y MOVILIDAD DE LA PLANTA LABORAL BANCARIA EN LA DÉCADA DE 1930.....	213
3.2 LOS INTENTOS SINDICALISTAS BANCARIOS DURANTE EL CARDENISMO.....	218
3.3 LA APLICACIÓN DEL <i>REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES</i>. TENSIONES E IMPLICACIONES EN EL PERSONAL BANCARIO	251
A) LA RESISTENCIA DE LA UNEBYS AL <i>REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES</i>	259
B) LA APLICACIÓN DEL <i>REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES</i> EN LOS BANCOS GUBERNAMENTALES. EL CASO DEL BANCO NACIONAL DE CRÉDITO EJIDAL (BNCE) Y EL BANCO NACIONAL DE CRÉDITO AGRÍCOLA (BNCA).....	276
CONCLUSIONES	289
ARCHIVOS	297

HEMEROGRAFÍA.....	297
BIBLIOGRAFÍA.....	299



Instituto

Mora



ÍNDICE DE CUADROS

CAPÍTULO 1

Cuadro 1.	Instituciones bancarias según el origen de su capital, 1920-1930.....	41
Cuadro 2.	Representantes bancarios en la Convención Nacional Bancaria, 1924.....	43
Cuadro 3.	Empleados por sucursal Banco Nacional de México, 1924-1930.....	53
Cuadro 4.	Orden jerárquico laboral en el Banco Nacional de México, 1920-1930.....	55
Cuadro 5.	Organigrama Banco de México, 1926.....	56
Cuadro 6.	Nóminas de trabajadores bancarios por puestos ocupados, 1925-1930.....	80
Cuadro 7.	Aumentos salariales. Banco Nacional de México, 1920-1930.....	85
Cuadro 8.	Empleados jubilados en el Banco Nacional de México, 1920-1930.....	95

CAPÍTULO 2

Cuadro 9.	Primeros integrantes de la ABM, 1928.....	129
Cuadro 10.	Instituciones bancarias en México, 1940.....	138
Cuadro 11.	Asignaturas impartidas en la EBBC, 1930.....	179
Cuadro 12.	Primeras carreras impartidas en la EBC, 1932.....	185
Cuadro 13.	Planta docente de la EBC, 1932.....	187

CAPÍTULO 3

Cuadro 14.	Salarios Banco de Londres y México, 1935-1936.....	211
Cuadro 15.	Personal con mayor antigüedad. Banco de Londres y México, 1936.....	212
Cuadro 16.	Movimiento de personal. Banco de Londres y México, 1935-1936.....	214

Cuadro 17.	Gerentes de sucursal en el Banco Nacional de México, 1935-1939.....215
Cuadro 18.	Padrón de los miembros de la UNEBYS, 1938.....241
Cuadro 19.	<i>Reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, 1937</i>255

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1.	Número de sucursales. Banco Nacional de México, 1920-1928.....52
------------	--



Instituto Mora

LISTA DE ABREVIATURAS

ABM	Asociación de Banqueros de México
BNCA	Banco Nacional de Crédito Agrícola
BNCE	Banco Nacional de Crédito Ejidal
CDCH	Centro Deportivo Chapultepec
CONCAMIN	Confederación de Cámaras Industriales
CONCANACO	Confederación Nacional de Cámaras de Comercio
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CTM	Confederación de Trabajadores de México
EBBM	Escuela Bancaria del Banco de México
EBC	Escuela Bancaria y Comercial
LFT	Ley Federal del Trabajo
PLM	Partido Laborista Mexicano
UNEBYS	Unión Nacional de Empleados Bancarios y Similares



Instituto

Mora



“Mirá que frente a la clase trabajadora no tengo complejo de inferioridad, más bien creo que, si por un lado aprendemos de ellos, igualmente ellos aprenden un poco de nosotros, aunque menos. El trabajo físico te va dando una sabiduría esencial, que probablemente viene de tocar la realidad con las manos, en tanto que el manejo de cifras y plantillas te va encerrando en una cueva de abstracciones. Hasta la riqueza, esa que aparece en las grandes cuentas particulares, sobre todo en las de moneda extranjera, es abstracta [...]. En un banco la riqueza no son hectáreas y hectáreas de campo, miles de cabezas de ganado [...]. En un banco la riqueza son números, y los números suelen ser flacos, a veces esqueléticos como el uno o el siete, e incluso la gordura del seis o del ocho (papada y panza) tiene distinto significado si están a la izquierda o a la derecha de la coma decisiva.”

La borra del café, pp. 153-154.

Instituto

Mora





Instituto

Mora



INTRODUCCIÓN

Esta investigación parte de la premisa de que el estudio de los trabajadores, como actores sociales, es una tarea compleja. Para conocer su conformación se requiere un análisis sobre las interacciones que se producen a su alrededor. En especial, la investigación sobre sus relaciones laborales ayuda a explicar no sólo la experiencia de los empleados sino de las propias empresas. Por ello, también es importante examinar las instituciones donde los empleados desempeñan su labor. En otras palabras, el examen de los cambios que experimentan las empresas es imprescindible para entender el devenir de los trabajadores dentro de un contexto histórico específico.

En el sistema capitalista, el sector bancario tiene como función primordial la intermediación financiera; es decir, administrar el ahorro, otorgar créditos para apoyar proyectos productivos y administrar los sistemas de pagos para permitir la liquidación de las operaciones comerciales, parte esencial en el desarrollo económico. De ahí que, en un contexto de reconstrucción del Estado mexicano, se hace necesario analizar el papel de los trabajadores de la banca en la reconfiguración del sistema bancario nacional.

Acorde con lo anterior, esta investigación analiza las relaciones de trabajo, condiciones laborales (salarios, concesiones económicas, esquemas de jubilación), profesionalización y formas de organización de la planta laboral bancaria dentro del proceso de reconfiguración del sistema bancario tras el movimiento revolucionario de 1910.

El periodo comprendido entre 1920 y 1940 representó una difícil etapa para la reconstrucción nacional tras el movimiento revolucionario. En particular, el sistema bancario porfiriano resultó dañado durante los años de 1910, principalmente por los préstamos forzados establecidos durante el periodo de Victoriano Huerta y la incautación bancaria decretada por Venustiano Carranza en 1916 para verificar las finanzas de las diferentes instituciones de crédito.¹

¹ Zebadúa, *Banqueros y revolucionarios*, 1994.

Las administraciones de Álvaro Obregón (1920-1924) y Plutarco Elías Calles (1924-1928) dejaron de intervenir en la gestión de las instituciones bancarias e iniciaron una serie de negociaciones para elaborar las reglamentaciones necesarias para regular las operaciones bancarias. De esta manera, los dueños de los bancos se vieron obligados a buscar un acuerdo con el Estado posrevolucionario que les permitiera tener una posición ventajosa dentro del nuevo régimen tras la pérdida de la concesión de emisión fiduciaria. Es en este contexto en el que se promulgan las primeras instituciones y leyes para el funcionamiento bancario. Así, se emitió una primera Ley de Instituciones de Crédito (1924) amén de la fundación de un banco central de emisión – el Banco de México (1925)- y un órgano vigilante del sector – la Comisión Nacional Bancaria (1925)- lo que permitió al Estado mexicano contar con reglas específicas para el funcionamiento de este sector. Aunado a lo anterior, se celebró la primera Convención Bancaria (1924) que significó un primer acercamiento entre el nuevo gobierno y los banqueros.

En la siguiente década, el sistema bancario inició un proceso de afianzamiento y crecimiento. La banca privada atravesó por una serie de reestructuraciones y se establecieron bancos gubernamentales con el fin de otorgar créditos a los principales sectores productivos. En 1932 se reformó la Ley de Instituciones de Crédito que dio un aspecto moderno al sistema bancario al limitar las concesiones para el establecimiento de nuevas instituciones crediticias. Además, la reforma monetaria de 1931 limitó al Banco de México a realizar funciones meramente de Banco central -regulación de la emisión y circulación de la moneda, y supervisión de los servicios financieros- retirándolo del mercado y de la competencia con los bancos comerciales.

Sin embargo, ¿Cuál fue el papel que desempeñaron los trabajadores bancarios durante el proceso de consolidación del sistema bancario en el México posrevolucionario? ¿Qué afectaciones experimentó la planta laboral bancaria tras esta serie de cambios y negociaciones entre los banqueros y el Estado?

Igualmente, estas dos décadas representaron un periodo de reconfiguración y de conflictividad entre los banqueros y su planta laboral. Tras el movimiento revolucionario, el personal que continuó trabajando al servicio de las instituciones

de crédito tuvo que afrontar los cambios en el sistema bancario. La falta de reglamentación del artículo 123 constitucional, que legisló las relaciones obrero-patronales, dio oportunidad a los banqueros de continuar con las políticas laborales que se practicaron durante el Porfiriato. Estas condiciones de trabajo se basaron en el otorgamiento de salario, apoyos económicos, periodos vacacionales y pensiones bajo el criterio de la institución. En otras palabras, los empleados bancarios dependieron de las decisiones de sus superiores -jefes de departamento, directores generales, consejo de administración- para el otorgamiento de concesiones laborales o el establecimiento de un nivel salarial.

Relacionado a lo anterior, el contexto de agitación obrera en búsqueda de mejores condiciones de trabajo y organizaciones sindicales, y los movimientos sociales y políticos, como la Guerra Cristera y la consolidación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) como la principal agrupación de trabajadores a nivel nacional, afectaron la relación de los trabajadores frente a los banqueros y el Estado posrevolucionario. Estos actores lograron que estos acontecimientos no alteraran sobremanera su planta laboral.

Por otra parte, las actividades de los bancos privados se limitaron a ofrecer servicios de depósitos y créditos dejando a un lado la emisión de billetes, que durante el Porfiriato, había representado el principal nicho de operación. La falta de preparación para hacer frente a esos cambios fue uno de los obstáculos que encontraron tanto los banqueros como los empleados bancarios durante los años de 1920.

La década de 1930 representó un periodo de institucionalización de las relaciones laborales y profesionalización del sistema bancario. Por una parte, la necesidad de contar con personal preparado para las demandas del mercado bancario obligó a los banqueros a proporcionar los medios necesarios para la profesionalización del sector. Por otra, la promulgación de la Ley Federal del Trabajo y, en especial, la publicación del *Reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* otorgó certidumbre jurídica a las relaciones de trabajo en las instituciones bancarias. De esta manera, quedaron establecidas en un estatuto legal las condiciones de trabajo que gozarían los

trabajadores del sistema bancario; es decir, sus derechos y obligaciones que en materia laboral debían acatar.

Son pocas las investigaciones que han incursionado en el estudio de los trabajadores de la banca mexicana. Desde la historia social, el análisis sobre este sector laboral se ha enfocado en la coyuntura política-económica que representó la expropiación bancaria en 1982. Estos trabajos centraron su estudio a la incorporación de la planta laboral al sector burocrático del país.

En este sentido, el trabajo de José Alfonso Bouzas Ortiz *Democracia sindical en el sector bancario*, realiza una crítica hacia los banqueros ya que se opusieron a la sindicalización de su personal durante gran parte del siglo XX. Para el autor, los empleados bancarios fueron un grupo explotado y excluido de los derechos que otorgó la Constitución de 1917. Si bien, la obra describe las principales medidas que en política laboral afectaron al personal bancario, como la promulgación del *Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* y sus reformas, la obra se centra en las transformaciones que sufrió la legislación para incorporar a estos trabajadores a la administración pública federal tras el decreto expropiatorio del sector en 1982.²

Por su parte, Ismael González Martínez analiza las consecuencias que trajo la venta de los bancos a la iniciativa privada a inicios de la década de 1990. En *Reprivatización bancaria. ¿El regreso a un régimen laboral de privilegios patronales?*, el autor describe la situación laboral en la que quedaron los empleados bancarios durante la gestión estatal. Su trabajo sostiene que el Estado permitió la formación de sindicatos bancarios para lograr que el decreto expropiatorio de la banca tuviera legitimidad. Su investigación se centra en el análisis sobre la poca fuerza organizacional de sector y las condiciones en las que los sindicatos fueron formados y corporativizados al Estado.³

Desde la historia económica se ha estudiado de manera secundaria a los trabajadores de la banca. En la compilación realizada por Gustavo del Ángel y Carlos Bazdresch *Cuando el Estado se hizo banquero. Consecuencias de la*

² Bouzas, *Democracia sindical*, 2003.

³ González, *Reprivatización bancaria*, 1991.

nacionalización en México, Francisco Suárez Dávila analiza el desempeño de la banca bajo la administración del Estado. Para el autor, la gestión hecha principalmente por la administración de Miguel de Madrid fue exitosa ya que no se presentó un mal funcionamiento. En su descripción sobre el proceso de reestructuración del sistema bancario, Suárez asevera que a los trabajadores bancarios les fueron respetados sus derechos laborales e, incluso, se les permitió formar organizaciones sindicales.⁴

De esta manera, sostenemos que el estudio de la planta laboral bancaria tomó mayor relevancia a la luz de la expropiación del sector en 1982. Estas investigaciones centraron sus objetivos en analizar la manera en que el Estado permitió su sindicalización y los cambios legislativos que devinieron para sustentar su incorporación como trabajadores al servicio del Estado.

Algo semejante ocurre en el periodo que nos ocupa. El estudio de la actuación del personal bancario en la configuración del Estado emanado de la Revolución ha pasado desapercibido por la historiografía. De igual modo, su análisis se ha dado como parte de investigaciones sobre el contexto político, económico y social en este periodo. El texto con un mayor acercamiento a nuestro objetivo de estudio es el realizado por María Dolores Lorenzo. En su tesis de maestría titulada *Banqueros y empleados españoles en Puebla, Oaxaca y Chiapas. El Banco Oriental de México, 1900-1915*, la autora profundiza en la relación de los actores sociales de la banca, tanto trabajadores como dueños, en el caso del Banco Oriental de México. La autora parte de la idea de que los inmigrantes españoles en México tuvieron un papel determinante sobre la formación, organización y desarrollo de este banco. Así, estudia los aspectos sociales e instituciones que favorecieron a su expansión en el centro y sur de México. Lorenzo sostiene que la planta laboral del Oriental de México estuvo conformada principalmente por grupos de inmigrantes españoles radicados en esa zona. Al analizar las prestaciones que disfrutaban, la autora asevera que eran otorgadas por el Consejo de Administración sin una obligación legal del banco sino relacionadas a una responsabilidad moral hacia sus empleados. Esto puede ser cuestionado ya que, además de no problematizar el concepto de “moral” en la

⁴ Suárez Dávila, “La privatización de la banca”, 2005, pp. 149-162.

época porfiriana, deja a un lado las ventajas que este tipo de acciones conllevaría para la institución.⁵

Por su parte, Carmen Collado analiza el conflicto entre el empresariado y los políticos en la década de 1920. En *Empresarios y políticos, entre la Restauración y la Revolución* estudia la postura que tuvieron los empresarios frente al artículo 123 constitucional y la necesidad de participar en su reglamentación. La autora sostiene que esta disposición carecía de aceptación entre los empresarios ya que no habían participado en su elaboración. Esta élite económica argumentó que la legislación tendía a reducir la jornada laboral, aumentar los salarios y la seguridad social lo que disminuía su tasa de ganancia. Aunado a lo anterior, los empresarios demandaban una legislación laboral a nivel federal ya que, de esta manera, se podría negociar más fácilmente su aplicación.

Una aportación de esta obra es analizar de manera precisa las diferentes posiciones de los empresarios. Por una parte, la autora sostiene que los empresarios industriales, organizados principalmente a través de la Confederación de Cámaras Industriales, fueron quienes encabezaron las protestas en contra del radicalismo del artículo 123. Este grupo demandó su participación para la elaboración de un código de trabajo en defensa de su derecho patronal. Por otra, el sector comercial tenía un menor número de empleados e instalaciones, lo que dificultaba el surgimiento de algún movimiento sindicalista. La postura de estos empresarios fue más pasiva. En particular, la autora indica que los banqueros, durante el gobierno de Obregón, se encontraban luchando por sobrevivir “de suerte que, aunque estuvieran de acuerdo con las luchas emprendidas por los industriales, no se manifestaban por ellas, porque en ese momento el problema laboral era secundario para ellos y porque el tipo de actividades económicas que desempeñaban era de muy diferente índole a la de los empresarios.”⁶ Si bien el objetivo principal de la investigación no era el análisis de la planta laboral bancaria, nos permite tener una primera aproximación a la situación que atravesaba el sistema bancario y su relación con el personal.

⁵ Lorenzo Río, “Banqueros y empleados”, 2001.

⁶ Collado, *Empresarios y políticos*, 1996, p. 284.

En dos temporalidades distintas, Luis Anaya analiza el desenvolvimiento de la economía y del sistema bancario. En *Colapso y reforma. La integración del sistema bancario en el México revolucionario 1913-1932* estudia las causas que llevaron a la banca porfiriana a su quiebra hasta los cambios institucionales que devinieron en la reforma monetaria en 1931. El autor examina las diferentes quiebras de bancos durante la década de 1920, el papel de las casas bancarias, los vacíos legales en la legislación en materia crediticia y, la fundación del Banco de México y sus repercusiones en el sistema bancario. En otras palabras, el autor, desde la historia económica y política, se enfoca a estudiar las transformaciones institucionales que sufrió el sistema bancario desde el final del Porfiriato hasta el inicio de la década de 1930.

En la investigación, el autor pone especial atención al caso del Banco Nacional de México. Al respecto, menciona que esta institución bancaria tuvo que afrontar una serie de dificultades tras perder la posibilidad de emitir papel moneda, principal fuente de ingresos para dicha institución. De esta manera, pasó a ser un banco comercial cuyo recursos –depósitos y créditos- estaban sujetos a la confianza del público. Anaya señala que el tener las mismas condiciones legales que los demás bancos comerciales y la desconfianza que la sociedad experimentaba fueron algunos de los problemas que debió enfrentar este importante banco del país.

De manera secundaria, el autor hace referencia a la planta laboral, en particular del Nacional de México. El autor menciona que, además de los problemas anteriormente mencionados, el banco tuvo que afrontar la falta de preparación de la planta laboral. Anaya menciona que gran parte de su personal había dejado de laborar en la institución a causa del conflicto armado por lo que se tenía poco personal y con una capacitación deficiente. Sostiene que la apertura de sucursales durante la década de 1920 demandó la contratación de personal aunque no tuviera conocimiento del negocio bancario. Si bien Luis Anaya menciona que los trabajadores bancarios poseían una preparación limitada –lo que dificultó el funcionamiento bancario en la década de 1920-, no indica la manera en que fue solucionada ésta carencia, sus procesos de contratación o esquemas laborales.⁷

⁷ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002.

Por su parte, en *El Banco de México y la economía cardenista. Economía, cambio instituciones y reglas monetarias* Anaya ofrece un análisis sobre las políticas monetarias y bancarias del Banco de México en la administración cardenista. Para el autor, el cardenismo coincidió en una segunda etapa institucional de dicho banco tras abandonar las actividades comerciales producto de la reforma monetaria de 1931; es decir, es un estudio sobre el papel del banco central en las políticas económicas del gobierno de Lázaro Cárdenas.

De igual manera, el análisis del desempeño de la planta laboral bancaria queda en segundo término. El autor se limita a señalar la influencia que tuvo Luis Montes de Oca como Director General de dicha institución en la redacción del *Reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* en 1937. El autor menciona que dicha reglamentación se dio en un contexto de movilización obrera y sostiene que su promulgación trajo una agitación laboral en el personal bancario con el propósito de una posible sindicalización. Sin embargo, no aclara cuál fue la reacción de los trabajadores ante dicho reglamento, los motivos por los cuales los trabajadores no continuaron su movilización o la postura de Lázaro Cárdenas ante ello.⁸

En el mismo contexto, en *México: los límites de la autonomía del Estado*, Nora Hamilton menciona que durante la década de 1930 difícilmente se puede hablar de una autonomía por parte del Estado ya que los intereses de capital extranjero y los principales grupos económicos privados nacionales reducían sus márgenes de maniobra.⁹ Para la autora, la llegada de los sonorenses al poder no significó una reconstrucción del Estado *ipso facto*. Para lograr la estabilidad tanto política, económica como social, el gobierno tuvo que negociar con diferentes sectores; ya externos, instituciones bancarias internacionales, gobiernos de otros países como Estados Unidos; ya internos, empresarios, líderes obreros o caudillos regionales.

Hamilton menciona que el desarrollo de la infraestructura financiera durante la década de 1920 y 1930 implicó una estrecha colaboración entre los funcionarios financieros del gobierno y los banqueros privados. La autora sostiene que el apoyo

⁸ Anaya, *El Banco de México*, 2011.

⁹ Hamilton, *México: los límites*, 1983, p. 11.

entre estos dos actores no sólo fue de índole económica. El gobierno de Lázaro Cárdenas introdujo una legislación particular para reglamentar las relaciones laborales entre los bancos y sus empleados, favoreciendo a los banqueros. “Los funcionarios bancarios, preocupados por la militancia laboral en general, se alarmaron cuando los empleados empezaron a organizar sindicatos en algunos bancos, y cuando se formó un comité nacional para organizar a los empleados bancarios.”¹⁰ Para Hamilton, no queda claro hasta qué punto el movimiento sindical en el sector estaba extendido, si se había originado en la Confederación de Trabajadores de México o en los propios bancos. Aunque el objetivo de la investigación es otro, la autora no profundiza en el tema. No queda claro si la movilización de trabajadores bancarios puso en peligro el funcionamiento del sistema. En este sentido, no aclara si este movimiento se limitó a un solo banco o repercutió en otras instituciones; además, no menciona cuál fue la postura del Estado como patrón frente a los trabajadores de los bancos gubernamentales.

Eduardo Turrent hace una breve referencia al desempeño de la planta laboral del Banco de México. En su libro institucional *Historia del Banco de México* analiza las diferentes coyunturas por las que atravesó este banco central desde su fundación en 1925 hasta la década de 1980. Podríamos pensar que en una obra institucional, el personal bancario tomaría un mayor peso. Sin embargo, en esta obra no es así. Turrent hace breves referencias a los trabajadores del Banco de México. Podemos rescatar el análisis sobre la política salarial y la clasificación de su personal durante los primeros años de su existencia.¹¹

De esta manera, las investigaciones enfocadas a analizar el devenir de los grupos laborales han dejado a un lado la experiencia de los trabajadores bancarios. Por ejemplo, Barry Carr en *El movimiento obrero y la política en México* analiza el desarrollo del movimiento obrero durante la gesta revolucionaria de 1910. Para el autor, éste no tuvo organización ni programa político al iniciar la revolución debido a su debilidad. Sin embargo, para 1929, los diferentes sindicatos habían entrado en

¹⁰ Hamilton, *México: los límites*, 1983, p. 190.

¹¹Turrent, *Historia del Banco*, 1982.

la escena política y, a través de la Confederación Regional Obrera Mexicana, lograron influir en las decisiones gubernamentales.¹²

Arnaldo Córdoba examina los principales movimientos obreros entre 1928 y 1934. Su investigación se centra en analizar la manera en que se organizó la clase obrera y la manera en que el Estado utilizó su capital político para afianzarse en el poder. En especial, el autor destaca el conflicto que devino de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo entre los obreros y los empresarios en la cual concluye que sobresalió la postura del Estado.¹³

Por su parte, Arturo Anguiano realiza un estudio sobre la política laboral durante la gestión de Lázaro Cárdenas. En *El Estado y la política obrera del cardenismo*, el autor sostiene que dicha administración fue decisiva para la conformación y desarrollo del actual Estado mexicano. Anguiano argumenta que a través del Partido de la Revolución Mexicana se logró el control del movimiento obrero, dándole un carácter institucional. La Confederación de Trabajadores de México logró que la clase obrera se aglutinara en su organización a favor de los intereses del Estado y no necesariamente protegiendo sus propios beneficios.¹⁴

De esta manera, la historia laboral se ha centrado en el devenir de los movimientos obreros, es decir de los trabajadores del sector productivo. En gran medida debido a que es en este sector donde se han encontrado la mayor combatividad y resistencia tanto a las medidas del Estado como a la estrategias de los propios empresarios.

Por otro lado, el papel del sistema bancario ha sido abordado detalladamente principalmente por la historia económica. Emilio Zebadúa en *Banquero y revolucionarios: la soberanía financiera de México, 1914-1929*, analiza cómo las diferentes facciones revolucionarias intentaron controlar las finanzas del país para lograr reconstruir el poder político. Analizando el contexto internacional, el autor sostiene que con la creación del Banco de México, el Estado mexicano consolidó

¹² Carr, *El movimiento obrero*, 1981.

¹³ Córdoba, *La clase obrera*, 1980.

¹⁴ Anguiano, *El Estado y la política*, 1975

su soberanía financiera al tener el monopolio de la emisión de billetes y no necesitar de instituciones bancarias nacionales o extranjeras para tener acceso a créditos.¹⁵

Las funciones de un banco gubernamental son bien estudiadas por Jesús Méndez en su libro *Capitalizar el campo. Financiamiento y organización rural en México. Los inicios del Banco Nacional de Crédito Agrícola*. Desde la historia económica, Méndez realiza un análisis sobre las vías por las que se articuló el crédito, quiénes conformaron la oferta y la demanda de esos préstamos y las repercusiones que conllevó esta actividad en el campo mexicano.¹⁶

La conformación de una élite bancaria también ha sido abordada por la historia económica. A diferencia de la planta laboral, los estudios sobre la formación de los principales cuadros de banqueros durante el siglo XX ha tomado interés por parte de historiografía. Dentro de nuestro marco temporal, podemos destacar el artículo de Arturo Valencia, “El ascenso de Agustín Legorreta García dentro de Banamex, 1902-1921”. El autor estudia el contexto y circunstancias que permitieron que Agustín Legorreta tomara la dirección del banco más importante de México en los inicios del siglo XX. Valencia estudia el entorno familiar que rodeó a Legorreta, la organización interna de la institución y, en particular, el cambio generacional de los cuadros directivos del banco que coincidió con la gesta armada de 1910 y el ascenso de este personaje a la dirección del banco.¹⁷

De esta manera sostenemos que el estudio de los trabajadores bancarios no ha sido abordado de manera precisa por la historiografía. La historia social, a través de los estudios sobre los movimientos laborales, y la historia económica, por medio de los estudios empresariales, no han analizado el papel y desempeño que tuvo la planta laboral bancaria en la consolidación y crecimiento del sistema bancario nacional durante el siglo XX. Su estudio se incrementó debido a la nacionalización de la banca en 1982; es decir, en un contexto de crisis económica donde el sector bancario fue directamente afectado. Sin embargo, su análisis ha quedado a la sombra de las investigaciones sobre los actores sociales donde regularmente recae el ejercicio del poder tales como el Estado, las instituciones o los propios banqueros.

¹⁵ Zebadúa, *Banqueros y revolucionarios*, 1994.

¹⁶ Méndez, *Capitalizar el campo*, 2017.

¹⁷ Valencia Islas, “El ascenso de Agustín”, 2015, pp. 185-228.

Consideramos que el estudio de un grupo laboral no debe reducirse a su confrontación con el sector empresarial o sus formas de organización sindical como tradicionalmente se realiza, ni tampoco reducirse a un aspecto secundario dentro del devenir empresarial. En su balance historiográfico, McDonnell y Sanchis sostienen que las investigaciones sobre la historia del trabajo se han polarizado. Por una parte, algunos trabajos, como los de Gutman Herber, objetan la existencia del conflicto entre empresarios y obreros. En estos se niega que los intereses del capital y del trabajo muestren oposición. Más bien, las relaciones entre estos actores están determinados por modelos culturales; es decir las conductas culturales de la sociedad marcaron las respuestas de la clase trabajadora frente al capital, negando una conflictividad. Por otra, las investigaciones donde se enfatiza la resistencia obrera. Los autores exponen los trabajos de David Montgomery. Sostienen que sus estudios se centran en analizar la defensa de los trabajadores frente al capitalismo, olvidando que esta lucha se da precisamente en los límites creados y controlados por la clase empresarial. Así proponen una nueva historia del trabajo en la que se estudie la relación entre las clases involucradas. Por ejemplo, “si la clase capitalista tuvo una dimensión internacional, la clase trabajadora estuvo relacionada con ella en su totalidad, tanto nacional como internacional. Los historiadores del trabajo deben centrar su atención en los trabajadores a ambos niveles si queremos apreciar completamente las capacidades y las limitaciones de los trabajadores.”¹⁸ De esta manera, el presente estudio parte de la necesidad de conocer la relación que existió entre trabajadores bancarios y banqueros en el México posrevolucionario.

El objetivo principal de la presente investigación es analizar las relaciones laborales de los trabajadores bancarios en el periodo posrevolucionario, es decir, entre 1920 y 1940. Esta idea permite plantear como hipótesis principal que el Estado, bajo propuesta de los banqueros, consideró a los trabajadores bancarios como un grupo laboral de excepción que requirió una normativa laboral particular para garantizar el desempeño de las actividades bancarias. Partimos del supuesto de que para su consolidación, el control del sistema bancario representó una prioridad para el Estado posrevolucionario.

¹⁸ McDonnell y Sanchis, “Sois demasiado”, 1991, p. 97.

De esta suposición se desprenden una serie de cuestiones que han conducido nuestro estudio: ¿qué cambios se presentaron en la planta laboral bancaria entre 1920 y 1940?, ¿cuáles eran las condiciones laborales de los trabajadores de la banca en el periodo de estudio?, ¿qué repercusiones tuvo en el personal bancario la reconfiguración del sistema bancario durante esas décadas? En particular, ¿qué características tenía el personal al servicio de las instituciones bancarias tras su desincautación en 1921?, ¿cómo influyeron la agitación obrera y los movimientos sociales en la relación entre los banqueros y su personal?. Con relación a lo anterior, ¿qué estrategias empresariales se adoptaron para conformar una política laboral en los bancos?, ¿qué medios utilizaron los banqueros para capacitar a sus trabajadores?, ¿qué implicaciones tuvo la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en el personal bancario?, ¿cuál fue la reacción de los trabajadores de la banca ante la publicación del *Reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* en 1937?

Para contestar estas interrogantes, se hizo necesario el análisis de la documentación depositada en diversos archivos debido a que son pocas las instituciones bancarias que han procurado conformar un acervo histórico de su documentación. Esto es importante de señalar. Es probable que esta situación sea un motivo por lo cual el análisis del sector laboral bancario ha quedado al margen de los análisis históricos.

Como excepción a lo anterior, podemos destacar el Archivo Histórico del Banco Nacional de México, el cual fue una fuente importante para esta investigación. En sus Actas y Memorias del Consejo de Administración, la publicación interna y correspondencia con instancias gubernamentales se obtuvo información relevante sobre la relación entre la institución y su planta laboral.

A través de los acervos del Archivo Histórico Manuel Gómez Morín y del Archivo Histórico de la Escuela Bancaria y Comercial pudimos obtener datos importantes sobre la experiencia laboral en otras instituciones bancarias como el Banco de Londres y México, el Banco de México o el Banco de Comercio. En particular, el segundo nos permitió aproximarnos a los procesos de capacitación del personal bancario.

Por su parte, el Archivo General de la Nación, a través de los fondos Presidentes -Álvaro Obregón, Plutarco Elías Calles, Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio, Abelardo L. Rodríguez y Lázaro Cárdenas- y Departamento del Trabajo se ubicó información sobre las medidas gubernamentales con relación a la política laboral en el sistema bancario. Sin embargo fue en el Fideicomiso Archivos Plutarco Elías Calles y Fernando Torreblanca, dentro de los Archivos Plutarco Elías Calles, Joaquín Amaro, Fernando Torreblanca y la Colección Documental de la Embajada de Estados Unidos en México, donde se localizaron documentos que permitieron visualizar la relación entre la administración de Plutarco Elías Calles y los banqueros en una época de negociación y reconfiguración del sistema bancario.

Por último, la información depositada en el Centro de Estudios de Historia de México, en el fondo Luis Montes de Oca, y en el Archivo Histórico del Banco de México, principalmente en el fondo Alberto Mascareñas, permitió tener datos relevantes sobre la conformación del Banco de México y la relación con su planta laboral. Desgraciadamente, la documentación en este último se encontraba en fase de catalogación por lo que su consulta fue limitada. De esta manera, una aportación de este estudio radica en la recopilación de la documentación necesaria para tener una aproximación a las relaciones de trabajo en los bancos.

Así pues, la investigación se divide en tres capítulos. En el primero se analiza la conformación del sistema bancario después de la incautación bancaria. Se estudian las vías por las cuales los banqueros concertaron su posición con el Estado emanado del movimiento revolucionario. Se pone especial atención a la formación de la organización de los banqueros, la constitución del Banco de México y la promulgación de la Ley de Instituciones de Crédito que permitió marcar las primeras reglas del funcionamiento bancario tras la Revolución. Aunado a lo anterior, el sistema bancario tuvo que afrontar una crisis de legitimidad, de finanzas, en el aumento del volumen de sus operaciones y su penetración en la economía.

Lo anterior conllevó una serie de afectaciones para los trabajadores de la banca. Así, se estudia la manera en que, tras la justa revolucionaria, los trabajadores bancarios tuvieron que afrontar las nuevas reglas de operación a las que estuvieron sujetas las instituciones bancarias. Se explora la organización de los

bancos donde la sucursal desempeñó un papel importante al ser el lugar donde se captaban los recursos financieros. Relacionado a ello, se examinan las diferentes jerarquías de trabajadores bancarios para definir los puestos que tenían una responsabilidad o mando sobre los demás.

Además, dentro del primer capítulo se estudian las condiciones laborales durante la década de 1920; es decir, el ingreso de nuevo personal, el nivel salarial, las concesiones económicas y la finalización de las relaciones de trabajo. Sostenemos que la política laboral era determinada por las propias instituciones y su aplicación recaía en la decisión del personal a mando, ya que se carecía de un estatuto legal que obligara a los banqueros a otorgarlas como derechos.

Los movimientos obreros en la década de 1920 repercutieron en el sistema bancario. En el siguiente apartado se analizan los intentos por formar organizaciones sindicales en los bancos del país. Se describe su conformación y la manera en que la Confederación Regional Obrera Mexicana intervino para su organización. Se estudia la manera en que estos movimientos fueron orquestados desde esta organización obrera y encontraron una oposición tajante por parte de los banqueros, tanto nacionales como extranjeros. En un contexto de negociación con los banqueros nacionales tras la apertura del Banco de México y el recién establecimiento de relaciones diplomáticas con Estados Unidos, además de la poca representatividad de empleados en el movimiento, el gobierno de Plutarco Elías Calles optó por apoyar a los banqueros y retirar su respaldo a la organización sindical en los bancos.

Por último, se explora la participación de este grupo laboral en la Guerra Cristera. Se sugiere la existencia de personal bancario perteneciente al grupo de derecha *Caballeros de Colón*, principalmente al interior del Banco de México. Se analiza cuáles fueron los medios de apoyo de trabajadores de una institución posrevolucionaria a favor de un grupo antagónico al gobierno callista y las implicaciones que esto contrajo.

En el segundo capítulo se analizan los cambios que trajo la reforma monetaria de 1931 en el sistema bancario. Se estudia cómo las transformaciones institucionales del Banco de México, en especial, el cierre de sus sucursales

afectaron a la planta laboral. Además, se exploran las implicaciones de la creación de nuevas instituciones bancarias, en particular, bancos gubernamentales y el establecimiento de la Asociación de Banqueros de México en el personal bancario.

A su vez, estos cambios demandaron una consolidación en las estrategias empresariales hacia la planta laboral. En este sentido, este capítulo analiza la manera en que las relaciones de trabajo en los bancos se construyeron con base en el “paternalismo bancario”. Se muestra cómo estas prácticas se distinguieron de otras experiencias parecidas analizando el origen de esta política laboral y sus efectos en el personal. Se sostiene que estas prácticas empresariales favorecieron a que la conflictividad en el sector fuera escasa.

Es a la luz de este conjunto de transformaciones que los banqueros tuvieron que buscar la capacitación de sus trabajadores. Se examina la manera en que se llevó a cabo la profesionalización del trabajador y cómo esto repercutió en sus condiciones laborales. Este apartado explora el papel que jugó la Escuela Bancaria y Comercial en la calificación del empleado bancario, quienes fueron los personajes que apoyaron la creación de un centro educativo especial para este sector laboral y cuál fue la postura por parte de la planta laboral.

El tercer capítulo estudia cómo la promulgación de la Ley Federal del Trabajo fue aplicada en las relaciones laborales de la banca y la forma en que los trabajadores reaccionaron ante ello. En un contexto de apoyo a las demandas de la clase obrera frente a los empresarios, el segundo apartado estudia la movilización de trabajadores bancarios. Se analizan cuáles eran las peticiones hacia los banqueros, la lucha por la formación de sindicatos en la banca y la postura que ejercieron tanto los banqueros como la administración cardenista.

Relacionado con lo anterior, en 1937 se promulgó el *Reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares*. Es imprescindible el estudio de esta reglamentación ya que normativizó de manera específica las relaciones de trabajo dentro del sistema bancario. En el último apartado se analiza el porqué de una reglamentación laboral para este sector, las afectaciones en las relaciones de trabajo a raíz de su entrada en vigor y la manera en que los trabajadores reaccionaron ante dicho ordenamiento.

Un punto a destacar de dicho reglamento es la prohibición a la formación de sindicatos y a la suspensión no autorizada de labores. En este sentido, este punto profundiza en los motivos por los cuáles se prohibió la sindicalización y la huelga en el sector, se examinará la existencia de movimientos sindicalistas bancarios durante la administración cardenista, las diferencias en la experiencia en bancos privados y gubernamentales, la postura que tuvieron los banqueros y el Estado en dicha determinación, y la manera en qué los trabajadores bancarios reaccionaron ante ello. La investigación concluye al finalizar la administración cardenista.

Así, a la par de la reconfiguración del sistema bancario tras el movimiento revolucionario de 1910, este estudio profundiza en la manera en que el personal bancario participó en la reconstrucción de la banca nacional y las políticas laborales de excepción que el Estado mexicano aplicó para el sector.

Instituto

Mora



Instituto

Mora

CAPÍTULO 1. LOS TRABAJADORES BANCARIOS EN MÉXICO, 1920-1930

Para analizar el sector social que laboró para las instituciones bancarias posrevolucionarias se deben comprender las relaciones entre el sistema bancario y el Estado mexicano. Ello nos permitirá entender la compleja relación entre los dueños de los principales bancos del país y el gobierno mexicano durante la década de 1920.

En este capítulo se mostrará cómo los trabajadores bancarios durante la década de 1920 laboraron en un sector financiero en reconfiguración que tuvo la necesidad de negociar su posición frente al nuevo régimen. Este sector carecía de una reglamentación laboral. Por ello, el personal bancario gozó de condiciones laborales que eran aplicadas de manera discrecional, algunas de ellas heredadas desde la época porfiriana y benéficas para el trabajador; aunque por otra parte, limitó sus formas de organización.

Así, en este primer capítulo se explica cuáles eran las instituciones bancarias existentes tras su incautación, cuál era la organización administrativa al interior de los bancos, cómo influyó la falta de de reglamentación en las condiciones laborales bancarias, quiénes conformaban el personal en los bancos y cuáles eran sus formas de organización.

En primera instancia se mostrará la manera en que, durante la década de 1920, el sistema bancario experimentó una reestructuración de su funcionamiento a la luz de una nueva élite política con la que se vio obligada a negociar su lugar en el sistema económico. Es imprescindible conocer la conformación de la banca durante el periodo de estudio para tener una mejor aproximación hacia las experiencias de trabajo de su personal.

El segundo apartado se enfoca a estudiar la conformación laboral dentro de la banca. En ella se analiza cómo estaban organizadas las instituciones bancarias, centrándonos en la experiencia del Banco de México y el Banco Nacional de México. Se exponen los niveles laborales en un orden jerárquico, su organización operativa, la importancia de la gerencia de sucursal, la estructura de los departamentos operativos y el nivel educativo de su personal para mostrar que la composición

social de la planta laboral bancaria estaba conformada por un sector reducido con ciertos conocimientos que permitieron que los bancos siguieran funcionando.

Relacionado a lo anterior, en el tercer apartado se analizan las condiciones laborales en el sector durante la década de 1920: las formas de reclutamiento, salarios, prestaciones de trabajo y esquemas de jubilación se examinan para mostrar cómo los trabajadores gozaban de condiciones laborales basadas en consensos no reglamentados, los cuales, en su mayoría, los favorecían.

Sin embargo, no puede negarse cierto grado de conflictividad laboral entre trabajadores y banqueros que devinieron en intentos de sindicalización a finales de la década. En el cuarto apartado se estudia la manera en que estos movimientos sindicalistas tuvieron una mayor presencia en los bancos de capital extranjero. Los empresarios dueños de las instituciones bancarias no aceptaron este tipo de movimientos y, junto con el gobierno, lograron controlar a los trabajadores pro sindicalistas.

En el quinto apartado, se analizan las acusaciones de que fueron objeto los trabajadores bancarios en medio del conflicto cristero. Se muestran las recriminaciones hacia los trabajadores del Banco de México por ser parte de la organización católica Caballeros de Colón. Al parecer, estas insinuaciones no tuvieron mayor afectación dentro del funcionamiento del propio sistema bancario.

1.1 LA RECONSTRUCCIÓN DEL SISTEMA BANCARIO TRAS LA INCAUTACIÓN CARRANCISTA

La derrota de Victoriano Huerta y el reconocimiento tardío que recibió Carranza por parte de Estados Unidos mermó la posición influyente que tuvieron los banqueros nacionales durante el antiguo régimen. En 1916, el gobierno constitucionalista ordenó la incautación de los bancos privados y de sus activos por medio de un decreto que abrogó la Ley General de Instituciones de Crédito de 1897, retirando la concesión para la emisión de billetes de que gozaban los bancos privados. Además, se obligó a los banqueros a otorgar préstamos a favor del gobierno mientras se preparaban los proyectos de una reorganización del sistema bancario y no realizar ningún tipo de operación sin la autorización de un interventor de la Secretaría de

Hacienda con la finalidad de consolidar el proyecto de un banco central dirigido por el Estado.

Esta dependencia procedió a nombrar un Consejo de Incautación para cada banco. Estos órganos tuvieron facultades para “vigilar la conservación de las especies metálicas; para ejecutar toda clase de operación con objeto de conservar los intereses del banco y para liquidar la institución, previa autorización de la Secretaria de Hacienda.”¹⁹

El proceso de incautación hizo evidentes las carencias del sistema bancario porfirista. Con la antigua Ley de Instituciones de Crédito de 1897, los bancos no eran supervisados debidamente. Por ejemplo, en 1916 fue descubierto que el Banco de Jalisco había emitido una “mayor cantidad de billetes que la que podían garantizar sus fondos reservados”, declarando su quiebra ese mismo año.²⁰

La promulgación de la nueva Constitución en 1917 elevó a rango constitucional los ideales carrancistas. En particular, por medio del artículo 28, se decretó la abolición de los monopolios, con excepción de la emisión de billetes. Con ello, se buscó fundar una institución bancaria central controlada por el Estado que tuviera el monopolio en la emisión de papel moneda aunque sin excluir la posibilidad de la participación privada en su conformación.

De esta manera, los banqueros privados, quienes gozaron de esta concesión y una posición influyente durante el antiguo régimen, tuvieron que negociar su lugar en el nuevo Estado. Aunque también esto permitió que nuevos administradores y empresarios, no necesariamente capacitados en el negocio bancario, ingresaran al sistema bancario. Es así como el régimen carrancista marcó el colapso del sistema bancario construido durante el régimen porfirista, demandando una mayor presencia del Estado dentro del sector financiero en búsqueda de su control. Enrique Cárdenas menciona que los préstamos forzosos y la serie de incautaciones hechas durante el gobierno carrancista llevaron a muchos bancos a la iliquidez; así, la relación entre los banqueros y Carranza fue distante.²¹

¹⁹ Manero, *La reforma bancaria*, 1958, p. 89.

²⁰ Manero, *La reforma bancaria*, 1958, p. 317 y Olveda, “Banca y banqueros”, 2003.

²¹ Cárdenas, *El largo curso*, 2015, p. 359.

En otras palabras, la mayoría de los bancos de emisión no contaban con la reserva metálica del cincuenta por ciento que exigía la ley. Solo nueve de los 24 bancos emisores que operaron durante el Porfiriato estaban en condiciones de operar, de los cuales podemos destacar al Banco de Londres y México y al Banco Nacional de México: las dos principales instituciones porfiristas que concentraban el 72 por ciento de las existencias metálicas y dos terceras partes de los depósitos y billetes en circulación.²²

Como bien menciona Collado, “para los carrancistas, los bancos eran simple y llanamente especuladores y, en particular, desconfiaban profundamente del Banco Nacional por ser el más poderoso, por el apoyo económico que dio al usurpador y porque algunas de sus sucursales se negaron a colaborar con ellos.”²³ Vale la pena señalar que son pocas las referencias que existen sobre los bancos extranjeros durante la década de 1910. Por un lado, Marichal menciona que el Banco Germánico de América del Sur establecido en 1906 pudo sobrevivir a la intervención carrancista ya que no contaba con concesión federal por lo que fue, al igual que las casas bancarias que mencionaremos más adelante, uno de los pocos receptores de depósitos y otorgantes de préstamos sin intervención del gobierno.²⁴ Por su parte, el Banco Mexicano de Comercio e Industria, que contaba con capital alemán y estadounidense, fue declarado en liquidación en 1915 aunque este proceso fue completado hasta 1927.²⁵ La introducción de bancos extranjeros en el mercado mexicano se realizó principalmente durante la década de 1920.

Durante el interinato de Adolfo de la Huerta se llevaron a cabo reuniones con los representantes del Banco Nacional de México y el Banco de Londres y México para encontrar una solución al distanciamiento entre los banqueros y el gobierno.²⁶ La llegada del grupo sonorenses al poder implicó un cambio en las relaciones entre banqueros y el Estado. La historiografía coincide en que para Obregón el sistema

²² Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 63. Según el autor, completaban esa lista los Bancos Mercantiles de Veracruz y Sonora, Occidental de México en Sinaloa, el Banco de Zacatecas, el Banco del Estado de México, el de Tabasco y el Banco de Nuevo León.

²³ Collado Herrera, “Del paraíso al purgatorio”, 2000, p. 174.

²⁴ Marichal, *et.al.*, “Bancos y Banqueros”, 2006, p. 230.

²⁵ Anaya, “Del Banco Alemán”, 2006, p. 239.

²⁶ Zebadúa, *Banqueros y revolucionarios*, 1994, p. 166.

bancario resultó estratégico para lograr la estabilidad, principalmente económica, que requería el país.²⁷ Collado menciona que para sobrevivir, el Estado posrevolucionario necesitó solidez financiera, lo cual se logró mediante un acuerdo con los banqueros. De esta manera, este grupo se convirtió en un actor privilegiado debido a sus relaciones con el capital internacional y la influencia para el reconocimiento internacional de los gobiernos sonorenses.²⁸

Por su parte, Anaya sostiene que, tanto el gobierno de De la Huerta como el de Obregón, dieron señales de una política de acercamiento. La principal característica de sus administraciones sería la reconciliación y acercamiento con la élite de banqueros del país. La principal señal fue la desincautación de los bancos.²⁹ Si bien, esta medida se debió a la necesidad de negociar el proyecto de un banco central regulado estatalmente, “había que resolver [...] el estado de indefinición política y legal del sistema bancario que los políticos sonorenses habían heredado del derrocamiento de Carranza. La incertidumbre que afectaba directamente la marcha del sistema bancario debería ser solucionada para activar la economía del país y con ello las bases para reconstruir el Estado.”³⁰

Aunado a lo anterior, Zebadúa menciona que para 1921 el gobierno reconoció la deuda que tenía con los bancos privados como consecuencia de los daños ocasionados por el movimiento revolucionario de 1910.³¹ Para su devolución, los bancos fueron clasificados en: a) bancos cuyo activo fuera superior al pasivo, cuando menos en un 10 por ciento; b) bancos cuyo activo fuera superior al pasivo en una proporción menor de 10 por ciento y c) bancos cuyo activo no bastara para

²⁷ Aunque se menciona que desde la administración de Adolfo de la Huerta ya existía un acercamiento a este grupo empresarial. Collado, *Empresarios y políticos*, 1996, p. 31.

²⁸ *Ibid.*, p. 24.

²⁹ Collado hace un análisis sobre los dos principales proyectos para el establecimiento de un banco único de emisión. La autora sostiene que Adolfo de la Huerta apoyó el proyecto donde se le otorgaba al Banco Nacional de México el monopolio de la emisión de billetes. De alguna manera, la institución dirigida por Agustín Legorreta conservaría los privilegios que gozó durante el Porfiriato. En cambio, menciona que Álvaro Obregón era partidario de que se fundara un banco central controlado exclusivamente por el Estado, aunque para ello necesitaría del financiamiento de los propios bancos privados quienes participarían como accionistas del Banco de México. Al final, este proyecto se impuso. *Ibid.*, p. 57.

³⁰ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 114.

³¹ Zebadúa, “El Banco de la revolución”, 1995, p. 83. El autor menciona que diez millones de pesos del presupuesto de 1921 fueron destinados a dicho rubro.

cubrir su pasivo.³² Los del primer grupo fueron devueltos a los banqueros privados, los de la segunda categoría pudieron operar para pagar sus pasivos y los últimos fueron liquidados.³³

Al momento en que el gobierno de Obregón declaró la desincautación del sistema bancario, éste estaba formado principalmente por casas bancarias y los antiguos bancos de emisión. Las primeras existían desde el Porfiriato y tuvieron un auge durante la liquidación de los antiguos Bancos de emisión. Estas casas bancarias se beneficiaron de la falta de reglamentación, ya que no se regulaban por la Ley General de Instituciones de Crédito y la información que generaban no tenía la misma exigencia que los bancos y la demanda del mercado. Por ello, esta clase de instituciones financieras tenía una condición legal diferente que las instituciones bancarias. Anaya menciona que para 1921 existían al menos “27 casas bancarias repartidas entre la ciudad de México y las capitales de Jalisco, Puebla, Nuevo León, Coahuila, San Luis Potosí, Chihuahua, Aguascalientes y Guanajuato”³⁴, sumadas a las oficinas ubicadas en Sonora, Sinaloa, Tamaulipas, Yucatán, Puebla y Veracruz.

Por otro lado, los antiguos bancos de emisión perdieron dicha concesión y se limitaron a realizar operaciones comerciales. Algunas de estas instituciones bancarias, tanto regionales como nacionales, quebraron o se declararon en liquidación.³⁵ No obstante, las más importantes pudieron solventar la crisis; como por ejemplo el Banco de Londres y México y del Banco Nacional de México. El cuadro número uno muestra las instituciones bancarias existentes en la década de 1920 según el origen de su capital.

³² Manero, *La reforma bancaria*, 1958, p. 93.

³³ Velasco Herrera, “La Comisión de Cambios”, 2010.

³⁴ Anaya Merchant, “Los archivos bancarios”, 2005, p. 113.

³⁵ Cerutti *et al.*, *La banca regional*, 2003.

Cuadro 1. Instituciones bancarias según el origen de su capital, 1920-1930

Con capital privado nacional		Con capital extranjero	Con capital nacional	Casas bancarias
Banco de Londres y México, S.A.	Banco Central Mexicano S.A.	Banco Germánico de la América del Sur	Comisión Monetaria	A. Zambrano e Hijos
Banco Nacional de México, S.A.	Banco Español Refaccionario, S.A.	Canadian Bank of Commerce.	Banco de México	Cía. Bancaria de Hipotecas y Préstamos, S.C.L.
Banco Occidental de México S.A.	Banco Hipotecario de Crédito Territorial Mexicano, S.A.	Banco Francés de México, S.A.	Banco Nacional de Crédito Agrícola	México City Banking Corp.
Crédito Español de México, S.A.	Banco de Guanajuato, S.A.	The Anglo South American Bank	Banco Nacional de Crédito Ejidal	Viguera Hnos y Cía
Banco Minero de Chihuahua, S.A.	Banco del Estado de México, S.A.	Banco de Montreal		Miguel Herrejón
Banco de Tabasco, S.A.	Banco Internacional e Hipotecario de México, S.A.	The National City Bank		Cía. Bancaria París y México, S.A.
Banco de Nuevo León, S.A.	Banco de Durango, S.A.	Equitable Trust. Co.		Sociedad de Crédito Hipotecario Holandesa-Mexicana, S.A.
Banco del Estado de México, S.A.	Banco Mercantil de Veracruz, S.A.	Banco Mexicano de Comercio e Industria		Caja de Préstamos.
Banco de Guerrero, S.A.	Banco de Hidalgo, S.A.			Cía. Bancaria Peninsular, S.A.
Banco Peninsular Mexicano.	Banco de Tamaulipas, S.A.			Mercantile Banking Company.
				Cía. Bancaria Mercantil y Agrícola de Sonora

Fuente: Elaboración propia con base en Anaya, *Colapso y Reforma*, 2002, p. 63; *Convención Nacional*, 1924, pp. 3-4; Manero, *La revolución bancaria*, 1957, p. 135; Turrent, "Historia sintética", s/f, p. 9.

De esta manera, sostenemos que el gobierno de Obregón permitió a los banqueros continuar con el manejo de sus instituciones sin la intervención del Estado, devolviendo a los bancos incautados su personalidad jurídica. Como podemos observar en el cuadro número uno, durante la década de 1920, el sistema bancario nacional estaba compuesto por los bancos privados nacionales que lograron sortear el proceso de incautación, donde podemos destacar la presencia del Banco Nacional de México y el Banco de Londres y México, bancos regionales como el Banco Minero de Chihuahua y sucursales de bancos extranjeros como el Banco de Montreal, los cuales tenían su matriz en el país de origen. Además, se crearon las sociedades nacionales de crédito, instituciones bancarias gubernamentales que dirigieron sus actividades al otorgamiento de créditos destinados a actividades económicas específicas como el Banco Nacional de Crédito Agrícola creado para financiar a los ejidatarios que no podían acceder a un crédito en la banca comercial.³⁶ Desgraciadamente, no se cuenta con información documental de la mayor parte de los bancos mencionados en el cuadro número uno. Debido a la falta de fuentes, el estudio se centrará en la planta laboral del Banco Occidental de México, del Crédito Español de México, del Minero de Chihuahua y en especial del Banco Nacional de México y del Banco de Londres y México; así

³⁶ Sin embargo, el capital de esta institución bancaria favoreció a empresas privadas algunas de ellas ligadas a la clase política. Huidobro Ortega, "Breve historia", 2012, p. 182.

como de la Comisión Monetaria, del Banco de México y, en cuestión de organización colectiva, de los bancos extranjeros.

Debemos tener presente que, durante la segunda década del siglo XX, las instituciones bancarias vivieron un periodo de inestabilidad económica y de negociación con el Estado. Por ello, existieron bancos que quebraron o siguieron su proceso de liquidación. Por ejemplo, el Banco de Zacatecas pudo operar tras el decreto de desincautación bancaria pero para 1924 ya no figuró en la Primera Convención Bancaria. Aunado a lo anterior, se fundaron nuevos bancos, principalmente nacionales, como el Banco de México que basó su estructura en las sucursales de la Comisión Monetaria fundada en 1916 y el Banco Nacional de Crédito Agrícola. Por ello, deducimos que los archivos de los bancos no fueron conservados y por ello la documentación disponible con información sobre su planta laboral es escasa para cada una de las instituciones.

Por último, las “casas bancarias” sufrieron un periodo de quiebras y fueron saliendo del mercado. En el cuadro número uno solo se presentan algunas de ellas ya que la información que hay acerca de su funcionamiento es escasa y confusa. En esta investigación dejaremos a un lado éstas últimas debido a su desaparición en el primer lustro de la década de 1920 y la diferente regulación a la que estaban supeditadas.

En este contexto se dio el primer acercamiento entre el Estado y los banqueros con la finalidad de fijar las nuevas reglas de operación del sistema bancario. La primera Convención Bancaria realizada en 1924 muestra la colaboración por parte de la élite bancaria para consensuar una nueva Ley de Instituciones de Crédito que diera certidumbre a las operaciones financieras. Además, esta reunión expuso las posturas de los representantes de las diferentes instituciones bancarias con el afán de posicionarse de mejor manera en el marco de estas nuevas reglas.³⁷ En el cuadro número dos se muestran los delegados bancarios de cada institución que participó en dicha convención.

³⁷ Entre las leyes promulgadas durante la gestión de Alberto J. Pani podemos destacar la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios y la Ley del Banco de México. Manero, *La reforma bancaria*, 1958.

Cuadro 2. Representantes bancarios en la Convención Nacional Bancaria, 1924			
REPRESENTANTES	INSTITUCIONES	REPRESENTANTES	INSTITUCIONES
CASAS BANCARIAS		BANCOS EXTRANJEROS	
Alberto Zambrano	A. Zambrano e Hijos	E. W. Stephenson	Canadian Bank of Commerce.
	Viguera Hnos y Cia	Fernando J. Salcido	Banco Francés de México, S.A.
	Miguel Herrejón	Rafael Pardo	Anglo South American Bank, Ltd.
Alfredo J. Perezcano	Cía. Bancaria de Hipotecas y Préstamos, S.C.L.	Leopoldo Wylter	Banco Mexicano de Comercio e Industria
F.J. Dunkerley y G.B. Carson	México City Banking Corp.	H. Weldon	Banco de Montreal
Antonio Gómez Palacio	Cía. Bancaria París y México, S.A.		
Fernando L. Padilla	Caja de Préstamos.		
José Arce	Cía. Bancaria Peninsular, S.A.		
George B. Carson	Mercantile Banking Company.		
H.P.H. De Kanter	Sociedad de Crédito Hipotecario Holandesa-Mexicana, S.A.	Gabriel Correa	Comisión Monetaria
F.J. Dunkerley	Cía. Bancaria Mercantil y Agrícola de Sonora		
BANCOS PRIVADOS NACIONALES			
Ismael Palomino	Banco Central Mexicano S.A.	Salvador M. Cancino	Banco de Londres y México, S.A.
Guillermo Obregón Jr.	Banco Occidental de México S.A.	Enrique C. Creel	Banco Minero de Chihuahua, S.A.
Jesús Rivero Quijano y Nicanor Gurría Urgell	Banco Español Refaccionario, S.A.	Horacio González	Banco de Hidalgo, S.A.
Luis Brauer	Banco Hipotecario de Crédito Territorial Mexicano, S.A.	Guillermo Obregón Jr.	Banco de Tamaulipas, S.A.
Rodrigo Castelazo	Banco de Guanajuato, S.A.	Samuel Alemán	Banco Peninsular Mexicano.
José Garduño	Banco del Estado de México, S.A.	Miguel S. Macedo	Banco del Estado de México, S.A.
Aurelio Díaz	Crédito Español de México, S.A.	Flavio González	Banco de Guerrero, S.A.
José V. Burgos	Banco Internacional e Hipotecario de México, S.A.		Banco Nacional de México, S.A.
Agustín Rodríguez y Luis G. Vergara	Banco de Durango, S.A.	Agustín Legorreta	Banco Mercantil de Veracruz, S.A.
Rodolfo M. Garza	Banco de Nuevo León, S.A.		Banco de Tabasco, S.A.

Fuente: Elaboración propia con base en *Convención Nacional*, 1924, pp. 3-4.

El gobierno, a través del secretario de Hacienda, Alberto J. Pani, convocó a dicha reunión con los principales banqueros del país. Se mencionó que “el propósito que perseguía la Secretaría de Hacienda al convocar a los Señores Banqueros, no era otro que el de obtener su cooperación para la resolución de los problemas políticos y sociales frente a los que se encontraba el Estado.”³⁸

Varios puntos podemos destacar de esta reunión del empresariado bancario con el gobierno. Como podemos observar en el cuadro número dos, algunos de los delegados bancarios en la Convención fueron empresarios porfirianos que continuaron con sus establecimientos en el nuevo régimen. Tal es el caso de Enrique C. Creel, representante del Banco Minero de Chihuahua. Creel encabezó dicha institución bancaria desde su fundación en 1884 hasta que el banco dejó de operar tras la reforma bancaria de inicios de la década de 1930.³⁹ Sin embargo, los bancos con mayor importancia, como el Banco de Londres y México y el Nacional de México, habían cambiado sus puestos directivos. En el primer caso, la gerencia era ocupada por el señor Guillermo Mitchell quién fue el encargado del banco al momento de su incautación en 1916.⁴⁰ En la convención de 1924, el representante de la institución fue Salvador M. Cancino quien ocupaba el puesto Director

³⁸ Las mayúsculas en el original. *Convención Nacional*, 1924, p. 18.

³⁹ Cerutti, “Empresarios y sociedades”, 1994, p. 100.

⁴⁰ *100 años de banca*, 1964, p. 85.

Gerente⁴¹, aunque su trayectoria en la institución databa desde, por lo menos, 1905 cuando ocupó el puesto de vocal del Consejo de Administración del mismo banco.⁴² En el caso del Banco Nacional de México su delegado fue Agustín Legorreta quien había ingresado al banco como auxiliar del departamento de Secretaría y Correspondencia en 1902. En 1916 ocupó el puesto de director del Nacional de México de forma interina debido a que su director, José Simón, se dispuso a realizar un viaje a Europa por motivos de salud. “Simón recomendó que Legorreta quedara al frente del banco. Ante hechos consumados, el Consejo sólo pudo autorizar la salida de Simón y ratificar el nuevo cargo de Legorreta como director interino.”⁴³ Como veremos más adelante, Legorreta García tuvo un papel importante en la política económica de la década de 1920.

De esta manera podemos sostener que si bien existieron algunos banqueros porfirianos que encontraron cabida en la nueva organización del sistema bancario, los principales bancos renovaron sus cuadros directivos, los cuales fueron ocupados por personal con trayectoria dentro de las mismas instituciones bancarias. Así, coincidimos con Collado en señalar que la burguesía porfiriana que sobrevivió a la lucha armada tuvo que acomodarse en la nueva estructura sociopolítica. En la banca, en específico, encontramos nuevos banqueros que tuvieron que negociar con el nuevo Estado.⁴⁴

En las memorias de la Convención Bancaria se muestra cómo el gobierno de Álvaro Obregón mostró su disposición para entablar un diálogo con el sector financiero. Estos documentos reseñan cuáles eran las principales demandas de los banqueros para el gobierno y la situación del sistema bancario al inicio de la década de 1920.

Por una parte, los banqueros expusieron las diferentes condiciones que tenían las instituciones bancarias. En particular, Agustín Legorreta, director interino del Banco Nacional de México, mencionó que algunas instituciones bancarias fueron más perjudicadas por el movimiento revolucionario que otras. Dio el ejemplo de los

⁴¹ *Ibid.*, p. 92.

⁴² Pérez Siller, “Inversiones francesas”, 2004, p. 129.

⁴³ Valencia Islas, “El ascenso de Agustín”, 2015, p. 212.

⁴⁴ Collado Herrera, “Los empresarios y la politización”, 2000, p. 90.

bancos fronterizos que pudieron poner a salvo sus capitales a diferencia de las instituciones bancarias, como el Nacional de México o el Banco de Londres y México, a las cuales las facciones revolucionarias les exigieron realizar préstamos. En su intervención, Legorreta hizo evidente la complicada situación que prevalecía, de manera específica, en los bancos regionales.⁴⁵

En este sentido, vale la pena destacar el poco capital con el que contaban los bancos regionales. Como parte del debate sobre cuánto sería el capital mínimo para que una nueva institución bancaria iniciara operaciones, Legorreta mencionó que “era una gran exigencia un capital de \$500 000.00 ya que dichas instituciones no tenían los mismos recursos que las que operaban en la Capital de la República.”⁴⁶ Esto es muestra, por una parte, de la situación de desventaja con la que operaban los bancos regionales, lo cual era una herencia del Porfiriato; por otra, del poco desarrollo económico y la afectación por la Revolución en estas regiones.⁴⁷ Esta situación está relacionada con la apertura de nuevas sucursales bancarias y, por ende, el crecimiento de su planta laboral.

Un punto importante a rescatar de esta convención fue la postura que se describe sobre los bancos o agencias extranjeras que realizaban operaciones bancarias en el país. En las bases generales de dicha convención se piden “medidas para lograr que los Agentes de los Bancos extranjeros, queden sobre un pié de igualdad en cuanto a las condiciones que para operar se exigen a los nacionales y a los Bancos establecidos fuera de la República [sic].”⁴⁸ Vale la pena recordar que las sucursales de bancos extranjeros eran de origen francés, alemán, español, canadiense y estadounidense y, al no tener concesión federal, pudieron realizar operaciones bancarias sin alguna restricción adquiriendo gran importancia, a diferencia de los bancos incautados. Como señaló Legorreta, cuando el Estado devolvió el control de los bancos, los empresarios nacionales se encontraron en desventaja con respecto a las sucursales extranjeras.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 38.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 30.

⁴⁷ Gómez, “El crecimiento de la banca”, 2003, pp. 321-345.

⁴⁸ *Convención Nacional*, 1924, p. 8. Estas Bases Generales estipularon los lineamientos a seguir dentro de la reunión de los banqueros con el gobierno.

En este sentido, los banqueros nacionales buscaron tener igualdad de oportunidades. No es la finalidad de esta investigación profundizar en la situación de la banca extranjera en México; sin embargo, es importante tener presente lo anterior ya que esto influyó en la construcción de la clase trabajadora bancaria posrevolucionaria.

Por otra parte, existió cierta incertidumbre sobre la apertura de nuevas instituciones bancarias. Se pedía tomar las precauciones necesarias para evitar la quiebra de pequeños o nuevos banqueros. Enrique Creel, representante del Banco Minero de Chihuahua, mencionó que “existía el peligro de que las personas que manejaran estos pequeños bancos, no tuvieran la práctica, la experiencia, y los conocimientos necesarios para la organización de dichas instituciones.”⁴⁹ Esto marcó un desencuentro entre los pequeños bancos regionales y los bancos nacionales en relación con el monto de capital que debía cubrir la apertura de una nueva institución bancaria. Por una parte, se puede interpretar lo anterior como muestra de un sector endogámico en el que difícilmente podría ingresar un nuevo empresario al sistema bancario; por otra, como una medida comprensible ante el contexto particular de inestabilidad económica y política por el cual pasaba el país, ya que el establecimiento de bancos sin el capital o recursos suficientes hubiese dañado aún más la confianza en el sector bancario.

Habría que decir también que el acercamiento hacia este grupo de empresarios por parte del gobierno de Obregón es indicio de que los gobiernos posrevolucionarios comprendieron que la actividad bancaria era compleja y no contaban con experiencia para dominarla. No es fortuito que una de las primeras leyes promulgadas después del movimiento revolucionario fuera la Ley de Instituciones de Crédito de 1924 propuesta por los mismos banqueros. Con ello, se posicionaron como actores privilegiados en la escena económica del país, recuperando parte del espacio perdido durante los años de conflicto bélico y fungiendo como asesores del gobierno en temas financieros.⁵⁰

⁴⁹ *Ibid.*, p. 30.

⁵⁰ Collado, *Empresarios y políticos*, 1996, p. 113.

Así, esta convención permitió que los banqueros fortalecieran su posición frente al Estado posrevolucionario, siendo tomados en cuenta en la elaboración de leyes para realizar sus actividades en condiciones más favorables, y al mismo tiempo, los políticos sonorenses percibieron que la reconstrucción económica era una condición fundamental para la supervivencia del nuevo régimen y para ello necesitaban un sistema financiero estable.⁵¹

Por otra parte, durante la década de 1920 se establecieron dos instituciones que permitieron al Estado posrevolucionario lograr un control sobre el sistema financiero y, con ello, la pérdida de las prerrogativas que poseían los banqueros porfirianos: El Banco de México y la Comisión Nacional Bancaria.

La constitución de un banco único de emisión controlado por el Estado fue uno de los principales proyectos de los gobiernos revolucionarios. En este sentido, Agustín Legorreta, director interino del Banco Nacional de México, buscó que esta institución conservara los privilegios que gozó durante el Porfiriato. El proyecto de Adolfo de la Huerta contempló que esta institución tuviera un papel similar que en el antiguo régimen. Sin embargo, la rebelión que encabezó y su posterior derrota, eliminó por completo esta posibilidad.⁵² Sería hasta el gobierno de Plutarco Elías Calles cuando el Estado logró fundar un banco central controlado por el mismo gobierno. El proyecto de un banco de Estado adquirió un papel estratégico ya que, después de la rebelión Delahuertista, el gobierno tuvo la premura de concentrar el poder tanto económico como político.⁵³

No es finalidad de esta investigación enfocarnos en un análisis pormenorizado del Banco de México; no obstante podemos destacar que las finalidades del nuevo banco central serían: las de emitir billetes, regular la circulación monetaria y la tasa de interés, encargarse del servicio de Tesorería del Gobierno Federal y efectuar operaciones bancarias pertinentes de los bancos de depósito y descuento.⁵⁴ En este

⁵¹ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 97 y Collado, *Empresarios y políticos*, 1996, p. 100.

⁵² Collado estudia con especial atención las negociaciones con los bancos internacionales y el papel que desempeñó Agustín Legorreta, director del Banco Nacional de México, dentro de los primeros intentos por fundar un Banco central que monopolizara la emisión de billetes y manejara la las finanzas del Estado a tal grado de considerarlo como un “ministro sin cartera”. Collado, *Empresarios y políticos*, 1996, p. 42.

⁵³ Zebadúa, *Banqueros y revolucionarios*, 1994, p. 256.

⁵⁴ Turrent, *Historia del Banco*, 1982, p. 122.

sentido, Ludlow sostiene que “la mezcla de funciones tanto de la banca central y la banca comercial determinó los límites y dificultades padecidas durante los primeros años y fue motivo de profundas diferencias entre los miembros del Consejo y las autoridades, tanto hacendarias como políticas.”⁵⁵ Por ello, la ley para la fundación del Banco de México le otorgó un carácter de sociedad anónima.

El capital del Banco de México estuvo conformado en un 51 por ciento por el gobierno federal y el resto se abrió a la participación de la iniciativa privada. Sin embargo, ésta sólo invirtió dos millones de pesos donde destacó la participación del Banco de Londres y México y el Banco de Sonora. Esto es importante ya que si bien el gobierno no poseía los recursos suficientes para constituir por sí mismo un banco central, el hecho de que fuera socio mayoritario le daría el control de la institución bancaria y con ello la soberanía financiera al régimen. En otras palabras, la poca participación de los bancos privados fue muestra del rechazo al proyecto de constitución de un banco de Estado aunque la invitación del gobierno hacia la incorporación de la iniciativa privada reveló la intención de sumarlos al proyecto de reconstrucción, y también de su debilidad.⁵⁶

Relacionado con nuestro objeto de estudio, podemos destacar el importante papel que jugó la Comisión Monetaria en la constitución administrativa y de personal de este banco central. La Comisión Monetaria fue fundada por Venustiano Carranza en 1916 con la finalidad de combatir la crisis monetaria generalizada por la Revolución. Durante el gobierno carrancista algunas de sus funciones era canjear los antiguos billetes revolucionarios por moneda metálica; además de algunas operaciones de banca. En el gobierno obregonista, se convirtió en una sociedad anónima conservando sus funciones. Es en este periodo donde se propuso a esta institución como base para crear el banco único de emisión. Para Ludlow, la Comisión Monetaria en el gobierno de Obregón desempeñó el papel de “agente bancario mientras esta era capacitada para recibir los correspondientes fondos del erario y gestionar los pagos de la deuda pública”⁵⁷ lo que sirvió a su sucesor,

⁵⁵ Ludlow, *Alberto Mascareñas*, 2014, p. 75.

⁵⁶ Collado Herrera, “Los empresarios y la politización”, 2000, p. 81.

⁵⁷ Ludlow, *Alberto Mascareñas*, 2014, p. 57.

Plutarco Elías Calles, para utilizar las bases de dicha comisión para fundar el banco central.

En este sentido, podemos mencionar que los activos y pasivos de la Comisión Monetaria pasaron a la contabilidad del recién creado Banco de México. Entre ellos podemos destacar el traspaso de la planta laboral. Muy pocos empleados de la Monetaria fueron jubilados, liquidados o permanecieron en ella para efectuar su liquidación. Casi la mitad del Consejo Administrativo, personal directivo y empleados pasaron a conformar la primera nómina del Banco de México. Turrent menciona que el “nombramiento más delicado resultó desde un principio el del director de la institución [que] recayó sobre el sonorenses Alberto Mascareñas, que había sido gerente de la Monetaria desde que ésta fue transformada en sociedad anónima.”⁵⁸ Según el autor, al menos 94 de los 149 trabajadores de Banco de México en 1925 provenían de la Comisión Monetaria.⁵⁹

Parte de la historiografía concluye que la creación del Banco de México en 1925 no sólo permitió al Estado posrevolucionario contar con una institución que poseyera el monopolio de la emisión de billetes y regular el flujo monetario, sino que también le permitió tener acceso a préstamos sin la necesidad de recurrir a instituciones privadas nacionales o extranjeras y adecuar las instituciones bancarias del país a su política económica.⁶⁰ Esto es importante señalarlo ya que, además de ello, el Banco de México adoptó algunas políticas laborales que los demás bancos siguieron como la capacitación del personal.

Por su parte, la Comisión Nacional Bancaria fue creada como un organismo dependiente de la Secretaría de Hacienda con el propósito de supervisar el correcto

⁵⁸ Turrent, *Historia del Banco*, 1982, p. 128.

⁵⁹ Al igual que Cancino y Legorreta, Alberto Mascareñas obtuvo su experiencia en el sistema bancario en el Porfiriato. Nacido en 1876 e hijo de un empresario sonorenses, Mascareñas participó activamente en la banca regional en su natal Sonora. Con tan sólo 21 años, ingresó como cajero del Banco de Sonora donde adquirió conocimientos sobre el funcionamiento bancario y la red de clientes y socios de la institución. Se le nombró gerente de la sucursal en Guaymas y en 1901 se le encomendó la tarea de abrir una sucursal en Nogales. También desempeñó el puesto de Director Gerente del Banco Hipotecario y Agrícola del Pacífico. Fue cercano colaborador de Plutarco Elías Calles por lo que fue nombrado subsecretario de Hacienda y Crédito Público. Sin embargo, este puesto lo desempeñó tan solo dos meses ya que fue designado como director de la Comisión Monetaria a inicios de 1925. Ludlow, *Grandes financieros*, 2015, pp. 200-203.

⁶⁰ Zebadúa, *Banqueros y revolucionarios*, 1994; Anaya, *Colapso y reforma*, 2002 y Collado, *Empresarios y políticos*, 1996.

funcionamiento de los bancos, inspeccionar y determinar la manera cómo debían realizarse y publicarse sus balances contables, proponer estrategias convenientes para el desarrollo de las operaciones bancarias, así como realizar y publicar la estadística bancaria.⁶¹

Podríamos mencionar que el sistema de inspección y vigilancia de las instituciones de crédito que dependía de la Secretaría de Hacienda durante el régimen obregonista resultó ineficaz, lo que demandó una oficina particular para tal finalidad. Las tareas de esta oficina se convirtieron en “un procedimiento meramente burocrático [además, algunos] interventores consideraban sus puestos como un simple empleo bien retribuido y de poco trabajo.”⁶² En otras palabras, para el gobierno callista, la configuración de un sistema bancario debía necesitar de su supervisión. La inspección de este sector también ayudó a fortalecer su soberanía ante la élite bancaria.

En un principio, los bancos opusieron resistencia a este tipo de supervisión. Ante ello, los inspectores tenían instrucciones de levantar un acta y dirigirla a la comisión quien, a su vez, hacía de su conocimiento a la Secretaría de Hacienda quien podía prohibir a la institución continuar prestando actividades bancarias.⁶³ De esta manera, la administración callista logró establecer el Banco de México, como una institución que otorgó al Estado soberanía financiera, y la Comisión Nacional Bancaria, como una dependencia gubernamental encargada de supervisar el funcionamiento de las instituciones bancarias.

Para resumir, en los primeros gobiernos posrevolucionarios, el sistema bancario se convirtió en una pieza clave para la endeble situación económica del país. El Estado buscó la autonomía financiera que le permitiera construir su legitimidad económica al no depender del sector privado. Sin embargo, necesitaba de los banqueros para lograrlo. Por su parte, los principales banqueros tuvieron que renegociar su papel frente al nuevo Estado mexicano adecuando sus intereses a

⁶¹ *Comisión Nacional*, 1988, p. 29.

⁶² De la Fuente, *Comisión Nacional*, 1993, p. 26.

⁶³ Banco Nacional de México, Comisión Nacional Bancaria-Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México, seis de junio de 1925, en Archivo Histórico del Banco Nacional de México (en adelante AHBANAMEX), Banco Nacional de México-Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Circular 8.

las nuevas políticas gubernamentales. Al finalizar la década de 1920, el gobierno había logrado institucionalizar el sistema bancario con una nueva Ley de Instituciones de Crédito, un órgano gubernamental regulador –la Comisión Nacional Bancaria- y un banco central –Banco de México- que dio autonomía en el manejo de las finanzas públicas y la emisión de billetes. En este contexto se hace necesario ubicar el rol que desempeñaron los trabajadores bancarios en el restablecimiento de la banca. Lo cual será abordado a continuación.

1.2 LA COMPOSICIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA BANCA POSREVOLUCIONARIA

Como fue mencionado anteriormente, con la llegada de Álvaro Obregón a la presidencia, la relación entre los banqueros y el Estado fue más cercana que durante la administración carrancista. La reestructuración del sistema bancario experimentada durante la década de 1920 conllevó la adaptación de sus trabajadores a las nuevas demandas del sistema bancario. Por una parte, el conflicto armado de 1910 mermó el personal que trabajó en instituciones bancarias. Anaya menciona que cada gerente de sucursal había perdido a sus subalternos y viceversa, lo que implicó un rompimiento en la dinámica de trabajo dentro de las oficinas bancarias.⁶⁴ Habría que matizar esa afirmación ya que existió personal que, a pesar de la justa armada, permaneció en la institución. Por ello, se hace necesario conocer la composición laboral bancaria y así profundizar en la particularidad que representó el trabajo bancario en la década de 1920.

En primera instancia es preciso conocer la estructura laboral bancaria. En ese sentido nos centraremos en el Banco Nacional de México. Como fue mencionado anteriormente, para inicios de la segunda década del siglo XX, el Nacional de México poseía un papel importante en la escena económica y política del país. Este banco había perdido la concesión para la emisión de papel moneda, su principal fuente de ingresos, con lo que sus “recursos y depósitos se originaban únicamente ‘de la confianza que le dispensa el público y de las utilidades de los negocios’, los cuales debían buscarse ahora con mayor empeño pues al caer bajo las mismas

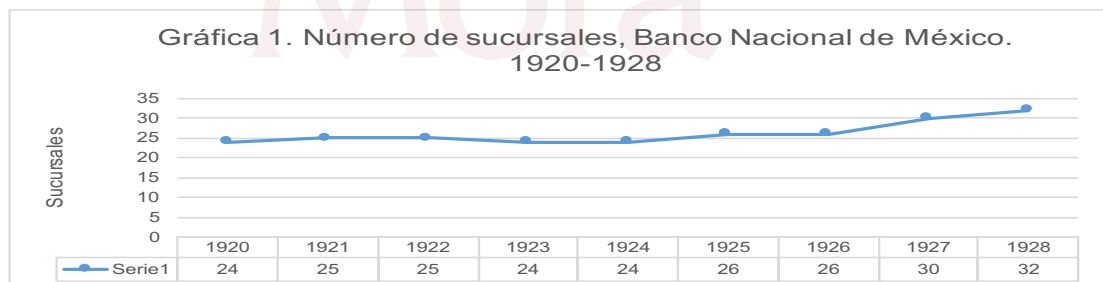
⁶⁴ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 230.

condiciones legales de cualquier banco tenía ‘que entrar en la competencia que era mucho más fuerte que antes.’”⁶⁵ Sin embargo, continuó siendo la institución bancaria privada más importante- con relación a su capital y cobertura- en el país después de la incautación. En este sentido, lo que ocurrió en esta institución es una muestra representativa en el devenir del sistema bancario.

Aunado a lo anterior, debemos mencionar que son escasas las fuentes para el análisis de la planta laboral bancaria. Los bancos tuvieron poco interés en salvaguardar la información relativa a su personal. No obstante, podemos mencionar que en las instituciones bancarias privadas existen mayores indicios para conocer su conformación laboral. En particular, el Banco Nacional de México cuenta con una sistematización de referencias al respecto. Como una excepción tenemos al Banco de México, banco central del Estado. Esta institución bancaria posee documentación en sus archivos sobre su planta laboral. Con base en la información de estas instituciones podemos tener una aproximación sobre el tema.

En la organización de una empresa bancaria, la sucursal –oficina de atención al público donde se realizaban las principales operaciones crediticias- era parte esencial de su funcionamiento. En ellas se realizaban las actividades propias de la instituciones bancarias tales como la captación de recursos u otorgamiento de créditos.

Para 1920, esta institución bancaria contaba con 20 sucursales distribuidas por el territorio nacional y al finalizar la década apenas rebasaba las 30 oficinas; es decir, un promedio de 26 sucursales. En la gráfica número uno se puede observar dicho crecimiento.



Elaboración propia con base en Sucursales, en *Informe anual del Consejo de Administración*, 1920-1926.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 226.

Como podemos observar en la gráfica número uno, el crecimiento en la cobertura territorial en el caso del Banco Nacional de México fue modesto. Estas sucursales fueron ubicadas en las ciudades con mayor densidad de población. Así, los estados de Jalisco, Veracruz, Puebla y el Distrito Federal contaban con al menos una sucursal bancaria. Mientras en Quintana Roo, Campeche y Baja California, poblaciones con menor número de habitantes, no existía una oficina bancaria del Banco Nacional. No sólo la densidad de población era un factor para determinar la apertura de una sucursal. Estados como Tlaxcala, Nayarit o Guerrero tenían una densidad de población promedio y no contaban con una sucursal bancaria. Esto muestra que también el desarrollo económico de una región determinó la apertura de una oficina bancaria.⁶⁶

Con base en las Actas del Consejo de Administración podemos saber que aumentó el número de trabajadores por sucursal entre 1924 y 1930. El cuadro número tres muestra la planta laboral del Nacional en la Oficina Central y en sucursales durante dicho periodo.

AÑO	NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES	EN OFICINA CENTRAL	EN SUCURSALES	NÚMERO DE SUCURSALES	PROMEDIO DE TRABAJADORES POR SUCURSAL
1924	352	117	235	24	10
1925	375	119	256	26	10
1926	462	129	333	25	13
1927	485	135	350	30	12
1928	637	169	468	32	15
1929	872	292	580	32	18
1930	1027	352	675	31	22

Fuente: Elaboración propia con base en Contestación al estudio del Comité de París, México, 27 de junio de 1931, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 196.

A principios de la década de 1930, el Consejo de Administración sometió a discusión un análisis realizado por el director general del banco, Gastón Descombes, en el cual se expusieron las dificultades por las que atravesó el Nacional de México en los últimos veinte años.⁶⁷ En el reporte se menciona que

⁶⁶ *Censo general*, 1921.

⁶⁷ Gastón Descombes era ciudadano francés y había trabajado en Buenos Aires como gerente de la sucursal del Banque Francaise e Italienne pour l'Amerique du Sud. Llegó a México en diciembre de 1927 con el objetivo de reorganizar al Nacional de México "en sus actividades" bancarias apoyado por el Comité de París. Ocupó el puesto de co-director del banco junto con Agustín Legorreta. Esta

durante la década de 1910, el banco había experimentado una baja en el número de sus empleados. Esta disminución en la planta laboral se debió al “reajuste de 1916, otros [empleados] perdiendo la confianza en el porvenir quedándose al servicio de un Banco cerrado, se iban dedicando a otro género de actividades.”⁶⁸

Como se muestra en el cuadro número tres, el ritmo de contratación aumentó, pasando de 352 en 1924 a 1 027 en 1930. Los empleados de sucursal también aumentaron. De los 235 trabajadores en 1924 pasaron a laborar 675 trabajadores en 1930. Es probable que esto fuese producto del crecimiento en el número de sucursales, las cuales pasaron de 24 a 31 oficinas en el país. En promedio, 14 trabajadores laboraron en este tipo de oficinas entre 1924 y 1930. Sin embargo, este aumento de contratación no se reflejó en la organización del trabajo al interior de la empresa. En este sentido, se vuelve necesario analizar el tipo de personal que trabajó en la institución y su organización.

La empresa reprodujo *grosso modo* una organización jerárquica donde se puede apreciar la existencia de al menos tres tipos de actores sociales. En primer lugar se encontraba el Consejo de Administración que era la máxima entidad del banco. Este grupo tomaba las decisiones para la empresa y negociaba con los actores gubernamentales. Debajo, los trabajadores que tenía poder de decisión tales como el Director General, el Contador general de la institución, los jefes de departamento; además de los gerentes, cajeros y contadores de sucursal. Este sector tenía a su mando a cierto personal. Por último, los empleados sin este tipo de atribuciones quienes se limitaban a recibir órdenes como los mensajeros, cajeros, secretarías o personal auxiliar.⁶⁹ En el cuadro número cuatro, podemos observar la estructura jerárquica dentro del Nacional de México.

dualidad no funcionó de la mejor manera, llegando polarizar a la institución. Descombes regresó a Francia en 1932 dejando la dirección a Legorreta. Véase Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 230; Espinosa, *Bancomer. Logro*, 2000, p. 35.

⁶⁸ Sesión extraordinaria, México, 27 de junio de 1931, en AHBANAMEX, *Actas del Consejo de Administración*, libro 13, p. 189.

⁶⁹ Personal en funciones, en *Informe Anual del Consejo de Administración*, 1930.

Cuadro 4. Orden jerárquico laboral en el Banco Nacional de México, 1920-1930	
Dueños	Consejo de Administración, Junta de París
Puestos superiores	Director General, Contador General, Jefes de departamento. Visitadores, Gerentes, Contadores y Cajeros principales en Sucursal
Puestos inferiores	Mensajeros, Cajeros, Secretarías, Personal auxiliar

Fuente: Elaboración propia con base en *Informe Anual del Consejo de Administración*, 1920-1930.

Como se muestra, en la parte superior se encontraban los puestos de mayor rango. Ellos definían las directrices a seguir dentro de la institución. Recordemos que, en el caso del Banco Nacional de México, parte de su capital era de origen francés; por ello, las principales determinaciones debían ser consultadas por la Junta de París encabezada por el Banco de París y los Países Bajos. Los “puestos superiores” eran ocupados por los trabajadores con capacidad de tomar de decisiones y tenían a su mando a los empleados considerados como “puestos inferiores” quienes acataban órdenes.⁷⁰

Con la información disponible es difícil conocer con exactitud las nacionalidades de los trabajadores. Podemos mencionar que en el caso del Banco de México no figuran nombres que nos hagan pensar que su origen sea extranjero en ninguno de los tres niveles descritos en el cuadro número cuatro. Por su parte, si analizamos el organigrama del Banco Nacional de México encontramos que dentro de su Consejo de Administración existió personal no mexicano, particularmente francés, probablemente debido al origen inicial de su capital.⁷¹ Tal es el caso de León Barbaroux, empresario textilero poblano.⁷² No obstante, en los puestos directivos y entre los empleados en las sucursales, no figuran nombres que nos hagan intuir la posibilidad de la existencia de trabajadores foráneos entre sus filas. La misma situación ocurre en la planta laboral de los bancos extranjeros como el Banco Canadiense de Comercio.⁷³ Recordemos que estas instituciones eran sucursales de sus matrices establecidas en el extranjero.

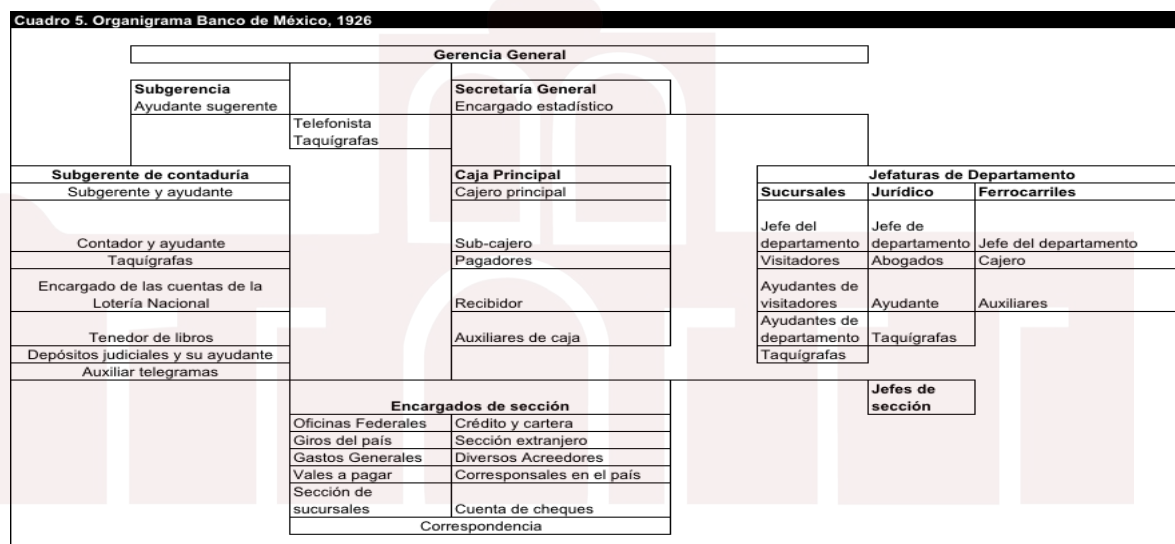
⁷⁰ La clasificación del personal como “puestos superiores” y “puestos inferiores” es expresada por la propia institución y referenciada en sus Actas de Consejo. Sesión Extraordinaria, México, 1931, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 186.

⁷¹ Consejo de Administración, México, 1925, en AHBANAMEX, Memorias del Consejo de Administración, p. 1.

⁷² Bortz, *Revolution Within the Revolution*, 2008, p. 32.

⁷³ Lista de los sueldos actuales y reajuste de los mismos para los empleados sindicalizados del Banco Canadiense de Comercio, México, 1925, en Archivo General de la Nación (en adelante AGN), Departamento del Trabajo, caja 857, exp. 26.

Estos puestos estaban distribuidos tanto en oficinas operativas como en sucursales. La mayoría de las empresas bancarias reprodujeron la organización del Nacional en el sentido de concentrar en sus oficinas centrales los puestos operativos de la empresa. De esta manera, los bancos contaron con una serie de departamentos que se especializaban en cierta área operativa de la institución. El cuadro número cuatro muestra el organigrama operativo del Banco de México a finales de la década de 1920.



Fuente: Ludlow, *Alberto Mascareñas*, 2014, p. 88.

Como podemos observar, el funcionamiento bancario recayó en diferentes áreas. En el caso del Banco de México, la dirección estaba encabezada por un gerente general auxiliado por una subgerencia y secretaría general. Igual que en el Nacional, estos puestos estaban ocupados por personal catalogado como puestos superiores. Asimismo, en estas secciones trabajaban ayudantes, encargados, telefonistas y taquígrafas, catalogados como “puestos inferiores”.

Cada área repetía esta organización. Así, la Subgerencia de contaduría era encabezada por un “subgerente”, la caja principal del banco por un “cajero principal” y cada departamento y sección encabezado por un “jefe” del mismo. Cada uno con una categoría superior y teniendo a su mando a cierto personal. Podríamos poner el ejemplo del “Departamento de Jurídico”. Este departamento se encargó de manejar los casos legales del banco. Encabezado por un Jefe de Departamento, que reportaba directamente a la Gerencia general, tenía a su mando a los abogados

de la institución. Estos trabajadores se encargaban de resolver los litigios del banco. Además, el departamento estaba complementado por los “puestos bajos” tales como los ayudantes, taquígrafas o secretarías quienes se encargaban de las cuestiones administrativas.

En el caso del Banco Nacional de México encontramos departamentos tales como el de contabilidad, jurídico, personal o sucursales, los cuales estaban supeditados a la Dirección general ubicada en la Oficina Central. Cada uno era dirigido por un Jefe de Departamento con su respectivo personal a su mando. Valdría la pena mencionar que el Departamento de Sucursales estaba presente en ambas instituciones bancarias ya que en esas oficinas recaía gran parte del funcionamiento del banco. Esa área era dirigida por un Jefe de departamento que, a través de un “visitador”, supervisaba las actividades de las sucursales. Analizaremos su funcionamiento más adelante.

De esta manera, los “puestos altos” y “puestos bajos” eran los dos grupos donde recayó en gran medida el funcionamiento de la institución. Centraremos el análisis en estos dos grupos sin olvidar la presencia de los cuadros directivos debido a que este grupo tomó las decisiones de gestión que afectaron de manera directa a los trabajadores.

Como se mencionó anteriormente, la cobertura territorial a nivel nacional fue uno de los principales elementos para la consolidación del Nacional de México. En ella, la sucursal desempeñó un papel determinante en la captación de recursos. Precisamente fue a través de las sucursales donde estos recursos eran captados.

Estas oficinas estaban dirigidas por un “Gerente de sucursal”, que era el responsable del funcionamiento de la sucursal a su mando. En seguida, sus principales colaboradores, un contador y el cajero principal, que a su vez supervisaba la labor de los empleados en ventanilla. Se debe profundizar en el desempeño de estos trabajadores, en especial, el gerente de sucursal.

La gerencia de sucursal constituyó el puesto de mayor importancia dentro de la estructura organizativa bancaria. Los trabajadores que desempeñaron esta labor tenían importantes atribuciones. Este puesto puede ser equiparado con el de un “director” de esas oficinas, lo que les otorgó un alto estatus social en su localidad.

Podemos afirmar que los directivos de las instituciones bancarias concedían esta capacidad de tomar decisiones a los diferentes gerentes.

Para 1921, el Consejo de Administración del Nacional de México dispuso que los poderes de los gerentes fueran autorizados por el director o algunos de los subdirectores y en caso de que el puesto quedara acéfalo, el cajero principal de la sucursal tendría atribuciones para tomar decisiones. Este personal tenía como facultad:

Regir, gobernar y administrar [la sucursal a su mando]; representar y defender en lo judicial y administrativo al mismo Banco, ante toda clase de autoridades federales, locales y municipales, en todos los negocios que tenga o tuviese; representar y defender a la mencionada sucursal en los concursos en que fuere parte; adquirir para el banco [...] los bienes inmuebles que fueran necesarios para establecer sus oficinas sometiéndose a las instrucciones que para cada caso reciban de la Central; vender, arrendar o enajenar bienes muebles, inmuebles y derechos reales que tiene o adquiriera en lo futuro [...] bajo la precisa condición de que, en cada caso especial en que se ejecuten o celebren cualesquiera de estos actos o contratos, [...] tener autorización expresa, especial y por escrito de la Administración Central del Banco; intentar o renunciar conciliaciones [con el personal a su mando], siendo frente en las diligencias y promociones de todas especie, ante las correspondientes Juntas de Conciliación y Arbitraje; representar al Banco en todos sus negocios judiciales, civiles o criminales [...] pudiendo comparecer ante toda clase de Juzgados o Tribunales y hacer ante ellos todo género de peticiones, promociones y gestiones, y representarlo en toda clase de juicios, sea como actor, como reo o como tercer opositor.⁷⁴

De esta forma se puede aseverar que, por una parte, al menos en el Banco Nacional de México fue necesario hacer explícitas las facultades de los Gerentes de sucursal después de la desincautación bancaria; en otras palabras, dejar claras las funciones y límites de los representantes del banco en las sucursales. Por otra, los poderes que ejerció este tipo de personal eran de tipo administrativo, laboral, judicial o civil siempre subordinados a la Oficina Central; es decir, al Consejo de Administración ubicado en las oficinas centrales de la Ciudad de México.

Como fue mencionado anteriormente, los gerentes de sucursal representaron los intereses de la institución en cada localidad. No obstante, al reiniciar las

⁷⁴ Poderes a los Gerentes y Cajeros de las sucursales, México, seis de diciembre de 1921, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 9, pp. 122-126.

actividades tras la incautación, el panorama era diferente lo que conllevó a una necesidad de adaptación a las nuevas demandas del mercado.

En este sentido, una de las dificultades para la institución en los años de 1920 fue contar con gerentes de sucursal preparados únicamente para hacer frente a las necesidades bancarias de 1912; es decir, aún con las demandas de un banco de emisión donde sus recursos eran derivados de este monopolio. Y es que el reajuste de 1916 conllevó a que nuevos trabajadores ocuparan este puesto no siempre con la profesionalización que demandaba esa posición.

El Consejo de Administración menciona que para 1921

Al frente de [las sucursales estaban los] gerentes, o los antiguos [los gerentes de 1912] a quienes iba siendo cada día más difícil adaptarse a la actividad de operaciones que el público les iba llevando o jóvenes que antes habían sido contadores o cajeros, y que ahora recibían las gerencias, sin una experiencia bancaria activa anterior en el desempeño de esos puestos, y llevando solo su buena voluntad, asiduidad al estudio de los procedimientos del banco y sus recuerdos de 10 años antes en que habían trabajado con el público. El personal inferior ya lo dijimos casi siempre muchachos tomados ante la urgencia de la necesidad, careciendo casi siempre de toda preparación técnica y muchas veces también con muy diferente preparación práctica.⁷⁵

En efecto, los trabajadores del Nacional de México que laboraron en sucursales se enfrentaron a las necesidades de trabajo de un banco comercial cuando éste reinició actividades en 1921. En especial, el puesto de Gerente de sucursal, al ser el responsable de la actividad bancaria en su región, requirió de una profesionalización para realizar su labor.

La mayor parte de las sucursales conservaron al mismo gerente entre 1920 y 1930. Así por ejemplo, las oficinas en Celaya, Irapuato, Orizaba, Tapachula, Zacatecas o San Cosme, en la ciudad de México, tuvieron en ese puesto a Fernando Gil Morales, Manuel Ortíz, Manuel Castelló, Gabriel Carsolio, Carlos Madera y Julio Sentíes respectivamente. En otros casos, las gerencias las ocupó personal que desempeñó el mismo puesto en otra localidad. Este es el caso de Atanasio Saravia quien pasó de la gerencia en Durango a la de San Luis Potosí en

⁷⁵Sesión extraordinaria, México, 27 de junio de 1931, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 189.

1924 o Ricardo Torres quien, proveniente de la oficina en Pachuca, ocupó el puesto que dejó vacante Saravia⁷⁶. También podríamos mencionar el hecho de que una misma persona haya ocupado diferentes gerencias a lo largo del país. Luis Moyano, por ejemplo, desempeñó el cargo en las ciudades de Toluca, Veracruz, Puebla y Merced, en la ciudad de México, durante esta década. Por el contrario, son pocas las sucursales que presentaron poca continuidad del personal en dicho puesto. Sólo la representación en Durango contó con seis gerentes de sucursal en diez años.⁷⁷

De esta manera podemos sostener que, al menos en el Nacional de México, las gerencias de sucursal fueron ocupadas en su mayoría por el mismo trabajador y, en algunas ocasiones, este puesto era desempeñado por personal que había laborado como gerente en otras representaciones. Si bien existieron casos donde el puesto de gerente fue ocupado por personal que desempeñó el cargo de cajero o contador en la misma sucursal, se tiene que matizar esta afirmación ya que estos sucesos no se presentaron con tanta frecuencia.⁷⁸

En este sentido, el hecho de que existiera cierta continuidad en el personal que ocupó las gerencias de sucursal puede estar vinculado con que se conservara la dinámica laboral de un banco de emisión. Cada gerente aplicó sus propias formas de trabajar y contabilizar las operaciones realizadas. Anaya señala que para esta época el Nacional de México poseía “un sistema de contabilidad inalterado desde hacía 20 años y probadamente obsoleto”⁷⁹ que los gerentes adecuaban a sus

⁷⁶ En particular, Atanasio Saravia combinó su trayectoria laboral con el estudio del pasado. Hijo de Enrique González Saravia y Amelia Aragón, Saravia heredó, a juicio de Pérez San Vicente, de su madre el sentido de observación y de su padre la iniciación sobre la investigación histórica. Sus estudios se centran en su natal Durango. Se especializó en las primeras excursiones y colonización de las provincias de la antigua Nueva Vizcaya. Dentro de la perspectiva económica realizó estudios sobre el comercio en Durango entre los siglos XVI y XX influido por su labor en el Nacional de México. Pérez San Vicente, “Atanasio G. Saravia”, 1978, p. 19. León-Portilla menciona que “por el testimonio de sus familiares sabemos que cotidianamente, de regreso ya en su casa, tras haber pasado el día entero en la oficina, dedicaba varias horas de la noche a sus trabajos históricos.” León-Portilla, “Discurso de ingreso”, 1970, p. 163. Si bien, no tenemos mayor evidencia, el caso de Saravia nos puede hablar sobre el nivel de instrucción que poseía el trabajador bancario el cual le permitía realizar este tipo de actividades.

⁷⁷ En promedio, el Nacional de México contó con 27 representaciones a lo largo del país. De éstas, veinte sucursales mantuvieron el mismo gerente a lo largo de la década de 1920. Sucursales, en *Informe Anual del Consejo de Administración, 1920-1930*.

⁷⁸ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 231. Tal es el caso de Roberto de la Rosa en Aguascalientes que ocupó el puesto de contador hasta 1922, cajero entre 1923 y 1926 y gerente a partir de 1927. Personal en funciones, en *Informe Anual del Consejo de Administración, 1920-1930*.

⁷⁹ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 333.

necesidades prácticas. Así, el Consejo de Administración reportó que “cada gerente fue estableciendo sus propios métodos para operar y para contabilizar lo que operaba. Con sucursales esparcidas por todo el país y sin poder vigilarlas sobre el terreno, era urgente acudir a una reglamentación que diera normas más uniformes [...], única manera de facilitar su mejor vigilancia desde México.”⁸⁰

Esta carencia de gerentes de sucursal con la preparación necesaria favoreció a que estos trabajadores incrementaran su estatus social en su área de influencia. Por ejemplo, el otorgamiento de créditos a los clientes era una de las facultades de estos trabajadores. Esto implicó una relación de confianza entre los usuarios de la banca quienes requerían este tipo de servicios y este trabajador bancario. El Consejo de Administración reportó que a mediados de la década de 1920 las sucursales concentraron un movimiento reducido en sus operaciones, centrando sus actividades en las cuentas de mayor importancia. Así, “cada sucursal tenía uno o dos clientes grandes de los que sacaban cuanto provecho podían pero que, en cambio, iban adquiriendo una posición privilegiada cerca del Gerente, del que cada vez iban obteniendo concesiones mayores”⁸¹, como, por ejemplo, otorgar créditos para los cuales no estaban facultados lo que representó pérdidas para la institución. Esto es muestra de la influencia que pudieron haber construido dentro de su localidad, la cercanía con los principales clientes y de la categoría al interior de la empresa.

La falta de profesionalización o “la falta de educación en el riesgo [en el otorgamiento de créditos]”, como lo denominó la empresa, demandó un control por parte de la oficina central que exhortaba a los gerentes tener “la mayor prudencia en sus operaciones de crédito [...] consultando previamente a la central.”⁸²; es decir, la capacidad de operación de la gerencia de sucursal construyó un poder de acción en sus respectivas áreas de acción, creando vínculos con los clientes más importantes.

⁸⁰ Sesión extraordinaria, México, 27 de junio de 1931, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 197.

⁸¹ Sesión extraordinaria, México, 27 de junio de 1931, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 188.

⁸² Circular a las sucursales recomendando suma prudencia en sus operaciones, México, 20 junio de 1922, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 9, p. 158.

Por otra parte, la relación entre la población que la sucursal atendía y el gerente en turno no siempre fue favorable. Como lo mencionamos anteriormente, además de la documentación del Banco Nacional de México, son escasas las fuentes que nos permiten aproximarnos al estudio de la planta laboral bancaria. A pesar de ello, existen referencias aisladas de la experiencia de gerentes de sucursal en otros bancos privados como es el caso del Banco Minero⁸³ y el Banco de México.⁸⁴

En enero de 1926, Alberto Mascareñas, director general del Banco de México, ofreció la Gerencia de esta institución en Chihuahua a Jesús Falomir quien ocupaba el puesto de gerente del Banco Minero en la misma localidad. Falomir renunció a éste último para ejercer dentro del banco central.⁸⁵ La influencia de este puesto era tan importante que en algunas ocasiones la población rechazó al trabajador bancario que ocupó la gerencia de sucursal. En este caso los residentes de la ciudad de Chihuahua mostraron su descontento por la designación de Falomir en este puesto al considerarlo “enemigo de la Revolución, mal intencionado e inepto [lo cual lo demostró en su gestión en] el Banco Minero.”⁸⁶ No tenemos elementos suficientes pero, según las propias fuentes, podemos deducir que este rechazo estaba relacionado a la cercanía de Falomir con la familia Creel.

En otro caso, un grupo de agricultores de la región de La Laguna en Torreón, Coahuila manifestaron su beneplácito al Consejo de Administración del Banco de México por la separación de la gerencia de la sucursal en dicha localidad de Pedro B. Álvarez por sus “burdas calumnias y difamaciones.” Según estas personas, dicho trabajador había protagonizado una pelea “en perfecto estado de ebriedad.” Además, sostenían que Álvarez había comprado algodón robado para después venderlo. Finalizaron la comunicación con el Consejo de Administración precisando

⁸³ Para estudiar la trayectoria del Banco Minero de Chihuahua y su vinculación empresarial en el norte del país véase Cerutti, “Empresarios y sociedades”, 1994, p. 101.

⁸⁴ Como fue mencionado anteriormente, vale la pena señalar que si bien el Banco de México no era una institución privada, realizaba en su primer etapa actividades comerciales como depósito y otorgamiento de créditos. Esta institución llegó a tener 26 sucursales en el país.

⁸⁵ Jesús Falomir, Alberto Mascareñas, México, enero-abril de 1926, en Archivo Histórico del Banco de México (en adelante AHBANXICO), Alberto Mascareñas, caja 30, exp. 4, fs. 7-8.

⁸⁶ Alberto Mascareñas, Plutarco Elías Calles, México, 28 de abril de 1926, en AGN, Presidentes, Álvaro Obregón-Plutarco Elías Calles, exp. 104-B-53, f. 4.

que el Sr. Castro, nuevo gerente del banco en dicha localidad, había “sido recibido con gran beneplácito pues [es] muy conocido y estimado en la región y es un hombre recto y sereno [sic].”⁸⁷

Aunado a lo anterior, existieron ocasiones en las que el propio personal mostraba su inconformidad ante la dirección general sobre la designación de gerentes. En enero de 1925, los trabajadores de la sucursal de Cuernavaca de la Comisión Monetaria pidieron ser transferidos a otra oficina si José Hernández León, nuevo gerente en la localidad, asumía su puesto. Los empleados afirmaron que “durante el tiempo que estuvo al frente de la sucursal, nos dejó aterrizados con su proceder notoriamente torpe y el trato ordinario de que siempre hizo uso para cada uno de los empleados, en medio de su constante ebriedad.”⁸⁸

Así, la gerencia de sucursal representó una parte importante en la organización de la empresa. Durante la década de 1920, este puesto se convirtió en el representante del banco en cada localidad. La falta de instrucción que poseían estos trabajadores para hacer frente a las demandas del nuevo sistema bancario por una parte ocasionó que los gerentes de sucursal adoptaran medidas que no necesariamente favorecían a la empresa; por otra, se fueron consolidando los vínculos con los principales clientes.

Es probable que la necesidad de hacer explícita la subordinación de los Gerentes fuese producto de esta influencia que tenían en la población de su respectiva sucursal, al tener la capacidad de otorgar créditos a los clientes, y con ella, cierta conflictividad con los directivos centrales al no apegarse a las directrices de la Oficina Central.

Ante esa falta de uniformidad en el trabajo en sucursales, se necesitó la supervisión de sus actividades. De acuerdo con las Actas del Consejo, se creó el puesto de “visitador de sucursal” el cual era enviado desde la Oficina Central en la Ciudad de México hacia las sucursales con la finalidad de que supervisara el desempeño de las actividades en sucursal. Este puesto tenía “facultad para escribir

⁸⁷ Grupo de agricultores, Consejo de Administración, México, primero de febrero de 1926, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 11, exp. 6, f. 11.

⁸⁸ Confidencial, Alberto Mascareñas, México, 21 de enero de 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 11, exp. 6, f. 9.

documentos emanados de cualquiera de nuestras sucursales, en unión de alguno otro de los empleados facultados para ello, mediante autorización de la Dirección.”⁸⁹ Por medio de estos visitantes, la oficina central quedaba informada sobre el accionar de las sucursales y sus gerentes. No tenemos conocimiento de los medios por los cuales se elegía a los trabajadores para este puesto. Sin embargo, suponemos que debieron haber tenido conocimiento o haber recibido capacitación en el negocio bancario con las demandas de un banco de depósito.

Para inicios de la década de 1930, el Consejo de Administración del Nacional de México mencionó que era necesario “mantener el servicio de visitantes de zona [sucursal], costoso también, pero que lleva la orientación financiera a los gerentes, y puede preparar mejores perspectivas económicas que las que se tienen en la actualidad.”⁹⁰

Por su parte, los visitantes de sucursal del Banco de México reportaban directamente a Alberto Mascareñas. La función de estos trabajadores también era auditar el desempeño de los trabajadores en las sucursales o recomendar nuevos servicios en las mismas. En diciembre de 1928, el visitador Sebastián Carranza reportó que el empleado Navarrete de la sucursal en Tampico había sustraído \$18 774.51 plata y \$1 587.57 oro nacional. Carranza mencionó que, en espera de las instrucciones del director general, había “comenzado a trabajar en el Departamento de Control de ésta Sucursal y así pasaré por todos los Departamentos, para conocer con perfección el sistema de ésta institución Bancaria y tener la seguridad de que mis servicios sean de verdadera utilidad [sic].”⁹¹ Desgraciadamente, además de su separación del banco, no sabemos cuál fue la sanción para Navarrete.

Aunado a lo anterior, Carranza visitó la sucursal en Guadalajara donde recomendó trasladar las Cajas de seguridad de la oficina de Tampico a esa localidad ya que haría “muy buen negocio”. Según su impresión, el trabajo en esa sucursal era ejemplar. Mencionó que el servicio al público absorbía el tiempo de todo el

⁸⁹ Ratificación del nombramiento del señor Antonio Villaseñor como visitador de Sucursales, México, cuatro de julio de 1922, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro, 9, pp. 162.

⁹⁰ Sesión extraordinaria, México, 27 de junio de 1931, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 191.

⁹¹ Sebastián Carranza, Alberto Mascareñas, México, 18 de diciembre de 1928, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 29, exp. 3, f. 95.

personal, inclusive el del gerente Castro “quien no pierde un solo detalle de cuanta operación se hace durante el día.” Añadió que al término del horario de servicio al público, el personal sigue sus labores para “dejar todas las cosas al día” ya que “nadie quiere que su trabajo quede pendiente o sea objeto de censura por parte del Jefe de esta Oficina”. Concluyó mencionando que “esto sí es un verdadero Banco.”⁹² En otro caso, se descubrió el contrabando de mercancías en la aduana de Ciudad Juárez utilizando fondos de la sucursal de la Comisión Monetaria por parte del gerente, contador y cajero de dicha oficina. En este caso, los tres trabajadores fueron destituidos aunque no sabemos si se siguió algún proceso penal.⁹³ Esto nos habla de la necesidad por parte de los bancos de capacitar a los trabajadores en el negocio bancario. Podemos deducir que durante los años de 1920 esta profesionalización se realizó al interior del centro de trabajo. La empresa fue la encargada de capacitar a su propia plantilla laboral; no obstante, ésta era precaria o no se lograba de la mejor manera debido a la incapacidad por parte de la Oficina Central de tener un buen control de la sucursales.

Concordamos con Anaya en señalar que “en conjunto éste fue un proceso [gerentes poco preparados y la falta de recursos para ser vigilados] que el Consejo de Administración no se dispuso atacar con la rapidez necesaria.”⁹⁴ Posiblemente, esto fue debido a que la prioridad era negociar su posición dentro del proyecto del Estado posrevolucionario, relegando los problemas laborales y administrativos a segundo término.⁹⁵ Entre ellos, podemos destacar la capacitación desde los niveles gerenciales hasta los administrativos. Pero podríamos añadir que los Visitadores de Sucursal fueron un instrumento de control y vigilancia de dichas oficinas bancarias. Esto permitió rastrear posibles problemas en las sucursales tanto con los clientes como fraudes o mal manejo de información por parte de los mismos trabajadores; es decir, un vínculo entre las direcciones generales y sus sucursales.

⁹² Sebastián Carranza, Alberto Mascareñas, México, 30 julio de 1929, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 29, exp. 3, f. 97.

⁹³ Agente confidencial, Alberto Mascareñas, México, 23 de enero de 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 11, exp. 6, f. 108.

⁹⁴ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 231.

⁹⁵ Collado, *Empresarios y políticos*, 1996, p. 284.

Sobre los contadores y cajeros de sucursal son pocos los documentos de los que disponemos. Como se mencionó anteriormente, estos cargos figuraron en el organigrama de la empresa entre de los puestos superiores de estas oficinas. Podemos deducir que, como subalternos, acataban las órdenes de la gerencia de sucursal. Al igual que la gerencia, los contadores y cajeros eran designados por el Consejo de Administración. Estos trabajadores recibían atribuciones para el manejo de dinero y contabilidad de las cuentas de las sucursales en el área de su jurisdicción.⁹⁶

Aunado a lo anterior, la profesionalización de los empleados de estos puestos era también deficiente. El Consejo de Administración reportó que “los cajeros, desconocedores del manejo de la moneda metálica [...] trabajaban contando el metálico con una lentitud desesperante; los servicios de contaduría adolecían de los tropiezos consiguientes a las torpezas de los empleados novatos y se multiplicaban por tanto, la diferencia en las cuentas en cuanto se demandaba trabajo a ejecutar con rapidez.”⁹⁷ Al parecer, tanto contadores como cajeros de sucursal adolecían de una preparación específica para la nueva labor bancaria. La falta de preparación y de información sobre las actividades bancarias ocasionaba un mal funcionamiento de la empresa.

Podemos encontrar cierta relación con los movimientos de personal acaecidos durante la década de 1920. El puesto de contador fue el que presentó una menor estabilidad. Por ejemplo, en la sucursal en Tuxtla Gutiérrez existieron seis empleados que ocuparon el puesto de contador entre 1920 y 1930. En particular, Carlos Benavides y Arturo Gamboa sólo ocuparon el puesto en 1926 y 1927 respectivamente. Por su parte, las sucursales de Durango, Mazatlán y Torreón presentaron una dinámica similar al contar con cinco personas como contadores en dicho periodo.

⁹⁶ Nombramiento para sucursal en Mérida: Alberto Gasque, Cajero, y David Marcial, Contador y poderes. México, 16 de febrero de 1927, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 216.

⁹⁷ Subrayado en el original. Sesión extraordinaria, México, 27 de junio de 1931, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 188.

Esta falta de continuidad en los puestos subordinados a la Gerencia muestra la carencia de personal preparado para ocupar dichos cargos, otro rasgo de la necesidad de contar con personal específico para la supervisión de las actividades bancarias, como lo fueron los visitantes de zona. Anaya menciona que esta situación llevó a “un sostenido crecimiento paulatino del personal y, consecuentemente, de los gastos que suponía contratarlo, razón por la que pronto se convirtió en un motivo de crítica de los hermanos Legorreta [hacia la política seguida de Gastón Descombes, ambos directores de la institución].”⁹⁸ Esta situación se acrecentaba en la Oficina Central ya que en ella se concentraban las operaciones de las sucursales del país y las operaciones de ella misma al concentrar la Dirección General y dicha oficina en el mismo lugar.

La información sobre el personal de menor rango –mensajeros, cajeros, personal administrativo y servidumbre- es general y poco clara. Como se mencionó anteriormente este tipo de trabajadores tenían poca preparación y eran contratados apresuradamente. Esto concuerda con la poca calificación que tenían los “puestos superiores”. Dentro de este grupo podemos ubicar a los puestos secretariales y auxiliares, mensajeros, taquígrafos y telefonistas, cajeros, mozos y, en general, la “servidumbre” del banco.

Las pocas referencias no nos permiten tener un acercamiento a este grupo. Sin embargo, al menos los puestos secretariales y de taquígrafos eran ocupados por personal femenino. Vale la pena aclarar que, entre los puestos considerados como “superiores” no se ubicó algún puesto ejercido por mujeres. En su mayoría, el empleo bancario era ejercido por personal masculino que ocupó los “puestos superiores”. Es probable que esta situación se derive del bajo nivel educativo de las mujeres en el periodo de estudio. Lo que podemos afirmar es que no existió una demanda o conflicto en los bancos por parte de este grupo laboral exigiendo las mismas oportunidades laborales que sus pares masculinos. Carlos Iburgüengotia, empleado de la oficina central a finales de la década de 1920, menciona en sus memorias que tanto el puesto de auxiliar en el Departamento de Correspondencia

⁹⁸ Aunque esta política de aumento de personal podría justificarse ante el incremento en el número de operaciones. Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 231.

de sucursales como la secretaría de Dirección eran puestos ocupados por personal femenino.

Al parecer, esta situación no fue exclusiva del sistema bancario mexicano. Andrew Seltzer analiza las consecuencias de la introducción de personal femenino en los salarios y trayectoria laboral de los empleados masculinos en la banca inglesa al inicio del siglo xx. El autor sostiene que a principios de ese siglo, la banca inglesa experimentó una afluencia de trabajadoras en puestos gerenciales. Los empleadores argumentaron que el trabajo femenino incrementaba las oportunidades de desarrollo de los hombres; sin embargo, la mayoría de los empleados masculinos consideraron este incremento en la oferta de mano de obra como una amenaza para su salario y su estatus. A pesar de que los puestos medios fueron ocupados por mujeres, lo que permitió ampliar su red de sucursales y crear nuevas posiciones de más alto nivel, éstos casi siempre fueron ocupados por hombres.⁹⁹

Además, Carlos Ibargüengotía menciona que “había gran cantidad de jóvenes deseosos de entrar, pues en general la incipiente industria y comercio no requerían nuevo personal [...] No se conocía la palabra renuncia y ascenso, sólo se producía por muerte de un superior, así que se estaba muy pendiente de cualquier quebranto en la salud de los jefes.”¹⁰⁰ Como veremos más adelante, el ingreso a las instituciones bancarias estaba determinado por los vínculos de confianza y recomendaciones. No todos los aspirantes lograban ingresar a laborar en los bancos. Esto también favoreció a que se mantuviera un mismo estrato social en la planta laboral tomando en consideración que las instituciones bancarias tenían la libertad de contratar a su personal según sus necesidades.

También, encontramos similitud en esta aseveración al momento de observar el movimiento de personal, al menos, en los puestos superiores. Como antes se mencionó, generalmente el puesto de gerente de sucursal no presentó una considerable movilidad y, en algunas ocasiones, se dieron ascensos laborales de cajeros o contadores a la gerencia. Es posible que, durante los años de 1920, los

⁹⁹ Seltzer, “The Impact of Female”, 2013.

¹⁰⁰ Ibargüengotía y Chico, Carlos. “Mis primeras veinte quincenas”, México, 1985, en AHBANAMEX, *1052 quincenas en un banco*, pp. 5-32.

puestos superiores hayan sido ocupados por el mismo personal, frenando un posible ascenso desde los puestos inferiores. Si bien no se cuenta con información precisa para conocer los medios por los cuales se lograba una promoción laboral, ésta posiblemente se realizó por la experiencia adquirida a través del trabajo cotidiano la cual se fue adecuando a las nuevas demandas del mercado bancario.

Se debe agregar que para la dirección del Banco Nacional de México fue primordial obtener la confianza de sus trabajadores. Con ello, la institución buscó que la honestidad del personal estuviera enfocada en dar certidumbre a sus operaciones. El Consejo de Administración mencionó que el privilegio que poseyó el banco durante el Porfiriato y “que acabó con la Revolución ha[n] dejado a la administración actual una muy pesada herencia de odios y malas voluntades nacidas precisamente de los privilegios que gozó tantos años al Banco Nacional.”¹⁰¹

Estas fueron producto de la desvalorización de los billetes del banco y la poca confianza en dicha institución al perder el monopolio de la emisión fiduciaria, lo que dificultaba el acercamiento con el comercio. Este fue uno de los problemas que enfrentó el sistema bancario durante la década de 1920. Recordemos que no fue sino hasta inicios de la siguiente década cuando los billetes del Banco de México tuvieron una creciente aceptación.¹⁰²

La confianza en el sistema bancario se fue recuperando con la paulatina institucionalización del sector. Sin embargo, sostenemos que la política laboral fue un elemento importante en su consolidación. Vale la pena profundizar en lo anterior. El trabajo bancario supuso el manejo de papel moneda, metálico –oro-, estados contables, información confidencial; en general, ofrece un servicio como intermediario financiero. En este sentido, la honestidad y confianza que el empleado bancario tenía que mostrar resultó fundamental particularmente en este sector. En específico, los puestos catalogados como superiores por parte de la empresa resultaron estratégicos para la institución.

Esto se puede apreciar en dos sentidos. Por una parte, los directivos tuvieron que apelar a la rectitud de sus trabajadores, en especial dentro de las sucursales

¹⁰¹ Sesión extraordinaria, México, 27 de junio de 1931, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 186.

¹⁰² Flores Bautista, “La política monetaria”, 2012, p. 47.

bancarias, para el manejo de información sobre los clientes, la contabilidad de las oficinas, los reportes contables y administrativos a la Oficina Central y, con ello, reducir el riesgo de fraudes o desfalcos a la institución por parte de sus propios trabajadores. En otras palabras, para la realización del trabajo bancario se requirió depositar cierta confianza en el personal que lo realizaba, en especial los encargados de departamentos o sucursales. Si bien no tenemos información que nos muestre fraudes frecuentes por parte de los trabajadores bancarios en general y, en específico, en el Nacional de México, podemos deducir que la implementación del puesto de visitadores de sucursal por la dirección también estuvo dirigido a detectar y combatir estos delitos.¹⁰³

Por otra, la recaudación de recursos monetarios, finalidad principal del sector bancario como intermediario financiero demandó la necesidad de que el trabajador diera confianza a sus clientes para recibir el depósito de su capital; y así, contribuir a su consolidación como institución bancaria. Dicho de otra manera, para la recepción de capital por parte de los usuarios de la banca, se hizo indispensable que el trabajador bancario transmitiera seguridad y con ello reactivara del sistema bancario como intermediario financiero. Así podemos mencionar que, además de la poca preparación para realizar sus labores, el trabajador tuvo que enfrentar el desprestigio que tenía la institución, una herencia de la crisis bancaria vivida como producto del movimiento revolucionario.¹⁰⁴

Otro rasgo de la planta laboral bancaria es su composición social. Los trabajadores bancarios provenían de un estrato social alfabetizado, con un nivel educativo por encima de la mayor parte de la población. Es probable que los empleados de estas instituciones provinieran de un grupo social con una mayor posibilidad de acceso a la educación; es decir, con ciertos conocimientos sobre la función bancaria que no tenía gran parte de la población. Este grupo estuvo

¹⁰³ Esto puede ser característico del sector bancario privado. Investigaciones sobre trabajadores bancarios en otros países indican que la honestidad del personal que laboró en el sistema bancario estaba relacionado con una larga trayectoria en la empresa. Seltzer *et. al.*, "Promotion Tournaments", 2007, pp. 49-72.

¹⁰⁴ Antonio Manero expone que durante el periodo revolucionario, la aceptación del papel moneda fue limitado. Esta situación prevaleció durante la década de 1920. Manero, *La revolución bancaria*, 1957, p. 63.

compuesto por personas procedentes de las regiones cercanas a las sucursales. Si bien no tenemos estadísticas precisas sobre el número de trabajadores en el sector bancario, estos provenían de un grupo social urbano.

Debemos tener presente que en la década de 1920 el país tenía una población mayoritariamente rural. Con base en el censo de 1921, tan solo el 31 por ciento de la sociedad mexicana era población urbana. Según su ocupación, en el sector primario estaba concentrada el 71.33 por ciento de la población; en el sector secundario el 13.53 por ciento y el sector terciario mantuvo tan sólo al 9.3 por ciento de la población ocupada durante los años de 1920.¹⁰⁵ Son en estos dos últimos grupos donde podemos ubicar mayoritariamente a la población trabajadora. Sin embargo, esto no significó que los trabajadores no tuvieran un peso importante en la reconstrucción del Estado. En especial, en el sector secundario se presentaron los principales movimientos obreros de la década de 1920.¹⁰⁶ En particular, la poca población empleada en el sector terciario es muestra de que la economía se encontraba en una incipiente industrialización mientras los servicios aún eran

¹⁰⁵ Lazarín, *Leer y escribir*, 2013.

¹⁰⁶ La historiografía sobre el sector obrero en esta década es basta. Podemos destacar los estudios de Aurora Gómez para el caso de la industria textilera. Gómez menciona que los empresarios textiles fueron apoyados por el régimen porfirista para llevar a cabo sus políticas laborales. Sin embargo, para 1925, la situación era totalmente diferente. Los trabajadores estaban organizados en poderosos sindicatos, los cuales desempeñaron un papel importante en la forma en que el trabajo se realizaba en el taller. Según Gómez, los sindicatos, más que los empleadores, tomaban las decisiones más importantes entre los obreros. Aunado a que el gobierno dio su apoyo a los trabajadores. Gómez-Galvarriato, "The impact of revolution", 1999, p. 188. Por su parte, Guillermo Guajardo menciona que si bien los trabajadores ferrocarrileros se ubicaron dentro de los servicios de comunicación y transporte, estaban estrechamente vinculados con el sector industrial. Sostiene que este sector era un pequeño grupo de la población económicamente activa a comparación del sector primario. Añade que el hecho de que se abriera un espacio de trabajo estable y calificado no representó una mejora en sus condiciones laborales. La discriminación laboral ante los trabajadores extranjeros y la falta de derechos laborales explica su adhesión al movimiento revolucionario y su combatividad durante la década de 1920. Guajardo, *Trabajo y tecnología*, 2010, p. 40-41. En la historia del trabajo, el sector terciario ha sido poco estudiado debido al gran peso que tuvo el sector secundario durante los primeros años posrevolucionarios. Por su parte, Serna Rodríguez menciona que en promedio, un campo petrolero tenía entre 70 y 150 trabajadores dedicados a la administración, y la explotación y producción. La mayoría era especializada, aunque los extranjeros ocupaban los puestos de cierta responsabilidad técnica o administrativa; por lo que sus salarios eran mayores a comparación de sus pares mexicanos. Aunado a ellos, los ingenieros ocuparon los cargos más importantes en el proceso de excavación. Además, la mayoría de los extranjeros recibían su sueldo en oro mexicano mientras los nacionales en moneda nacional lo que en un futuro sería una de las graves tensiones entre la planta laboral de la industria petrolera. Serna, *Manuel Peláez*, 2008, p. 212-214.

limitados.¹⁰⁷ Esto está relacionado con su instrucción. Federico Lazarín al analizar cómo incidió la alfabetización en la ocupación, señala que el sector terciario, donde se ubica el sistema bancario, tuvo un impacto más temprano en la población ocupada; además, si tomamos en cuenta que el sector terciario se ubicó principalmente en zonas urbanas, las cuales aglutinaron al finalizar la década de 1920 tan sólo al 33.50% de la población total; podemos suponer que la mayor parte de la población alfabetizada se alojó en las ciudades.¹⁰⁸ De esta manera, no es difícil suponer que los trabajadores bancarios formaron parte de un pequeño sector poblacional alfabetizado y radicado en las urbes. Esto está relacionado con los medios por los cuales los bancos contrataban a su personal, aunque esto no representó que su capacitación fuera la adecuada.

En síntesis, el sector bancario reprodujo un orden jerárquico. En él, se clasificó a los trabajadores entre los que ocupaban “puestos altos”, con la capacidad de tomar decisiones en nombre de la empresa y los “puestos bajos” quienes eran los que acataban las instrucciones. En los primeros podemos destacar la gerencia de

¹⁰⁷ Como ha sido mencionado, durante la década de 1920, los servicios del sistema bancario eran deficientes, limitados y poco confiables como consecuencia de la justa armada. Por ejemplo, Aurora Gómez menciona el caso de la Compañía Industrial Veracruzana S.A. (CIVSA). Al presentarse una salida de capitales importante debido a una mala cosecha de algodón y colapsarse su mercado, la Compañía Bancaria de París y México declaró su quiebra en enero de 1921. Aunque pudo reabrir sus puertas, su credibilidad no pudo ser recuperada. CIVSA mantuvo un porcentaje muy bajo de sus depósitos en ese banco tras esta crisis y los trasladó a otras instituciones bancarias como el Banco Francés en México. Sin embargo, la suerte del Francés de México no fue muy diferente a la Compañía Bancaria de París. Este banco fue liquidado en 1922 y CIVSA tenía en riesgo parte de sus activos en dicha institución bancaria. Según Gómez, CIVSA trató de mantener parte de sus depósitos en los bancos en México para realizar sus operaciones comerciales. La mayor parte de los pagos que recibieron fueron realizados en monedas de oro o plata para transferirlos a bancos estadounidenses. La experiencia de CIVSA es muestra de las dificultades que enfrentaron los sectores productivos ante la crisis del sistema bancario mexicano durante la década de 1920. Las operaciones comerciales de la complejidad de CIVSA no podían realizarse sin el sistema bancario. Por ello, empresas de este tamaño buscaron realizar sus transacciones en bancos extranjeros. Si bien, las grandes empresas como CIVSA pudieron sustituir los servicios bancarios que requerían con bancos en el exterior, es probable que las empresas más pequeñas no pudieron realizarlo, enfrentándose a mayores dificultades. Gómez Galvarriato y Recio “Bank’s Indispensable”, 2003.

¹⁰⁸ Lazarín, *Leer y escribir*, 2013. Según el censo de 1921, dentro de las ocupaciones catalogadas como “comercio” tan sólo el 0.065% eran considerados como “Banqueros, agentes y empleados de bancos”. Nos parece que estos números son limitados ya que no refleja un número veraz en la ocupación. La fuente señala que algunos trabajadores solo señalaron ser empleados sin especificar su ramo. No obstante, nos muestra la pequeña proporción de la población empleada en los bancos. *Censo general*, 1921. Dentro del sector servicios, Mario Barbosa señala que para la segunda década del siglo XX, el 4.5 por ciento de la población del país formaba parte de la burocracia. Barbosa, “Los empleados públicos”, p. 125.

sucursal la cual significó un puesto importante dentro de la organización de la empresa bancaria ya que creó un poder sobre su área de cobertura representando los intereses de la institución. Así, la labor bancaria fue realizada por un grupo social de origen urbano que poseyó un nivel educativo por encima del promedio poblacional que permitió realizar la labor bancaria.

Sin duda, esto estuvo acompañado por ciertas condiciones laborales que permitieron una conflictividad laboral mínima en el sector. Sobre ello hablaremos a continuación.

1.3 LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR BANCARIO

Uno de los logros del movimiento revolucionario fue incorporar en la Constitución de 1917 el artículo 123, donde se reconocieron legalmente los derechos de los trabajadores; en especial, el derecho a organizarse en sindicatos y la posibilidad de realizar una huelga, el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos entre trabajadores y patrones, y el derecho de asociación. Coincidimos en señalar que, en especial, el artículo 123 fue notable “no únicamente por su carácter avanzado, sino porque fue elaborado por un Congreso del que formaban parte muy pocos trabajadores y porque los diputados dieron apoyo constitucional a los derechos obreros en una sociedad en que los trabajadores [...] formaban un grupo sociológico claramente minoritario.”¹⁰⁹

Sin embargo, el carecer de una ley que lo reglamentara propició un aumento en la conflictividad entre los empresarios y los trabajadores. En este sentido, la historiografía menciona que durante el gobierno de Álvaro Obregón se fortaleció el movimiento obrero.¹¹⁰ Es en este contexto donde se deben ubicar las relaciones laborales bancarias. Al respecto, Collado menciona que los banqueros no realizaron pronunciamiento alguno acerca de los conflictos entre sus pares industriales y los trabajadores ya que durante este periodo negociaron su posición en el proceso de reconstrucción del Estado llevada por Obregón. Para estos empresarios, el

¹⁰⁹Carr, *El movimiento obrero*, 1976, p. 85.

¹¹⁰Guadarrama, *Los sindicatos y la política*, 1981; Anaya, *Colapso y reforma*, 2002 y Collado, *Empresarios y políticos*, 1996.

“problema laboral era secundario porque el tipo de actividades económicas era de muy diferente índole al de los industriales.”¹¹¹

No obstante, sostenemos que no sólo fue el hecho de que la cuestión laboral pasara a segundo término para los banqueros, sino que las condiciones laborales y las actividades particulares del sistema bancario como intermediario financiero ayudaron a que la conflictividad en el sector bancario fuera escasa. Si bien las relaciones de trabajo en la banca estaban supeditadas al artículo 123 constitucional, carecían de un reglamento laboral específico y, por lo tanto, dependían del patrón y de la situación particular de cada banco.

Entendemos como condiciones laborales las formas de ingreso a las instituciones bancarias, los salarios, las concesiones económicas que llegaron a disfrutar, los esquemas de jubilación, así como los posibles conflictos entre trabajadores y empresarios. Su estudio nos permitirá conocer las relaciones de trabajo en el sector bancario. En este apartado se analizarán las condiciones laborales en los bancos durante la segunda década del siglo xx.

A) EL INGRESO A LAS INSTITUCIONES BANCARIAS

La organización de las instituciones bancarias demandó la conformación de un grupo laboral confiable y capacitado para realizar las actividades financieras a la par de una reconfiguración del sistema bancario. En especial, la década de 1920 representó para la banca mexicana un periodo de reestructuración y de negociación frente a un nuevo Estado. En este proceso se requirió de la conformación de una planta laboral con características que permitieran el funcionamiento del sector. Una de estas características era la confianza de la empresa hacia sus empleados. Como fue mencionado en el apartado anterior, la particularidad del trabajo radicó en la administración de dinero, manejo de información confidencial y, en el caso de los gerentes de sucursal, dirección y manejo de intereses de la propia institución en su localidad.

¹¹¹ Collado, *Empresarios y políticos*, 1996, p. 284.

Andrew Seltzer menciona que, en el caso del sistema bancario inglés a principios del siglo XX, dos características importantes fueron la lealtad y la capacitación de sus trabajadores dentro de los bancos. En particular, el autor sostiene que la honestidad fue un elemento importante dentro de la trayectoria de los empleados de la banca inglesa.¹¹²

Por otra parte, María Dolores Lorenzo analiza las políticas laborales del Banco Oriental de México entre 1900 y 1915 cuando el gobierno de Carranza incautó el sistema bancario. Lorenzo sostiene que las políticas laborales en esta institución fueron un factor que contribuyó al desarrollo del Oriental de México. Entre ellas se menciona que el reclutamiento del personal, caracterizado por vínculos de parentesco, lazos de familia o amistad fueron las características principales para selección al personal que ingresó a la institución. Según la autora, esto permitió “asegurar una planta laboral estable, de confianza y con cierta capacitación. El profesionalismo, la honestidad, la lealtad a la empresa, la disciplina en el trabajo [...] conformaron un grupo de empleados homogéneo y confiable.”¹¹³

Esta situación continuó durante la década de 1920. Las empresas bancarias requirieron de un personal honesto que pudiera manejar la información y las divisas de manera honrada. En el sistema bancario posrevolucionario existieron ciertas similitudes en el reclutamiento de su personal bancario tras el movimiento revolucionario de 1910.

Las instituciones bancarias tuvieron libertad de contratar al personal que consideraban pertinente. Hasta ahora no se cuenta con información donde se muestre las políticas precisas para la contratación de personal. Son pocas las referencias al respecto. Sin embargo, podemos mencionar que, al menos en los bancos privados, la contratación de personal fue una atribución de los Consejos de Administración de cada empresa.¹¹⁴

Podemos afirmar que el ingreso a las instituciones bancarias estuvo principalmente influido por las relaciones de confianza y recomendaciones.

¹¹² Seltzer, “Promotion Tournaments”, 2007, p. 52.

¹¹³ Lorenzo Río, “Ayúdame que yo te ayudaré”, 2006, p. 37.

¹¹⁴ Estatutos del Banco de la Laguna, México, 18 de marzo de 1922, en Archivo Histórico Manuel Gómez Morín (en adelante AHMGM), cayetano IV, exp. 1123, vol. 320.

Además, los directores generales eran quienes generalmente aprobaban el ingreso de nuevo personal. Por ejemplo, Trinidad Ayala ocupó el puesto de contador de la sucursal del Banco de Londres y México en la capital del país a finales de la década de 1920. Logró ingresar a este puesto después de desempeñar, a lo largo de la década, diferentes cargos en instituciones financieras. En todas ellas logra tener el respaldo de las empresas crediticias donde laboró. En especial, las recomendaciones de directivos del Banco Francés y del mismo Manuel Gómez Morín fueron de gran importancia para ocupar puestos altos; por ejemplo, su ingreso al Banco de México como cajero principal.¹¹⁵

Otro caso es el de Carlos Iburgüengoita quien ingresó al Banco Nacional de México en 1929 como mensajero gracias a la recomendación de Luis Latapí, colaborador del director Gastón Descombes. En sus memorias, Iburgüengoita menciona que para su ingreso, el contador general, Carlos de los Cobos, le pidió realizar un examen de conocimientos generales sobre cálculo mercantil, contabilidad y redacción. Además, en la solicitud de empleo se le preguntó su escolaridad y el salario que gozaba. Ingresó al Nacional de México en febrero de 1929 como ayudante del Departamento de Correspondencia.¹¹⁶

Esto no solo ocurrió en la banca privada nacional. Existieron casos en las Sociedades Nacionales de Crédito y de la Banca extranjera, como el de Dora Cruz y Miguel Uría quienes fueron recomendados por Manuel Gómez Morín al gerente del Banco Nacional de Crédito Agrícola como taquígrafa y empleado respectivamente, logrando su cometido.¹¹⁷ Uría le expuso su deseo de ingresar al banco. Se presentó como una persona honesta y competente, mientras que Cruz se presentó gracias a su hermano Aquiles Cruz, compañero de escuela Gómez Morín.

Por su parte, Enrique Acevedo logró obtener el puesto de cajero de la sucursal del Banco de México en Ciudad Juárez, Chihuahua por recomendación de Alberto Mascareñas. Acevedo agradeció a Mascareñas su intervención para lograr el

¹¹⁵ J.M. Gurria Urgell, Manuel Gómez Morín, México, 26 de noviembre de 1925, en AHMGM, Correspondencia particular, exp. 619.

¹¹⁶ Iburgüengoita y Chico, Carlos. "Mis primeras veinte quincenas", México, 1985, en AHBANAMEX, *1052 quincenas en un banco*, p. 5.

¹¹⁷ Memorándum sobre el trabajo de las sucursales en bancos extranjeros, México, 11 de marzo de 1926, en AHMGM, cayetano IV, exp. 1186, vol. 344.

cometido. En la correspondencia se comprometió a “cumplir con toda exactitud con mis nuevas obligaciones y no dar lugar a que tenga Ud. que resentir la más leve contrariedad por mi culpa.”¹¹⁸

El caso de César Gaxiola es ilustrativo. En julio de 1929, Alberto Mascareñas recibió una petición por parte de Conrado Gaxiola pidiendo que su hijo, César, pudiera entrar a laborar al Banco de México. Mascareñas respondió que enviaría una solicitud de empleo del banco a su hijo para que fuera contestada y “ver que debo ofrecerle, pues aunque yo quisiera como comprenderás, darle lo mejor; esto no puedo hacerlo sin provocar entre el personal la consiguiente desmoralización al ver que recomendados míos obtienen puestos preferentes para los que no están preparados.”¹¹⁹ En la solicitud de trabajo, se le pidió al aspirante proporcionar su nombre completo, domicilio, fecha de nacimiento, estado civil y dependencia económica. En su nivel escolar se preguntó si había concluido la primaria y, en caso afirmativo, los años cursados en preparatoria. Como parte de su trayectoria laboral, se le cuestionó sobre antecedentes de trabajo en bancos y la especialidad o departamentos donde había trabajado. Si no tenía experiencia bancaria, el ramo en que se especializaba. Por último se pedía una cronología de sus anteriores empleos, información sobre familiares cercanos y referencias. En la solicitud se especificaba que el banco “me tomará a prueba por tres meses durante cuyo tiempo si mis servicios no son satisfactorios, el Banco queda en libertad en cualquier tiempo, durante este periodo, de darme un aviso verbal el cual será suficiente para que deje yo el empleo.”¹²⁰ El director del Banco de México le otorgó el cargo de auxiliar de Contaduría en la sucursal de León, Guanajuato.¹²¹

De esta manera, podemos sostener que la cercanía entre Gaxiola y Mascareñas permitió que el hijo del primero encontrara una posición al interior del Banco de México. Además, el personal bancario poseía una escolaridad de

¹¹⁸ Enrique Acevedo, Alberto Mascareñas, México, 26 de abril de 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 30, exp. 2, f. 43.

¹¹⁹ Alberto Mascareñas, Conrado Gaxiola, México, 29 de julio de 1929, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 30, exp. 2, f. 43.

¹²⁰ Solicitud de empleo al Banco de México, México, 14 de agosto de 1929, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 24, exp. 14, fs. 60-61.

¹²¹ Conrado Gaxiola, Alberto Mascareñas, México, 30 de octubre de 1931, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 30, exp. 2, f. 69.

preparatoria al menos para ubicarse en los “puestos altos”. No sabemos con certeza si en todos los casos los aspirantes debían pasar por un periodo de tres meses a prueba en la institución pero podemos asegurar que durante la década de 1920 no existía un contrato escrito entre los trabajadores y las instituciones bancarias, limitándose a un contrato verbal.

En otro caso, Félix Villaseñor fue contratado por el Banco de Montreal gracias a la intervención de Gómez Morín.¹²² La gerencia de dicha institución le informó que Villaseñor fue aceptado como meritorio. Un caso particular fue el de Ramón González quien solicitó ingresar al National City Bank of New York. González presentó como referencia a Plutarco Elías Calles quien lo desconoció y, por ende, la institución desechó su solicitud.¹²³ En este sentido es pertinente mencionar que no todos los recomendados obtenían un empleo. Alfonso Ferreiro recomendó a la señorita Zaldo para ingresar al Banco de Nacional de Crédito Agrícola. Gómez Morín informó que en ese momento no tenía un puesto vacante por lo que no tenía oportunidad de ofrecerle un empleo.¹²⁴

Considerando que el número de trabajadores en el sector bancario era reducido podríamos deducir que las redes de confianza se convirtieron en una de las principales formas de ingreso a los bancos en todos los niveles organizativos. Aunque no encontramos lazos familiares o de paisanaje como forma exclusiva en la formación de la planta laboral de los bancos como lo expone Lorenzo para el caso del Oriental de México antes de la incautación, podemos deducir que la práctica de reclutamiento por medio de relaciones personales continuó en la época posrevolucionaria como una forma recurrente de incorporación de personal al sector bancario.

B) LA PERCEPCIÓN SALARIAL EN LA BANCA

¹²² Memorándum sobre el trabajo de las sucursales en bancos extranjeros, México, 22 de septiembre de 1926, en AHMGM, cayetano IV, exp. 1186, vol. 344.

¹²³ Recomendación para trabajar en el City Bank of New York, México, 23-30 de mayo de 1929, en Fideicomiso Archivos Plutarco Elías Calles y Fernando Torreblanca (en adelante FAPECyFT), Archivo Joaquín Amaro (en adelante AJA), serie 311, exp. 5, leg. 127.

¹²⁴ Memorándum sobre el trabajo de las sucursales en bancos extranjeros, México, 11 de marzo de 1926, en AHMGM, cayetano IV, exp. 1186, vol. 344.

Son pocas las referencias que existen acerca de las formas de designación de las retribuciones del personal bancario. Las fuentes no nos permiten rastrear un tabulador salarial o un escalafón de puestos para realizar un análisis preciso durante la década de 1920. No obstante, se tiene conocimiento de las nóminas ejercidas en 1925 por el Canadian Bank of Commerce of México y el Anglo South American Bank, bancos de capital extranjero en México; el Banco Nacional de México y del Banco Mercantil y Agrícola de Sonora de capital nacional privado; además del Banco de México, banco central del Estado mexicano. Sólo es a partir de esta información que podemos hacer un análisis sobre la política salarial en el sistema bancario durante la década de 1920.

Uno de los análisis sobre la política salarial bancaria lo realizó Eduardo Turrent para el Banco de México. El autor menciona que durante la década de 1920, el personal de la institución estaba clasificado en tres categorías: alta dirección, funcionarios de nivel medio y empleados. El personal que poseyó un mejor nivel salarial fue el nivel medio. Para Turrent, este grupo de trabajadores estuvo definido por aquellos que percibían un sueldo mensual menor o igual a 1 000 pesos y mayor de 200 pesos. El salario promedio de estos empleados aumentó en 39% entre septiembre de 1925 y diciembre de 1932, pasando de 2 723.60 a 3 788.10. Por su parte, la “alta dirección”, compuesta por la dirección general y las cuatro subgerencias, mostró una mejora tan sólo del 6.5%, ascendiendo de 17 045 pesos a 18 160, a precios de 1960.

Por último, el promedio salarial de la categoría “empleados” fue semejante a esta última. Para el autor, esta clasificación estuvo compuesta por trabajadores que su salario era mayor de 45 pesos mensuales y menores o iguales a 200, a precios corrientes. Entre 1925 y 1928, este personal experimentó un incremento en sus percepciones del 8.4 por ciento en un periodo de siete años. Así, para el autor, el salario promedio en el Banco de México pasó, entre 1925 y 1928, de 1 993.20 a 2 121.70 pesos, llegando en diciembre de 1932 a 2 192.30 pesos, en precios de 1960.¹²⁵

¹²⁵ Turrent, *Historia del Banco*, 1982, p. 268.

Podemos sostener que al igual que el reclutamiento, la asignación de salarios era facultad de los consejos de administración de cada institución bancaria. No tenemos información sobre la existencia de algún contrato laboral que nos permita analizar la asignación salarial. Los salarios estaban determinados por el grado de presencia, ya por cobertura; ya por activos, de cada banco y por la localidad donde se ubicó el trabajador.

El cuadro número seis muestra una relación entre las nóminas de las cinco instituciones bancarias antes mencionadas en 1925 y 1931.

Cuadro 6. Nóminas de trabajadores bancarios por puestos ocupados, 1925-1930					
PUESTO	The Canadian Bank of Commerce of Mexico. 1925	The Anglo South American Bank, México. 1925	Banco Mercantil y Agrícola de Sonora. 1930	Banco Nacional de México. 1925	Banco de México. 1925 Sucursal Mérida
SUELDO QUINCENAL					
JEFES DE DEPARTAMENTO					
Jefe de departamento cobranzas	450	300	275	-	150
Jefe de departamento de cuentas corrientes	450	350	-	-	125
Jefe de departamento de giros	450	350	-	-	50
Jefe de departamento de préstamos y documentos	450	125	-	-	-
Jefe de departamento de cambios	450	-	-	-	-
Jefe de departamento de correspondencia	-	-	-	-	225
SUCURSALES					
Gerente General	-	-	500	-	-
Gerente San Luis Potosí	-	-	-	350	-
Gerente Nogales	-	-	250	-	-
Gerente Durango	-	-	-	250	-
Gerente Aguascalientes	-	-	-	225	-
Cajero Oficina Central	-	-	200	258.33	-
Cajero Nogales	-	-	100	-	-
Cajero Torreón	-	-	-	200	-
Cajero León	-	-	-	162.5	-
Cajero	-	-	-	-	400
Contador Oficina Central	-	-	215	312.5	-
Contador Nogales	-	-	125	-	-
Contador Mazatlán	-	-	-	170.83	-
Contador San Luis Potosí	-	-	-	125	-
Contador Torreón	-	-	-	175	-
Contador Mérida	-	-	-	-	600
Visitador de Sucursales	-	-	-	-	600
Ayudante de Visitadores	-	-	-	-	350
SUBJEFES DE DEPARTAMENTO					
Subjefe de giros	200	-	-	-	-
Subjefe de cobranzas	200	221	-	-	-
Subcontador general	-	-	-	-	-
Tenedor de libros	333.33	-	-	-	-
Subcontador	-	-	-	-	225
DEPARTAMENTO DE COBRANZA					
Oficiales de cobranzas	225	150	-	-	-
Cobradores	175	175	-	-	50
PUESTOS AUXILIARES					
Ayudante de cuentas corrientes	125	-	-	-	250
Office boy	30	-	-	-	-
Telefonista	90	-	-	-	-
PUESTOS SECRETARIALES					
Taquigrafo 1 clase	258	156	-	-	150
Taquigrafo 2 clase	160	156	-	-	-
SERVIDUMBRE					
Mozos-veladores	95	73	-	-	125
Mozos-vigilancia	75	73	-	-	-
Mozo de caja	70	73	-	-	80
Mozo de contaduría	70	73	-	-	60

Los salarios a precios nominales. Fuente: elaboración propia con base en Escalafón del The Canadian Bank of Commerce of Mexico, México, 1925, en AGN, Departamento del Trabajo, Caja 857, exp. 26; Bases reglamentarias que normarán el trabajo de los empleados de The Anglo South American Bank en México, México, 1925, en AGN, Departamento del Trabajo, Caja 857, exp. 26; Renuncia gerente de la oficina en Hermosillo, México, 1930, en FAPECyFT, Archivo Plutarco Elías Calles (en adelante APEC), gav. 8, exp. 46, leg. 9; Aprobación de nombramientos, México, 1925, en AHBANAMEX, Libros del Consejo de Administración, libro 10, p. 45; Lista del personal del Banco de México S.A. en Mérida, México, 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, Caja 24, exp. 6, f. 4; Personal en 30 de junio de 1925, México, 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, Caja 11, exp. 6, f. 5.

Como puede observarse en el cuadro seis, el nivel salarial de un mismo puesto era distinto en cada institución bancaria. Podemos destacar la diferencia salarial entre los bancos de capital extranjero con los bancos mexicanos en los puestos altos. Así, por ejemplo, si comparamos el puesto de Jefe de departamento de cobranzas, el Canadian Bank of Commerce ofrecía un salario tres veces mayor que el desempeñado en el Banco de México, sucursal Mérida; el primero era de 450 pesos; el segundo, 150 pesos. Sin embargo, en puestos bajos sucedió lo contrario. El puesto de velador tenía un sueldo de 125 pesos en el Banco de México, sucursal Mérida, mientras que en el banco canadiense de 75 pesos.¹²⁶

Algo similar sucedió en las sucursales de los bancos nacionales. Se presentaron diferentes niveles salariales en cada institución bancaria para el mismo puesto; en particular, las plazas de gerente, cajero y contador, variando de una región a otra. Si bien, el empleo de gerente en la sucursal Nogales del Banco Mercantil y Agrícola de Sonora y el mismo puesto en la sucursal en Durango del Banco Nacional de México tenía un sueldo de \$250, en la mayoría de los casos era diferente la situación. Pongamos por ejemplo los cargos gerenciales de la sucursales del propio Nacional de México. Mientras el gerente en San Luis Potosí gozó un sueldo de \$350, su similar en Aguascalientes tuvo un sueldo de \$225. Lo mismo ocurrió en el puesto de contador ya que en la sucursal de Mazatlán se tenía un sueldo de \$170 y en la de San Luis Potosí \$125.

¹²⁶ A comparación con el sector industrial, los salarios de su personal administrativo era similar a los que disfrutaban los trabajadores bancarios. Con base en las cifras de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo para 1928, el salario promedio de un ayudante de contador en la industria cervecera en la Ciudad de México era de \$118.50 mientras que en los bancos era de \$225. En la industria de la elaboración del tabaco, un ayudante de contador recibía un sueldo de \$183 a diferencia de los \$225 que en promedio cobraba su contraparte bancaria. En especial, el sueldo de un director dentro de esta industria era de \$750, comparable con los \$700 que recibía como sueldo el subdirector del Nacional de México, Luis G. Legorreta. Sin embargo, los salarios de los obreros eran inferiores. El salario quincenal promedio a finales de la década de 1928 para un ayudante de carpintería en la industria de conservación de alimentos era de \$20.70. Al ser estadísticas oficiales, debemos tomar estas cifras con cierto recelo ya que pueden tener alguna diferencia con los salarios reportados por las propias empresas. Recordemos que en la década de 1920 no existía un salario mínimo para los trabajadores. Este no se fijaría sino hasta 1934. Gómez-Galvarriato menciona que el salario real promedio a la quincena para los obreros textiles en CIVSA durante 1928 fue de \$44.78. Por su parte Ana María Serna refiere que en junio de 1920, un peón en el norte de Veracruz ganaba \$3.50 diarios. *La Industria, el Comercio*, 1928, pp. 451-475; Gómez-Galvarriato Ferrer, "The Impact of Revolution", 1999, p. 722; Serna, *Manuel Peláez*, 2008, p. 226.

Es posible que los salarios fueran establecidos según las necesidades de cada institución bancaria. Ante ello, podemos deducir que en la banca extranjera al menos los “puestos altos” tenían un salario más alto; es decir, los trabajadores con alguna responsabilidad o poder de mando en los bancos extranjeros gozaban de mayores salarios que sus pares en instituciones nacionales. Aunque también su alcance era limitado ya que no poseían una cobertura en el país como la del Nacional de México.

Sin embargo, no podemos descartar otros factores como la importancia de la plaza, las relaciones personales o, en particular, las recomendaciones como elementos que influyeron en la designación del sueldo a los trabajadores o aumento de los mismos. Por ejemplo, la petición de incremento de sueldo por parte del gerente de la sucursal en Mérida a la oficina central en la Ciudad de México. En octubre de 1925, el gerente de la sucursal del Banco de México en Mérida, Federico Castro, expuso al director Alberto Mascareñas los resultados favorables de esa oficina. El gerente expuso que dicha oficina había logrado incrementar su número de operaciones como la venta de giros o depósitos en cuentas corrientes.

Ante los mejores resultados y el posicionamiento del banco en aquella ciudad, se solicitó a la oficina central un aumento de sueldos para todos los empleados adjuntando una propuesta de los nuevos salarios. El departamento de sucursales en la ciudad de México aprobó dicho incremento “a reserva de que la Comisión nombrada por el Consejo de Administración para hacer el reajuste de los sueldos actuales, la ratificara, por lo que dicho aumento debería ser considerado como provisional.”¹²⁷

Igualmente, en el Banco Nacional de México, el Consejo de Administración determinó los sueldos y gratificaciones al personal. En sus Actas de Consejo pudimos rastrear el pago extraordinario “acostumbrado” de fin de año que la alta dirección otorgó al personal de la oficina central; además, cada año se concedió una remuneración por los días de asueto correspondientes a la Semana Santa. No

¹²⁷ Federico Castro, Alberto Mascareñas, México, 1 de diciembre de 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 24, exp. 6, f. 8.

conocemos con claridad en qué proporción se daba esta serie de pagos; no obstante, esta retribución se concedía a la mayor parte del personal.¹²⁸

La situación era diferente en el Banco de México. El gerente Federico Castro pidió una gratificación de fin de año para todo el personal de la sucursal en Mérida por el “éxito obtenido” en dicha oficina. El director general de dicha institución, Alberto Mascareñas, negó el pago ya que “la ley que nos rige no nos ha permitido acordar gratificaciones como deseáramos”. Sin embargo, expidió un cheque a nombre del primero como retribución a la labor realizada. Castro, aunque lamentó que la gratificación no fuera extensiva para todo el personal, aceptó la restricción.¹²⁹

No conocemos con exactitud a qué ley se refería Mascareñas, no obstante, podemos dudar del hecho de que en todos los casos se aplicará el mismo criterio. Al momento de ocupar la gerencia de la sucursal en Monterrey, Castro mostró su extrañamiento por recibir \$800 pesos como sueldo y pidió un ajuste a mil pesos mensuales; además de solicitar que los costos de traslado a dicha ciudad fueran agregados a los gastos de la propia sucursal. El director del Banco de México le contestó que los sueldos se designaban según la categoría de cada oficina y aquella era la de mayor remuneración. Sin embargo, agregó que “como prueba irrefutable de mi estimación para usted, por medio de la presente, concedo a usted el sueldo de \$1000 mensuales. Igualmente, lo autorizó para cargar a esa sucursal el importe de sus gastos de viaje [sic].”¹³⁰

Podemos sostener que en la asignación de los sueldos se buscó que se designaran “sobre bases de estricta justicia, cuidando de que a mayor trabajo y responsabilidad corresponda sueldo mayor y procurando que en lo sucesivo se recompense la honradez, actividad, espíritu de iniciativa e inteligencia de los empleados.”¹³¹ Alberto Mascareñas, director de la institución, fue acreditado para

¹²⁸ Gratificaciones, México, 19 de diciembre de 1923, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 9, p. 271; Nómina de las gratificaciones acordadas por la dirección con motivo de semana santa, México, 1929, en AHBANAMEX, Nóminas de empleados, p. 43.

¹²⁹ Federico Castro, Alberto Mascareñas, México, 30 de diciembre de 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, Caja 24, exp. 6, f. 10.

¹³⁰ Federico Castro, Alberto Mascareñas, México, 16 de febrero de 1927, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, Caja 24, exp. 6, fs. 23-24.

¹³¹ Ajuste de sueldo, México, dos de septiembre de 1925, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 2, p. 3.

nombrar a los empleados y destituirlos cuando incurriesen en alguna falta, establecer medidas disciplinarias y vigilar la conducta del personal, además de establecer los sueldos máximos y mínimos para las distintas categorías del personal ante la falta de un reglamento que estipulara estos puntos.¹³²

En este sentido, el Consejo demandó a la Comisión de Reglamentación la presentación de un proyecto de reglamento donde se estableciera un escalafón de puestos, tabuladores salariales y, en general, un programa de régimen interior. Sin embargo, este reglamento no se creó al menos durante la década de 1920 quedando vigente un “sistema de gratificaciones” al personal bajo la dirección de Mascareñas.¹³³

En 1928, Manuel Gómez Morín, presidente del Consejo de Administración, insistió en que se presentara el programa de régimen interior del Banco y, en específico, un proyecto de escalafón de puestos “para crear positivos estímulos a favor de los empleados y funcionarios y despertarles amor a la institución y a la vez su espíritu de iniciativa”, propósitos que, según Gómez Morín no se conseguían con el sistema de gratificaciones.¹³⁴ Esto es importante ya que, al menos el director del Banco de México, buscó edificar un sentimiento de pertenencia en los empleados hacia la institución.

Como fue mencionado anteriormente, Mascareñas era el encargado de asignar las gratificaciones al personal, “que a su juicio merecieren distinguirlos”, con autorización del Consejo de Administración. Estas remuneraciones se pagaban generalmente a cuenta de las utilidades del banco que, para 1928, representaron “el uno por ciento sobre la utilidad bruta total y el cuatro por ciento sobre la utilidad neta.”¹³⁵

No obstante, este sistema de gratificaciones conllevó a diferentes posicionamientos al interior del propio Consejo. A finales del mismo año,

¹³² Ludlow, *Alberto Mascareñas*, 2004, p. 85.

¹³³ Aumento de sueldo a varios empleados, México, siete de enero de 1927, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 75, p. 58.

¹³⁴ Reglamento interior del Banco, México, 21 de diciembre de 1928, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 177, p. 6.

¹³⁵ Gratificación personal superior del banco, México, 28 de diciembre de 1928, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 179, p. 12.

Mascareñas optó por otorgar solamente al subcajero una gratificación especial por fin de año, excluyendo al cajero general. Esto llamó la atención a la presidencia y miembros del Consejo. Mascareñas expuso que consideraba justa la gratificación ya que él llevaba la responsabilidad de la caja; mientras que el cajero se limitaba a “una labor del gabinete y firma del Banco.” El tema llevó a una discusión entre los miembros del Consejo quienes resolvieron que “por razones de disciplina, asignar al señor cajero Topete y al subcajero Eduardo Schuttle un mil pesos para cada uno.”¹³⁶ Esto es muestra de la existencia de brotes de conflictividad al interior de la institución. La asignación de salarios sin una reglamentación específica conllevó a que las relaciones personales, la confianza y honradez fueran determinantes en su designación. En este sentido, no es rara la existencia de la comunicación entre el personal y la Dirección General solicitando pagos extraordinarios.¹³⁷

En el caso del Banco Nacional de México los aumentos salariales no siguieron un orden equitativo. En el cuadro número siete podemos observar los incrementos de sueldo al personal que laboró durante la década de 1920.

Banco Nacional de México (oficina central)	1ª quincena junio, 1921	1ª quincena julio, 1925	1ª quincena julio, 1929
Trabajador	Sueldo		
Carlos de los Cobos	250	312.5	500
Luis García	200	300	362.5
Enrique Curiel	175	237.5	275
Leopoldo Gabilondo	150	179.16	250
Ramón Olaguibel	125	175	212.5
Guillermo Ravelo	87.5	150	212.5
Luis Gabilondo	125	175	187.5
Alfonso Balderas	160	175	175
Nestor Sostre	100	150	160
Luis Latapi	75	125	187.5
Jacoba Guerrero	75	75	80

Los sueldos a precios corrientes de forma quincenal. Fuente: Elaboración propia con base en Libro de Nómina de empleados, México, 1920-1930, en AHBANAMEX, Nóminas de empleados.

Como podemos apreciar, los incrementos salariales carecieron de una asignación homogénea. No hay registro de algún tabulador en particular. Se puede

¹³⁶ Gratificación personal superior del banco, México, 28 de diciembre de 1928, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 179, p. 13.

¹³⁷ Comunicación del personal suplicando gratificación de fin de año, México, 16 de diciembre de 1927, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 127, p. 41.

deducir que el Nacional de México otorgó aumentos en el sueldo de su planta laboral en función de la labor desempeñada de cada trabajador o el cargo realizado y su aprobación dependió del Consejo de Administración. Por ejemplo, el salario de Carlos de los Cobos. Este trabajador desempeñó el cargo de subcontador en 1925 y, a finales de la década, el de contador. Su salario se duplicó durante la década de 1920 pasando de \$250 en 1921 a \$500 en 1929.

Sin embargo, existieron casos en que el incremento en el salario fue mínimo. Tal es el caso de Jacoba Guerrero que recibió un aumento tan solo \$5 durante toda la década pasando de \$75 en 1921 a \$80 en 1929. No conocemos el puesto que ocupó Guerrero, no obstante, por el bajo salario podríamos deducir que desempeñó un puesto de servidumbre.

En síntesis, la designación de sueldos en el sistema bancario era realizada por los Consejos de Administración de cada banco. Los documentos con los que contamos nos muestran que el nivel salarial aumentó en algunas ocasiones. Tal es el caso del Banco Nacional de México donde se acordó, al inicio de la década de 1920, la modificación de los sueldos al personal¹³⁸, el incremento en el gasto en este rubro en el mismo banco al finalizar la década¹³⁹ o el aumento de sueldos en el Banco de México expuesto por Turrent. A pesar de ello, consideramos que las constantes peticiones por parte del personal para recibir algún tipo de gratificación o los pagos extraordinarios que los propios bancos otorgaban pueden llegar a ser muestra de que las percepciones salariales no eran suficientes. Así, los bancos accedían a realizar incrementos salariales, lo que ayudó a evitar conflictos con su planta laboral.

Por otra parte, podemos deducir que, al menos en los puestos de jefatura de departamento, los salarios en los bancos extranjeros eran más altos que en las instituciones nacionales. Esto puede ser muestra de una mayor estabilidad de la banca extranjera durante la década de 1920. Por último, al no contar con una ley

¹³⁸ Autorización al director para modificar los sueldos del personal del banco, 12 de abril de 1921, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 9, p. 74.

¹³⁹ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 236.

que reglamentara el artículo 123 constitucional, los bancos pudieron ajustar los salarios en función a sus intereses.¹⁴⁰

En este sentido, podemos deducir la existencia de políticas discrecionales en el otorgamiento de salarios o gratificaciones para el personal; es decir, las relaciones personales, el cargo desempeñado, su capacidad y aptitudes, como la honestidad y confianza del trabajador, contribuyeron a determinar los salarios en las instituciones bancarias. Siguiendo a James Scott, los trabajadores bancarios adecuaron su comportamiento a las expectativas de los propios bancos quienes normalmente accedían a sus peticiones laborales creando un *discurso público* de cordialidad pero también ritualista.¹⁴¹

En otras palabras, al no existir un tabulador que determinara los índices salariales, los sueldos de los trabajadores se convenían personalmente. Los trabajadores justificaban la petición de aumento salarial en los resultados alcanzados en su trabajo producto de la “confianza” y la “honestidad”. Estas negociaciones nos hablan de un manejo discrecional en las relaciones laborales bancarias. Ante la falta de una reglamentación, las remuneraciones económicas eran resultado de los vínculos entre el empleado y los directores generales o gerentes de la institución; es decir, resultado de relaciones cercanas y no como derechos. Esto muestra un grupo laboral débil sin una organización colectiva que pudiera demandar derechos laborales limitando sus logros a las necesidades de la empresa o a las consideraciones directivas. A pesar de ello, existieron algunos grupos de trabajadores que demandaron una mayor representatividad ante las empresas y mejoras salariales. Esto lo desarrollaremos más adelante.

C) CONCESIONES LABORALES PARA LOS TRABAJADORES BANCARIOS

La promulgación de la Constitución de 1917 otorgó al sector laboral una serie de prerrogativas que lo protegían de los abusos de empresarios y excesos de trabajo.

¹⁴⁰ El apartado VI del artículo 123 constitucional indicaba que “el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador sea el que se considere suficiente”. *Constitución política*, México, 5 de febrero de 1917, <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>> [Consulta: 25 de mayo de 2017.]

¹⁴¹ El autor menciona que “cuanto más grande sea la desigualdad de poder entre los dominantes y los dominados y cuanto más arbitrariamente se ejerza el poder, el discurso público de los dominados adquirirá una forma más estereotipada.” Scott, *Los dominados y el arte*, 1990, p. 27.

El artículo 123 de dicho ordenamiento estableció la obligación del empresario de hacerse responsable de los accidentes de trabajo, adoptar las medidas necesarias para prevenir dichos percances o el pago de horas extras laboradas.¹⁴² Podríamos considerar que estas protecciones ayudaron al trabajador en su integridad física y, de cierta manera, a recibir un salario digno. Así, se debe tener presente una serie de prerrogativas que el artículo 123 constitucional estableció para los trabajadores aunado al propio salario que los empresarios dotaron a su planta laboral.

Este artículo constitucional “fue el producto de una Asamblea que dispuso tiempo limitado, en la que no podía haber unidad de acción ni unidad de criterio”¹⁴³ determinando las obligaciones mínimas hacía los empresarios tales como jornadas de trabajo, límites laborales para mujeres y niños, salarios mínimos, entre otras.¹⁴⁴ Por ello, durante la década de 1920 los empresarios y los trabajadores, obreros principalmente, se confrontaron para establecer una ley que reglamentara dicho estatuto constitucional. Sin embargo, dicho ordenamiento estuvo enfocado a normar principalmente las relaciones de trabajo en el sector industrial dando seguridad laboral al sector obrero. La experiencia en el incipiente sector de servicios, y en particular en los bancos, estuvo por encima de esos criterios.

Si bien los bancos estuvieron sujetos a los ordenamientos del artículo 123, al no contar con una reglamentación particular, los empleados bancarios dependieron de las determinaciones directivas para lograr ciertas concesiones laborales que permitieron aumentar sus ingresos.¹⁴⁵ Principalmente es por medio de las Actas de Consejo tanto del Banco Nacional de México como del Banco de México donde podemos conocer las medidas que se tomaron al respecto.

Por una parte, los bancos se vieron interesados en continuar con algunas prestaciones que el personal gozaba antes de la Revolución. Se tiene conocimiento de la existencia de un Fondo de Auxilio para Empleados en el Banco Nacional de México. En septiembre de 1902, la dirección del Nacional de México aprobó un

¹⁴² Artículo 123 constitucional fracción XV. *Constitución política*, “documento en línea citado”.

¹⁴³ Galeana, “Presentación”, 2016, p. 19.

¹⁴⁴ Rouaix, *Génesis de los artículos*, 2016, p. 156.

¹⁴⁵ Principalmente es por medio de las Actas de Consejo tanto del Banco Nacional de México como del Banco de México donde podemos conocer las medidas que se tomaron al respecto.

proyecto para reglamentar una serie de disposiciones encaminadas al auxilio de los empleados del banco y sus familias, el cual tenía que ser solicitado a su jefe superior. En el Reglamento del Fondo de Auxilios a los Empleados del Banco Nacional se estipularon cinco clases de auxilio: por caso de enfermedad, gastos de inhumación del empleado, por verse inhabilitado el empleado para el trabajo, por jubilación y para dar una pensión a la familia del empleado en caso de fallecimiento. Además, se aclaraba que el Banco podía en todo momento negar o retirar los apoyos a los que se refería dicho fondo.¹⁴⁶ Este reglamento estuvo vigente hasta “antes de los trastornos políticos de mil novecientos trece.”¹⁴⁷ De esta manera, el Consejo de Administración determinó conformar una comisión que se encargara de realizar una serie de estudios para formular un nuevo proyecto de reglamento.¹⁴⁸

En otras ocasiones el propio personal pedía las prestaciones. No quedan claras las vías de comunicación entre los Consejos de Administración y sus trabajadores. Podemos deducir que a través de las gerencias de sucursal o las jefaturas de departamento, la planta laboral pedía algún tipo de reconsideración laboral o solución a algún conflicto. Por ejemplo, en marzo de 1927 un grupo de trabajadores bancarios presentó una solicitud a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para reformar la Ley de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios con la finalidad de que los bancos pudieran otorgarles préstamos

¹⁴⁶ Proyecto de Reglamento, México, 17 de septiembre de 1902, en AHBANAMEX, libro 3, pp. 390-394. Vale la pena señalar que a inicios del siglo XX, los bancos optaron por otorgar ciertas concesiones laborales tales como préstamos personales, asistencia económica en caso de enfermedad del empleado y su familia y, vivienda a gerentes y contadores. Estas prestaciones eran ventajas considerables a comienzos del siglo XX. Lorenzo menciona que “laborar en una empresa solvente donde el beneplácito de los empresarios garantizaba cierto bienestar material tenía ventajas para el empleado, que compensaba las exigencias laborales [...] al mismo tiempo funcionaba como estímulo para fomentar la confianza, lealtad y conformidad que el banco requería de sus empleados.” La autora menciona que, en el caso del Oriental de México, los préstamos económicos al personal eran esporádicos y estaban sujetos al conocimiento de la vida personal del empleado para poder ser cobrados. La institución autorizaba este tipo de créditos “porque reconocían la posibilidad de que la planta laboral del banco pudiera ser sujeto de crédito de otro tipo de instituciones mercantiles, posiblemente agiotistas y casas de empeño que, por los altos intereses que manejaban, usualmente descapitalizaban a sus deudores, y eso podía dañar la imagen del empleado del banco.” Lorenzo Río, “Banqueros y empleados”, 2001, pp. 215-220.

¹⁴⁷ Reglamento de Auxilio para Empleados, 13 de mayo de 1925, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 67.

¹⁴⁸ Nombramiento de una comisión para formular un nuevo Reglamento del Fondo de Auxilio para Empleados, 18 de mayo de 1925, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 68.

hipotecarios, de consumo y refaccionarios. Dicha Secretaría contestó que esos anticipos tendrían que estar sujetos a la Ley de Pensiones de Retiro y autorizadas por los propios bancos. La ley se modificó mencionando que las instituciones de crédito “podrán conceder a su personal administrativo [...] préstamos hipotecarios o refaccionarios, cualquiera que sea la naturaleza de la institución.”¹⁴⁹ La aceptación de los bancos para otorgar este tipo de prestaciones a sus trabajadores se dio en medio de la negociación para poder efectuar operaciones de préstamos sobre garantía prendaria que se discutía con el gobierno federal.¹⁵⁰ Es importante resaltar que este tipo de concesiones no las tenían los trabajadores en otros sectores.

Así, el otorgamiento de este tipo de concesiones al personal bancario recayó en las decisiones de cada Consejo de Administración. Los trabajadores bancarios pudieron negociar este tipo de beneficios a pesar de no contar con una reglamentación específica. Ante ciertas limitaciones reglamentarias, se tenía que recurrir a la aprobación de la Secretaría de Hacienda, aunque su aplicación recaía en última instancia en las propias instituciones bancarias.

Algo similar sucedía con los periodos vacacionales. En el caso del Banco de México, los trabajadores de la sucursal en Veracruz agradecieron a Alberto Mascareñas por conceder al personal quince días de vacaciones anuales. El gerente de la sucursal escribió a Mascareñas diciendo que era “necesario implantar dicho beneficio por lo que atañe a aquellos empleados jóvenes y cumplidos que comienzan a hacer carrera y que hay que premiar de alguna manera para que no desmayen de su deseo por prosperar, quienes ponen toda su buena voluntad al servicio de la Institución.”¹⁵¹

En el caso del Nacional de México, los empleados solicitaron al Consejo de Administración que se les otorgaran quince días de vacaciones por año. En esta instancia se discutió la manera en que los trabajadores debían distribuirse las obligaciones laborales del personal ausente. Además, se consideró el hecho de que

¹⁴⁹ *Diario oficial de la Federación*, 28 de agosto de 1927.

¹⁵⁰ Los bancos pueden conceder préstamos a sus empleados, México, 30 de Abril de 1927, en Centro de Estudios de Historia de México (en adelante CEHM), Recortes de periódico, Oficialía mayor de Hacienda, CCCXII.1.492, f. 162.

¹⁵¹ Jorge Solórzano, Alberto Mascareñas, México, 22 de mayo de 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, Caja 34, exp. 2, f. 46.

“los demás bancos acostumbran dar quince días de vacaciones”. Al final, se resolvió otorgar los días pedidos por los empleados.

En cuanto a seguridad social, las actas del Consejo de Administración del Banco de México reportan que en noviembre de 1926, un grupo de empleados pidió a esta instancia que se estipulara un sistema general de pagos para el personal del Banco en caso de enfermedad y para los familiares de los empleados que fallecieran. Esta petición se hizo a raíz de la muerte de un trabajador cuyos deudos solicitaron ayuda económica y el equivalente de un mes de sueldo por cada año de servicios a la empresa. El Consejo de Administración determinó que se le proporcionaría el apoyo económico pero no en esa proporción, ya que el trabajador había laborado en la Comisión Monetaria, por lo que sólo se consideró su labor en el Banco de México.¹⁵² Deducimos que los familiares aceptaron dicho apoyo ya que no hay más información al respecto.

En el Banco Nacional de México se presentó un caso similar. El Consejo de Administración aprobó una pensión de \$100 al mes a los familiares del subgerente de la sucursal en Acapulco quien había fallecido. Si bien se aprobó el pago, el banco hizo la aclaración de que esa remuneración quedaba sujeta a revocación o reducción a su juicio.¹⁵³

En resumen, las concesiones laborales con las que gozaron los trabajadores bancarios durante la década de 1920 dependieron directamente de los Consejos de Administración de cada institución. Estos apoyos generalmente eran dotados por el banco en beneficio de sus trabajadores para compensar de alguna manera los alcances del nivel salarial. Este tipo de retribuciones no eran obligatorias ya que las relaciones laborales se limitaron a lo expuesto en el artículo 123 constitucional. Generalmente, eran los trabajadores quienes solicitaban este tipo de apoyos. Si bien los Consejos de Administración no accedían completamente a las peticiones de los trabajadores, aceptaban otorgar apoyos a su planta laboral y, en caso de no satisfacer sus demandas o no fuese de manera homogénea para todo el personal,

¹⁵² Sistema general de pagos para el personal en caso de enfermedad, México, 16 de noviembre de 1926, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 66, p. 45.

¹⁵³ Pensión a las hijas del Sr. J. A. Linares por \$100 por mes, México, 26 de enero de 1927, en AHBANAMEX, Actas del consejo de administración, libro 10, p. 211.

el resto lo asimilaba sin reparo. Sin embargo, no dudamos que existiera cierta conflictividad entre los trabajadores y los altos directivos.

D) LA TERMINACIÓN DE RELACIONES LABORALES

Como lo señalaba el artículo 123 constitucional, las controversias en materia laboral se resolvía en las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales.¹⁵⁴ Son pocos los litigios entre trabajadores y bancos durante la década de 1920 que se presentan los casos reportados en dicha institución.¹⁵⁵

Durante el mes de septiembre de 1923 se tienen registrados un total de 275 casos. De los cuales un par corresponden a trabajadores bancarios. En estos juicios se indica que fueron litigios por separación del puesto de trabajo en favor de Fulgencio Díaz y Victoriano Escalona, quienes trabajaban en el Banco de Montreal y en el Banco de Industria y Comercio respectivamente, logrando una indemnización.

Para el mes de octubre del mismo año, el número de casos fue de 166. De ellos, la querrela presentada por Rodrigo Pacheco, trabajador del Banco de Londres y México, fue la única que figura en ese listado. Para el siguiente mes se presentó un caso similar en un total de 67. En este caso Francisco Rodríguez Alvarado, empleado del Banco de Montreal, acudió a dicha instancias. En estos dos casos se recurrió a la Junta de Conciliación de Arbitraje tras haber sido separados de sus puestos de trabajo. En ambos se resolvió dar a los trabajadores la indemnización correspondiente y, en el caso de Pacheco, la restitución en su puesto.¹⁵⁶

Este tipo de litigios también existió en los bancos regionales. En julio de 1929, Manuel E. González, cajero y tenedor de libros en la sucursal en Guaymas, demandó por despido injustificado al Banco Mercantil y Agrícola de Sonora.

¹⁵⁴ La fracción IX del artículo 123 constitucional estableció que cada estado establecería su propia legislación laboral junto con las respectivas Juntas de Conciliación y Arbitraje. Rouaix, *Génesis de los artículos*, 2016, p. 276.

¹⁵⁵ En la documentación del Departamento del Trabajo resguardada en el Archivo General de la Nación se preserva un listado de los casos resueltos por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. Desgraciadamente, dicho reporte se encuentra incompleto. Sin embargo, podemos mencionar que los procesos reportados corresponden a los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1923.

¹⁵⁶ Movimiento de asuntos de trabajo habidos en la Junta de Conciliación y Arbitraje durante octubre de 1923, México, octubre de 1923, en AGN, Departamento del Trabajo, caja 606, exp. 4, f. 42.

González exigió tres meses de sueldo como indemnización a lo que el banco no accedió, pidiendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declararla improcedente. No sabemos cuál fue la resolución a esta demanda, pero Fernando Torreblanca¹⁵⁷, vicepresidente de dicho banco, fungió como representante de la institución bancaria ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje lo que nos hace dudar de un fallo parcial.¹⁵⁸ Así, podemos afirmar que el principal conflicto laboral que se presentó ante las Juntas de Conciliación fue el de despido injustificado.

Aunque en las estadísticas oficiales son pocos los casos que refieren conflictos laborales en las instituciones bancarias, esto no necesariamente es muestra de una inexistente conflictividad interna. Hasta ahora no hemos registrado una política homogénea en los casos de despido de los trabajadores. Esta situación se presentó en bancos privados; como el Banco de Londres y México o el Mercantil y Agrícola o en bancos extranjeros tales como el Banco de Montreal. No se sabe a ciencia cierta la causa de estos despidos. No dudamos que una de las probables causas haya sido la existencia de fraudes por parte del personal bancario; empero, no hay registros sobre grandes desfalcos que afectaran los estados contables de los bancos.¹⁵⁹

Un ejemplo de ello fue el caso de Alfonso Balderas, encargado del Departamento de Cupones, quien defraudó al Nacional de México por 170 mil pesos

¹⁵⁷ Fernando Torreblanca nació en la ciudad de México en 1895. Inició su vida laboral a los quince años como secretario particular de Alberto J. Pani, director general de los Ferrocarriles Constitucionalistas de México. Se unió a las fuerzas constitucionalistas de Venustiano Carranza y en 1915 conoció a Álvaro Obregón en Veracruz. A partir de este año fue su secretario particular. Durante la década de 1920, Torreblanca fue secretario particular de la Presidencia de la República en los gobiernos de Álvaro Obregón, Plutarco Elías Calles y Emilio Portes Gil. Posteriormente ocupó la Subsecretaría de Relaciones Exteriores en las administraciones de Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez. Biografías, *Fernando Torreblanca (1895-1980)*, México, <http://www.fapecft.org.mx/biogra_fernando.html> [Consulta: 13 de noviembre de 2017.] Existieron casos donde los miembros de la élite política ocuparon los puestos directivos o accionarios en el sistema bancario. Además de Torreblanca, quien fungió como vicepresidente del Banco Mercantil y Agrícola de Sonora, podemos mencionar a Abelardo L. Rodríguez como accionista en la Bancaria del Pacífico al finalizar la década de 1920. Sin embargo, estos casos no son recurrentes. Apertura del banco denominado Bancaria del Pacífico, S.A., cuyos accionistas son Miguel González, Arturo Guajardo y Abelardo Rodríguez, México, s/f, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 25, exp. 4.

¹⁵⁸ Demanda por despido injustificado contra el Banco Mercantil y Agrícola, México, 29 de junio- 4 de julio de 1929, en FAPECyFT, Archivo Fernando Torreblanca (en adelante AFT), exp. 305/127, inv. 578, gav. 40, leg. 1, f. 5.

¹⁵⁹ Salvador Zambrano renuncia a la gerencia de la sucursal Cuauhtémoc por desfalco, 8 de enero de 1930, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 12, p. 31.

en el transcurso de cuatro años. Balderas fue removido de su cargo y entregado a las autoridades, iniciando el correspondiente proceso judicial.¹⁶⁰

Otra posible razón de la finalización de relaciones laborales podría ser el cierre de sucursales como lo fueron las de Cuauhtémoc en Monterrey o Teziutlán en Puebla del Banco Nacional de México aunque no existe información que nos hable de demandas de los trabajadores con el banco por esta situación. Esto se puede relacionar con el hecho de que los vínculos sociales fueron parte importante de las relaciones laborales bancarias.

Los conflictos laborales eran resueltos de manera interna, directamente con la alta dirección. Suponemos que en el momento de no lograr un acuerdo con las autoridades del banco se recurría, como última instancia, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como en el caso de los destituciones; es decir, los conflictos laborales se solucionaban como primer recurso con las autoridades de los propios bancos, llegando en la mayoría de los casos a un acuerdo. Eso explicaría el hecho de que fueran pocos los casos reportados ante esa instancia.¹⁶¹

También una forma de dar por terminado el vínculo laboral entre los bancos y su personal era por jubilación. La documentación del Banco Nacional nos permite entender cuál era la política que seguía este banco al respecto. Valdría la pena señalar que no hay referencias sobre indemnizaciones de este tipo en otras instituciones bancarias. Podríamos suponer que esta situación se debe a que el Nacional de México, además del Banco de Londres y México, eran los bancos más longevos del país por lo que existía personal cuyo ingreso dató antes 1920. En este aspecto, el artículo 123 constitucional no señalaba la obligación de los empresarios de indemnizar al trabajador tras cumplir cierto tiempo laborando en la empresa o al estar incapacitado para trabajar debido su avanzada edad. Sin embargo, las instituciones bancarias otorgaron un apoyo económico por tal motivo. El cuadro

¹⁶⁰ Abuso de confianza del Sr. Alfonso Balderas, México, 9 de octubre de 1929, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 176.

¹⁶¹ Las actas del Consejo de Administración del Banco Nacional de México reportan la existencia de siete demandas en su contra de mozos por despido injustificado. Según la institución “sus abogados ocupados como están en asuntos de mucha importancia para el Banco no podían atender estas defensas que aisladamente son de poca monta” por lo que se le dio poder a Ernesto Rod para hacerse cargo de estos casos. Junta de Conciliación y Arbitraje, México, 9 de abril de 1930, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 12, p. 110.

número ocho nos permite observar los casos en que el Consejo de Administración del Nacional de México aprobó montos de jubilación para sus trabajadores.

Cuadro 8. Empleados jubilados en el Banco Nacional de México, 1920-1930						
Nombre del empleado	Fecha de solicitud	Puesto	Antigüedad en la Institución	Solicitante	Motivo	Monto aprobado
Frank de Lizardi	8 de agosto de 1923	-	32 años	Empleado	Delicada salud por avanzada edad	500 pesos mensuales
Dámaso Ferrer	19 de diciembre de 1923	Cajero de valores	-	Empleado	Delicada salud por avanzada edad	500 pesos mensuales
José Mestre	23 de junio de 1926	Cajero de sucursal	29 años	Empleado	Delicada salud por avanzada edad	700 pesos mensuales
Francisco Velasco	26 de enero de 1927	-	38 años	Banco Nacional de México	-	500 pesos mensuales
Luis del Raso	7 de septiembre de 1927	-	44 años	Banco Nacional de México	Delicada salud por avanzada edad	500 pesos mensuales
Alejandro Valdés Flaquer	30 de noviembre de 1927	Gerente de sucursal	-	Empleado	-	700 pesos mensuales
Emilio Juanbelz	8 de febrero de 1928	-	26 años	Empleado	-	300 pesos mensuales
Jose Peralta	9 de enero de 1929	Gerente de sucursal	39 años	Banco Nacional de México	Avanzada edad	600 pesos mensuales
Maria Cea	10 de abril de 1929	-	19 años	Banco Nacional de México	-	125 pesos mensuales
José Serrano	17 de abril de 1929	Mozo	45 años	Banco Nacional de México	Avanzada edad	33 pesos mensuales
José Limon	20 de junio de 1929	Cajero de sucursal	30 años	Banco Nacional de México	Avanzada edad	Rechazada por el empleado
Basilio Escalante	23 de abril de 1930	Mozo	26 años	Banco Nacional de México	Delicada salud por avanzada edad	92 pesos mensuales

Fuente: Elaboración propia con base en Jubilación, México, 8 de agosto de 1923, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 9, p. 244; Renuncia y jubilación, México, 19 de diciembre de 1923, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 9, p. 271; Pensión, México, 23 de junio de 1926, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 165, p. 165; Jubilación, México, 26 de enero de 1927, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 210; Jubilación, México, 7 de septiembre de 1927, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 258; Jubilación, México, 30 de noviembre de 1927, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 271; Jubilación, México, 8 de febrero de 1928, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 285; Jubilación, México, 9 de enero 1929, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 64; Jubilación, México, 10 de abril de 1929, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 84; Jubilación, México, 17 de abril de 1929, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 86; Jubilación, México, 20 junio de 1929, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 100; Revocación de jubilación, México, 26 de junio de 1929, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 104; Jubilación, México, 23 abril de 1930, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 12, p. 114.

Como podemos observar, el Consejo de Administración regularmente otorgó un monto mensual para los trabajadores que, por problemas de salud derivados de su avanzada edad o por esto último, no podían ejercer de manera eficiente su labor en el banco. El Consejo de Administración era la instancia que debía autorizar el

monto de la pensión sin importar el lugar donde laboraba el trabajador. Tal es el caso de José Peralta y José Limón gerente y cajero de la sucursal en Puebla. Así podemos afirmar que la autorización para otorgar montos por jubilación era exclusiva de este órgano.

Es preciso señalar que no encontramos un procedimiento sistemático para solicitar u optar por un monto de jubilación. En algunos casos era el propio trabajador, quien por problemas de salud o avanzada edad, solicitaba al banco un apoyo económico para el resto de su vida. Como por ejemplo Dámaso Ferrer, cajero de valores en la Oficina Central, renunció a su puesto en 1923 solicitando al Consejo que le concediera una jubilación.¹⁶² Igualmente, Frank de Lizardi pidió su liquidación por los mismos motivos. El director Agustín Legorreta mencionó que “Lizardi era acreedor de tal jubilación, pues siempre había sido dedicado y empeñoso en servir a la Institución” durante 32 años.¹⁶³

En otros casos fue el propio Nacional de México quien propuso la jubilación de su personal. Luis del Raso era el trabajador más longevo en la institución. El Consejo de Administración reportó que para 1927 del Raso era “el único empleado que lleva en el banco cuarenta y cuatro años de servicios habiendo comenzado a prestarlos en el Banco Mercantil Mexicano”. Su estado de salud no le permitía laborar de la misma manera, por lo que el Consejo determinó jubilarlo con el sueldo íntegro. Vale la pena señalar que la institución respetó la antigüedad del trabajador desde su ingreso antes de la fundación del propio Nacional de México.¹⁶⁴ También el empleado podía renunciar a su jubilación. Como se mencionó anteriormente, José Limón ocupaba el puesto de cajero en la sucursal de Puebla. El banco propuso la jubilación por su avanzada edad y sus treinta años en la institución. Sin embargo, Limón la rechazó argumentando su capacidad para realizar las tareas.¹⁶⁵

¹⁶² Jubilación, México, 8 de agosto de 1923, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 9, p. 244.

¹⁶³ Renuncia y jubilación, México, 19 de diciembre de 1923, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 9, p. 271.

¹⁶⁴ Jubilación, México, 7 de septiembre de 1927, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 258.

¹⁶⁵ Jubilación, México, 20 junio de 1929, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 100. También en el Banco de Londres y México laboró personal con cierta antigüedad en la institución. Tal es el ejemplo de Javier Díaz de León quien ingresó a la institución en agosto de 1905.

Podemos afirmar que la jubilación de la planta laboral en el Banco Nacional de México se daba principalmente por la edad avanzada del trabajador o por enfermedad mas no por haber laborado cierto tiempo en la institución. Además, para el otorgamiento de la jubilación no importaba el puesto o jerarquía del trabajador. Así, tanto un gerente de sucursal como un mozo podían optar por este tipo de apoyo. José Serrano y Basilio Escalante fueron propuestos por la misma institución para otorgarles la jubilación. Serrano había ingresado al banco desde su fundación en 1884 y Escalante tenía 26 años de servicios en el banco. En el primer caso se decidió dar la jubilación debido a su longevidad; mientras que el segundo, por la delicada salud propia de su avanzada edad.¹⁶⁶ Se debe agregar que si bien en el negocio bancario laboraron mayoritariamente hombres, las mujeres también fueron consideradas para pensionarse. Por ejemplo, María Cea quién ejercía un puesto administrativo en la Oficina Central recibió una pensión de 125 pesos mensuales de un sueldo de 240 pesos al mes.¹⁶⁷

Al carecer de una reglamentación laboral, las jubilaciones era otorgadas según la determinación del Consejo de Administración. El monto era decidido con respecto al sueldo que gozaba en activo el trabajador siempre estando a consideración de este órgano, excepcionalmente el trabajador podía jubilarse con su sueldo íntegro. Vale la pena aclarar que las jubilaciones no eran vitalicias ya que en la mayoría de las jubilaciones el Consejo se reservaba la suspensión del pago “cuando a juicio del Banco hubiera causas que lo ameritaran.”¹⁶⁸, sin precisar cuáles de ellas, aunque suponemos que se relacionaba a la estabilidad de la empresa. Sin embargo, no se cuenta con información sobre algún caso en el que la jubilación haya sido revocada por lo que resultó ventajoso para el trabajador tener la posibilidad de contar con un ingreso en su vejez a pesar de no estar reglamentado.

Sin embargo, no contamos con mayor información al respecto. Antigüedad del personal superior del Banco, 9 de mayo de 1936, México, en AHMGM, exp. 1136, vol. 326.

¹⁶⁶ Jubilación, 17 de abril de 1929, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 94 y Jubilación, 23 abril de 1930, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 12, p. 114.

¹⁶⁷ Jubilación, 10 de abril de 1929, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 84.

¹⁶⁸ Jubilación, 8 de agosto de 1923, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 9, p. 244.

Para 1930, el rubro de las pensiones desató la preocupación del Consejo de administración. En enero de ese año se presentó un estudio donde se hizo hincapié en la necesidad de constituir un fondo particular para el pago de jubilaciones al personal. Según este estudio, la nómina de los 775 trabajadores ascendía a un poco más de dos millones de pesos. En su opinión, esta cantidad era insuficiente para crear un “Caja de Seguros” pues eran necesarios al menos 2000 empleados. Para ello se propuso

1.-Facilitar e inducir a los empleados para que tomen seguros de vida, tomando el Banco a su cargo el pago de parte de la prima hasta determinado importe máximo, proporcional al sueldo. 2.- Crear un fondo de jubilaciones asignando al mismo cada año cierta suma calculada en forma empírica. Las ventajas del primer sistema son: a) Que el Banco sabe exactamente el cargo que le representa el seguro de los empleados, pudiendo fijarse para ello el cincuenta por ciento de la prima; pero hasta un máximo de un 5% del sueldo; sobre esta base y con los sueldos actuales, el cargo para el Banco ascendería a \$10 000 b) El Banco no tendría necesidad de organizar oficina especial para jubilaciones no teniendo por lo tanto el trabajo inherente a ella. c) Como ventaja para los empleados, que cada uno pueda tomar la póliza de seguro en la firma y por el importe que mejor le convenga. Las ventajas del segundo sistema son: a) deja al banco la disponibilidad en el manejo del fondo; si la dotación se hace de cien mil pesos cada año, invertido al 7% anual después de 7 años el fondo alcanzaría un millón quinientos mil pesos. b) Tiene al personal más vinculado a la institución. c) Da al Banco la posibilidad de ayudar con cierta libertad a los empleados merecedores y a sus familias.¹⁶⁹

Estas dos propuestas fueron discutidas por los miembros del Consejo. El director Gastón Descombes hizo la aclaración de que las propuestas hechas tomaron como base las experiencias de las instituciones de crédito italianas. En dicha sesión se mencionó la necesidad de contar con un reglamento interno para el personal que diera certidumbre a los montos de salarios, prestaciones y jubilaciones. Asimismo, se puede entrever la urgencia de contar con un fondo que, con los intereses generados, permitiera solventar estos gastos ya que “no hay que perder de vista que entre los accionistas del Banco hay pequeños rentistas que no

¹⁶⁹ No conocemos la edad que tenían los empleados al momento de su jubilación. Sin embargo, para 1930, la edad promedio en el Nacional de México era 27 años para los varones y 23.5 para las mujeres. Véase en Estudios de jubilaciones por el Sr. Salanoli, México, 15 de enero de 1930, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 12, p. 36.

reciben dividendos desde hace mucho tiempo y que las consecuencias de pocas utilidades en el Banco deben ser reportadas también en la proporción debida [...].” En este sentido, Luis Legorreta, subdirector del banco, declaró que existía ese fondo pero que, al estar invertido en valores, había quedado muy reducido siendo suficiente sólo para las jubilaciones y pensiones de ese momento.¹⁷⁰

Así, corroboramos lo expuesto por la historiografía en el sentido de que la década de 1920 fue un período de una difícil reestructuración para el sistema bancario, en general, y, en particular, para el Nacional de México.¹⁷¹ Por su parte, las condiciones laborales estuvieron mediadas por prácticas discrecionales, algunas de ellas presentes desde la época porfiriana. Se careció de una reglamentación que institucionalizara la política laboral en las instituciones bancarias; en otras palabras, los directores generales otorgaban concesiones de trabajo y salarios a su personal de una forma benefactora y no como derechos. Por su parte, los trabajadores aceptaban este tipo de vínculo laboral debido a las redes de confianza y cercanía con la dirección.

No contamos con información específica para otros bancos; empero, el Nacional, al ser el mayor banco a nivel nacional, permite tener una aproximación representativa del sector. En este sentido, podríamos añadir el interés de este banco por edificar políticas laborales que construyeran un vínculo entre sus trabajadores y la empresa. Como se mencionó, en los proyectos sobre reforma a los sistemas de jubilación, se contempla como ventaja una flexibilidad en el manejo de los fondos para la ayuda de trabajadores que, por su labor, en la institución así lo requieran, lo que generaría apego al Nacional.

El Consejo se limitó a integrar una comisión que estudiara ambos proyectos ya que se consideró pertinente esperar la publicación de la “Ley del Trabajo” [Ley Federal del Trabajo] para no exponerse a tomar determinaciones que pudieran contradecir lo que dispusiera ese ordenamiento legal. En otras palabras, la falta de

¹⁷⁰ Algo similar ocurrió en el Banco de México. En diciembre de 1925, el Consejo de Administración reportó la necesidad de formar un fondo propio del banco destinado a pagar los riesgos que pudieran presentarse en la labor de los trabajadores lo que a su consideración permitiría atender las jubilaciones del personal. Jubilaciones, 4 de diciembre de 1925, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 16, p. 33.

¹⁷¹ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 203.

una reglamentación interna, aunada a la carencia de una ley que reglamentara el artículo 123 constitucional contribuyeron a que se aplicaran políticas discrecionales en las condiciones laborales del Nacional de México, las cuales *grosso modo* resultaron favorables para el trabajador. No obstante, en otras instituciones bancarias existieron movimientos a favor de organizaciones sindicalistas. Sobre ello, se enfocará el siguiente apartado.

1.4 EL SINDICALISMO BANCARIO EN LA DÉCADA DE 1920

Durante la década de 1920 surgieron diferentes movimientos de la clase obrera en búsqueda de mejores condiciones de trabajo. El artículo 123 constitucional resultó innovador en una sociedad mayoritariamente rural. Esta serie de disposiciones legales garantizaban al trabajador mejores prerrogativas a diferencia de las que poseían durante el Porfiriato. Como lo mencionamos en el apartado anterior, este artículo obligó al patrón a otorgar seguridades sociales a sus empleados. Además de ello, concedió tanto a trabajadores como a empresarios el derecho de organización para defender sus intereses. No obstante, se interpretó ambiguamente al carecer de una ley que reglamentara dicho ordenamiento.

En esta década, el movimiento obrero pasó de una organización gremial a la conformación de la primera central obrera. La CROM logró articular el movimiento obrero a la luz de la promulgación de la Constitución de 1917. Los trabajadores textiles, tranviarios, ferrocarrileros, petroleros y mineros fueron los grupos más representativos en la lucha por alcanzar aumentos salariales, mejores horarios de trabajo y reconocimiento a sus organizaciones sindicales.

Los trabajadores bancarios no quedaron al margen de estos conflictos. En este apartado expondremos cómo la planta laboral bancaria buscó que el Estado y los banqueros reconocieran su movimiento de organización, las demandas que interpusieron a estos actores y de qué manera influyó la CROM en la organización de dicho grupo laboral. Asimismo, sostenemos que fueron principalmente los trabajadores de los bancos extranjeros los que tuvieron una movilización más representativa en búsqueda de mejoras salariales y el reconocimiento de su movimiento. Además se analizará la postura tanto de los banqueros, no sólo dueños

de representaciones extranjeras sino también de los nacionales y del propio Estado, frente a este tipo de movilización. Así, se fundamentará la razón por la cual el Estado apoyó a los banqueros en el objetivo de controlar y desarticular la pretensión de los trabajadores bancarios de formar sindicatos y una organización colectiva.

Son escasas las fuentes que nos aproximen a conocer las principales demandas de los trabajadores bancarios en su lucha por la formación de una organización sindical. Tenemos conocimiento de las peticiones que hicieron los trabajadores de las sucursales de los bancos extranjeros The Canadian Bank of Commerce y del Anglo South American Bank; además de la Comisión Bancaria poco antes de dar paso a la formación del Banco de México. Además, contamos con información sobre la postura que mostraron los círculos empresariales bancarios hacia estas medidas y la intervención del gobierno mexicano en este conflicto.

El estudio de la banca extranjera en México, en general, y sus relaciones laborales, en particular, aún es un tema por explorar. Suponemos que la carencia de documentación se deba a que estas instituciones remitían la información a sus oficinas matrices en el extranjero. De esta manera, los datos sobre estas empresas son escasos. A pesar de ello, el Archivo General de la Nación cuenta con informes relativos a estas instituciones extranjeras. Por otra parte, los estudios sobre la conflictividad entre empresarios y trabajadores se han centrado en analizar las experiencias del sector productivo. La historiografía se ha enfocado a estudiar las movilizaciones de obreros de las ramas industriales sin profundizar en las experiencias de los trabajadores del sector terciario en donde podemos ubicar a los trabajadores de la banca.

Es necesario precisar que estos intentos por una representación laboral en las instituciones bancarias se dieron en un contexto de fuerte presencia del movimiento obrero en la reconstrucción del Estado mexicano. Si bien no es finalidad de esta investigación profundizar sobre la conflictividad entre los empresarios y los trabajadores durante los años de 1920, es necesario referirse a las luchas del sector obrero y la relación con el Estado para comprender el lugar del movimiento

sindicalista bancario.¹⁷² Como fue mencionado anteriormente, la CROM influyó en la organización de los trabajadores de la banca en la búsqueda de una representación que defendiera sus intereses frente a los banqueros.

Esta confederación fue fundada en 1918 y en su declaración de principios se destacó el reconocimiento de dos clases: explotadores y explotados, donde éstos últimos tenían derecho a establecer una lucha de clases. Rocío Guadarrama distingue dos etapas en los diez primeros años de su existencia. La primera, desde su fundación hasta 1924 donde se organizaron sus órganos de dirección y representación. Esta fase coincidió con el papel secundario que la Confederación tuvo en la vida política del país; en otras palabras, “las funciones de la CROM como organización sindical y como mediadora extraoficial de las pugnas obrero-patronales prevalecía hasta 1924 por encima de sus pactos políticos y de la participación individual de algunos de sus dirigentes en la administración pública.”¹⁷³

La segunda, durante el periodo presidencial de Plutarco Elías Calles, es decir, entre 1924 y 1928. En esta etapa, la CROM fue protagonista en el escenario político acompañada de una organización más amplia y con mayor peso político. En este sentido, hay que tener presente el apoyo que brindó tanto el Partido Laborista Mexicano (PLM) y la candidatura de Álvaro Obregón a la presidencia en 1920. Fue a través de este partido que los dirigentes de la CROM participaron en la escena política.

No es nuestro propósito indagar sobre ello, sin embargo, la aparición del PLM estuvo “enmarcada dentro de lo que los dirigentes llamaban ‘acción múltiple’, es decir, el reemplazo de la estrategia de la ‘acción directa’ adoptada por el anarcosindicalismo por otra vía moderada que entre otras cosas, excluía el ‘apoliticismo’”¹⁷⁴. Es decir, se inició una participación activa en la política y en cargos públicos dejando atrás únicamente una acción mediadora de conflictos laborales.

¹⁷² Iglesias, *Sindicalismo y socialismo*, 1970.

¹⁷³ Guadarrama, *Los sindicatos y la política*, 1981, p. 54.

¹⁷⁴ Para profundizar en la conformación del Partido Laborista Mexicano Véase Rivera, *En la presidencia de Plutarco*, 1983, p. 68.

La mancuerna PLM-CROM tuvo un peso significativo por lo menos hasta el asesinato de Obregón en 1929.¹⁷⁵

Uno de los principales líderes de esta central fue Luis N. Morones. Antiguo trabajador electricista, se caracterizó por su capacidad para adaptarse a las necesidades de la política y la vida sindical. Rivera Castro describe su actitud como flexible y adaptable a las

[...] diferentes formas según le conviniese: lenguaje progresista con el Partido Socialista y con Carrillo Puerto, conciliador con Samuel Gompers y los dirigentes de la American Federation of Labor, suave en los primeros años del gobierno de Obregón, amenazante en la VIII Convención de la CROM, incendiario en sus ataques contra el gobierno carrancista, colaboracionista en los congresos patronales... Tan pronto se presentaba como defensor de las masas trabajadoras como utilizaba rompe-huelgas y la represión contra ellas.¹⁷⁶

Con relación a esto último, Guadarrama enlista una serie de “traiciones” de la CROM al movimiento obrero como la matanza de hilanderos en San Ángel de 1922, “declarando ilegal la huelga de mineros de Aguita y acordando colaborar con el gobierno de Calles.”¹⁷⁷

Morones se convirtió en un importante aliado del gobierno callista a tal punto que se le otorgó la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo al asumir el poder Plutarco Elías Calles en 1924 tras el apoyo a su candidatura. El lugar que tiene Luis N. Morones y la CROM en el escenario político no puede entenderse sin la ayuda otorgada por el Estado y el peso que tenía el movimiento obrero dentro de su reconstrucción. Así, “la CROM [y su líder Luis N. Morones] consiguió la hegemonía durante el decenio de los años veinte, que se traduce en un control de las demandas de los trabajadores.”¹⁷⁸

Entre 1925 y 1928, esta central obrera tenía incorporadas a sus filas a 250 agrupaciones de trabajadores del campo, 120 industriales, 63 de empleados de oficios especializados como panaderos, molineros y zapateros; además de

¹⁷⁵ Sobre la conformación de la CROM y su participación en el escenario político consúltese Santos Azuela, “El sindicalismo en México”, 2011, pp. 197-226.

¹⁷⁶ Rivera, *En la presidencia de Plutarco*, 1983, p. 68.

¹⁷⁷ Guadarrama, *Los sindicatos y la política*, 1981, p. 133.

¹⁷⁸ Lastra Lastra, “El sindicalismo en México”, 2002. p. 42.

trabajadores de servicios. Guadarrama menciona que, en particular, este último grupo estaba compuesto principalmente por choferes, filarmónicos, empleados de comercio y restauranteros, trabajadores de teatro y cine, maestros, empleados públicos, telefonistas y telegrafistas.¹⁷⁹

Hay que mencionar, además de lo anterior, la participación de los trabajadores bancarios en este contexto. La información sobre su participación es escasa. Sin embargo, tenemos elementos para conocer las demandas particulares de los trabajadores de los bancos anteriormente mencionados. Suponemos que al ser el artículo 123 el único estatuto legal que normó las relaciones laborales, este grupo de trabajadores intentó formar una agrupación colectiva que favoreciera a sus intereses.

Las referencias que tenemos sobre la organización colectiva de trabajadores bancarios son ambiguas. En los archivos encontramos referencias que nos indican la posible participación de este tipo de trabajadores en algunas agrupaciones laborales. Existía la Liga Central de Empleados de Comercio, Banca e Industria y el Club Cívico de Empleados de Comercio, Banca e Industria. En ambos casos no se hace referencia específica a demandas laborales por parte del personal bancario. En el primero se pide una disminución del horario laboral de los empleados de la fábrica “La Josefina” para igualarlos con el de los obreros ya que estos últimos “trabajan la jornada legal de ocho horas diarias de trabajo, [y los empleados] trabajan diez y once horas sin que por su excedente perciban pago alguno extraordinario [sic].”¹⁸⁰ En el segundo, el secretario general J.M. Ruiseñor manifestó el apoyo de esta organización hacía la candidatura de Plutarco Elías Calles a la presidencia.¹⁸¹

¹⁷⁹ La autora analiza las diferentes agrupaciones que estaban incorporadas a la CROM desde 1918 hasta 1928. Sostiene que a partir del ascenso de Calles a la presidencia, el número de sindicatos, ligas y uniones afiliados a la CROM presentó un considerable incremento, incluyendo las de empleados de la administración pública y del comercio. Guadarrama, *Los sindicatos y la política*, 1981, pp. 99-102.

¹⁸⁰ Fábrica “La Josefina” Art. 123. Frac. I. y XI., México, 8 de marzo de 1923, AGN, Departamento del Trabajo, Caja 649, exp. 12, fj. 8.

¹⁸¹ J.M. Ruiseñor, secretario general del comité directivo del Club Cívico de Empleados de Comercio, Banca e Industria transmite a Plutarco Elías Calles la adhesión de dicha organización a su candidatura, México, 27 de octubre de 1923, en FAPECyFT, APEC, exp. 96, leg. 1.

De esta manera, aunque se hace referencia al sistema bancario, no tenemos evidencia que nos permita argüir sobre alguna participación de trabajadores, en particular, de la banca. Por el contrario, la poca documentación resguardada en el Archivo General de la Nación nos muestra la existencia de la Unión Sindical de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares. A través de dichos expedientes que podemos tener referencias sobre las peticiones laborales de grupos trabajadores bancarios específicos. No queda clara la conformación de esta Unión. Moisés González Navarro menciona que en 1923, entre las discusiones para la reglamentación del artículo 123 constitucional en la cámara de diputados, se conformó el Cuerpo Técnico Consultivo de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social integrado por un representante de los obreros fabriles, minas y ferrocarrileros.¹⁸² Esta unión sindical “apoyada por numerosos ciudadanos diputados, [pidió que], se tuviera en cuenta también a la sufrida clase media, nombrado un representante de los empleados.”¹⁸³ La cámara aceptó la proposición tomando en cuenta la terna propuesta por la propia Unión. La Unión Sindical de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares agrupaba a los trabajadores que laboraban en el sector servicios o que sus funciones estaban relacionadas con el ámbito comercial diferenciándose de los grupos obreros. Se definían como un grupo social que participaba la conflictividad entre los dueños de los medios de producción y el trabajo, pero diferentes a los obreros y campesinos ya que ellos realizaban una labor administrativa que requería más el intelecto que la fortaleza física, lo que les daba un estatus y prestigio.¹⁸⁴

Este sector laboral se incorporó tardíamente a las discusiones sobre la reglamentación del artículo 123 constitucional. Probablemente esto se debió a que, en una población mayoritariamente rural y con una industrialización incipiente, el número de trabajadores empleados en los servicios era reducido por lo que las

¹⁸² González Navarro, “La arcaica libertad”, 1989, p. 309.

¹⁸³ XXX Legislatura, “Diario de debates”, en *Primer periodo de sesiones ordinarias del segundo año de ejercicio*, México, 28 de diciembre, 1923, <<http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/30/2do/Ord/19231228.html>>. [Consulta: 15 de julio de 2017.]

¹⁸⁴ Harry Braverman realiza un análisis sobre a posición de clase del trabajo de oficina y su diferencia en la experiencia con el sector productivo. Véase Braverman, *Trabajo y capital*, p. 400.

posturas de los obreros y campesinos tuvieron mayor peso en estas discusiones legislativas.¹⁸⁵ Aunado a lo anterior, la planta laboral bancaria representaba una mínima parte de la población ocupada en las empresas comerciales o de servicios, esto puede explicar su escasa participación en estas cuestiones. Desgraciadamente, la información disponible no nos permite reconstruir la organización de esta unión sindical, los sindicatos y oficinas que la conformaban, sus líderes o su número de afiliados. No obstante, sabemos que era una de las 650 organizaciones afiliadas a la CROM.¹⁸⁶

La Unión Sindical de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares apoyó los proyectos de incorporación a esta organización de los empleados bancarios. En particular, tenemos conocimiento de una propuesta de bases reglamentarias para normar la relación laboral entre el personal sindicalizado y los bancos. Este proyecto fue presentado a las gerencias de The Canadian Bank of Commerce of Mexico, The Anglo South American Bank y de la Comisión Monetaria.

En lo general, encontramos que las propuestas dirigidas a las respectivas gerencias de estas tres instituciones contenían demandas muy similares y se expidieron entre marzo y mayo de 1925. Podemos agrupar dichas demandas en siete temáticas. En primer lugar, las formas de comunicación entre patrones y trabajadores. En este rubro podemos destacar que estas bases reglamentarias fundamentaron su accionar en la fracción XVI del artículo 123 constitucional que otorgaba el derecho tanto a obreros como empresarios a organizarse en sindicatos o asociaciones en defensa de sus intereses.¹⁸⁷

Además, declaraban haberse incorporado a la Unión Sindical de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares. La gerencia del banco reconocería a la Unión

¹⁸⁵ Con base en los censos de población para 1921 la población rural ascendía al 68.80% de la población total por 31.20% ubicada en las ciudades. Lazarín, *¿Leer y escribir?*, 2013, p. 332. Con relación al sector servicios podríamos poner el ejemplo de los empleados burocráticos. Moisés González menciona que en los debates legislativos se evidenciaba el “escozor [que] causaba a algunos senadores equiparar al Estado con los patrones”. González Navarro, “La arcaica libertad”, 1989, p. 300.

¹⁸⁶ Guadarrama, *Los sindicatos y la política*, 1981, pp. 191-225.

¹⁸⁷ “Texto original de la Constitución de 1917 y de las reformas publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* del 5 de febrero de 1917 al 1 de junio de 2009” en *Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, México, 2009, <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>>. [Consulta: 17 de junio de 2017.]

y trataría con sus representantes asuntos relacionados con “los empleados sindicalizados, que afecte o pudiere afectar las condiciones del contrato explícito o tácito de trabajo”¹⁸⁸. Los delegados de la Unión podían ser sustituidos por otros del propio banco. No queda claro si en todos los casos los miembros de la Unión que mediarían entre trabajadores y empresa eran empleados del propio banco. En el caso del Canadian Bank of Commerce se mencionan los nombres de los delegados. Gabriel Valenzuela y Pedro Ampudia quienes ocupaban el puesto de Tenedor de Libros; acompañados por Ladislao Blasquez, sub-jefe de giros. Para la Comisión Monetaria los empleados Alberto Merin, encargado segundo de la cuenta de la Lotería Nacional, Enrique Meyer, gestor de la mesa de deudas y Everardo Aguirre, Jefe de la Sección de Vales a Pagar eran los representantes ante la Comisión Monetaria. Suponemos que para ser representante, el empleado debía ser parte del personal de la institución y miembro de la Unión Sindical. Por último, aclaraban que esta organización, si bien defendería los derechos de los empleados sindicalizados, buscaba que sus agremiados cumplieran con los deberes hacia la institución. En segundo lugar, se proponía un escalafón de puestos con su respectivo nivel salarial.

Podemos mencionar que en los tres casos se establecía una propuesta de escalafón con los puestos sindicalizados. Se demandaba que la gerencia reconociera en el mismo puesto y con el sueldo propuesto a los trabajadores referidos en dicho documento. Además, los puestos creados por la gerencia debían de incluirse en el escalafón. Otra demanda consistía en que el personal sindicalizado no podía ser removido a un puesto inferior, las vacantes serían ocupadas por este tipo de trabajadores privilegiando al puesto inmediato inferior, con mayor antigüedad y con cualidades para ejercer dicha categoría. Por último, las vacantes no sindicalizadas serían cubiertas por personal sindicalizado. En especial, las peticiones del Canadian Bank of Commerce agregaban un artículo en el que se pedía que los salarios estipulados no podrían modificarse sino hasta el primero de enero del año siguiente donde se aumentarían los sueldos de hasta \$150 pesos, 10%; mayores de \$150 y hasta \$250 pesos, 7.5%; mayores a \$250 pesos, 5%.

¹⁸⁸ Conciliación y trabajo. Salarios. México, 1925, en AGN, Departamento del Trabajo, caja 857, exp. 26.

En tercer lugar, los tres proyectos de bases reglamentarias solicitaban quince días de vacaciones por cada año laborado, así como la creación de plazas temporales por parte de la gerencia para suplir a los trabajadores en descanso.

En una cuarta temática podemos mencionar la demanda por parte de estos trabajadores de una gratificación de fin de año equivalente al 10% de su salario. En particular, el proyecto en la Comisión Monetaria pedía que los días 30 de junio y 31 de diciembre, la empresa repartiera a los empleados sindicalizados un mes de sueldo y, si el balance final arrojara “una utilidad de la que descontando el 10% de que hablan los estatutos, éste sea mayor de los dos meses, se repartirá el excedente proporcionalmente a los sueldos devengados durante el año por todo el personal desde el Gerente General hasta el último sirviente. [sic]”¹⁸⁹

En un quinto rubro encontramos demandas con temática de seguridad social. El pliego petitorio al Canadian Bank of Commerce pedía que en caso de enfermedad, con certificado médico, el empleado disfrutara el tiempo necesario para recuperar su salud con goce de sueldo. Empero, el proyecto para el The Anglo South American Bank y para la Comisión Monetaria proponía que se limitara a 90 días y, excediendo ese periodo, sólo se tuviera la posibilidad de ser repuesto en su empleo. Además, se especificaba que no podían optar por ese periodo de incapacidad si la enfermedad era venéreo-sifilítica o de origen alcohólico. Aunado a lo anterior, se demandaba que los padecimientos contraídos dentro o fuera del lugar de trabajo fueran considerados como profesionales obligando al banco a proporcionar todo lo necesario para su curación con goce de sueldo. Sin embargo, se contemplaba la posibilidad de que el banco apelara dicha resolución. En ese caso, se recurría a tres opiniones médicas propuestas por la Unión, el banco y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para valorar el caso. Por último, se estipulaba que por una causa grave justificada se podría descontar la ausencia del

¹⁸⁹ BASES que forman el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que presentan los empleados sindicalizados de la COMISIÓN MONETARIA, S.A., a la Gerencia General de la misma, representados por el Comité Ejecutivo de la UNIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y OFICINAS PARTICULARES (miembro de la C.R.O.M.) a la cual pertenecen para su aceptación por parte de la mencionada Institución Bancaria (las mayúsculas en el original), México, 8 de mayo de 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 33, exp. 7, f. 42.

trabajador de sus vacaciones hasta por 15 días con goce de sueldo y hasta 75 sin él.

El horario laboral era una sexta temática. En los tres casos, la jornada se estipularía dentro de “las horas acostumbradas por los bancos” sin excederse de las ocho horas reglamentadas por el artículo 123 constitucional en sus fracciones I, II y III;¹⁹⁰ no obstante, el empleado debería permanecer en la institución si existiera alguna diferencia en los estados contables. En otros casos, el tiempo extra se pagaría doble sin exceder las tres horas ni tres días consecutivos.

Como séptima temática están las formas de terminación de labores en las instituciones. En este sentido, los proyectos normativos demandaban que en caso de defunción del trabajador si era casado, se le diera tres meses de sueldo a la familia si había laborado por no más de cinco años o tres meses de sueldo por cada cinco años. En caso de no haber contraído matrimonio sólo se demandó al banco el pago de los gastos funerarios. Además, se pedía una jubilación vitalicia equivalente al 50% del sueldo después de 25 años de servicios o 70 años de edad prestando cuando menos diez de servicio en la institución bancaria. Por último, el cese de un empleado debía ser calificado por un jurado integrado por un representante del banco, por un delegado de la Unión y un empleado designado por ambos. En caso de que no se llegara a un acuerdo, se sometería a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por último podemos mencionar ciertas particularidades en estos tres documentos. En el caso de los bancos Canadian Bank of Commerce y del The Anglo South American Bank, las propuestas pedían que cualquier asunto de índole laboral se tratará con las respectivas gerencias de sucursal en la ciudad de México sin que intervinieran las matrices en Toronto ni Londres respectivamente. Por su parte, los empleados de la Comisión Monetaria demandaron que los trabajadores no fueran trasladados fuera de la Ciudad de México sino era conveniente para el empleado,

¹⁹⁰ La fracción I del artículo 123 constitucional estipulaba una jornada laboral de ocho horas; la segunda, “una jornada nocturna de siete horas, prohibiendo los trabajos insalubres o peligrosas para las mujeres y jóvenes menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial para estos grupos y, para establecimientos comerciales, quedó prohibido el trabajo después de las diez de la noche. La fracción III estipulaba una jornada máxima de seis horas para los mayores de doce y menores de 16 años, prohibiendo el trabajo en menores de 12 años. “Documento en línea citado.”

aunado a que los casos no contemplados en el pliego petitorio fueran analizados uno por uno. Finaliza reiterando que este documento solo era aplicable a aquel personal en activo de la Comisión Monetaria que estuviera afiliado a la Unión Sindical de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares, miembro de la CROM.

De esta manera, podemos encontrar similitudes con las dinámicas laborales expuestas en el apartado anterior. Como lo mencionamos, no encontramos evidencia de un contrato de trabajo para los empleados bancarios. En su mayoría, las relaciones laborales se estipulaban de manera tácita como un acuerdo entre la gerencia o cuerpo directivo y la planta laboral. La única vía para beneficiarse de esta reglamentación era afiliándose a esta Unión sindical de trabajadores del sector servicios, no existiendo indicios que muestren la existencia de una organización laboral integrada únicamente por trabajadores bancarios. Podemos agregar que las principales demandas se centraron en la reglamentación de las promociones laborales.

Aunado a lo anterior, la normativización de los horarios de trabajo, seguridad social y la finalización de las relaciones de trabajo corroboran la aseveración de que las dinámicas de trabajo carecían de un ordenamiento legal, dejando al banquero con la posibilidad de imponer sus lineamientos a conveniencia de la empresa o a una relación personal con cada uno de los empleados. Es preciso destacar dos puntos de esta serie de demandas. Por una parte, se hace explícita la intención de los trabajadores de cooperar con la empresa para realizar las labores de manera eficiente procurando corregir cualquier queja justificada de la gerencia hacia el trabajador que falte en sus labores.¹⁹¹ En otras palabras, hay una muestra de cooperación con la empresa por parte de los empleados que intentaron sindicalizarse. Podemos deducir que esto está relacionado con las relaciones laborales de confianza y lealtad dentro de los bancos. La relación estrecha entre banqueros y su personal se ve reflejada en esta especificación en función de su disposición de colaborar con la institución.

¹⁹¹ Conciliación y trabajo. Salarios. Bases reglamentarias que normaran el trabajo de los empleados de "The Canadian Bank of Commerce" en México, México, 1925, en AGN, Departamento del Trabajo, caja 857, exp. 26, f. 17.

Por otra, podemos deducir que el hecho de exceptuar de la posibilidad de ausentarse de las labores ordinarias por enfermedad en caso de que esta estuviera relacionada con alcoholismo o padecimientos venéreo-sifilíticos está relacionado a la obligación del trabajador de tener “buenas costumbres” las cuales no estaban demostradas si se padecía este tipo de enfermedades. De esta manera se obligaba al trabajador a no incurrir en faltas que demeritaran su reputación. Es importante señalar que estas normas fueron propuestas por los propios trabajadores lo que nos hace pensar que este tipo de males entre ellos mismos era desacreditado.¹⁹² Al respecto, Pulido señala que en las primeras décadas del siglo XX, “beber tenía significados diferentes en los grupos sociales de élite y los populares [...] Por lo tanto, abstenerse, así fuese de dientes para afuera, era un “símbolo de estatus”, mientras que los modos de beber por sujetos diversos supuestamente permitían identificar niveles sociales.” Así, el tener alguno de estos padecimientos restaba estatus a la labor bancaria.

Como lo mencionamos anteriormente, en cada uno de estos proyectos normativos se anexó una propuesta de escalafón con su respectivo nivel salarial. Dado que las fuentes no nos permiten conocer la nómina completa de alguno de los tres casos antes descritos, se vuelve complicado saber cuáles fueron los puestos que se propusieron para ser considerados como sindicalizados y, con ello, incorporados a la Unión Sindical. A pesar de ello, podemos mencionar que, en los casos del The Canadian Bank of Commerce y del The Anglo South American Bank son puestos inferiores los que se encuentran en el documento tales como Tenedor de Libros, Sub-Jefe de giros, Cobrador, Oficial de giros, Telefonistas, Office Boy, Mozos y Chofer de diversos departamentos como Cobranzas, Archivo o Servicio.

La intención de un aumento salarial en los tabuladores elaborados es evidente. Pongamos por caso el de los empleados Herrera y García quienes laboraron en el Departamento de Archivo del The Anglo South American Bank. Herrera, como encargado de Archivo gozaba un sueldo de \$82; García, como ayudante, tenía un

¹⁹² Pulido, *¡A su salud! Sociabilidades*, 2014, p. 13. Sobre el alcoholismo y su repercusión en el ámbito laboral véase Pérez Toledo, “Trabajadores urbanos”, 2001, pp. 157-196. Acerca de la criminalización del alcoholismo a principios del siglo XX consúltese Piccato, “El discurso sobre la criminalidad”, 1997, pp. 78-133.

suelo de \$50. El documento proponía un salario de \$160 y \$80, respectivamente. Desgraciadamente, no conocemos la forma en que fueron calculados dichos aumentos ni quien los realizó pero en todos los casos hay un aumento. En el caso de la Comisión Monetaria, es dudoso el listado que se anexa al proyecto normativo debido a que se incluyen los puestos directivos como el de gerente general, ocupado por Alberto Mascareñas, no habiendo diferencia entre los puestos altos y bajos; aunado a ello, no hay una propuesta de revisión de salarios.¹⁹³

No tenemos información acerca de propuestas normativas para otros bancos. Tampoco refieren algún indicio de organizaciones laborales bancarias independientes a la Unión Sindical de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares o fuera del control de la CROM. No obstante, la similitud entre los tres proyectos normativos, inclusive en la redacción de los puntos, nos hace plantear la posibilidad de que esta petición fuera interpuesta en otros casos.

En este sentido, la correspondencia entre la gerencia del banco Crédito Español y sus trabajadores muestra la existencia de un primer acercamiento de estos últimos con la institución para entablar una negociación sobre el mismo pliego petitorio. En la misiva se sugiere “la conveniencia de que de acuerdo con las Gerencias de los demás Bancos establecidos en la Ciudad de México, designen una comisión que juntamente con una comisión nombrada por esta Unión, discuta las distintas cláusulas de los pliegos de peticiones presentados.”¹⁹⁴ Además, se reitera la disposición de los trabajadores de laborar por la institución para lograr una “corriente de armonía entre jefes y empleados” sin renunciar a su derecho de agruparse. Un punto importante es la necesidad de llegar a un acuerdo para tener una reglamentación del trabajo “estableciendo no solamente derechos que ejercitar, sino obligaciones que cumplir” para los propios empleados. En otras palabras, la comunicación de estos empleados hacia el banco Crédito Español se dio en un tono

¹⁹³ Escalafón de categorías, antigüedad y sueldos de los empleados sindicalizados de la COMISIÓN MONETARIA, S.A., agrupados en esta Unión Sindical (las mayúsculas en el original), México, 8 de mayo de 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, Caja 33, exp. 7, f. 47.

¹⁹⁴ Al gerente del Crédito Español, México, 13 de mayo de 1925, en AGN, Departamento del Trabajo, caja 857, exp. 26, f. 25.

de negociación y colaboración con la empresa demandando su derecho de organización pero también asumiendo su responsabilidad laboral.

Para finales de marzo de 1925, el Departamento del Trabajo emitió su opinión acerca de las bases reglamentarias que propuso la Unión Sindical para los trabajadores del Canadian Bank of Commerce. Esta instancia gubernamental aceptó que estos empleados fundamentaran su accionar en la fracción XVI del artículo 123 constitucional en la búsqueda de mejores condiciones que reflejaran una mejoría en sus intereses particulares. Sin embargo, también se contempló el derecho del patrón de aceptar o negociar las demandas planteadas en búsqueda de una equidad. Con esta aseveración, el Departamento del Trabajo se abstuvo de hacer observación alguna al reglamento hasta que fuera discutido entre ambas partes.¹⁹⁵

Durante el mes de abril de ese mismo año, el Departamento del Trabajo giró una serie de telegramas a los gerentes de las sucursales de los bancos extranjeros referidos para una reunión con el secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones. Las juntas se realizaron el 16 de abril con el gerente del banco canadiense y el 22 de abril con el banco londinense. Las fuentes no nos permiten conocer las conversaciones de estas reuniones. Sin embargo, contamos con la postura que adoptaron los banqueros tras estas juntas.

El 25 de abril del mismo año, los representantes de los bancos Canadian Bank of Commerce, The Anglo South American Bank y del Banco Nacional de México, a través del Centro Bancario de la Ciudad de México, expusieron los puntos tratados un día antes con el secretario de Hacienda y Crédito Público, Alberto J. Pani.¹⁹⁶

¹⁹⁵ Opinión sobre proyecto de reglamento para el trabajo de los empleados de "The Canadian Bank of Commerce", México, 25 de marzo de 1925, en AGN, Departamento del Trabajo, caja 857, exp. 26, f. 12.

¹⁹⁶ El Centro Bancario de la Ciudad de México fue una sociedad mercantil, cooperativa de responsabilidad limitada al importe nominal de sus acciones. Las instituciones que la conformaron eran el Banco Mexicano de Comercio e Industria, The Anglo South American Bank Limited -sucursal en México-, The Canadian Bank of Commerce -sucursal en México-, el Banco Germánico de la América del Sur -sucursal en México-, México City Banking Corporation, A. Zambrano e Hijos, el Banco Nacional de México, el Bank of Montreal -sucursal en México- y la Compañía Bancaria de París y México. Conformaron dicha sociedad para "estrechar sus relaciones entre sí, prestarse mutua ayuda, defender sus intereses colectivos, impulsar el desarrollo de los negocios bancarios, facilitar el cobro de los documentos respectivamente fueren a su favor y cargo y perseguir a la vez un fin lucrativo." Deducimos que funcionó como una asociación empresarial donde participaban los

En la circulares emitidas, los banqueros mostraron su sorpresa por el recibimiento del proyecto normativo en los dos bancos antes referidos. Las dirigencias bancarias expresaron su conocimiento sobre la intención de dichas peticiones para ser entregadas a los demás bancos establecidos en la ciudad de México por lo que, antes que sucediera, lo presentaban a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para su conocimiento. En esta comunicación, los banqueros argumentaron que en el sistema bancario no existían conflictos entre el capital y el trabajo como sucedía en las fábricas o casas de comercio debido a que las tareas de los empleados se realizaban sobre “bases de absoluta confianza” que los directores depositaban en ellos marcando una diferencia en la calidad, tiempo en su realización y remuneración de las relaciones laborales.

Para este sector empresarial, el servicio que realizaban las instituciones bancarias representaba un papel fundamental en su tarea de intermediación financiera “cuya distribución y empleo sirven de base al fomento de los negocios.” Sostenían, además, que esta función sólo se podía realizar en un entorno de “absoluta confianza” la cual solo se podría lograr si en los bancos no interfieren “influencias [...] que viniera a paralizar su servicio.” Con estos planteamientos argumentaron que la posibilidad de la suspensión de actividades bancarias, por medio de una posible huelga o contraria a los intereses de los banqueros, disminuiría la confianza en el sistema bancario. Exigieron que los “intereses personales” no prevalecieran en perjuicio general y con consecuencias serias para la economía.

El Centro Bancario mencionaba que el pliego petitorio proponía normar los nombramientos, ascensos y separación de empleados a consideración de la Unión Sindical retirando el manejo y dirección del personal a las gerencias de bancos. Lo

principales directores o dueños de las instituciones bancarias de la ciudad de México. En ella, se tomaban resoluciones en conjunto. *Escritura constitutiva*, 1923; Gestiones para desligar al Banco del compromiso para sujetarse a las tarifas de cobranzas aprobadas en el Centro Bancario, México, 18 de abril de 1928, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 298. Además, existió el Centro Bancario de Monterrey integrado por las representaciones del Banco de México, Banco Nacional de México, Banco de Nuevo León, Banco Mercantil de Monterrey, Bank of Montreal y los empresarios Ramón Elizondo y Guillermo López. “Aviso: dejarán de circular desde el 31 de julio de 1926 por decreto de 29 de abril de 1925 los pesos, tostones, monedas veinte centavos y décimos de plata.”, *El porvenir*, domingo 11 de julio de 1926.

anterior perjudicaría el funcionamiento bancario ya que, para generar la confianza necesaria para realizar las tareas bancarias, los directores tenían que tener la absoluta libertad para realizar nombramientos y cambios de puestos laborales. Para los banqueros “el pliego pretende aplicar procedimientos ordinarios que se aplican a los obreros y aún subordina las resoluciones a la CROM.”¹⁹⁷

Asimismo, se expuso que las licencias y pensiones que se otorgaban al personal bancario eran disfrutadas a su plenitud incluso “ha habido casos de que ellos mismo no han deseado hacer uso de tales licencias que, al ser solicitadas, nunca se les son negadas.” Además, se especificó que en caso de separación del trabajador ningún banco ha dejado de abonar la indemnización de tres meses de sueldo que establecía el artículo 123 constitucional. Con lo anterior sustentaron la aseveración de que su planta laboral se encontraban “lejos de las condiciones de trabajo generales” y que “sus puestos [eran] codiciados por todos los empleados de cualquier otro gremio.”¹⁹⁸

Finalizaba su exposición señalando la obligación del “supremo gobierno” de garantizar el funcionamiento del sector sin la suspensión de sus trabajos por ningún motivo de este género. Mencionaron que los bancos contaban con las condiciones necesarias para dar sus servicios con los elementos y dinámicas que poseían.¹⁹⁹

Sin duda, los banqueros, como dueños del capital, estuvieron en contra de que sus trabajadores formaran organizaciones colectivas para defender sus intereses como sector laboral. Para los banqueros, el hecho de no tener el control de su propio personal, la influencia de organizaciones obreras en la planta laboral bancaria, y la posibilidad de huelgas en los bancos representaban un serio peligro para su funcionamiento. Para frenar estos movimientos, los banqueros acudieron a las autoridades hacendarias, descartando un posible arreglo con la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo dirigida por el líder de la CROM, Luis N. Morones.

¹⁹⁷ Memorándum para el C. Secretario de Hacienda, México, 24 de abril de 1925, en AGN, Departamento del Trabajo, caja 857, exp. 26, f. 28.

¹⁹⁸ Memorándum para el C. Secretario de Hacienda, México, 24 de abril de 1925, en AGN, Departamento del Trabajo, caja 857, exp. 26, f. 29.

¹⁹⁹ Memorándum para el C. Secretario de Hacienda, México, 24 de abril de 1925, en AGN, Departamento del Trabajo, caja 857, exp. 26, f. 30.

Al parecer, la posibilidad de perder el control sobre el sector laboral bancario resultaba demasiado costoso tanto para la administración callista como para los banqueros, en un contexto de colaboración entre estos dos actores en la política económica del Estado posrevolucionario.

Estos intentos de sindicalización bancaria acaecidos en 1925 fueron reportados por el agregado militar de la embajada de Estados Unidos en México.²⁰⁰ Mencionó que el presidente Plutarco Elías Calles había incrementado su apoyo a ciertos sectores obreros como el tranviario. En este contexto se hace referencia a la sindicalización de los empleados bancarios. A su parecer, este aumento del movimiento laboral estaba relacionado a la consolidación de la CROM y su líder Luis N. Morones en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, todo ello auspiciado por el propio Calles²⁰¹ y, en todos estos movimientos, identificaba propaganda comunista.²⁰²

A inicios de mayo de 1925, este funcionario norteamericano reportó que la mayoría de los bancos en la ciudad de México habían recibido una serie de propuestas para normar las actividades laborales bancarias y conformar un sindicato, pidiendo la colaboración de las distintas gerencias. Sin mencionar cuáles instituciones, se agrega que seis bancos extranjeros expresaron su rechazo al pliego petitorio y la dificultad de aceptar las demandas de los trabajadores. Para el agregado militar, “esta sindicalización [estaba] cargada de tensión y posibles dificultades [...] la insistencia de la sindicalización y el apoyo de la misma por el gobierno significarían el cierre y liquidación de estos bancos.”²⁰³ Suponemos que un par de estas instituciones eran el Canadian Bank of Commerce y el The Anglo South American Bank.

²⁰⁰ Con base en la documentación resguardada en la colección documental de la embajada de Estados Unidos en México de los archivos Plutarco Elías Calles y Fernando Torreblanca podemos conocer los reportes de este agente a su gobierno sobre la situación laboral en los bancos.

²⁰¹ Agregado militar de Estados Unidos. Informe-opinión Caballeros de Colón, huelga eléctrica, creación de una unión de trabajadores en los bancos, México, 20 de abril de 1925, en FAPECyFT, Colección Documental de la Embajada de Estados Unidos en México (en adelante CDEEUM), exp. 100203, inv. 40, f. 151.

²⁰² Radicalismo, México, 12 de mayo de 1925, en FAPECyFT, CDEEUM, exp. 100203, inv. 40, fs. 175-176.

²⁰³ Tendencia de movimientos en las organizaciones laborales. México, 12 de mayo de 1925, en FAPECyFT, CDEEUM, exp. 100203, inv. 40, f. 174.

Sin embargo, el 15 de mayo de ese mismo año, el agente extranjero informó que los dirigentes de la CROM y de la Unión Sindical de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares habían pedido que los trabajadores de los bancos retiraran sus peticiones o “al menos suspender las actividades [de negociación] mientras toman acción sobre ellos [los banqueros.]” Declaró que esta decisión se había tomado debido a la incertidumbre experimentada en la economía como reacción a la inestabilidad en el otorgamiento de los servicios financieros. Aunado a ello, mencionó que la actitud de los bancos hacia las peticiones de sus empleados fueron de una “actitud enérgica y amenazante”. Para el informante, el gobierno de Calles estaba seguro de que los bancos extranjeros cerrarían sus puertas en caso de que se aplicaran las demandas de los trabajadores.²⁰⁴

Cuatro días después, el reporte del militar hace un breve análisis acerca del poder que había logrado obtener Luis N. Morones como secretario de Industria, Comercio y Trabajo. Según su opinión, Morones aspiraba a ser el siguiente titular del Ejecutivo. Para ello buscaba concentrar a todos los sindicatos del país en la CROM; todo ello con el apoyo de Plutarco Elías Calles. Sin embargo, el presidente habría valorado las consecuencias económicas y de relaciones exteriores al aceptar las peticiones de ciertos grupos de trabajadores “por lo tanto, [cobraba sentido la] declaración de que la huelga en Tampico no era legal y la falta de apoyo a los empleados de bancos y sus demandas.”²⁰⁵ De esta manera, el movimiento sindicalista bancario se desdibujó. Posterior a esta información, no tenemos otros indicios sobre un nuevo intento por parte del personal bancario para formar una organización sindical durante esta década. Los trabajadores bancarios vieron truncado su objetivo de contar con un reglamento que diera sustento legal a sus actividades laborales por medio de una asociación sindical.

Sostenemos que este grupo laboral no logró una organización colectiva con la representatividad necesaria para poner en peligro el funcionamiento bancario. La

²⁰⁴ Sindicato de Empleados Bancarios, México, 19 de mayo de 1925, en FAPECyFT, CDEEUM, exp. 100203, inv. 40, f. 177.

²⁰⁵ Aspectos económicos y políticos de las recientes dificultades laborales, México, 19 de mayo de 1925, en FAPECyFT, CDEEUM, exp. 100203, inv. 40, f. 178. Sobre la huelga en Tampico, probablemente se refiera a los conflictos laborales de la industria petrolera en la región de la huasteca. Véase Serna, *Manuel Peláez*, 2008, p. 332.

organización de este grupo de trabajadores sólo pudo darse bajo el apoyo de una agrupación que reunió a diferentes grupos de trabajadores del sector servicios: La Unión Sindical de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares. Sin embargo, ésta unión laboral, a su vez, era parte de la primera confederación que pudo englobar a diferentes organizaciones obreras, campesinas y laborales: la CROM. En otras palabras, los trabajadores bancarios no lograron asociarse como grupo laboral para defender sus intereses de sector frente a los banqueros.

Este respaldo se dio en una coyuntura específica donde la CROM y su líder, Luis N. Morones, tuvieron el respaldo de Plutarco Elías Calles para intentar aglutinar en una sola organización tanto a campesinos como obreros. Con ello, Morones intentó tener la fuerza necesaria para llegar a la presidencia de la República. No es fortuito que esta agitación laboral esté referenciada en 1925, año de un crecimiento en la influencia de la CROM en el movimiento obrero.²⁰⁶ No obstante, la importante posición de los banqueros en el funcionamiento de la economía fue determinante para que Calles retirara el apoyo a estos trabajadores. En un contexto donde el Estado negociaba con los banqueros, el establecimiento de un banco único de emisión que permitiría lograr su soberanía monetaria²⁰⁷ y las recién reestablecidas relaciones diplomáticas con Estados Unidos²⁰⁸, un conflicto laboral en el sistema bancario, y en especial en los bancos de capital extranjero, representaba un alto costo para la consolidación del Estado posrevolucionario.²⁰⁹

Por su parte, los trabajadores reaccionaron con debilidad ante la oposición de los banqueros y el gobierno a su pretensiones como corporación laboral. Por un

²⁰⁶ Carr, *El movimiento obrero*, 1976, p. 158.

²⁰⁷ Zebadúa analiza la reunión que tuvo en 1923 Agustín Legorreta, director del Banco Nacional de México, con el Comité Internacional de Banqueros tras los acuerdos de Bucareli. Zebadúa, *Banqueros y revolucionarios*, 1994, p. 243.

²⁰⁸ Collado sostiene que los acuerdos, no tratados, de Bucareli se lograron gracias al retroceso de las pretensiones norteamericanas y la presión de los banqueros internacionales. Si bien, se permitió la explotación del petróleo por parte de extranjeros, lo que estaba en contra del artículo 27 constitucional, Obregón logró un aumento en los impuestos a esta industria y, sobre todo, el reconocimiento diplomático de Estados Unidos a su gobierno. Collado Herrera, "Del Capitolio a Bucareli", 1998, pp. 374.

²⁰⁹ Podemos intuir que Calles consideró el costo económico que conllevaría el posible cierre de los bancos extranjeros tras las peticiones de sus trabajadores. La tensión diplomática al inicio de la administración callista se centró en las discusiones sobre las leyes reglamentarias del artículo 27 constitucional en materia petrolera. Meyer, *Los grupos de presión*, 1973, p. 69.

lado, debemos tener presente que la planta laboral bancaria era reducida en comparación de otros grupos laborales lo que representó una limitación para lograr la conformación de un frente con la suficiente capacidad para negociar con los banqueros quienes, por el contrario, fueron actores privilegiados en el escenario de la configuración del Estado posrevolucionario. Por otro, la necesidad de permanente negociación con los directivos y, con ello, el elemento de “confianza” y “lealtad” como elementos fundamentales para el otorgamiento de beneficios laborales, los cuales generalmente eran otorgados, evitaron una confrontación radical entre dueños y trabajadores. Esto es evidente en los proyectos normativos presentados a las gerencias, en los cuales se exhortaba al diálogo con los banqueros en beneficio de la empresa. Inclusive, no se mencionaba la posibilidad de emplazar a huelga como forma de presión para lograr sus objetivos colectivos.

En otras palabras, no se niega una conflictividad en la relación entre trabajadores y banqueros. Cada uno de estos actores sociales buscó obtener un beneficio económico y de poder como parte de este vínculo. En el caso de los banqueros, la posición ventajosa que lograron obtener al tener un entendimiento con el Estado fue determinante para evitar la organización de su planta laboral y lograr su control. Por su parte, los trabajadores pudieron negociar, a partir de las estrechas relaciones de trabajo, sus dinámicas laborales a pesar de no contar con un reglamento que legalizara su posición frente a los banqueros.²¹⁰ Es a partir de estos acuerdos tácitos entre trabajadores y banqueros donde encontramos una explicación de la poca organización colectiva y conflictividad entre estos dos actores a diferencia de los grupos obreros como ferrocarrileros, mineros o petroleros.²¹¹

Aunado a ello, la falta de trabajadores capacitados para realizar las actividades bancarias que demandó el mercado en la década de 1920 influyó en el nivel salarial

²¹⁰ McDonnell y Sanchis realizan un balance historiográfico sobre la Historia del trabajo. Sostienen que los trabajos de Gutman Herber tienden a presentar una negación del antagonismo entre el capital y el trabajador. Mientras las investigaciones de David Montgomery subestiman la flexibilidad del capitalismo enfatizando la resistencia obrera a este sistema económico. Así, McDonnell y Sanchis proponen una historia laboral con una visión menos sesgada por ideologías políticas. McDonnell y Sanchis, “Sois demasiado”, 1991, p. 87.

²¹¹ Si bien no tuvieron la posibilidad de establecer órganos normativos, los trabajadores de la banca lograron establecer una dinámica laboral que los benefició, restando la conflictividad en el sector. Para las formas de negociación y lucha del movimiento obrero véase Gramsci, *Consejos de fábrica*, 1973.

de su planta laboral; es decir, los salarios percibidos por el personal bancario eran mejores en comparación con otros sectores de trabajadores debido a los pocos empleados con la preparación necesaria para realizar las labores, en particular los “puestos altos”, y con ello su poca tendencia a sindicalizarse. Esto se prueba en el poco número de trabajadores afiliados a la Unión Sindical de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares o la formación de una organización sindical exclusivamente conformada por empleados bancarios.

Pero no solo por medio del análisis de la conflictividad podemos explicar el fracaso del sindicalismo bancario en la década de 1920. Podemos deducir que este grupo laboral estaba compuesto por un sector social principalmente de derecha, conservador, que no simpatizaba con una radicalización del movimiento y, mucho menos, con la ideología comunista.²¹²

1.5 LOS TRABAJADORES BANCARIOS Y EL CONFLICTO CRISTERO

En un contexto de conflicto entre Estado e Iglesia Católica,²¹³ la participación de miembros de sociedades seculares, como la Orden de los Caballeros de Colón, las Brigadas de Santa Juana de Arco, la Asociación Católica de la Juventud Mexicana o la Liga Nacional Defensora de la Libertad Religiosa, que defendieron su religión contra las medidas de Plutarco Elías Calles en su afán de aplicar el artículo 130, en instituciones públicas causó incertidumbre debido a la contradicción de ideales que devenían de ello. En otras palabras, el colaborar en puestos públicos, emanados de los “principios revolucionarios” y profesar el culto católico por medio de la participación en asociaciones religiosas era considerado como una conspiración contra el gobierno por lo que, en algunos casos, fue perseguido.²¹⁴

²¹² Partimos de la propuesta de Norberto Bobbio quien sostiene que la ideología de derecha parte de la idea de una sociedad ordenada jerárquicamente. Sin embargo, tenemos presente que esto sólo sirve para evidenciar las diferencias de este pensamiento y los ideales de izquierda ya que existen gradaciones entre ambos polos. Bobbio, *Derecha e izquierda*, 1995.

²¹³ La llamada Guerra cristera fue un conflicto armado que enfrentó a católicos mexicanos con el gobierno Callista cuando éste intentó aplicar el artículo 130 constitucional limitando la libertad de cultos. Meyer, *La Cristiada*, 2007.

²¹⁴ Estas organizaciones laicas formaron parte del interés de la Iglesia católica por “revertir el proceso de pérdida de centralidad que [...] había sufrido bajo la modernidad.” Véase Blancarte, *El pensamiento social*, 1996; Aspe, *La formación social*, 2008; Matute, “Historiografía del catolicismo”, 2000. Ceballos, *El catolicismo social*, 1991. En especial, Ana Patricia Silva hace un análisis sobre la

Ana Patricia Silva de la Rosa menciona que en 1923, miembros de la organización católica Caballeros de Colón fueron señalados por sectores anticatólicos como intrigantes contra el Estado y pidieron al presidente Obregón su cese de puestos públicos federales. Así, se acusó por ejemplo, al presidente municipal de Ciudad Jiménez, Chihuahua de ser Caballero de Colón, también fueron cesados empleados de la Secretaria de Comunicaciones y Obras Públicas por el mismo motivo. De esta manera, se pidió que fueran depuradas las oficinas públicas de personas pertenecientes a esta organización.²¹⁵ En particular, la importancia de la Orden de los Caballeros de Colón creció en el periodo posrevolucionario.

La autora menciona que entre sus asociados se encontraban personajes vinculados al sistema bancario, como por ejemplo, el licenciado Mariano Alcocer, jefe del departamento de Estudios Económicos del Banco Nacional de México y asesor económico de la Asociación de Banqueros, F.J. Dunkerly delegado a la primera Convención Nacional Bancaria por el Mexico City Banking Corp. y el Banco Mercantil Agrícola de Sonora y Jesús Rivero Quijano representante del Banco Español Refaccionario en la misma reunión.²¹⁶

Con la llegada de Plutarco Elías Calles, el anticlericalismo se acentuó. El sistema bancario no quedó al margen de este conflicto, en especial, el Banco de México como banco central del Estado. Al igual que en otras dependencias de gobierno, existieron denuncias sobre la existencia de miembros de la Orden de los Caballeros de Colón laborando en el Banco de México.²¹⁷ En la correspondencia entre el gerente de la sucursal del Banco de México en Saltillo, Mario Hernández Jauregui y su director Alberto Mascareñas, se hace explícito que José López Cárdenas era miembro de esa organización. Sin embargo, Hernández no lo consideró un “obstáculo para que sea empleado nuestro, puesto que llena como todos el requisito de honorabilidad y competencia indispensables para desempeñar

participación de los Caballeros de Colón en el conflicto religioso a finales de la década de 1920. Silva de la Rosa, “Los Caballeros de Colón”, 2015.

²¹⁵ Silva de la Rosa, “Los Caballeros de Colón”, 2015, p. 66.

²¹⁶ *Ibid.*, p. 67.

²¹⁷ El Porvenir, México, 11 de agosto de 1926, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 12, exp. 3, f. 20.

labores en esta oficina”. Finalizó mencionando que en el personal convergía “el cumplimiento del Deber”.²¹⁸

Por otra parte, un agente de la policía del departamento confidencial de la Secretaria de Gobernación reportó que Bernabé del Valle, jefe del Departamento de Sucursales del Banco de México, tenía estrecha amistad con personas pertenecientes a la Orden de los Caballeros de Colón, aunque no tenía suficiente información para confirmarlo. El agente quedó en espera de órdenes para seguir investigando una posible participación de este trabajador con la organización.²¹⁹ Con relación a lo anterior, una misiva firmada de forma anónima y dirigida a Romero Ortega, Procurador General de la República, denunció que en el Banco de México hay un “pequeño grupo de individuos encabezados por el señor Del Valle que cristan [sic] duramente el actual Gobierno, hacen alarde de ser muy mochos y algunos son Caballeros de Colón se expresan muy mal del señor Presidente [...] Como una buena parte de la capital del Banco pertenece al Gobierno, no es justo que unos individuos pagados por el propio Gobierno, goce de impunidad y sigan su obra.”²²⁰ Los denunciantes justificaban el no poner sus nombres por miedo a perder su empleo.

En otra carta anónima dirigida al presidente Calles, se acusa que en las sucursales del Banco de México en Michoacán y Guanajuato parte del personal pertenecía a los Caballeros de Colón o la Asociación Católica de Jóvenes Mexicanos [de la Juventud Mexicana] por lo que tenía “a los enemigos más acérrimos dentro de su casa [...] que ponen en juego todas las artimañas [para] derrocarlo.”²²¹ Lo que coincide con los informes para la Secretaria de Gobernación.

²¹⁸ Mario Hernández Jauregui, Alberto Mascareñas, México, 12 de agosto de 1926, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 12, exp. 3, f. 18.

²¹⁹ Informa sobre la manera de expresarse del gobierno el Sr. Bernabé del Valle, empleado del Banco de México, México, 9 de abril de 1926, en AGN, Presidentes, Álvaro Obregón-Plutarco Elías Calles, exp. 313-1-1375.

²²⁰ Rosales socios, Romero Ortega, México, 17 de agosto de 1926, en AGN, Presidentes, ramo Álvaro Obregón-Plutarco Elías Calles, exp. 313-1-1373, f. 1.

²²¹ Anónima, Plutarco Elías Calles, México, 13 de enero de 1927, en AGN, Presidentes, Álvaro Obregón-Plutarco Elías Calles, exp. 313-1-1373. La Asociación Católica de Jóvenes Mexicanos, junto con las Damas Apostólicas y la Juventud Femenina Católica fueron las organización católicas más pujantes de los años veinte que serían la base de la conformación de la Acción Católica Mexicana posterior al conflicto cristero. Véase Barranco V. “Posiciones políticas”, 1996, p. 40.

Debemos tener cautela en estos reportes ya que corresponden a cartas anónimas que carecen de una fuente que pueda corroborar la información.

Sin embargo, podemos afirmar que, en efecto, algunos trabajadores bancarios participaron en el boicot orquestado en 1926 por la Iglesia Católica y la Liga Nacional Defensora de la Libertad Religiosa en contra de la Ley Calles que buscó reglamentar los castigos por faltar a las normas en materia de culto público; en otras palabras, someter a la Iglesia a los mandatos de la Constitución. El boicot “consistiría en comprar sólo lo necesario, restringir el uso de vehículos, limitar el consumo de electricidad y evitar actividades de entretenimiento.”²²²

Si bien, en un principio tuvo éxito al afectar el comercio, reducir el movimiento de transporte y retirar “siete millones de pesos del Banco de México”, el complot fracasó debido a que la gran mayoría del pueblo no podía reducir sus compras ya que nunca habían podido adquirir más de lo necesario para sobrevivir.²²³

En sus memorias, Luis G. Legorreta, subdirector del Banco Nacional de México y hermano del director Agustín Legorreta menciona que para el año de 1926 el conflicto se agudizaba constantemente. “Los católicos decretaron el boicot de compras en las tiendas, adquiriendo solo lo indispensable. Muchos, entre ellos nosotros, dimos de baja los coches y yo usaba camiones. Se perseguía a aquellas personas en cuyo domicilio se celebraba Misa.”²²⁴ Aunado a lo anterior, reseña una anécdota en donde el Ejército había apresado y condenado a fusilamiento al contador De los Cobos y dos empleados más por haber supuestamente encubierto el retiro de dinero a simpatizantes del movimiento cristero. Al final, los Legorreta negociaron con el propio Ejército “y con grande sorpresa nuestra tocó un timbre el General, y dijo: ‘Que suelten a esos mochos del Banco Nacional’”, perdonándoles la vida.²²⁵

En especial, este boicot afectó al Banco de México en su carácter de institución del Estado. En Durango, por ejemplo, se pedía que los billetes de esta institución fueran cambiados en oro en la misma institución o evitar hacer transacciones en

²²² Silva de la Rosa, “Los Caballeros de Colón”, 2015, p. 76.

²²³ *Ibid.*, p. 77.

²²⁴ Legorreta, Luis. G. *Memorias y experiencias*, México, 1981, en AHBANAMEX, p. 16.

²²⁵ *Ibid.*, p. 17.

dicho banco.²²⁶ En algunos casos, los trabajadores fueron acusados de no realizar eficientemente su trabajo o negar el cambio de sus billetes por falta de liquidez con el afán de desprestigiar a la institución. En correspondencia con el director de la institución, el gerente de la sucursal en esa localidad José Bulnes aseguró que “lamentaba cualquier ‘boycott’ injustificado en contra de n[uestra] Institución, porque no se metía en asuntos sociales ajenos a nuestro negocio, pero que no estaba en nuestras manos evitar tal vez, pero que por ningún motivo, ni pretexto, permitiría yo que se pusiera en tela de juicio la solvencia de nuestra institución [sic].”²²⁷

Ante estas acusaciones e incertidumbre, Alberto Mascareñas emitió una circular a los gerentes de las diferentes sucursales del Banco de México. En ella, Mascareñas exhortaba a los gerentes y al personal de la institución en general a seguir una “política de absoluta serenidad, sin hacer caso de ninguna naturaleza a [...] enredos ridículos como los que [...] están sucediendo en nuestro país con motivo de la Religión.” Sostenía que nadie estaba en contra de religión alguna ya que su “fin es la moralización de las masas” pero “si por desgracia la Iglesia Católica no quiere someterse a las Leyes sino que con su acostumbrada intolerancia quiere imponerse a ellas, entonces la única cosa que debemos de hacer es estar en apoyo del Gobierno constituido para que esas Leyes se lleven a cabo [...]”²²⁸

El Director del Banco de México declaró que no “se rebajará a la persecución de nadie” por sus creencias religiosas mas esperaba que todo el personal se ocupara “única y exclusivamente del engrandecimiento de esta Institución [Banco de México]” la cual únicamente llevaba a cabo actividades enfocadas al mejoramiento económico del país. Así que suplicaba “a todos los Jefes de nuestras oficinas, la mayor cordura, la mayor serenidad y la mayor imparcialidad en asuntos

²²⁶ Adelante el boycott. Constancia y trabajo. Adelante católicos duranguenses. No seremos la vergüenza de México. El boycott es un éxito. Con el llegaremos al triunfo [sic], México, 13 de agosto de 1926, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 12, exp. 3, f. 47.

²²⁷ José Bulnes, Alberto Mascareñas, México, 13 de agosto de 1926, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 12, exp. 3, f. 43.

²²⁸ Alberto Mascareñas, Mario Hernández Jáuregui, México, 16 de agosto de 1926, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 12, exp. 3, f. 20.

políticos durante las horas de oficina; y espera esta dirección que se cumplirá fielmente.”²²⁹

Esto fue refrendado por el Consejo de Administración el cual pidió al personal abstenerse de tomar parte activa en los asuntos políticos dentro de la institución con “el apercibimiento de ser cesado de su cargo el empleado que contravenga dicha disposición sin que ella implique la renuncia por parte del personal del Banco a sus derechos de ciudadanía.”²³⁰

Desgraciadamente, no se nos fue permitido revisar por completo la documentación del Banco de México para poder profundizar en lo anterior. Con ello podemos intuir que, en efecto, existieron militantes de la Orden de los Caballeros de Colón en la planta laboral de dicha institución. En un contexto de intenso conflicto ideológico entre revolucionarios y creyentes católicos, la colaboración de católicos para una institución “emanada de la Revolución” resultaba peligrosa para los grupos anticatólicos defensores del posicionamiento callista. La participación de trabajadores bancarios en general durante el conflicto religioso se limitó a realizar acciones de manera privada, como la referida por Legorreta, evitando involucrar a las instituciones bancarias en un conflicto con el gobierno, lo que puede explicar la poca afectación del desarrollo de las actividades bancarias.²³¹

En la documentación consultada no se encontraron indicios sobre fraudes, robos o, inclusive, cierre de instalaciones bancarias por parte de los miembros de las organizaciones católicas que laboran en las instituciones bancarias. Además, la historiografía tampoco menciona la participación de trabajadores bancarios en las organizaciones de empleados y obreros católicos, como las organizaciones pertenecientes a la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT) la cual aglutinó a las organizaciones católicas de obreros colaborando “directa y

²²⁹ Alberto Mascareñas, Mario Hernández Jáuregui, México, 16 de agosto de 1926, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 12, exp. 3, f. 21.

²³⁰ Circular al personal de la matriz y sucursales, México, 15 de febrero de 1929, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 186, p. 24.

²³¹ Según la historiografía fueron la recesión económica internacional, la ausencia de crédito externo y el colapso de la industria petrolera detuvieron la recuperación de la economía durante el gobierno de Calles. Por su parte, los gastos militares del gobierno implicaron un aumento durante el conflicto cristero. Véase Cárdenas, *El largo curso*, 2015, p. 402; Márquez, *“Evolución y estructura”*, 2010; Kuntz Ficker, “De las reformas liberales”, 2010; Knight, “La Revolución Mexicana”, 2010, p. 497.

activamente con los organismos de defensa de catolicismo” en contra del gobierno de Obregón enfrentándose “en forma de conflictos intergremiales [...] con la CROM.”²³²

Podemos asegurar que no hubo una radicalización ni de los banqueros ni de los trabajadores bancarios en el conflicto religioso al finalizar la década de 1920. A manera de hipótesis, podemos plantear la posibilidad de que estos dos actores sociales, mayoritariamente católicos, se limitaron a realizar apoyos al movimiento cristero de manera discrecional o a título personal sin que esto representara un ataque de importancia al gobierno callista. Valdría la pena preguntarnos en qué medida los banqueros asociados a la Orden de los Caballeros de Colón a inicios de la década de 1920 financiaron a este tipo de organizaciones durante el conflicto cristero o bien la manera en que los trabajadores bancarios ayudaron a estas asociaciones. Se requiere la apertura de los archivos, en especial los del Banco de México, para profundizar lo anterior.

Sin embargo, podemos concluir que la planta laboral bancaria estaba integrada por un sector social poco combativo, el cual no radicalizó sus acciones ni contra el Estado durante el conflicto cristero ni frente a los banqueros formando organizaciones sindicales independientes a las controladas por el Estado. Los estrechos vínculos presentes en las dinámicas laborales lograron minimizar la organización colectiva del personal bancario y supeditarse a las demandas y necesidades de los banqueros. Así, el “paternalismo bancario” permitió una baja conflictividad en el sector lo que ayudó el crecimiento del sector financiero. Sobre esto último hablaremos en el siguiente capítulo.

²³² Ceballos Ramírez, “El sindicalismo católico”, 1991, p. 96.

CAPÍTULO 2. CRISIS Y TRANSFORMACIONES. LOS TRABAJADORES BANCARIOS ANTE LAS REFORMAS DEL SISTEMA BANCARIO EN LA DÉCADA DE 1930

La década de 1930 representó el inicio de la consolidación del sistema bancario, el cual experimentó un crecimiento sostenido “tanto en número de intermediarios como en volumen de operaciones y penetración del financiamiento en la economía.”²³³

Durante este periodo, las instituciones bancarias privadas atravesaron por una serie de reestructuras: se reformaron las funciones del Banco de México, se crearon nuevas sociedades nacionales de crédito y, paulatinamente, la inversión extranjera en el sistema bancario fue disminuyendo. Además, la creación de la Asociación de Banqueros de México, como un organismo empresarial, permitió hacer un frente común a estos cambios en la organización del sector bancario.

Este capítulo muestra la manera en que el sistema bancario fue reconfigurado tras la salida del Banco de México del mercado comercial con la reforma monetaria de 1931 y su repercusión en las demás instituciones. A su vez, estos cambios demandaron una consolidación en las estrategias empresariales hacia la planta laboral del sector bancario. En este sentido, este capítulo analiza la manera en que las relaciones de trabajo en los bancos se construyeron con base en un “paternalismo bancario” que dotó de mejores condiciones de trabajo a su personal. Se sostiene que estas prácticas empresariales favorecieron a que la conflictividad en el sector fuera escasa.

Aunado a lo anterior, los banqueros se interesaron en profesionalizar a sus trabajadores. Este capítulo explora el papel que jugó el Banco de México para crear una institución educativa que se enfocara en instruir al personal bancario en las actividades propias del sistema. De esta manera se analiza el papel de la Escuela Bancaria y Comercial en la preparación del trabajador bancario.

²³³ Del Ángel Mobarak, “La paradoja del desarrollo”, 2010, p. 640.

2.1 LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL BANCARIA Y LOS CAMBIOS EN EL SISTEMA BANCARIO

Como fue mencionado en el capítulo anterior, el artículo 123 en su fracción XVI permitió que los empresarios se organizaran por medio de asociaciones o sindicatos. Podemos destacar la existencia de la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO), la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Asociación de Banqueros de México (ABM). Estas organizaciones agruparon a los principales empresarios de cada sector económico o con intereses comunes, como la COPARMEX quien agrupó principalmente al empresariado de Monterrey, para tener una representación colectiva frente al Estado. Para fines de esta investigación, es importante analizar la conformación de la Asociación de Banqueros de México como una asociación que hizo un frente común ante las medidas adoptadas por el Estado en materia económica.

Durante la década de 1920, se tiene conocimiento de al menos dos sociedades que intentaron agrupar a los banqueros: por un lado, el Centro Bancario de Monterrey integrado por representantes del Banco de México, Banco Nacional de México, Banco de Nuevo León, Banco Mercantil de Monterrey, Bank of Montreal y los empresarios Ramón Elizondo²³⁴ y Guillermo López quienes tenían participación en el sistema bancario²³⁵; por el otro, el Centro Bancario de la Ciudad de México del cuál es escasa la información. Sin embargo, sería hasta 1928 cuando, a propuesta del centro bancario regiomontano, se creó la ABM, la cual reunió los intereses del empresariado bancario en una sola organización.²³⁶

El objetivo de esta asociación fue:

Fomentar y vigilar celosamente por los intereses generales del comercio mexicano, y representar estos intereses ante las autoridades de la República; promover las reformas que sea conveniente hacer a las leyes bancarias y comerciales del país, y la expedición de otras en su caso; iniciar reuniones y convenciones bancarias y ejercitar todos aquellos actos que tiendan directa o indirectamente a alcanzar el más alto grado de prosperidad y desarrollo del

²³⁴ "Monterrey industrial e industrial. Sus instituciones de Crédito. El Banco de Ramón Elizondo", *El Porvenir*, 13 de marzo de 1926.

²³⁵ "Aviso. Dejarán de circular desde el 31 de julio de 1926 por decreto de 29 de abril de 1925", *El Porvenir*, 11 de julio de 1926.

²³⁶ Se instala hoy una asociación de importancia, 11 de noviembre de 1928, México, en CEHM, Recortes de periódico, Oficialía mayor de Hacienda, CCCXII.7.331, *La Prensa*, f. 331.

comercio bancario mexicano, manteniendo la mayor cohesión y la más completa solidaridad entre los diversos elementos que constituyen el gremio bancario, en beneficio de los intereses generales del país.²³⁷

De esta manera, la ABM buscó fortalecer su posición frente al Estado mediante una sola agrupación que representara sus intereses en las políticas económicas del país. Cualquier banco, sucursal del mismo, banco extranjero o sus sucursales, establecimiento bancario o empresario relacionado con la banca pudieron ser miembros de esta asociación. La ABM fue conformada por 26 instituciones bancarias y seis banqueros. El cuadro número nueve muestra los primeros bancos y banqueros que fueron miembros de la ABM y sus representantes.

Cuadro 9. Primeros integrantes de la ABM, 1928	
Representante	Institución/persona representada
Alberto Mascareñas	Banco de México
Gastón Descombes y Luis G. Legorreta	Banco Nacional de México
Haliburton Weldom y Goldwin Bright	Banco de Montreal
Gerardo C. Calderón	Banco de Londres y México
Ernest Walter Creed y Frank Herbert	The Anglo South American Bank Limited
Aurelio Díaz	Crédito Español de México
Ángel Silva	Banco Nacional de Crédito Agrícola
José Garduño	Banco del Estado de México
Jacques J. Lemmens y José M. Clavo	Banco Hipotecario de Crédito Territorial Mexicano
José V. Burgos	Banco Internacional e Hipotecario de México
Jervis Edmund William Stephenson	The Canadian Bank of Commerce
Ismael Pizarro Suárez	Banco Refaccionario de la Laguna
Onésimo Cepeda	Banco de Nuevo León
Arturo Rendón	Banco Refaccionario de Yucatán
Carlos Schulze y Otto Strecker	Banco Germánico de la América del Sur
Julio Lacaud	Compañía Bancaria de París y México
Antonino Silva	Juan G. Gutiérrez
	Silva Hermanos
	Banco de Sonora
	Banco Occidental de México
	Banco Mercantil de Monterrey
Guillermo Obregón	Mercantile Banking Company
	Banco de Tamaulipas
	Manuel Sescosse
	Hernández Hermanos
Francisco Medina Mora	Negociación Bancaria Mercantil
Adolfo de la Parra	Queróvil y de la Parra
Alfonso Rivas	Banco Industrial de Transportes
Abel Solórzano	De Voite & Lujan
Rafael Rodríguez	Banco Español Refaccionario
Enrique C. Creel	Banco Minero de Chihuahua
Agustín Rodríguez	Banco Comercial de Monterrey

Fuente: elaboración propia con base en *Asociación de Banqueros*, 1929, pp. 8-16.

Como podemos observar, en la constitución de la ABM participaron cuatro bancos extranjeros –el Banco de Montreal, The Anglo South American Bank Limited, The Canadian Bank of Commerce y el Banco Germánico de la América del Sur-, dos instituciones estatales –el Banco de México y Banco Nacional de Crédito Agrícola-; además de 17 bancos privados -donde destacan el Banco Nacional de México y el Banco de Londres y México- y nueve banqueros particulares. El primer

²³⁷ *Asociación de Banqueros*, 1929, p. 3.

presidente de la ABM fue Alberto Mascareñas, director del Banco de México y como vicepresidente, Gastón Descombes, director del Banco Nacional de México, en el periodo 1928-1932. Es importante señalar que, dentro de los estatutos de dicha organización, se propuso establecer una “Escuela Bancaria” enfocada a capacitar a los trabajadores de las Instituciones de Crédito y la creación de un “Departamento de Arbitraje” destinado a solucionar discrepancias entre sus propios afiliados o entre éstos y sus clientes.²³⁸

Asimismo, se señaló que los empleados bancarios podrían ser socios de la ABM. Tendrían oportunidad de recibir publicaciones que se imprimiesen y el de concurrir a la “Escuela Bancaria”, hacer consultas sobre cuestiones financieras, económicas, de legislación y de técnica bancaria, además de presentar iniciativas a los órganos de la dirección. No obstante, no tendrían derecho de voto en las asambleas de la asociación aunado a un pago anual de seis pesos, oro nacional.²³⁹ La constitución de la ABM fue importante en varios sentidos. Por una parte, marcó distancia con otros grupos empresariales -ya industriales, ya comerciales- dando particularidad al negocio bancario; es decir, se posicionó a la intervención bancaria, entendida como “el proceso por el cual los bancos se especializan en captar depósitos del público para proceder a prestarlo”²⁴⁰, como parte fundamental del crecimiento económico.

Por otra, la AMB logró agrupar en un solo organismo a los principales banqueros, nacionales y extranjeros que operaban en el país, estrechando los vínculos de cooperación con el Estado mexicano. No es fortuito que el primer presidente de la ABM, Alberto Mascareñas, fuera el director general del Banco de México, institución fundada con ayuda de capital privado, el cual dio soberanía al Estado en sus políticas económicas. Con ello, los banqueros serían tomados en cuenta en la elaboración de nuevas leyes y reglamentos en materia financiera

²³⁸ *Asociación de Banqueros*, 1929, p. 4; Bases generales para la creación de una Comisión de Arbitraje de la Asociación de Banqueros de México, 14 de noviembre de 1929, México, en AHBANXICO, Fondo Alberto Mascareñas, caja 16, exp. 5, f. 1-2.

²³⁹ *La Asociación de Banqueros*, 1978, p. 33.

²⁴⁰ Turrent, “Historia sintética”, s/f, p. 2.

evitando conflictos con las “autoridades de la República”, como se menciona en los estatutos de la asociación.

Por último y relacionado con el tema de esta investigación, es importante resaltar la disposición de los banqueros de tomar en cuenta la opinión de su planta laboral. Si bien no se les concedió voto en las asambleas, los trabajadores bancarios pudieron ser parte de la ABM, participando en las decisiones que afectarían al sistema bancario. Aunado a lo anterior, se hace presente la necesidad de capacitar a los empleados al servicio de la banca en búsqueda de una mayor productividad. La propuesta de establecer un centro educativo que se especializara en las tareas bancarias, hace visibles las carencias profesionales que tenía el personal bancario. Sin duda, esto estuvo relacionado con las estrategias empresariales empleadas en el sector bancario. De ello, profundizaremos más adelante.

Las discusiones sobre los efectos de la Gran Depresión de 1929 son amplias. Parte de la historiografía menciona que esta crisis afectó a la economía mexicana en tres sentidos: primero, ante la caída del ingreso en Estados Unidos y en los países con los que México comerciaba, la demanda y los precios del sector exportador disminuyeron; segundo, se redujo la oferta monetaria ante el descenso del nivel de reservas internacionales en el Banco de México; tercero, disminuyeron los ingresos fiscales y, por ende, el gasto público.²⁴¹ Por otra parte, se muestra que dicha crisis no tuvo los mismos efectos en México que en otras economías ya que la mexicana mostraba signos de estancamiento, desorden y reorganización antes de 1929.²⁴²

No es finalidad de esta investigación profundizar en los efectos de la crisis de 1929 en la economía mexicana sino las repercusiones en la planta laboral bancaria. En este sentido, consideramos que la reforma monetaria a inicios de la década de 1930 tuvo repercusiones directas en el personal bancario. Al ser uno de los cambios

²⁴¹ Cárdenas, “La economía mexicana”, 2012, p. 236.

²⁴² Anaya menciona que “la atrasada y desigual economía mexicana no ofrece un cuadro típico del periodo de la depresión. Sus antecedentes inmediatos, las marcadas diferencias de producción regional y el conflictivo ascenso de una nueva clase dirigente impedían que cayera en tal ‘estereotipo’.” Anaya, *La Gran Depresión*, 2015.

más importantes en el sistema financiero, esta reforma produjo una transformación en las actividades del Banco de México y, un distanciamiento entre los bancos comerciales y el gobierno que afectaron las condiciones de trabajo en el personal bancario.

La nueva ley monetaria se promulgó en 1931 y permitió que las deudas en oro nacional pudieran ser liquidadas en plata, peso por peso. Además de ello, el Banco de México dejó “de recibir depósitos y de trabajar directamente con el público, pasando a operar como banco de redescuento y emisor exclusivamente.”²⁴³ El conocimiento anticipado de esta nueva ley provocó incertidumbre en el mercado, lo que se agravó ante la suspensión de actividades del banco del Crédito Español.²⁴⁴ Anaya menciona que “esta organización, ligada a la industria textil y particularmente a la poblana, se había visto perjudicada directamente por la especulación previa.”²⁴⁵ En otros casos obligó al cierre de instituciones bancarias como el Banco de Sonora.²⁴⁶ Esta situación se reprodujo a otras instituciones bancarias como el Nacional de México o de Montreal pero, al ver que los bancos cubrían completamente los depósitos, se frenó el ambiente de pánico.

De esta manera, la nueva ley monetaria restringió la competencia del Banco de México con los bancos privados retirando su participación del mercado.²⁴⁷ Esta institución bancaria dejó de otorgar servicios que la banca comercial realizaba como los de depósito o ahorro, restringiendo sus actividades exclusivamente a las de un banco central. Moore menciona que con esta ley las operaciones del banco central

²⁴³ Zebadúa, “El Banco de México”, 1996, p. 90.

²⁴⁴ “El Crédito Español suspendió sus operaciones bancarias por dos semanas, desde ayer”, *El Porvenir*, 4 de agosto de 1931.

²⁴⁵ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 317.

²⁴⁶ Esto trajo efectos negativos a los agricultores sonorenses al no contar con los créditos de dicha institución bancaria. Véase Perjuicios sufridos por los agricultores del río Mayo como consecuencia de la quiebra del Banco de Sonora, 1931, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 29, exp. 3.

²⁴⁷ Esta Ley Monetaria “desmonetizaba el oro y ordenaba que los bancos pagasen en moneda de oro solamente el 30 por ciento de los depósitos que el público hubiese constituido en dicha especie, a la vista o a plazo no mayor de 30 días, y el resto de sus depósitos en plata. Esta ley conservó el peso como unidad monetaria, con su misma equivalencia de 75 centigramos de oro, retiró de la circulación la moneda de oro, dio poder liberatorio ilimitado a la moneda de plata de un peso y limitado a la fraccionaria, y prohibió nuevas acuñaciones de monedas de plata.” Banco Nacional de México. Su Historia (1884-1984), México, 1994, en AHBANAMEX, Grupo Financiero Banamex-Accival.

se centraron exclusivamente con los demás bancos y su finalidades se centralizarían en “concentrar una parte de los encajes bancarios y de las reservas nacionales de activos líquidos internacionales, servir de cámara de compensación del movimiento interbancario, funcionar como prestamista de última instancia, ser agente financiero del Gobierno, influir en el costo del crédito y controlar la circulación monetaria.”²⁴⁸ Con esto, se eliminó la competencia entre el Banco de México y los bancos privados con lo que ya no existieron limitantes para que estos se asociaran al banco central, por lo que hizo obligatoria la cooperación con esta institución.

Esta reforma conllevó el cierre de las 26 sucursales que poseía el Banco de México en el país. Estas oficinas se traspasaron a otras instituciones bancarias. De esta manera, el Banco Nacional de México²⁴⁹, el Banco de Londres y México, el Banco Mercantil de Chihuahua y otros bancos regionales como el Banco de Nogales adquirieron las oficinas del Banco de México.²⁵⁰ Sin embargo, esto ocasionó un reajuste en “todos nuestros departamentos, tanto por lo que se refiere al personal, como a sus emolumentos. Hicimos una severa reducción en nuestros gastos generales y efectuamos economías de consideración, quedando en condiciones de poder iniciar nuestra nueva vida con relativa facilidad.”²⁵¹ El Consejo de Administración pidió a los gerentes de sucursales reducir el personal a lo más estrictamente indispensable y que “entreguen a aquellos empleados de cuyos servicios sea necesario prescindir, el equivalente a tres meses del sueldo que han

²⁴⁸ Moore, *Evolución de las instituciones*, 1963, p. 69.

²⁴⁹ Por ejemplo, las actividades de las sucursales Cuernavaca, Oaxaca y Toluca del Banco de México pasaron al Banco Nacional de México. Circular 546, 28 de julio de 1932, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 41, exp. 3, f. 19.

²⁵⁰ Informe del Consejo de Administración, *Informe Anual, Asamblea General Ordinaria de Accionistas*, 1932. Dentro de la correspondencia particular de Alberto Mascareñas se señala que 12 sucursales se traspasaron al Nacional de México, las de Chihuahua y Ciudad Juárez al Mercantil de Chihuahua; la de Parral a la Bancaria Parralense; la de León al Banco de Londres y México; Piedras Negras al Fronterizo de México y la de Nogales al Banco de Agua Prieta; mientras que los de Durango y Morelia a los Bancos Comercial y Mercantil de dichas localidades. Correspondencia Particular, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 40, exp. 6, f. 172.

²⁵¹ Informe del Consejo de Administración, *Informe Anual, Asamblea General Ordinaria de Accionistas*, 1933.

venido disfrutando”²⁵², lo cual fue secundado por las instituciones que se hicieron cargo de las sucursales del banco central.²⁵³

En 1932, ya como ministro plenipotenciario de México en Gran Bretaña, Alberto Mascareñas lamentó la situación que atravesaba el Banco de México señalando que un motivo por el cual renunció a su dirección era el cese de empleados ya que para él “hubiera sido sumamente penoso ordenar su separación”, pero, sin duda, sabían de su estimación y cariño, asegurando que no tardarían en encontrar empresas donde requerirían de sus servicios.²⁵⁴

No existen documentos que especifiquen la manera en que este recorte de personal se llevó acabo.²⁵⁵ Podemos deducir que la decisión de separar a los trabajadores de su puesto dependió de los mandos altos de la institución. Esta situación causó incertidumbre en la planta laboral del Banco de México al no saber con seguridad si continuarían en la institución o serían despedidos.²⁵⁶ Asimismo, la contratación de personal fue limitada. Como se mencionó en el capítulo anterior, los vínculos sociales tuvieron un peso considerable para ingresar a trabajar a las instituciones bancarias. En la correspondencia de Alberto Mascareñas encontramos cartas en las que el director se disculpó con las personas que le pidieron alguna recomendación para entrar a laborar en la institución, justificando su accionar en el hecho de que el personal con el que contaban excedía al que realmente se necesitaba para atender las tareas.²⁵⁷

Los trabajadores despedidos no presentaron resistencia. Los recortes de personal fueron tomados con medida por parte de los empleados afectados. Su reacción fue de consternación y lamentaron la decisión de cerrar las sucursales.

²⁵² Reducción de personal, 15 de junio de 1932, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 417, p. 56.

²⁵³ Propositiones para adquirir las sucursales por parte del Banco Mercantil de Chihuahua, 29 de junio de 1932, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 420, p. 71.

²⁵⁴ Alberto Mascareñas, Fidel Aguirre, 29 de agosto de 1932, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 39, exp. 3, f. 3.

²⁵⁵ En un informe del director general Alberto Mascareñas se señala que “este reajuste alcanzó a un 33 por ciento del personal, de cuyos servicios prescindimos con pena.” Correspondencia personal, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 40, exp. 6, f. 198.

²⁵⁶ Eduardo Cuiltly, Alberto Mascareñas, 30 agosto de 1932, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 39, exp. 6, f. 2.

²⁵⁷ Alberto Mascareñas, Arturo A. Vengoechea, 16 de junio de 1931, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 35, exp. 2, f. 58.

José Bulnes, trabajador desempleado tras el cierre de la sucursal en Durango mencionó que ya se había “acostumbrado tanto a la vida de aquella ciudad medio muerta y gozaba de tal popularidad entre aquellas buenas gentes, que tantas muestras sinceras me dieron de sus buenos sentimientos hacia mi (desde el Gobernador para abajo) que sentí verdadero pesar al ausentarme de todo aquello que había constituido mi vida por tanto tiempo.”²⁵⁸ Sin embargo, agradecían que el Banco de México los había tratado de manera “prudente” en su despido, sin impugnar su separación al cargo. Bulnes mencionó que “el Banco me trató con largueza. Me dieron los tres meses de Ley y me abonaron \$500 de mis fuertes gastos de transporte de muebles, empaque, etc. No me quejo, por este lado. Hubiera, sin embargo deseado que no me hubieran dado nada y SI [sic] proporcionado la manera de seguir ganando y desquitando un sueldo honradamente.”²⁵⁹

Aunado a lo anterior, también existieron casos en los que los trabajadores pudieron ser reubicados en otros departamentos u otras instituciones bancarias. En especial, los puestos altos como los gerentes de sucursal. Por ejemplo, el gerente de la sucursal en Cd. Juárez, Ignacio Gutiérrez, fue transferido a la oficina central o Enrique Velasco fue nombrado representante del Banco de México en Coahuila después de ejercer como gerente en Piedras Negras.²⁶⁰

No dudamos que las recomendaciones fueran un medio por el cual algunos trabajadores pudieron encontrar otro puesto. Por ejemplo, Trinidad Ayala, cajero del Banco de México en León, pidió una recomendación a Manuel Gómez Morín para ser considerado por el Banco de Londres y México ya que esta institución tomaría el control de la sucursal en esa ciudad.²⁶¹ Gómez Morín recomendó a Ayala y fue contratado como contador por este banco privado.²⁶² De esta manera, la

²⁵⁸ José Bulnes, Alberto Mascareñas, 27 de enero de 1933, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 41, exp. 6, f. 56.

²⁵⁹ Las mayúsculas en el original. José Bulnes, Alberto Mascareñas, 27 de enero de 1933, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 41, exp. 6, f. 56.

²⁶⁰ Sebastián Carranza, Alberto Mascareñas, 30 de agosto de 1932, México, AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 39, exp. 4, f. 9.

²⁶¹ Trinidad Ayala, Manuel Gómez Morín, 18 de septiembre de 1932, México, en AHMGM, sección personal, exp. 619.

²⁶² José del Avellano, Manuel Gómez Morín, 15 de noviembre de 1932, México, en AHMGM, sección personal, exp. 616.

reforma monetaria tuvo implicaciones en la planta laboral bancaria. En particular, el personal del Banco de México se redujo a raíz del cierre de sucursales. No encontramos ningún litigio en contra del banco por estos despidos por lo que es seguro que los empleados cesados hayan aceptado su indemnización y, por otro lado, las recomendaciones ayudaron a que algunos trabajadores encontrarán reacomodo en otros puestos.

Por otra parte, en 1932 se reformó la Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Esta nueva ley es calificada por la historiografía como la primera ley bancaria moderna del país ya que limitó con mayor precisión las concesiones para realizar operaciones crediticias.²⁶³ Este ordenamiento consideró como instituciones bancarias aquellas que recibieran depósitos y descuentos, ofrecieran cuentas de ahorro, expidieran bonos de caja, emitieran bonos hipotecarios o actuaran como fiduciarias. Con ello, las palabras “banco” “casa o compañía bancaria” “caja de ahorros” “sociedad fiduciaria o fideicomiso” serían utilizadas por los lineamientos de esta ley con lo que el Registro de Comercio no podría aceptar escrituras constitutivas de sociedades con estas denominaciones.²⁶⁴ Además, se consideraba la existencia de organizaciones auxiliares o “intermediarios financieros” tales como compañías de seguros, casas de bolsa, financieras, almacenes generales de depósito o cámaras de compensación.²⁶⁵

Del Ángel señala que la ley de 1932 contempló la categoría de “intermediarios financieros” y sus funciones, basándose en el esquema bancario de las experiencias angloamericanas y francesas.

Menciona que

los *bancos de depósitos y descuento*, esto es, la banca comercial –que eran los intermediarios más importantes-, recibían depósitos del público y prestaban a corto plazo, además de que proporcionaban servicios dentro del sistema de pagos [...] Por su parte, las *financieras* –los segundos más importantes por su operación- eran intermediarios no bancarios (no recibían depósitos), prestaban a largo plazo y también tenían funciones de banca de

²⁶³ Del Ángel Mobarak, “La paradoja del desarrollo”, 2010, p. 641.

²⁶⁴ *Diario oficial de la Federación*, 29 de junio de 1932.

²⁶⁵ Para ver el funcionamiento y limitantes de las organizaciones auxiliares de crédito véase Moore, *Evolución de las instituciones*, 1963, pp. 74-76.

inversión, como la suscripción de bonos. Otros intermediarios eran los *bancos hipotecarios*, los bancos de *capitalización* y las *fiduciarias*.²⁶⁶

Además, se le reconoció al Estado la posibilidad de constituir instituciones bancarias. De esta manera, se consideró la existencia de Sociedades Nacionales de Crédito como aquellos bancos donde el gobierno federal suscribiera la mayoría de capital o se reservara el derecho de nombrar a la mayoría de los miembros del Consejo de Administración.

Es importante indicar que esta nueva legislación puso limitantes a las operaciones de los bancos extranjeros. De esta manera, estas instituciones quedaron restringidas a realizar operaciones crediticias previa autorización del Estado. No podrían efectuar operaciones de fideicomiso, cuentas de ahorros, emisión de títulos crediticios solo permitiéndoles efectuar operaciones de depósito por lo que quedaron en desventaja con sus competidores.²⁶⁷ Coincidimos con la historiografía en mencionar que el nacionalismo forjado tras el movimiento revolucionario influyó en las medidas tomadas para el sistema bancario a inicios de la década de 1930. Como fue señalado en el capítulo anterior, en los años veinte varias instituciones extranjeras operaron en el sistema bancario nacional. Sin embargo, “esta restricción de su ámbito de operación les pareció excesiva a todas esas sucursales [...],”²⁶⁸ y con ello dejaron de tener paulatinamente presencia en el mercado nacional, con la excepción del National City Bank el cual adquirió al Banco Nacional de México a inicios del siglo XXI. Por ejemplo, el Canadian Bank of Commerce dirigió una carta al presidente Abelardo L. Rodríguez explicando los motivos por los cuales esa institución bancaria dejaba el país. En la misiva se mencionó que en las operaciones comerciales, el banco no rebasaba “ni un millón de pesos”, por lo que no era redituable su actividad. Se hacía la aclaración de que el personal con más de veinte años en la institución sería indemnizado con tres meses de sueldo.²⁶⁹

²⁶⁶ Del Ángel, *BBVA Bancomer*, 2007, p. 22.

²⁶⁷ Moore, *Evolución de las instituciones*, 1963, p. 71.

²⁶⁸ Turrent, “Historia sintética”, s/f, p. 8.

²⁶⁹ Memorandum, 1 de marzo de 1934, México, AGN, Presidentes, Abelardo L. Rodríguez, exp. 531.1/136, f. 6.

La historiografía coincide en señalar que esta reforma a la ley bancaria incentivó al establecimiento de un mayor número de bancos privados nacionales y del Estado al especializar a las instituciones en cada uno de los servicios otorgados; además de limitar el establecimiento y el mercado de los bancos extranjeros.²⁷⁰

Para 1940, estaban asociados al Banco de México 55 bancos privados con capital nacional, 27 organizaciones auxiliares de crédito, 8 sociedades nacionales de crédito y solamente 2 bancos extranjeros.²⁷¹ El cuadro número diez enlista dichas instituciones considerando el origen de su capital.

Cuadro 10. Instituciones bancarias en México, 1940.				
INSTITUCIONES BANCARIAS PRIVADAS NACIONALES		INSTITUCIONES BANCARIAS PRIVADAS EXTRANJERAS		SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO
Banco Aboumrád, S.A.	Banco del Pacífico, S.A.	Banco Germánico de la América del Sur, S.A.	Nacional Financiera, S.A.	Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A.
Banco Agrícola Sonorense, S.A.	Banco Fiduciario de México, S.A.	The National City Bank of New York, S.A.	Nacional Monte de Piedad	Banco Nacional Hipotecario Urbano y de Obras Públicas, S.A.
Banco Algodonero Refaccionario, S.A.	Banco Fronterizo, de México, S.A.		Banco Nacional de Comercio Exterior, S.A.	Banco Nacional Obrero de Fomento Industrial, S.A.
Banco Azucarero, S.A.	Banco Industrial de Jalisco, S.A.		Unión Nacional de Productores de Azúcar, S.A.	Almacenes Nacionales de Depósito, S.A.
Banco Capitalizador de Ahorros, S.A.	Banco Longoria, S.A.		Banco Nacional de Crédito Agrícola, S.A.*	
Banco Comercial de Durango, S.A.	Banco Mercantil, S.A.			
Banco Comercial de Monterrey, S.A.	Banco Mercantil de Chihuahua, S.A.			
Banco Comercial del Pacífico, S.A.	Banco Mercantil de Guadalajara, S.A.	Almacenes Generales de Depósito de Yucatán, S.A.	Almacenes Generales de Depósito de Yucatán, S.A.	José C. Castelló e Hijos Suc., Cía. Bancaria, S.A.
Banco Comercial Mexicano, S.A.	Banco Mercantil de México, S.A.	Almacenes y Realizadora de Azúcar y Alcohol, "El Dorado"	Bodegas de Depósito, S.A.	Querouil y de la Parra, Sucs. S.A.
Banco Comercial y Agrícola, S.A.	Banco Mercantil de Michoacán, S.A.	Almacenes Centrales, S.A.	Cía Central Financiera, S.A.	Silos Vizcaya, S.A., Almacenes Generales de Depósito
Banco de Cananea, S.A.	Banco Mercantil de Monterrey, S.A.	Almacenes de Depósito de Córdoba, S.A.	Financiadora del Comercio, S.A.	Silva Hnos., Sucs., Cía. Bancaria, S.A. de C.V.
Banco de Comercio, S.A.	Banco Mercantil de Puebla, S.A.	Almacenes de Depósito del Crédito Agrícola, S.A.	Cía General de Aceptaciones, S.A.	Financiera Comercial Mexicana, S.A.
Banco de Córdoba, S.A.	Banco Mercantil de Tampico, S.A.	Almacenes de Depósito Gómez, S.A.	Crédito Bursátil, S.A.	Financiera del Norte, S.A.
Banco de Culiacán, S.A.	Banco Mercantil de Veracruz, S.A.	Almacenes de Depósito Ocejo, S.A.	Crédito Central, S.A.	Financiera del Crédito, S.A.
Banco de la Laguna, Refaccionario, S.A.	Banco Mercantil de Zacatecas, S.A.	Almacenes Generales de Depósito de Irapuato, S.A.	Crédito Industrial de Monterrey, S.A.	Financiera Mercantil de Monterrey, S.A.
Banco de Londres y México, S.A.	Banco Mercantil y Capitalizador, S.A.	Almacenes Generales de Depósito de Jalisco, S.A.	Sociedad General de Crédito, S.A. de C.V.	General Financiera, S.A.
Banco de Mazatlán, S.A.	Banco Metropolitano, S.A.			
Banco de Nogales, S.A.	Banco Mexicano, S.A.			
Banco de Nuevo León, S.A.	Banco Mexicano Refaccionario, S.A.			
Banco de Sinaloa, S.A.	Banco Nacional de México, S.A.			
Banco de Transportes, S.A.	Banco Occidental de México, S.A.			
Banco de Yucatán, S.A.	Banco Popular de Edificación y Ahorros, S.A.			
Banco de Zamora, S.A.	Banco Providencial de Jalisco, S.A.			
Banco del Bajío, S.A.	Banco Providencial de Sinaloa, S.A.			
Banco del Centro, S.A.	Banco Refaccionario de Jalisco, S.A.			
Banco del Estado de México, S.A.	Banco Refaccionario y Fideicomiso de Coahuila, S.A.			
Banco del Noreste de México, S.A. de C.V.	Banco Tabasqueño, S.A.			
Banco Leishman, S.A.				

*Al crearse en 1935 el Banco Nacional de Crédito Ejidal, se decidió liquidar los bancos regionales agrícolas, aunque no fue anulada la autorización que les permitía existir. Fuente: Elaboración propia con base en Instituciones asociadas al Banco de México S.A., *Informe Anual, Asamblea General Ordinaria de Accionistas*, 1940; Moore, *Evolución de las instituciones*, 1963, pp. 135-171.

Como podemos observar en el cuadro diez, para finales de la década de 1940, el número de bancos extranjeros era reducido mientras que los bancos privados nacionales se incrementaron. Además, con la clasificación de las organizaciones

²⁷⁰ Del Ángel Mobarak, "La paradoja del desarrollo", 2010; Moore, *Evolución de las instituciones*, 1963; Turrent, "Historia sintética", s/f; Gómez Galvarriato y Recio "Bank's Indispensable", 2003. Abdiel Oñate analiza cómo los banqueros franceses fueron perdiendo su influencia dentro del sistema bancario mexicano durante la década de 1920. Oñate, "French Bankers", 2011, pp. 143-166.

²⁷¹ Instituciones asociadas al Banco de México S.A., *Informe Anual, Asamblea General Ordinaria de Accionistas*, 1940.

auxiliares de crédito se logró una mayor especialización del sistema bancario. Desgraciadamente, la mayor parte de las empresas bancarias no pusieron interés en resguardar su información por lo que es difícil conocer la particularidad de cada banco.

Se continuará centrando la investigación en lo acaecido en los bancos privados Nacional de México y de Londres y México. Además de ser las instituciones más importantes –ya por cobertura, ya por activos-, existe suficiente documentación que nos permite conocer con mayor exactitud sus trayectorias. Aunado a lo anterior, se debe tener presente al Banco de Comercio que logró un importante desarrollo en pocos años de operación tras su fundación en 1932. Sin olvidar al Banco de México. El Banco de Londres y México, el Banco Nacional de México y el Banco de Comercio enfrentaron reestructuraciones importantes que afectaron a su planta laboral.

Por un lado, el Banco de Londres y México afrontó serias dificultades durante los años de 1920 y 1930. Como la mayoría de los bancos, esta institución había perdido dinero debido a los préstamos forzosos que exigió el gobierno federal durante la Revolución. Las pocas ganancias obtenidas durante los primeros años de la década de 1920 no fueron suficientes ya que, al igual que el Nacional de México, no podía emitir billetes, lo cuál fue su principal fuente de ingreso durante el Porfiriato.

Gómez menciona que las pérdidas en el banco se debieron a varios factores. En primer lugar, el banco no había podido recobrar los préstamos otorgados al sector privado entre 1913 y 1915. En segundo, la deuda contraída por los carrancistas y reconocida por Obregón no había sido liquidada por las difíciles condiciones económicas del gobierno. Los gobiernos posrevolucionarios sólo habían podido pagar una pequeña parte de la deuda mas estos pagos no se efectuaron en efectivo sino a cargo de los impuestos que el banco debía al gobierno.²⁷²

A principios de la siguiente década este banco seguía sufriendo problemas económicos aunque pudo enfrentar la Reforma Monetaria de 1931 y acatar las

²⁷² Gómez Galvarriato y Recio “*Bank’s Indispensable*”, 2003, p. 6.

nuevas disposiciones de la Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1932. Sin embargo, en 1934 sufrió un violento retiro de depósitos que afectaron su estabilidad económica. Ante tal situación la Secretaría de Hacienda y Crédito como el Banco de México dieron su apoyo al Banco de Londres y México, junto con los bancos Nacional de México, de Comercio, el Nacional Hipotecario Urbano y de Obras Públicas. Así, “los bancos arriba enumerados han proporcionado al de Londres y México los fondos suficientes para que puedan ser satisfechos los depósitos a las personas que, [...], insistan en recuperar los fondos confiados al repetido Banco de Londres y México.”²⁷³

Es importante lo anterior ya que muestra la debilidad de esta institución bancaria durante el periodo posrevolucionario. Ya en la década de 1930, el sector financiero empezó una recuperación notable tanto en la penetración del financiamiento en la economía como en el volumen de operaciones. La posible quiebra de un banco con arraigo y prestigio como era el de Londres y México ponía en peligro la estabilidad del endeble sistema bancario mexicano. De ahí que el gobierno y los principales bancos decidieron ayudar al banco referido a fin de salvaguardar el estratégico sistema bancario.

Esta serie de dificultades repercutieron en el personal del banco. Derivado de estos problemas, el Banco de Londres y México clausuró su sucursal en Torreón. Esto conllevó la liquidación de todos los empleados dándoles tres meses de indemnización. Se reportó al Consejo de Administración que esta liquidación se le otorgó a todos los trabajadores de la sucursal incluso al personal que tenían alguna deuda con la institución. Además se preguntó al Consejo si se debía dar la gratificación de fin de año a los empleados cesados ya que algunos de ellos pedían que, de autorizarlo, se abonara al pago de su deuda.²⁷⁴

La crisis que sufrió en 1934 el Banco de Londres y México conllevó un recorte temporal en los sueldos de los trabajadores. En una carta dirigida a Manuel Gómez

²⁷³ *100 años de banca*, 1964, p. 115. El Consejo de Administración del Nacional de México “acordó por unanimidad [que el apoyo económico] continúe hasta el fin el respaldo ofrecido para el Banco de Londres.” Banco de Londres, 14 de marzo de 1934, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, libro 16, p. 104.

²⁷⁴ Sucursal Torreón, 26 de noviembre de 1935, México, en AHMGM, exp. 1135, vol. 325.

Morín, miembro del Consejo de Administración del banco, el empleado F. De la Parra describe su situación. Con más de veinte años de servicio, se describe como un elemento que había tenido “libertad para hacer una labor benéfica para el Banco la cual llevé a acabo con verdadero entusiasmo y buen resultado, pues en menos de veinte meses logré atraer más de 450 nuevos clientes del Interior de la REPÚBLICA.”²⁷⁵ Sin embargo, con las dificultades de 1934 el banco se reestructuró desapareciendo el “Departamento de Correspondencia y Propaganda” donde él laboraba. El trabajador reseña que después de ello no gozaba de un puesto fijo y desempeñaba el trabajo de los empleados que disfrutaban sus periodos vacacionales. Además, se le recortó el sueldo. De la Parra mencionó que su salario de \$475 “fue rebajado en casi 20% o sea \$75 mensuales desde Junio de 1934, al pedirnos el Consejo de Administración que cediéramos alguna parte de nuestros emolumentos para aligerar los gastos de la Institución [sic]”, señaló que el Banco les solicitó su aprobación para consentir alguna rebaja en sus percepciones a lo que accedió “libremente, consentida y sin la menor objeción”, aunque evidentemente afectó a su economía. Pedía la intercesión de Gómez Morín para recuperar su sueldo original porque “el Banco ya ha reintegrado su antiguo sueldo a casi todos los empleados que sufrieron rebaja.”²⁷⁶

Desafortunadamente, no contamos con información que nos muestre la manera en que se realizaron estos recortes y las formas en que el Banco restituyó los sueldos. Empero, es importante rescatar el hecho de que el Banco recurriera al sueldo del personal para estabilizar la empresa y que éstos últimos aceptaran cooperar con la institución. Lo que podemos afirmar es que no hubo una conflictividad laboral de consideración como producto de estos eventos.

Por su parte, al inicio de la década de 1931, el Banco Nacional de México tuvo que hacer frente a la reforma monetaria. Como se mencionó anteriormente, la entrada en vigor de esta nueva ley provocó retiros masivos de los bancos tratando de recuperar sus depósitos en oro. En el Banco Nacional de México se presentó en

²⁷⁵ Las mayúsculas en el original. F. De la Parra, Manuel Gómez Morín, 20 de marzo de 1936, México, en AHMGM, exp. 1136, vol. 326.

²⁷⁶ F. De la Parra, Manuel Gómez Morín, 20 de marzo de 1936, México, en AHMGM, exp. 1136, vol. 326.

la oficina central y en las sucursales de Puebla, Guadalajara, Tapachula y Tuxtla Gutiérrez. Este fue un momento de tensión para la Dirección del banco ya que no era segura la capacidad de la institución para pagar los depósitos de los solicitantes, por lo que se debatió si el banco debía permanecer abierto o cerrar sus puertas.

Carlos Sánchez-Navarro reseña ese momento:

Entonces recuerdo que los miembros de la Dirección salieron del Salón del Consejo como a las dos de la mañana y asomados sobre el barandal que da al patio, donde el personal ansioso esperaba la resolución, se le comunicó que habíase acordado que el Banco siguiera abierto y que se pagara el día siguiente a todos los solicitantes, siendo en consecuencia necesario que se contara el dinero durante toda la noche, para lo cual era menester saber quiénes estaban dispuestos a quedarse a trabajar hasta el día siguiente. Con un entusiasta aplauso el personal saludó la resolución del Consejo, y todos, sin distinción, empleados y funcionarios, manifestaron su deseo de permanecer en vela trabajando. Así sucedió, y sin haber dormido nadie, estuvieron trabajando todos horas y horas. Para las siete de la mañana estaban los Cajeros en sus puestos, con enormes pilas de cajones de plata. El público los encontró en tal disposición a las nueve horas, cuando se abrieron las puertas.²⁷⁷

Aunque la reseña de Sánchez-Navarro puede ser un poco dramatizada, en efecto, el Banco Nacional de México no cerró sus puertas y logró dar “una prueba única de solidez, no sólo en la historia del país, sino aún en el exterior para hacer frente al retiro de depósitos.”²⁷⁸ Sin embargo, la institución se vio obligada a realizar una reestructuración interna.

Como lo mencionamos el capítulo anterior, a lo largo de la década de 1920, el Banco Nacional de México enfrentó una difícil situación al carecer de un personal capacitado y una escasez de capital financiero. Para solucionar el primer problema, el director del banco, Gastón Descombes propuso en 1926 instaurar los “visitadores de sucursales” para supervisar al personal de dichas oficinas. Sin embargo, a inicios de la década de 1930, para el Nacional ese proyecto no era sustentable, lo que fue causa de choque entre el director Agustín Legorreta, apoyado por el subdirector

²⁷⁷ Sánchez-Navarro, *Memorias de un viejo*, 1950, p. 303.

²⁷⁸ Nueva Ley Monetaria, 1932, México, en AHBANAMEX, *Memorias del Consejo de Administración*, p. 33.

Luis Legorreta, con Descombes.²⁷⁹ No es nuestra finalidad profundizar en ello; no obstante, este conflicto devino en la separación de Descombes de la dirección del banco, dejando la gestión completa de Agustín Legorreta al frente del Nacional de México.²⁸⁰ Esto permitió tener un proyecto encaminado a reconfigurar el camino del Nacional de México.

Además de lo anterior, la institución atravesó una difícil situación ya que el gobierno ordenó, a inicios de la década de 1930, reglamentar la liquidación de los antiguos bancos de emisión y hacerse cargo del pago de los billetes emitidos por dichas instituciones. Recordemos que el Nacional de México fue el principal banco de emisión porfiriano.

Durante la década de 1920, esta institución “había soportado ya fuertes pérdidas al aceptar disminuir de 77 a 40 millones de pesos el total de los adeudos del Gobierno, [cuyos pagos se fueron retrasando]. A esta situación se agregó la citada disposición de que los billetes del Banco, en lugar de prescribir a su favor, lo harían a favor del Gobierno, lo que para el banco significaba nuevas pérdidas”²⁸¹ Esta disposición gubernamental fue apoyada por las demás instituciones bancarias, por lo que el Nacional de México tuvo poco margen para negociar.²⁸²

Así, la reestructuración del sistema de sucursales iniciado a mediados de la década de 1920, la confrontación de dos proyectos distintos –por una parte el

²⁷⁹ Estudio sobre utilidades de mil novecientos treinta, comparadas con las de mil novecientos veintinueve, 26 de enero de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 91.

²⁸⁰ Tanto Descombes, director nombrado por los accionistas franceses del banco tras el movimiento revolucionario, como Legorreta, quien había ocupado el puesto tras la salida de José Simón antiguo director francés del banco, tenían el puesto de directores con las mismas funciones y facultades. Del Ángel, *BBVA Bancomer*, p. 24. Luis Anaya realiza un buen análisis sobre las circunstancias que orillaron a Gastón Descombes a renunciar a la dirección del Nacional. Véase Anaya, *Colapso y Reforma*, 2002, pp. 230-239; la salida de Descombes se menciona en Viaje del señor Director, 14 de octubre de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 14, p. 58; Valencia Islas, “El ascenso de Agustín”, 2015, pp. 185-228.

²⁸¹ Banco Nacional de México. Su Historia (1884-1984), México, 1994, en AHBANAMEX, Grupo Financiero Banamex-Accival, p. 69.

²⁸² Anaya menciona que con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público impuso a las instituciones bancarias modificaciones a los convenios de 1925. El Banco Nacional de México “reaccionó con gran descontento intentando organizar un bloque opositor. No tendría éxito porque los bancos acreedores tenían débitos diferenciados con el gobierno, e incluso, encontraban ventajas de estas nuevas disposiciones. Anaya, *La Gran Depresión*, 2015, p. 130.

encabezado por Legorreta y por otra la propuesta de Descombes-, sumado a la difícil situación que atravesó la institución a inicios de los años de 1930 derivado de la negativa del gobierno a pagar los billetes del Banco, obligaron a realizar una serie de modificaciones internas.

Uno de los cambios que se realizaron fue el reajuste de gastos del banco que consistió en cierre de sucursales, un recorte de trabajadores, reducción de sueldos y disminución en el monto de las jubilaciones.

En las sesiones del Consejo de Administración se expuso que algunas sucursales como Tampico, Tuxtla Gutiérrez o Villahermosa estaban muy lejanas y al no contar con los medios de comunicación necesarios, su supervisión se hacía muy costosa.²⁸³ En este sentido, se autorizó a la dirección del banco para realizar las medidas pertinentes con la finalidad de reducir gastos. Este cierre de sucursales implicó el despido de parte de su personal. Al respecto, la dirección determinó que se realizara un estudio sobre los trabajadores en esas oficinas para conservar el servicio de aquellos “buenos elementos” mientras que los “que no son necesarios o que no son deseables serán separados mediante la indemnización respectiva [tres meses de sueldo].”²⁸⁴

Las primeras oficinas en sufrir estos recortes fueron la Oficina Central y las sucursales de la Ciudad de México. Se reportó que, por ejemplo, en la sucursal “5 de mayo” de esa urbe, fueron separados diez empleados debido a la duplicidad de funciones, ya que se concentraron algunos servicios de esa sucursal con la Oficina Central como los de cobranzas y cartera.²⁸⁵ Para diciembre de 1931, el banco había separado a un total de 274 empleados pasando de 1187 trabajadores a principios de ese año a 913 empleados al inicio de 1932, lo que representa el 23 por ciento de la planta laboral, todos ellos con su respectiva indemnización.²⁸⁶ Lo anterior no fue suficiente, por ello el director de Personal, Salvador Ugarte propuso una reducción

²⁸³ Clausura de Sucursales, 11 de abril de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 150.

²⁸⁴ Programa futuro del Banco, 18 de abril 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 159.

²⁸⁵ Datos Estadísticos, 26 de agosto de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 14, p. 48.

²⁸⁶ Economías, 9 de diciembre de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 14, p. 105.

de sueldos de toda la planta laboral. Esta reducción se aplicó desde octubre de 1931. Esto fue comunicado un mes antes a los trabajadores para que tomaran sus previsiones. La disminución del salario fue proporcional al monto que percibían. De esta manera, los sueldos hasta de \$125 estuvieron libres de una rebaja. Los salarios a partir de \$126 a \$199 sufrieron un descenso de 5 por ciento; de \$200 a \$299, 7.5 por ciento; \$300 a \$499, 10 por ciento; \$500 a \$599, 12.5 por ciento; \$600 a \$749, 15 por ciento; \$750 a \$999, 17.5 por ciento; de \$1000 en adelante, el 20 por ciento. La dirección especificó que se pondría especial atención en que al aplicar este reajuste el “sueldo que antes era mayor que otro no quede ahora menor que el que antes era más reducido” para evitar inconformidades con el personal.²⁸⁷

Si bien, el reajuste de personal afectó directamente a los trabajadores del Banco Nacional de México, no se presentaron movilizaciones o protestas que pusieran en peligro la actividades de la institución. Sin embargo, existieron inconformidades por parte de algunos empleados. Por ejemplo, tras su separación del banco, Antonio Salaroli recibió su indemnización en plata de acuerdo con la nueva ley monetaria. Sin embargo, el trabajador no lo aceptó argumentando que sus remuneraciones se hacían en base oro por lo que solicitó que se respetara su contrato hasta el final o se le indemnizara completamente en ese metal. El banco le ofreció pagarle el cincuenta por ciento en oro y el resto en plata pero no aceptó.²⁸⁸ El Consejo de Administración aclaró que Salaroli hizo hincapié de su deseo en resolver la situación con el propio banco y evitar acudir a las instancias judiciales aunque no dejaría de asesorarse por abogados en el tema. La dirección de la institución determinó, después de algunas conversaciones con el trabajador y de estudiar la cantidad que legalmente tendría derecho a reclamar, pagarle \$22 000 plata y rescindir su contrato.²⁸⁹ Esto muestra la existencia de conflictos laborales en el Nacional de México pero estos eran neutralizados por la dirección general gracias a los vínculos de confianza y control que se ejercía sobre el personal, sobre ello

²⁸⁷ Personal. Sueldos, 2 de septiembre de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 14, p. 55.

²⁸⁸ Antonio Salaroli, 30 de septiembre de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 14, p. 71.

²⁸⁹ Personal. Antonio Salaroli, 30 de septiembre de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 14, p. 85.

hablaremos más adelante.

Estas modificaciones también afectaron al monto de las jubilaciones. No sabemos con exactitud cuáles fueron los mecanismos para determinar los nuevos montos. Sin embargo, es probable que, al ser el propio Consejo de Administración el órgano que determinaba dichas percepciones, el reajuste haya sido determinado de manera unilateral. José Mestre, quien fue contador de la Oficina Central y gozaba de una pensión de \$700, no estuvo de acuerdo con que fuera disminuida a \$350 y amenazó al Consejo de Administración con entablar una demanda en su contra.²⁹⁰ El Consejo de Administración analizó su caso y, al contar el empleado con algunos bienes inmuebles, no accedió a incrementar su pensión.²⁹¹

En otro caso, Dolores B. Viuda de Mijares, pidió que se reconsiderara la reducción de la jubilación de su esposo Don Francisco Mijares antiguo cajero general de la institución, de \$500 mensuales a \$350 ya que se encontraba enferma. Se acordó darle una indemnización de \$450 al mes.²⁹²

Por otra parte, el Banco Nacional de México adquirió las sucursales de Toluca, Oaxaca, Cuernavaca²⁹³, Tapachula, Nuevo Laredo, Saltillo, Navojoa, Veracruz, Aguascalientes, Villahermosa, Puebla²⁹⁴ y San Luis Potosí.²⁹⁵

En las negociaciones para el traspaso de dichas oficinas, el Banco de México pidió al Nacional de México que pagara la indemnización de los empleados despedidos en las sucursales clausuradas. Para el Consejo de Administración, eso ayudaría para tener una buena impresión entre el gobierno, el Banco, los empleados y el público.²⁹⁶

²⁹⁰ Pensiones y jubilaciones. José Mestre, 8 de abril de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 122.

²⁹¹ No se tiene conocimiento si el empleado entabló la demanda antes referida. Jubilaciones y pensiones. José Mestre, 22 de abril de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 137.

²⁹² Pensiones y jubilaciones, 15 de abril de 1931, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 13, p. 129.

²⁹³ Sucursales del Banco de México, 20 de julio de 1932, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 15, p. 50.

²⁹⁴ Sucursales del Banco de México, 17 de agosto de 1932, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 15, p. 59.

²⁹⁵ Sucursal del Banco de México en San Luis Potosí, 13 de septiembre de 1933, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 16, p. 7.

²⁹⁶ Sucursales del Banco de México, 6 de julio de 1932, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 15, p. 44.

Las negociaciones consideraron pagar el cincuenta por ciento de las indemnizaciones o abonar un porcentaje a los depósitos que no traspasará el Banco de México.²⁹⁷ No conocemos si el Nacional de México tuvo participación en la indemnización de los trabajadores pero se resolvió “que por lo que respecta al personal, se tomaría solamente aquel que fuera necesario para atender el aumento del volumen de operaciones escogiendo los mejores elementos con que cuente la sucursal de que se trate.”²⁹⁸

De esta manera, la reestructuración del Banco Nacional de México afectó a su planta laboral al reducir el número de trabajadores y su nivel salarial. Sin embargo, estos ajustes permitieron una mayor estabilidad financiera de la institución. Es preciso señalar que no se presentaron movilizaciones por parte de los empleados que pusieran en riesgo las actividades del propio banco tras estas acciones.

Por otro lado, en el surgimiento de nuevas instituciones bancarias producto de la mayor regulación que trajo consigo la Ley de Instituciones de Crédito de 1932, destaca la fundación del Banco de Comercio que se consolidaría como uno de los bancos más importantes del país durante el siglo xx.²⁹⁹ El Banco de Comercio fue fundado el primero de septiembre de 1932 como un banco de depósito y descuento de capital mexicano. Tras la salida de Gastón Descombes del Nacional de México, un grupo de accionistas y directores se separaron de la institución. Entre ellos se encontraba el director de Personal, Salvador Ugarte y un consejero, Liberto Senderos.³⁰⁰ “Con la experiencia adquirida y exhortado por Raúl Baillères y Liberto Senderos, quienes serían sus futuros socios, Salvador Ugarte se separó del Banco Nacional de México para tomar su propio camino como banquero”³⁰¹ y así establecer el Banco de Comercio. Una de las principales características de la nueva institución fue su modelo de negocios que buscó tener una clientela amplia y abierta, dar una mayor oferta de servicios financieros y un rápido crecimiento tanto en

²⁹⁷ Sucursales del Banco de México, 20 de julio de 1932, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 15, p. 50.

²⁹⁸ Banco de México, 15 de junio de 1932, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 15, p. 35.

²⁹⁹ “La internacionalización de BBVA”, 2009. p. 511.

³⁰⁰ *Ibid.*, p. 512.

³⁰¹ Del Ángel, *BBVA Bancomer*, 2007, p. 24.

volumen como en cobertura. Para ello, estableció un sistema de filiales o bancos afiliados en todo el país, el cual inició inmediatamente después de su fundación.

Este sistema, tomado de la banca europea, consistió en formar bancos filiales donde el Banco de Comercio tuviera una participación accionaria y la dirección técnica con la participación de empresarios locales. “El nombre que se les daría Banco Mercantil de... seguido de la plaza de que se tratara, se pensó para evitar contagio de riesgos con Banco de Comercio, ya que el sistema era bastante innovador, y en aquellos años se consideraba imperante evitar una quiebra bancaria.”³⁰²

Desgraciadamente, no se cuenta con mucha información que nos hable de la conformación de su planta laboral o las políticas laborales en el sistema de Bancos de Comercio. Sobre esto, Gustavo del Ángel menciona que, durante sus primeros años de operación, al banco se le hacían muchas bromas y una de ellas era llamarle entre los socios “el banco del salario mínimo”, “ya que la nómina era de 4 446.00 pesos mensuales, lo cual incluía los 750 pesos del director y los 300 del contador Aníbal de Iturbide.”³⁰³ El mismo presidente del Consejo de Administración, Manuel Gómez Morín, lo denominó como el “Banco de los treinta” porque prestaba treinta pesos, a treinta días, con treinta firmas.³⁰⁴

En una entrevista, Gómez Morín describió la manera en que se realizaron las primeras operaciones del Banco de Comercio. Mencionó que

Los sueldos del personal, incluyendo al personal de dirección, durante los primeros tiempos del Banco de Comercio, eran seguramente los sueldos más bajos de toda la República y durante los primeros tiempos un aumento de diez pesos mensuales a un cajero de ventanilla requería todo un arduo trabajo de ajustes por que alteraba la proporción en toda la escala de remuneraciones, [desde el] portero al Director.

El personal estuvo constituido, en su mayoría, por jóvenes. Muchos pensaron que esa selección era sólo debido a razones de ahorro en sueldos. El director estimulaba esa versión con peculiar socarronería que le permitió formar uno de los mejores y más ágiles equipos de trabajo.

³⁰² *Ibid.*, p. 37.

³⁰³ *Ibid.*, p. 32.

³⁰⁴ Del Ángel, *BBVA Bancomer*, 2007, p. 32; Aníbal de Iturbide, Manuel Gómez Morín, 27 de agosto de 1957, México, en AHMGM, Personal, Correspondencia particular, Salvador Ugarte, Manuel Gómez Morín, exp. 1011.

El Banco nació en una de las épocas de mayor estrechez económica de México. Su director, por talento y por idiosincrasia, supo acomodarse a esa estrechez en un desconfiado optimismo. Y el personal y la clientela tuvieron fe que no resultó infundada.³⁰⁵

De esta manera, podemos deducir que la planta laboral bancaria al iniciar operaciones el Banco de Comercio fue integrada por personas con alguna trayectoria laboral en el sistema bancario mas no gozaron de un salario comparable al de otros bancos con mayor trayectoria o solidez. Sin embargo, podemos sostener que el Banco de Comercio emergió en un sistema bancario con una mayor institucionalización; es decir, mejores normas, como la Ley de Instituciones de Crédito, que regularan a los bancos por lo que no enfrentó las dificultades de principios de los años de 1930.

Así, el inicio de la década de 1930 fue difícil en general para los trabajadores bancarios. En las principales instituciones bancarias se realizaron recortes de personal, sus salarios se vieron disminuidos o las jubilaciones que algunos gozaban fueron reducidas. Además, no se contaba con un reglamento en específico que le diera certidumbre a las relaciones laborales. Empero, no se presentaron manifestaciones o desacuerdos en su planta laboral que pusiera en riesgo las actividades bancarias. Esto se debió a una estrategia empresarial particular en la que se incentivó la pertenencia a la empresa. Sobre el “paternalismo bancario” hablaremos a continuación.

2.2 PATERNALISMO BANCARIO: LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES HACIA EL TRABAJADOR DEL SISTEMA BANCARIO

Para comprender de mejor manera las relaciones entre los banqueros y su planta laboral debemos tener presentes las estrategias empresariales que se emplearon en las instituciones bancarias. Sostenemos que en el sistema bancario existió una política laboral encaminada a forjar una cooperación del trabajador por medio del otorgamiento de beneficios laborales, influido por las estrechas relaciones entre estos dos actores, a lo que denominamos “paternalismo bancario”. En este apartado

³⁰⁵ Aníbal de Iturbide, Manuel Gómez Morín, 27 de agosto de 1957, México, en AHMGM, Personal, Correspondencia particular, Salvador Ugarte, Manuel Gómez Morín, exp. 1011.

se analizará la manera en que esta estrategia de trabajo ayudó a que, por una parte, el trabajador disfrutara de mejores condiciones de trabajo; por otra, el empresario logró controlar, en gran medida, los intentos de organización colectiva de su planta laboral.

El paternalismo se ha abordado desde varias perspectivas.³⁰⁶ Una de ellas es el análisis en las interacciones imperantes en el ámbito rural. La historiografía ha estudiado las formas de vinculación entre los hacendados y los peones en las haciendas mexicanas durante el Porfiriato en donde se hace referencia a un paternalismo de los primeros hacia los segundos.

Herbert J. Nickel critica los trabajos que exponen cierta esclavitud, endeudamiento y las deplorables condiciones laborales de las que eran objeto los peones en las haciendas mexicanas durante el régimen de Porfirio Díaz. El autor sostiene que la mayoría de los trabajadores no eran afectados de tal manera. Debido a que “no se vieron confrontados por una crisis dramática de subsistencia, no tomaron parte en acciones de protesta y rebeliones.”³⁰⁷ Partiendo del modelo de economía moral expuesto por Scott,³⁰⁸ Nickel menciona que el aseguramiento del trabajo de los peones en las haciendas se atribuía al endeudamiento, violencia física

³⁰⁶ El paternalismo se ha estudiado desde múltiples aristas. Desde un aspecto individual, Joel Feinberg sostiene que el principio de este concepto justifica la coerción estatal para proteger a los individuos de un probable daño o, en su caso, guiarlos, les guste o no, hacia su propio bien. Por su parte, Gerald Dworkin afirma que el paternalismo es la interferencia en la libertad de acción de una persona, justificada por razones que hacen referencia exclusivamente a la felicidad, necesidades o intereses de la persona coaccionada. Donald H. Regan argumenta que la dificultad del paternalismo recae en tres puntos. En primer lugar, se encuentra la complejidad de lo que entendemos como libertad, es decir, el rango de elección racional y efectiva sobre dos o más opciones; en segundo, el conflicto entre la libertad de elección y la felicidad; por último, la discrepancia entre lo ideal y lo real. El autor sostiene que el análisis del paternalismo no puede centrarse solo en uno de los puntos anteriores. Así, cuestiona la justificación del paternalismo cuando éste recae en la carencia de información por parte del individuo coaccionado. Si bien es necesario tenerlas presentes, estas propuestas limitan el análisis de un grupo social, por lo que para son poco funcionales para nuestra investigación. Véase Feinberg, “Legal Paternalism”, 1983; Dworkin, “Paternalism”, 1983; Regan, “Paternalism, Freedom”, 1983, p. 115.

³⁰⁷ Nickel, “Elementos de la economía”, 1989, p. 19.

³⁰⁸ Nickel, “Elementos de la economía”, 1989, p. 23. El autor menciona que este modelo parte del supuesto de que “en los pueblos campesinos prevalece la convicción de que cada uno tiene un derecho general inveterado a la garantía de su subsistencia. Se espera con ello que los riesgos de sobrevivencia de los campesinos sean repartidos entre el resto de los miembros de la comunidad rural; de que la subsistencia sea garantizada; de que los pequeños arrendatarios o trabajadores agrícolas reciban en consecuencia una ayuda análoga por parte de los terratenientes, de los arrendatarios o del gobierno.” El autor sostiene que este planteamiento puede ser útil para analizar el caso de las haciendas mexicanas. Véase Scott, *The moral economy*, 1976.

y una “variante informal de la esclavitud.”³⁰⁹ Sin embargo, afirma que esto no se puede generalizar ya que los hacendados veían en las altas deudas el resultado de las exigencias a sus trabajadores. Complementa el argumento aseverando que para tener de forma permanente a su disposición la fuerza de trabajo, los hacendados debían ofrecer “contraprestaciones y aceptar solicitudes de crédito, que pudieran ser percibidas por los trabajadores como garantías de subsistencia.”³¹⁰

El abasto por debajo de los precios del mercado, de raciones de víveres, en especial de maíz, carne, frijol y haba; regalos de víveres por días festivos; provisión de viviendas, agua potable y la ampliación del abasto de maíz a precio preferencial en caso de mala cosecha eran algunas de las “contraprestaciones” que el autor describe como beneficios hacia sus peones. Además, el pago por parte del hacendado de la fiesta del patronazgo, la concesión de anticipos en los días festivos y el fomento de los santos en la capilla de la hacienda, facilitaban una identificación con la misma.³¹¹

Nikel señala que probablemente la mayoría de los hacendados “se aferraban a la tradición del reclutamiento, de la remuneración y de las prestaciones complementarias [como los gastos de asistencia médica] de tipo paternalista bien sea por su mentalidad conservadora, o bien porque consideraban [al sistema paternalista] al final de cuentas como lucrativo.”³¹² No obstante, sostiene que al no contar con suficiente información se corre el riesgo de tener una actitud de omnipresente generosidad por parte de los hacendados, lo cual es muy dudoso. Así, este tipo de remuneraciones “solamente garantizaba la sobrevivencia, pero no implicaba la garantía de una remuneración generalmente aceptada como ‘justa’ o ‘adecuada’”.³¹³

En un caso particular, Ricardo Rendón analiza los elementos paternalistas que se pueden rastrear en las haciendas de Mazaquiahac y El Rosario en Tlaxcala. Rendón explica que durante el siglo XIX, los constantes conflictos bélicos provocaron

³⁰⁹ El autor hace referencia a la historiografía posrevolucionaria y, en particular, a los trabajos del periodista norteamericano John Turner. Nickel, “Elementos de la economía”, 1989, p. 16.

³¹⁰ Nickel, “Elementos de la economía”, 1989, p. 33.

³¹¹ *Ibid.*, p. 35.

³¹² *Ibid.*, p. 40.

³¹³ *Ibid.*, p. 56.

afectaciones a las haciendas de la región. Los hacendados, según Rendón, tomaron medidas particulares para proteger su mano de obra y producción. Así, por ejemplo, los peones fueron defendidos por el patrón para no ser llevados en la leva o de un sobre endeudamiento con la misma hacienda.³¹⁴

Terminando la inestabilidad política algunas de estas prestaciones prevalecieron, convirtiéndose en una costumbre asumida por ambos actores. Rendón menciona que

La concesión ordinaria y extraordinaria de tales prestaciones respondía a una doble motivación del hacendado: una de tipo práctico-económico y otra de orden moral. Sea por una u otra razón, es clara la inclinación del dueño por garantizar la subsistencia de los trabajadores, retener la mano de obra necesaria y mostrar su derecho y capacidad para sancionar la conducta paternalista, el hacendado recibía gratitud y lealtad de sus trabajadores, quedando establecido o reforzado un pacto más o menos explícito de intercambio de bienes y servicios.³¹⁵

Por ejemplo, en ambas haciendas normalmente el patrón otorgaba una gratificación de fin de año en especie o en efectivo para sus peones. Sin embargo, cuando la producción no era abundante o “simplemente por motivos morales de premio-castigo”, las gratificaciones solo las recibían ciertos trabajadores; es decir, quedaba a consideración del administrador este tipo de remuneraciones.³¹⁶

Por su parte, Marisa Pérez hace un análisis sobre los servicios médicos ofrecidos entre 1897 y 1902 en la hacienda pulquera de San Bartolomé de los Tepetates, en el estado de Hidalgo. Pérez sostiene que los hacendados tenían como “obligación moral” satisfacer los servicios de salud a su personal.³¹⁷

La autora analiza cuáles eran las enfermedades tratadas y los costos de los servicios médicos para los empleados de la hacienda. De esta manera explica las garantías ofrecidas por el hacendado para satisfacer las necesidades básicas de

³¹⁴ Sobre el endeudamiento, el autor señala que éstos no fueron tan extremos como para que los trabajadores tuvieran una deuda que tuviera ser pagada por varias de sus generaciones. Rendón Garcini, “Aportación al estudio”, 1989, p. 69.

³¹⁵ *Ibid.*, p. 70.

³¹⁶ *Ibid.*, p. 82.

³¹⁷ Partiendo de la “economía moral”, la autora señala que los servicios médicos pueden ser considerados como elementos de garantía de subsistencia en el sentido de Scott. Pérez Domínguez, “Los servicios médicos”, 1989, p. 94.

sus trabajadores y así asegurar la mano de obra necesaria.³¹⁸ En su trabajo, Pérez señala que la calidad del servicio médico era precaria, limitándose a cubrir las necesidades inmediatas de los trabajadores. En los estados contables aparecen préstamos para acudir a médicos en otros lugares fuera de la hacienda por lo que no es extraño imaginar que la atención médica mayor no se ofrecía en su interior. Así, la autora sostiene que el servicio médico en la hacienda de San Bartolomé de los Tepetates es muestra de una “garantía social a cambio de lealtad y servicios al patrón, cómo una forma de satisfacerles una necesidad ‘humanitaria’, básica, creándoles un sentimiento de seguridad en cuanto a salud se refiere.”³¹⁹

De esta manera, podemos mencionar que el concepto de paternalismo ha sido ocupado para analizar la interacción existente entre los hacendados porfirianos y sus peones. Estos estudios muestran cómo los hacendados tuvieron que acceder a otorgar ventajas hacia sus trabajadores para asegurar la mano de obra. Podríamos notar cierta “obligación moral” de los hacendados quienes procuraban el “bienestar” del peón quien a cambio otorgaba su mano de obra y lealtad.

Sin embargo, para fines de esta investigación es imprescindible visualizar tratos paternalistas en otros sectores económicos con el fin de tener un punto de comparación con el personal bancario postrevolucionario. Los estudios anteriormente señalados muestran las relaciones de trabajo en el sector rural por lo que resulta difícil hacer una comparación con la experiencia vivida en el ámbito urbano. Podríamos concluir que el paternalismo vivido en las haciendas porfirianas se centraba en cubrir, por parte del hacendado, las necesidades primarias de los campesinos. Sin embargo, las relaciones obrero-patronales poseyeron diferentes conexiones, en ellas podemos encontrar vínculos pertinentes para el análisis del caso bancario.

Debido a la particularidad en los diferentes casos donde se implementaron estas prácticas paternalistas, resulta difícil encontrar una definición precisa sobre el particular. Sin embargo, coincidimos con la definición ocupada por Alemany, tomada

³¹⁸ *Ibid.*, p. 93.

³¹⁹ *Ibid.*, p. 106.

de la *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*, quien define al paternalismo como:

[...] la prestación de diversos servicios, con arreglo a las costumbres locales: protección económica y garantías relativas al pago de los gastos de asistencia médica del trabajador y su familia; servicios y suministros básicos, como vestido y alimentación; continuación de la nómina en periodos de recesión; vivienda; servicios religiosos; subsidios salariales, según el número de hijos o la antigüedad en el empleo³²⁰

El autor menciona que el término paternalismo comenzó a utilizarse para referirse a las prácticas sociales efectuadas por los patronos en relación con sus trabajadores y su apogeo se presentó a finales del siglo XIX. Estas se caracterizaron por la responsabilidad de los primeros para la mejora de las condiciones de vida de los obreros. Estas políticas, según Alemany, sobrepasaron el cumplimiento de las condiciones contractuales en materia de salario y condiciones de trabajo.

Un ejemplo de ello, es el estudio realizado por Anna Aubanell sobre las condiciones laborales de los obreros de las eléctricas de Madrid en el periodo de entre guerras mundiales. La autora propone el término de “bienestar industrial” para referirse a las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas eléctricas madrileñas. Según Aubanell, las empresas eléctricas buscaron reproducir, a través de relaciones laborales ventajosas, una imagen de comunidad-familia dentro de las compañías y, con ello, un mayor control social de su planta laboral. “Al potenciar las relaciones personales y familiares se intentaba a su vez limitar las relaciones que pudieran entablarse a través de instituciones ‘ajenas’ a la empresa, como los sindicatos [...] El objetivo era frenar las huelgas, mucho más difíciles de sostener cuando [parte de] los miembros activos de la familia trabajaban en la misma empresa.”³²¹

³²⁰ Alemany García, “El concepto y la justificación”, 2005, p. 12.

³²¹ Algunas de estas prestaciones eran: el disfrute de un mínimo de diez días de vacaciones pagadas; el descuento en las tarifas eléctricas; las escuelas y bibliotecas; la asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria gratuitas a cambio de una cuota menor a la de instituciones semejantes pues las empresas cubrían una parte importante de los gastos, entre otras. Según la autora, “si tenemos en cuenta todas estas prestaciones, los trabajadores de las empresas eléctricas de Madrid tenían unas condiciones de vida excepcionalmente buenas, eran la élite de la clase obrera.” Aubanell Jubany, “La élite de la clase”, 2002.

Ángela Vergara señala que durante el siglo XIX, surgió en América Latina la imagen del empresario benevolente y autoritario el cual buscaba proteger a su “familia” subordinada de empleados pero durante las primeras décadas del siglo XX ese patrón fue sustituido por el Estado. De esta manera los “beneficios” que otorgaban las empresas dejaron de ser “premios” otorgados por el empresario para convertirse en una serie de “prestaciones” laborales que se sumaron al salario asignado al trabajador, lo que la autora señala como “paternalismo industrial.” Vergara menciona que

A través de la implementación de un complejo sistema paternalista [como por ejemplo la construcción de barrios obreros o ciudades empresas (*company towns*)] se buscaba crear sistemas más eficientes de reclutamiento laboral, disminuir el ausentismo, reforzar vínculos de lealtad, capacitar a los trabajadores y, en última instancia, aumentar la productividad. Estas prácticas jugaron un papel esencial en la configuración de las relaciones e identidades sociales, laborales y políticas de importantes e influyentes sectores de la clase obrera latinoamericana.³²²

En este sentido, la autora señala que, durante las primeras décadas del siglo XX, los empresarios comenzaron por emplear una serie de estrategias encaminadas a reorganizar las prácticas de control laboral para hacer frente a las exigencias sociales de la época: el llamado paternalismo industrial (*welfare capitalism*) o trabajo bienestar (*welfare work*).

La autora destaca a la empresa automotriz Ford como una de las primeras empresas con este sistema benefactor que desarrolló un sistema de beneficios e incentivos para su personal, los cuales no sólo se limitaban a su personal sino también tocaban la vida familiar y privada de su planta laboral. Para Ford, menciona Vergara, este sistema le permitió una expansión industrial ya que “no sólo consolidaría una mano de obra eficiente y moderna, sino que además aumentaría el poder adquisitivo de los propios trabajadores quienes se convertirían en consumidores de la creciente oferta de productos industriales.”³²³

³²² Vergara, “Paternalismo industrial”, 2013, p. 114.

³²³ *Ibid.*, p. 119.

Por su parte, William Leuchtenburg menciona que al inicio del siglo XX los empresarios construyeron fábricas limpias, iluminadas y con dispositivos de seguridad para prevenir lesiones; se instalaron cafeterías y se formaron clubes deportivos. “La Hammermill Paper Company vendió a sus empleados gasolina a tasa reducida, Bamberger and Co. proporcionó servicios legales gratuitos y Bausch and Lomb estableció clínicas oftalmológicas y dentales para sus trabajadores.” Añade que, en parte para evitar la sindicalización, “los empleadores sustituyeron a los capataces con hombres capacitados y sindicatos que favorecían a las compañías.”³²⁴

Jean-François Bergier indica que, en un primer momento, este paternalismo de los empresarios fue producto de la creencia de que un empleador considerado con su planta laboral sería recompensado con un mejor trabajo y la buena voluntad de sus trabajadores. Sin embargo, al finalizar el siglo XIX, este paternalismo era de naturaleza defensiva. “Su objetivo era desviar a los obreros de las tentaciones políticas que se les ofrecía por las varias formas de movimiento obrero o socialismo.”³²⁵

Concordamos en mencionar que con la implementación de este tipo de relaciones laborales se creó un límite difuso entre lo laboral y la vida familiar y social, “nunca estaba totalmente claro dónde empezaba o terminaba el ámbito de la empresa o cuáles eran los límites entre lo laboral y lo estrictamente privado.”³²⁶

Vergara señala que “el paternalismo industrial buscó controlar, no empoderar al trabajador, y aunque algunos trabajadores en algún momento fueron cooptados por las relaciones y beneficios paternalistas, eventualmente el sistema tendió a ser resentido y cuestionado.”³²⁷

En este sentido, Macario Alemany describe el origen de este tipo de prácticas que coincide en denominar como “paternalismo industrial”. En el contexto europeo,

³²⁴ Leuchtenburg, *The Perils*, 1973, p. 201.

³²⁵ Bergier, *The Industrial*, 1971, p. 43.

³²⁶ Vergara, “Paternalismo industrial”, 2013, p. 120.

³²⁷ *Ibid.*, p. 127. La autora menciona que “el paternalismo industrial en América Latina no surgió necesariamente en oposición al Estado, como en el caso de los Estados Unidos; sino, por el contrario, muchas veces complementó los servicios públicos y mantuvo una estrecha relación con las instituciones del Estado.”

el autor distingue dos momentos en la consolidación de este tipo de prácticas. “Un primer paternalismo movido fundamentalmente por consideraciones prácticas y disfrazado toscamente de filantropía y una posterior ideología (y práctica) paternalista de mayor calado teórico, con la elevada aspiración de situarse como alternativa tanto a los movimientos revolucionarios de izquierdas como al liberalismo de *laissez faire*.”³²⁸

En su primer etapa, el paternalismo industrial, menciona Alemany, buscó el reclutamiento y estabilización de la mano de obra, el disciplinamiento productivo de la misma y el alejamiento de la planta laboral de su autoorganización. Además, este paternalismo tuvo una función ideológica “por cuanto enmascaró la dominación bajo la forma de intención benevolente, humanizadora o, incluso, bajo la forma del cumplimiento de un deber social que nacía de la superioridad de los ricos sobre los pobres.”³²⁹

No obstante, al finalizar el siglo XIX, el paternalismo se convirtió en una verdadera alternativa frente a la creciente expansión del socialismo. El autor sostiene que el punto medular de la ideología del paternalismo frente a esta corriente en las relaciones obrero-patronales radicaba en su negación de una visión conflictualista de la sociedad, “y en particular de las relaciones de producción, proponiendo en su lugar un modelo de relaciones caracterizadas por este firme ‘sentimiento de intereses y deberes recíprocos.’”³³⁰

En esta segunda etapa, se debe destacar la participación de los ideólogos católicos quienes influyeron con sus pensamientos teóricos a las prácticas paternalistas como un camino para contrarrestar la propagación de las ideas socialistas y de la “izquierda revolucionaria”, y lograr “la paz social compatible con el capitalismo.”³³¹

³²⁸ Alemany García, “El concepto y la justificación”, 2005, p. 15.

³²⁹ *Ibid.*, p. 16.

³³⁰ *Ibid.*, p. 17.

³³¹ *Ibid.*, p. 16. Alemany señala que el paternalismo industrial se ha relacionado con los “valores cristianos” o sencillamente con los “valores tradicionales” entre los que se encuentra la religión. El autor destaca los aportes teóricos realizados por Frédéric Le Play y otros autores católicos para el caso francés.

En España, por ejemplo, destaca la participación de Severino Aznar Embid - sociólogo y académico español- quien basó su ideología en la encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII. Para Alemany, el catolicismo social, del cual Aznar era partidario, fue una corriente minoritaria en el primer tercio del siglo XX en España, a diferencia de las experiencias en otros países europeos. Su idea principal era “no aceptar a todas las desigualdades como ‘naturales’, lo cual no [...] los acercaba al ideal socialista de la igualdad [pero sí defendían] la función social de la propiedad e, incluso, la legitimidad de su expropiación por razones de interés público.”³³²

Es importante resaltar la influencia que tuvo el catolicismo social en el paternalismo, en especial con la encíclica *Rerum Novarum* de 1891. Como fue mencionado anteriormente, el Papa León XIII emitió este comunicado donde abordó la postura de la Iglesia católica en la problemática que enfrentaban los obreros y el capital. El documento pontificio hizo explícita la necesidad de la participación de la Iglesia en los asuntos sociales. El discurso se centró en las carencias de la clase obrera, en “un contexto en el que el modelo económico liberal había empobrecido a un sector muy amplio de la sociedad.”³³³

En su encíclica, León XIII consideró al socialismo como un camino erróneo para la solución de este conflicto. Se mencionó que esta ideología trataba de acabar con la propiedad privada al distribuir por igual las riquezas a todos los ciudadanos favoreciendo al Estado. Para la Iglesia católica, la propuesta del socialismo era “tan inadecuada [...] que incluso llega a perjudicar a las propias clases obreras, [es] sumamente injusta, pues ejerce violencia contra los legítimos poseedores, altera la misión de la república y agita fundamentalmente a las naciones.”³³⁴ Para la jerarquía católica, la solución de este conflicto recaía en la participación del propio Estado, en una función conciliadora entre todas las clases sociales, y de los actores involucrados: obreros y patrones.

El documento pontificio señalaba que “ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital”, lo que producía un equilibrio entre ambos actores

³³² *Ibid.*, p. 23.

³³³ Aguirre, *¿Una historia compartida?*, 2008, p. 21.

³³⁴ León XIII, *Rerum Novarum*, 1965, p. 9.

y, por el contrario, su enfrentamiento engendraría un “bárbaro salvajismo”.³³⁵ Por ello, el Papa pidió a los obreros, por una parte, que en ninguna forma se dañara al capital, cumplir íntegramente lo que se haya estipulado sobre el trabajo, no ofender a los patrones y abstenerse de utilizar la vía de la violencia para defender sus derechos o promover sediciones.³³⁶ Por otra, a los patrones, el pontífice les demandó no considerar a sus subordinados como esclavos. Les exigió no perjudicar los intereses de los proletarios con violencia, engaños ni usura. Respetar la “dignidad de la persona [ya que] los trabajos remunerados, no son vergonzosos para el hombre, sino de mucha honra, en cuanto dan honesta posibilidad de ganarse la vida.”³³⁷

La encíclica explicitó que el trabajo pesado o largo y un salario insuficiente daba como resultado que los obreros recurrieran a la huelga como una vía para alcanzar mejores condiciones de trabajo. Para la curia católica, ese medio era un mal que perjudicaba no solo a patronos y a los propios obreros, sino también al comercio. Esto provocaba violencia y conflicto que ponían en riesgo la tranquilidad pública. La solución “más eficaz y saludable es anticiparse con la autoridad de las leyes e impedir que pueda brotar el mal, removiendo a tiempo las causas de donde parezca que habría de surgir el conflicto entre patronos y obreros.”³³⁸

Así, la Iglesia católica dio su postura al conflicto entre empresarios y trabajadores, el papel que debía jugar el Estado en dicha confrontación y las vías para su solución. Con ello, justificó su participación en los asuntos sociales. Esto fue aprovechado por algunos creyentes que, a través del sindicalismo católico, buscaron “una alternativa para mejorar las condiciones de vida del trabajador y, así, resolver el problema social.”³³⁹

La llegada de las ideas de la *Rerum Novarum* a México tuvieron una gran difusión aunque la Episcopado mostró cautela en la aplicación de sus ideas. Ceballos menciona que, a pesar de su propaganda, la encíclica en el católico

³³⁵ *Ibid.*, p. 23.

³³⁶ *Ibid.*, p. 24.

³³⁷ *Ibid.*, p. 25.

³³⁸ *Ibid.*, p. 47.

³³⁹ Aguirre, *¿Una historia compartida?*, 2008, p. 21.

mexicano tuvo pocas consecuencias prácticas ya que no se comprendió el alcance ni la magnitud del documento lo que le dio un tono “apologético” entre los católicos mexicanos. “Los católicos se encontraron entonces entre dos evidencias, una que no podían negar puesto que venía del Papa, y otra que tampoco podían fustigar ampliamente ya que no se detectaba en el país. Sin embargo, sí fustigaron al liberalismo puesto que éste era para ellos el único causante de la cuestión social, y en último, el responsable del socialismo.”³⁴⁰ Esto justifica que durante la primera década después de su publicación, la movilización producida por esta encíclica haya sido poco visible, aislada y realizada como excepción. El autor menciona que para el clero mexicano “la encíclica *Rerum Novarum* [...] estuvo encajonada durante mucho tiempo.”³⁴¹ Sin embargo, es probable que sus ideas hayan prevalecido entre los laicos y, en especial, en los empresarios católicos, influyendo en influido en sus relaciones laborales.

Podemos asegurar que los empresarios mexicanos no quedaron al margen en la aplicación de estrategias paternalistas en sus industrias. Collado menciona que al inicio de la década de 1920 existió una “cultura paternalista autoritaria” en la relación obrero-patronal. Los empresarios otorgaban seguridad social a sus trabajadores para garantizar una mano de obra sana y productiva, mas no como una obligación sino como un “deber moral” que se daba voluntariamente a su personal. “Ellos se sentían responsables del bienestar material de sus trabajadores y estaban acostumbrados a otorgarles beneficios como si fueran dádivas, concesiones graciosas que extendían en el momento que les placía, sin responder a presiones, ni mucho menos a obligaciones nacidas del derecho.”³⁴²

La autora sostiene que los patrones asumieron la responsabilidad de la educación formal y técnica de los obreros a su cargo, lo que seguramente ayudó a la productividad de la empresa, y también en el ámbito privado al darles educación

³⁴⁰ Ceballos, *El catolicismo social*, 1991, p. 62.

³⁴¹ *Ibid.*, p. 66. Ceballos menciona que el poco conocimiento de la encíclica se le puede atribuir al estancamiento de la organización obrera nacional, la posición de la jerarquía católica en no difundir dicho documento en un contexto de reconciliación con el Estado mexicano. A pesar de ello, los militantes jóvenes, clérigos y seculares, fueron los que asimilaron estas ideas y las propusieron como una alternativa social.

³⁴² Collado, *Empresarios y políticos*, 1996, p. 316.

moral y disciplinarlos. “Desde su óptica, ellos eran responsables de inculcar a los obreros el amor al trabajo, la limpieza, la diligencia, el respeto a las jerarquías, la abstinencia de alcohol, el ahorro, la vida sexual ‘moderada y reglamentada’. Si lo lograban, no sólo estarían cumpliendo con la función social a la que se sentían llamados, sino a la formación de una clase obrera más disciplinada y, por ende, más productiva.”³⁴³ Sin embargo, la constitución de sindicatos como mediadores entre trabajadores y patrones, además de la intervención del Estado en el ámbito laboral fueron deteriorando este paternalismo. Los empresarios tuvieron que aceptar la reglamentación de las relaciones obrero-patronales dejando atrás las costumbres paternalistas.

El sector industrial de Monterrey también implementó prácticas paternalistas. Alex Saragoza analiza la conformación social de la élite regiomontana a finales del siglo XIX. El autor describe la relación existente entre este grupo empresarial, el gobierno, sus trabajadores y entre ellos mismos. En relación con el trato de estos empresarios a los obreros, Saragoza menciona que la fuerza represiva del gobierno a las movilizaciones obreras llegó a ser insuficiente y, en algunas ocasiones, contraproducente para controlar una fuerza laboral escasa y cara. En Monterrey, a principios del siglo XX se presentó una ola de migración de trabajadores hacia los Estados Unidos en búsqueda de mejores condiciones laborales. Los empresarios tuvieron incrementar sus salarios pero el éxodo de empleados continuó. Ante ello, la élite regiomontana tuvo que idear nuevos mecanismos para mantener una fuerza laboral confiable y barata.

En este sentido, “las principales empresas de Monterrey respondieron con ofrecimientos de casas gratuitas, escuelas de la empresa, instalaciones recreativas y servicios médicos básicos para sus empleados.”³⁴⁴ Para Saragoza, el origen de estas estrategias podía recaer en la bula papal de 1891 (*Rerum Novarum*) en la que se inculcaba la armonía entre el trabajo y el capital. Sin embargo, encuentra una relación más cercana en las estrategias empresariales europeas, en particular alemanas. Menciona que en la Cervecería y dos de las fundidoras habían

³⁴³ *Ibid.*, p. 317.

³⁴⁴ Saragoza, “El patriotismo verdadero”, 2008, p. 123.

proporcionado este tipo de prestaciones. El autor señala que al finalizar el régimen porfirista, estas relaciones laborales tomaron mayor importancia para proteger a los empresarios del activismo laboral.

Así, estas medidas fueron un método para formar una fuerza laboral confiable y maleable, y también una manera de aminorar la posible organización independiente de los trabajadores. Con ello se redujo la posibilidad de alguna suspensión de labores que afectara a la industria. El autor sostiene que “esto no significa que en Monterrey no hubiera actividad laboral, huelgas o paros laborales pero la combinación de la antipatía de [Bernardo] Reyes por los obreros, el paternalismo de la élite y la accesibilidad de empleo en los Estados Unidos [provocó que] fuera un sitio infértil para los defensores laborales”.³⁴⁵ Este paternalismo laboral sería una característica clave y duradera de las relaciones de trabajo en Monterrey. Con base en la historiografía, se puede asegurar que la industria regiomontana porfiriana, los patrones ofrecieron mayores concesiones de trabajo a los obreros con la finalidad de asegurar una mano de obra confiable y distanciarse de movimientos laborales.

Un caso similar sucedió en el sector bancario porfiriano. María Dolores Lorenzo sostiene que la actitud de los directivos del Banco Oriental de México entre 1890 y 1914 fue muy parecida a la de sus pares londinenses donde la actitud hacia sus empleados se caracterizó por ser una mezcla entre paternalismo y dureza. Lorenzo sostiene que las concesiones que otorgaron los banqueros a su planta laboral eran ventajosas al inicio del siglo xx. “En este sentido, laborar en una empresa solvente donde el beneplácito de los empresarios garantizaba cierto bienestar material tenía ventajas para el empleado, que compensaba las exigencias laborales.”³⁴⁶

La autora menciona que estas gratificaciones y “prestaciones” eran otorgadas con anuencia del Consejo de Administración y no representaban una obligación del banco hacia sus trabajadores; es decir, se limitó a una responsabilidad ética o moral del banquero para con sus empleados. Además, estos vínculos laborales

³⁴⁵ *Ibid.*, p. 126.

³⁴⁶ Lorenzo Río, “Banqueros y empleados”, 2001, p. 214.

permitieron fomentar “la confianza, lealtad y conformidad que el banco requería de sus empleados” para realizar las operaciones bancarias.³⁴⁷ Igual que Sarazoga, Lorenzo encuentra el origen de estas estrategias empresariales en los vínculos que tenían los directivos del Banco Oriental de México con los empresarios de Europa y Estados Unidos.³⁴⁸

Sin embargo, encontramos en el sistema bancario una particularidad. Si bien las prácticas paternalistas estuvieron presentes durante el antiguo régimen, éstas continuaron tras el movimiento revolucionario de 1910 pese a la reconstrucción de la banca nacional. Retomando lo expuesto en el primer capítulo, durante la década de 1920, los trabajadores bancarios disfrutaron de ciertas concesiones laborales – como el otorgamiento de pensiones, aumento de sueldos o permisos vacacionales, – que difícilmente eran otorgadas en otros sectores, los cuales se acentuaron durante la siguiente década.

Sostenemos que el “paternalismo bancario” fue la base de las relaciones laborales en la banca, el cual permitió contar con trabajadores confiables. Esta política empresarial se dio tanto en bancos privados, como el Banco Nacional de México y el Banco de Londres y México; y gubernamentales como el Banco de México. Además de las concesiones laborales antes mencionadas, podemos añadir que existió un acercamiento entre los directores generales de las instituciones y sus trabajadores por medio de apoyo a actividades externas a las tareas bancarias.

En el Banco Nacional de México, por ejemplo, se publicó la revista *Banamex* en donde se buscó un mayor acercamiento entre el personal y el banco. La revista *Banamex* fue uno de los primeros medios de comunicación entre la planta laboral bancaria y sus dirigencias. Esta revista fue publicada a principios de 1930 y en ella se hacen referencias a varios temas.

En primer lugar, la revista *Banamex* fue una publicación mensual dirigida a los miembros del Club Deportivo del Banco Nacional de México. Con su formación, los editores de la publicación esperaban tener “eco entre el personal del banco, desde el jefe más alto, hasta el más modesto de los empleados, para que colaborando

³⁴⁷ *Ibid.*, p. 215.

³⁴⁸ *Ibid.*, p. 140.

todos, hagamos un núcleo poderoso: formemos una verdadera familia donde impere, como fuerza, la unión más estrecha: como luz, el ideal que perseguimos y como calor, nuestra sincera amistad, enlazada con el mutuo aprecio y el compañerismo.”³⁴⁹

Se localizaba en la ciudad de México y estaba abierto a todo el personal del Nacional de México.³⁵⁰ En el editorial de su primer número mencionaba que dicha publicación se centraba en el “mejoramiento colectivo de nuestras labores, desarrollo físico y social; además de la cooperación y estrecha unión entre el personal del banco.”³⁵¹

Para el desarrollo físico y social, la revista hace referencia al club deportivo. Se hace referencia que algunos empleados de la sucursal “5 de mayo” practicaban el Basquetbol y en la Oficina Central pretendía un equipo de Béisbol. Se menciona que Carlos de los Cobos, contador del Banco, propuso un centro deportivo para los trabajadores para realizar alguna actividad física. “La Dirección recibió la noticia no sólo con simpatía, sino con interés, ofreciendo desde luego su ayuda, así fue como el Banco obsequió el 50 por ciento del importe de los equipos para Basquetbol y Béisbol, ofreciendo además una subvención para el pago de la renta de un local.”³⁵² Así, el Banco adquirió un predio en la calle de Puebla en la Ciudad de México donde los empleados acudían a realizar alguna actividad física. Además, los empleados de la sucursal en Torreón fundaron el “Club Deportivo Ban-Nac” a semejanza de sus pares capitalinos.³⁵³

Es preciso señalar que los trabajadores en la ciudad de México que participaron en algún grupo deportivo adoptaron el acrónimo “Banamex” para sus

³⁴⁹ Nuestro programa, México, 15 de septiembre de 1930, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 1, p. 2.

³⁵⁰ El Consejo de Administración reportó que los trabajadores solicitaron un apoyo de \$250 mensuales para los gastos del Club Deportivo. Considerando que “es muy importante el fomento de este Club con objeto de que se establezca entre el personal un ambiente de cordialidad y compañerismo”, se aprobó el donativo. Club Deportivo, México, 11 de diciembre de 1929, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 12, p. 8.

³⁵¹ Nuestro programa, México, 15 de septiembre de 1930, AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 1, p. 1.

³⁵² Actividades deportivas, México, 15 de septiembre de 1930, AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 1, p. 2.

³⁵³ Fiesta deportiva en Torreón, 15 de noviembre de 1930, AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 3, p. 18.

equipos haciendo referencia al Banco Nacional de México. Es importante lo anterior ya que la propia empresa acogería dicho acrónimo para su comunicación interna a partir de la década de 1940 y de forma comercial a partir de 1976.³⁵⁴

El Nacional de México no fue el único en apoyar a los trabajadores en la formación de equipos deportivos. Los trabajadores del Banco de México en Veracruz solicitaron apoyo económico al director Alberto Mascareñas para comprar los elementos necesarios para equipar la novena de Béisbol que organizaron y así poder competir con el equipo del Nacional de México.³⁵⁵ La dirección pidió a los empleados formular un presupuesto para poder mandar los recursos correspondientes.³⁵⁶

Aunado a lo anterior, se tiene referencia sobre la celebración de un partido de fútbol del Club Deportivo “Banxico” en el campo Asturias de la ciudad de México³⁵⁷ y la formación de equipos de fútbol en el Banco de Londres, en el National City Bank y el Crédito Español.³⁵⁸

El respaldo por parte de los bancos y el deseo de los trabajadores de formar equipos deportivos debe ser contextualizado en un periodo donde la práctica de los deportes trató de ser institucionalizada por el Estado y su realización era símbolo de modernidad. En ese sentido, Esparza Ontiveros menciona que “en esa época se pensaba que una manera de medir el progreso de una nación era mediante ‘el arraigo creciente y efectivo’ de los deportes, porque un equipo atlético era el símbolo de la vida moderna y colectiva donde se representaba la fuerza y la resistencia de una nación.”³⁵⁹ Además, el deporte inhibía el consumo de alcohol lo cual era considerado como una falta grave en los trabajadores y, en particular, en la planta

³⁵⁴ Banca Múltiple, México, 1976, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 10, p. 122. Además, coincidimos con Arturo Valencia en señalar que es un anacronismo utilizar el acrónimo “Banamex” para referirnos al Banco Nacional de México como institución antes de la década de 1970. Valencia Islas, “El ascenso de Agustín”, 2015, p. 186.

³⁵⁵ Base-Ball Club Banxico, Alberto Mascareñas, México, 7 de noviembre de 1930, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 29, exp. 1, f. 53.

³⁵⁶ Base-Ball Club Banxico, Alberto Mascareñas, México, 7 de noviembre de 1930, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 29, exp. 1, f. 55.

³⁵⁷ Club Deportivo Banxico, partido de fútbol, México, enero de 1927, en APEC, AJA, exp. 3, inv. 306, leg. 10.

³⁵⁸ Actividades deportivas, 31 de diciembre de 1931, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 4, p. 22.

³⁵⁹ Esparza Ontiveros, “La nacionalización de los deportes”, 2004, p. 305.

laboral bancaria ya que desprestigiaba su trabajo y a la institución.³⁶⁰ De la misma manera, ambas instituciones bancarias dieron apoyo a los trabajadores para la conformación de una banda de música. En el Nacional de México se formó la “Jazz Banamex Players” quienes participaron en la celebración del “onomástico de Quinto Márquez [empleado del banco] en una “improvisada fiesta en el Club del banco [quienes] tuvieron a su cargo números excéntricos que fueron aplaudidos, provocando gran hilaridad entre los concurrentes.”³⁶¹ En el caso del Banco de México, el director Alberto Mascareñas reportó al Consejo de Administración que los trabajadores habían “organizado una banda-orquesta de Jazz y desean que se les ayude con la compra de los instrumentos correspondientes, porque los que ahora usan son alquilados.”³⁶² El Consejo de Administración acordó otorgar dos mil doscientos cuarenta pesos con cargo a “gastos generales” para la compra de los instrumentos solicitados.

Para la “cooperación y estrecha unión entre el personal del banco”, en la revista *Banamex* se publicaron eventos sociales de los trabajadores. De esta manera se compartía a los lectores los nacimientos de los hijos de colaboradores, los enlaces matrimoniales o las reuniones sociales de la planta laboral. Por ejemplo, en diciembre de 1931, el personal del Departamento de Cuentas Corrientes realizó una reunión “en honor” del Sr. Juan José Barroso, jefe de dicho departamento obedeciendo “al testimonio de agradecimiento que el personal del referido Departamento quiso hacer al señor Barroso por sus innegables dotes de Jefe.”³⁶³ Además, dicha publicación tenía una sección titulada “humorismos” y “literatura”. En ellas, se publicaban poemas, anécdotas de los mismos trabajadores que, según la apreciación de los editores, se habían “encontrado verdaderos valores literarios entre nuestros compañeros.”³⁶⁴

³⁶⁰ Confidencial, Alberto Mascareñas, México, 21 de enero de 1925, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 11, exp. 6, f. 9.

³⁶¹ Sociales, noviembre 15 de 1930, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 3, p. 5.

³⁶² Donativo a la orquesta organizada por empleados del Banco, 20 de abril de 1932, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 405, p. 41.

³⁶³ Sociales, 31 de diciembre de 1931, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 4, p. 5.

³⁶⁴ Literatura, 15 de noviembre de 1930, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 3, p. 16.

Los artículos que componían la señalada publicación no se limitaban a las sucursales de la Ciudad de México. En ella se mencionaron actividades realizadas en otros estados de la República, como el Club Deportivo en Torreón antes mencionado. Además, los trabajadores de las sucursales en los estados como en León y Veracruz mencionaron a dicha revista que la dirección del Banco ya había autorizado destinar parte de las instalaciones de las oficinas para un salón de estudio y un pequeño campo deportivo; además de, en el caso veracruzano, haber organizado un equipo de Béisbol quedando “formado por todo el personal de la sucursal a semejanza de lo que han hecho los personales de la Central y de las Sucursales urbanas, un Club.”³⁶⁵ En el caso de la sucursal en Morelia, la constitución de un “Club Deportivo [...] en un ambiente de franca camaradería y leal amistad vamos tratando de unirnos más aún, no tan solo en el terreno de los deportes, sino en el mismo de nuestras labores.”³⁶⁶ En otras palabras, la institución aprobó y apoyó la formación de equipos deportivos por parte de sus trabajadores en todo el país.

Los socios de esta serie de clubes deportivos en el Nacional de México no se limitaron a los puestos superiores. Por una parte, el gerente de la sucursal “cinco de Mayo” de la ciudad de México, Fernando Zambrano, pidió tomar en cuenta los “beneficios que nos reporta el pertenecer a nuestro Club, ya no digamos en sus actividades físicas y deportivas, sino en el orden moral y social, que nos hace reunir a todos los componentes del Banco en franca amistad y amigable competencia, conociéndonos unos a otros, y ligando amistades que nos hacen más llevaderas las horas dedicadas a nuestro descanso.”³⁶⁷ Zambrano propuso que en un futuro, el Club Deportivo siguiera el ejemplo del “Círculo Mercantil Mutualista de Monterrey” quien con veinticinco empleados había iniciado como una sociedad con un pequeño local para actividades culturales y deportivas. Por otra, la Mesa Directiva de dicho club estaba integrada por trabajadores de la propia institución quienes no figuraban

³⁶⁵ Por nuestras sucursales, 15 de noviembre de 1930, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 3, p. 20.

³⁶⁶ En nuestras sucursales, 31 de diciembre de 1931, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 4, p. 9.

³⁶⁷ En nuestras sucursales, México, 15 de septiembre de 1930, AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 1, p. 10.

en los puestos altos del organigrama. Uno de sus principales objetivos era constituir una sociedad mutualista de los empleados enviando una propuesta formal a la Dirección del banco aunque no se sabe a ciencia cierta si se logró establecer.³⁶⁸

Además de lo anterior, en la revista *Banamex* existió una comunicación permanente de los directores generales con sus empleados. En cada número existió un artículo del personal de alto rango dirigido a los trabajadores. Se señalaba que estas entrevistas “dirán cómo ‘han llegado’ los hombres [a ser directores] del Banco Nacional de México. Conózcalos, aprecie su labor e imítelos; usted también llegará.”³⁶⁹ En septiembre de 1930, Emilio Thalmann, subdirector de la institución bancaria, describió la manera en que en 1908 ingresó como corresponsal en la Secretaría General del banco. Thalmann señaló que el ascenso en su carrera se debió al empeño en su trabajo, honradez y los conocimientos adquiridos en la institución. Así “he querido recordar este asunto de apariencia baladí, para demostrar a mis colaboradores más jóvenes en el Banco que con buena voluntad y actividad se pueden conquistar puestos más elevados en cualquier ramo de la actividad humana, y así espero que ellos la comprenderán y lo pondrán en práctica a su vez.”³⁷⁰ Por su parte, el director Gastón Descombes felicitó la iniciativa de editar una publicación que pudiera “estrechar los lazos entre todo el personal, porque esta revista va a poder establecer una comunión entre el personal de afuera y el de la Central en México, y distintas Sucursales en la capital, porque antes no había ningún medio de intercambio de ideas.”³⁷¹

Aunado a lo anterior, en *Banamex* se incluían avisos institucionales y operativos dirigidos hacia sus empleados. En diciembre de 1930, se transcribió una circular que el gerente de la sucursal en Torreón, Heliodoro Dueñes, hizo llegar a su personal. En ella se evidenciaban las consecuencias que tenían los errores

³⁶⁸ La nueva Mesa Directiva del Club Deportivo del Banco Nacional de México lanzó el siguiente manifiesto, 31 de enero de 1931, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 5, p. 2.

³⁶⁹ Quién es quién en el Banco Nacional, 30 de septiembre de 1930, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 1, p. 12.

³⁷⁰ Quién es quién en el Banco Nacional, 30 de septiembre de 1930, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 1, p. 12.

³⁷¹ Nuestra entrevista con el Sr. D. Gastón Descombes, 15 de noviembre de 1930, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 3, p. 11.

cometidos por los trabajadores en la contabilidad del banco. Dueñes mencionó que “casi no hay día sin que nos veamos precisados a llamar la atención de los empleados que, por mero descuido, incurren en errores; pero si algunos de estos errores son meramente de orden interior, de todos modos reprobables, otros han tenido mucha trascendencia y aún hemos sufrido quebrantos como consecuencia de ellos.”³⁷² El gerente indicó que pedía que los trabajadores fueran más cuidadosos en su labor ya que, según su interpretación, los errores eran producto de descuidos y mala comunicación con sus compañeros que “saben más”, exhortando a tener mayor “voluntad y precisión” en sus tareas. En el plan de reorganización de la oficina central, Dueñes informó que los “errores o faltas cometidos por faltas de atención o de disciplina, por negligencia o por descuido” se comunicarían a la Administración Central del Banco para tomar “las medidas necesarias”. Desgraciadamente no se tienen mayores datos al respecto, pero lo anterior coincide con la necesidad de una mayor profesionalización de la planta laboral. Sobre esto abundaremos más adelante.

La vinculación de la empresa con su planta laboral no se limitó a la publicación de la revista *Banamex*. El Nacional de México hizo partícipe a su planta laboral de los festejos por el cincuenta aniversario de la institución en 1934. La empresa realizó diferentes actividades extra laborales para conmemorar dicha fecha como la organización de una novillada, una “comida a 223 funcionarios y empleados en el Club France”³⁷³ o la distribución de una medalla conmemorativa a toda la planta laboral del banco.³⁷⁴ Además, al inicio de cada año, la dirección mandaba una circular a todas las sucursales del país con motivo del año nuevo.³⁷⁵

Así, a través de la revista *Banamex* podemos visualizar a una planta laboral conformada por un grupo social que tenía la posibilidad de invertir su tiempo libre en una actividad recreativa y con una instrucción académica. Debido a los

³⁷² Notas de la Dirección del Banco, 31 de diciembre de 1930, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 4, p. 17.

³⁷³ Aniversarios Banamex. Recuerdos que dejan huella, junio de 2004, México, en AHBANAMEX, Revista Imagen, edición especial de aniversario, p. 22.

³⁷⁴ 50 aniversario de la fundación del banco, 7 marzo de 1934, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 16, p. 100.

³⁷⁵ Correspondencia al personal, México, 2 de enero de 1935, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 17, p. 36.

mecanismos de ingreso a los bancos, es probable que la mayor parte del personal proviniera de este estatus social lo que los diferenció del sector industrial donde las condiciones laborales eran distintas.

El Nacional de México no era la única institución que tenía estas prácticas. Por ejemplo, durante la III Convención Bancaria en 1934, Salvador Ugarte³⁷⁶ y Epigmenio Ibarra³⁷⁷, directores generales del Banco de Comercio y del Banco Mexicano respectivamente, dictaron la ponencia “El personal bancario” donde propusieron algunas de las características y políticas laborales que las instituciones bancarias podían adoptar. Mencionaron que el nivel salarial y las concesiones laborales no eran suficientes para estimular el esfuerzo del trabajador. También “las cartas de felicitación extendidas por los Directores, las manifestaciones personales de aprecio por parte de los Jefes; todo ésto [sic] tiene magníficos resultados y crea un espíritu de cooperación y buen entendimiento, fomentando la actividad e iniciativa en beneficio de la institución.”³⁷⁸; es decir, el involucramiento de los altos funcionarios con todo su personal.

Con lo anterior podemos sostener que el paternalismo bancario permitió a los banqueros contar con una planta laboral confiable y controlada con lo que se disminuyeron los intentos de una organización colectiva. Si bien esta estrategia empresarial se puede rastrear desde el Porfiriato, al iniciar la década de 1930 incluyó ámbitos personales de la vida del trabajador que no necesariamente

³⁷⁶ Salvador Ugarte nació en Guadalajara en 1880. En los años de 1920 abrió una casa de cambio en su ciudad natal. Las operaciones crecieron y adquirió una buena reputación en el medio lo que lo llevó a convertirse en corresponsal de bancos de la Ciudad de México. En 1926 la casa de cambio fue adquirida por el Nacional de México. Se mudó a la Ciudad de México en ese mismo año para ser consejero de la Cía. Bancaria de París y México. Sin embargo, también fue adquirida por el Banco Nacional pero le permitió ingresar como subdirector en dicha institución. Como se señaló anteriormente, a inicios de la década de 1930 fundó, junto con Liberto Senderos, el Banco de Comercio colocándolo como uno de los principales banqueros en la segunda mitad del siglo XX. Ludlow, *Grandes financieros*, 2015, pp. 252-258.

³⁷⁷ Epigmenio Ibarra fue un banquero nacido en Baja California pero radicado en Hermosillo. Fue cajero, contador, subdirector y director del Banco Mercantil de Cananea entre 1907 y 1917. Posteriormente desempeñó el cargo de director de la Compañía Bancaria Mercantil y Agrícola de Sonora. Entre 1920 y 1921 ocupó por poco menos de un año la gubernatura de Baja California. Fue subdirector de la Comisión Monetaria entre 1924 y 1925. Subdirector del Banco de México hasta 1932 cuando funda el Banco Mexicano. Fue presidente de la ABM en el periodo 1937-1938. Kerig, *El valle de Mexicali*, 2001, pp. 161-162; Samaniego, *Los gobiernos civiles*, 1998, p. 108; Camp, *Mexican Political*, 1991.

³⁷⁸ Ugarte, “El personal bancario”, 1934, p. 411.

formaban parte de las actividades laborales; es decir, un involucramiento en el ámbito privado de la planta laboral.

Es posible que este paternalismo bancario haya sido influido por las políticas laborales empleadas en las empresas regiomontanas. Como lo mencionamos anteriormente, Saragoza señala que existieron prácticas paternalistas dentro de las principales industrias al norte del país. La existencia de una relación entre el sector bancario, a través del Centro Bancario de Monterrey en donde eran miembros varios representantes de bancos nacionales, con el empresariado regiomontano puede ser el origen de la reproducción de estas políticas laborales en el sistema bancario.

No obstante, en un grupo laboral donde el catolicismo estaba presente, el discurso de la encíclica *Rerum Novarum* pudo haber influido para que estas características laborales se pusieran en práctica. Como lo mencionamos anteriormente, a inicios del siglo xx existió una preocupación por parte de la curia católica por resolver los problemas sociales. Esto involucró una postura de la Iglesia en las relaciones entre trabajadores y empresarios. Al menos en el caso del Nacional de México, los directores profesaban la religión católica y es probable que estos preceptos eclesiásticos hayan influido en las políticas laborales. Desde este punto de vista, la obligación del banquero para sus empleados era no considerarlos como un grupo explotado y respetar su dignidad como persona. Las concesiones laborales como los apoyos económicos en caso de enfermedad o pensiones, el nivel salarial o pagos extraordinarios, los periodos vacacionales, la participación de la empresa en ámbitos privados del trabajador como los reseñados en la revista antes mencionada y el rechazo a los planteamientos del socialismo y de alguna organización colectiva por parte de sus trabajadores coinciden con las ideas planteadas en la encíclica de León XIII. En otras palabras, las ideas que el catolicismo proclamaba, particularmente en cuestión social, y la forma en que sus creyentes las llevaron a cabo, en especial los banqueros mexicanos, al involucrarse con su trabajadores no solo en ámbitos laborales sino en un acercamiento en la vida diaria y familiar de su planta laboral probablemente fueron influidos por la encíclica

Rerum Novarum con la finalidad de disminuir la tensión entre los trabajadores y banqueros, buscando un equilibrio entre ellos.³⁷⁹

Aunado a lo anterior, debemos tener presente que el paternalismo bancario se basó en una relación personal. Al carecer de una reglamentación oficial que le diera certidumbre jurídica, el trabajador bancario dependió de la opinión del director o funcionario para obtener los apoyos económicos, ascensos, pensiones o el mismo ingreso a la institución. En este sentido, se hizo presente un “miedo político” del trabajador hacia sus superiores para lograr lo anteriormente mencionado. Partimos del concepto de “miedo político” propuesto por Corey Robin entendido como el temor que experimenta la sociedad a que su bienestar colectivo sea perjudicado.³⁸⁰ Para el autor, algunas de las políticas públicas y la creación y derogación de leyes son algunas de las repercusiones del miedo político.³⁸¹

El autor destaca, como parte de este concepto, el miedo que el subordinado experimenta ante sus superiores. Este temor es autoritario, “limita el actuar de los menos poderosos y favorece el de los más poderosos; garantiza que los desposeídos acaten los deseos explícitos o implícitos de sus supervisores, o simplemente no hagan nada por retar o socavar la manera en que está distribuido el poder.”³⁸²

En este sentido, Robin ubica en las relaciones de trabajo como un buen ejemplo donde se perciben los efectos del miedo político. Sostiene que cuando las condiciones laborales carecen una clara reglamentación -incertidumbre en las políticas de promociones, de despidos, contrataciones o las relaciones entre

³⁷⁹ Vale la pena puntualizar, como se mencionó en el capítulo anterior, que a pesar de que la religión católica se profesaba entre los directores bancarios, éstos no formaron parte de agrupaciones laborales católicas o estuvieron a favor de que sus trabajadores participaran sindicatos católicos. Por ejemplo, no se encontró evidencia de que en la Confederación Nacional Católica del Trabajo existiera la participación de trabajadores bancarios. Los banqueros no simpatizaron con la organización colectiva de su planta laboral de ningún tipo. Sobre el catolicismo social Véase Aguirre, *¿Una historia compartida?*, 2008.

³⁸⁰ Robin aclara que los miedos privados son efectos de la propia psicología y tiene poca afectación más allá del individuo que los experimenta, a diferencia del “miedo político”, útil para nuestra investigación, el cual surge de conflictos entre sociedades. Robin, *El miedo. Historia*, 2004, p. 15.

³⁸¹ *Ibid.*, p. 16.

³⁸² *Ibid.*, p. 48.

empleador y empleado- el miedo político de los subordinados se hace visible.³⁸³
“Con amenazas de despido, pérdida de categoría, acoso y otras sanciones, empleadores y gerentes intentan reprimir discursos y actos para asegurarse de que los trabajadores no repliquen ni fastidien,”³⁸⁴ con ello, un control de su personal.

Pero estas acciones, según el autor, son realizadas para estimular el desempeño y productividad del trabajador y no necesariamente para violentarlo.³⁸⁵ El miedo político no necesariamente debe ser entendido como un concepto negativo, fruto de amenazas que los supervisores emplean en contra de su planta laboral. “Los patrones también generan miedo aprovechando las aspiraciones positivas de progreso de sus empleados. Es esa combinación de ideal positivo y sanción negativa [es] lo que hace del miedo [...] un acicate tan poderoso.”; es decir, el miedo político no solo se ocupa como medio de intimidación sino también aprovecha las pretensiones de superación del trabajador para lograr su control y, con ello, la estabilidad de la empresa.³⁸⁶

De esta manera, encontramos que el paternalismo bancario también se fundamentó en un sometimiento del trabajador ante sus superiores para obtener las concesiones laborales antes mencionadas. La conducta de lealtad del trabajador hacia la empresa se apoyó en el miedo político a perder la relación laboral favorable de la cual gozaban, materializada en los préstamos económicos o ayudas extra laborales que se conseguían. Esto conllevó a que la honradez fuera una cualidad entre el personal bancario, característica primordial en una institución que maneja dinero e información confidencial. Vale la pena señalar que los trabajadores aceptaron esta forma de vinculación con la autoridad bancaria en gran medida por los beneficios que esto les atraía.³⁸⁷

³⁸³ El autor precisa que este miedo político en las relaciones laborales se hace presente debido al poder que pueden ejercer los patrones en los medios para sancionar a sus trabajadores y, a la vez, porque estos últimos tienen pocos derechos legales para limitarlos. *Ibid.*, p. 440.

³⁸⁴ *Ibid.*, p. 49.

³⁸⁵ Robin menciona que el control y el poder llegan a ser más importantes para los empleadores que las mismas utilidades o la productividad, “lo que ese compromiso con la jerarquía significa para la mayoría de los empleados es un régimen de obediencia constante y omnipresente.” *Ibid.*, p. 434.

³⁸⁶ *Ibid.*, p. 450.

³⁸⁷ Esta es una de las características que diferenciaron al sector bancario de otros grupos laborales. Por ejemplo, en la industria textil, los empresarios asumieron la obligación de proteger a sus empleados. Como lo describe Rivero Quijano dentro de la industria textil, “el patrón sentía evidentemente una responsabilidad moral hacia sus trabajadores considerándolos y tratándolos

Podemos mencionar, por ejemplo, la propuesta hecha por Ibarra y Ugalde en su intervención durante la Convención Bancaria de 1934 que proponía que toda la planta laboral bancaria que tuviera “responsabilidades de cierta importancia y de las que pueda hacer mal uso”, debiera aportar fianza de una compañía especialista. Esto con el propósito de “asegurar al menos en parte la recuperación de los fondos sustraídos indebidamente, y segundo, crear un freno moral al personal bancario.”³⁸⁸ Además, se expuso la “conveniencia de organizar un Centro de Información sobre el personal bancario que tuviera por objeto llevar archivos de empleados, comunicando a todas las instituciones, el nombre, los antecedentes y las señas personales de todos los empleados [...], con el fin de reprimir los abusos.” Justificaron su propuesta en el hecho de que la inspección del personal bancario sin importar la institución en que laborara permitiría ubicar a trabajadores que infringieran los reglamentos o hubieran cometido algún tipo de fraude. Así, el inculcar “disciplina, obediencia y respeto” son muestra de la necesidad de una supervisión y control de la planta laboral que se materializaría con el Centro de Información de empleados bancarios. Si bien estas propuestas no prosperaron, el hecho de plantearlas habla del deseo de los banqueros de no tener ninguna influencia exterior –como lo ocurrido en los intentos sindicalistas a finales de la década de 1920- dentro de sus empresas.

Así, entendemos como paternalismo bancario como las estrategias empresariales que implementaron los banqueros hacia sus empleados las cuales otorgaron mejores condiciones laborales a comparación del sector industrial –tales como préstamos económicos, gastos médicos, ascensos o pensiones- y un involucramiento en actividades recreativas, culturales y la vida privada del personal, como las expuestas en medios internos de la empresa o su participación en la ABM.

individualmente.” Sin embargo, la conformación de los sindicatos y la intervención del Estado posrevolucionario en las relaciones obrero-patronales demandaron que esas “benevolencias de los burgueses buenos, de los patrones cariñosos” se convirtieran en derechos amparados en el artículo 123 constitucional. Contrario a lo acontecido en las industrias regiomontanas donde “los controles paternalistas se convirtieron en instrumentos políticos” a su favor en la confrontación con el Estado posrevolucionario. Para el caso textil véase Quijano, *La revolución industrial*, 1990. Para profundizar sobre la confrontación entre los empresarios regiomontanos y el Estado posrevolucionario consúltese Saragoza, “La confrontación. La élite”, 2008.

³⁸⁸Ugarte, “El personal bancario”, 1934, p. 413.

Todas ellas influidas en los preceptos católicos y basadas en el control ejercido sobre la planta laboral a través de un “miedo político”. Esto benefició a la institución al proporcionar estabilidad laboral y, contrarrestar la agitación y la formación de organizaciones sindicales en el sistema bancario.

El apoyo otorgado por los bancos para el establecimiento de equipos deportivos o grupos musicales, la organización de actividades extra laborales o la inclusión de los trabajadores en actividades institucionales, que generalmente el propio empleado solicitaba, fueron elementos importantes para formar una cooperación entre el personal y la empresa. Tomando el concepto de “posición estratégica” de Womack, los banqueros vieron en su personal un punto estratégico para la reestructuración del sistema bancario tras el periodo revolucionario.³⁸⁹ Es necesario resaltar que los banqueros no estaban obligados por el Estado a otorgar este tipo de asistencia a sus trabajadores por lo que deducimos que este tipo de apoyos, que estaban enmarcados en un “deber moral” durante el Porfiriato, continuaron en la década de 1920 influidos por los ideales católicos y sustentados en el miedo político experimentado por los propios trabajadores.

Este paternalismo bancario permitió un acercamiento entre los puestos altos y los empleados de las instituciones bancarias lo que resultó importante en un sector de servicios que se presupuso indispensable en la intermediación financiera y la recuperación económica del país. Además, esta estrategia facilitó a los bancos contrarrestar los intentos sindicalistas acaecidos en los años de 1920 o los recortes de personal y reducciones salariales que tuvieron que realizarse para enfrentar las crisis institucionales, como las acaecidas en el Nacional de México o en el Banco de Londres, en los inicios de la década de 1930.

Además, otro punto que se debe tener en cuenta fueron los medios por los cuales los trabajadores fueron profesionalizados. A continuación se analizará las vías por las cuales el sistema bancario capacitó a sus trabajadores lo que apoyó el acercamiento entre los banqueros y sus empleados.

³⁸⁹ Womack, *Posición estratégica*, 2007, p. 51.

2.3 LA CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR BANCARIO. LA ESCUELA BANCARIA COMO UN MEDIO DE PROFESIONALIZACIÓN

Consideramos que las formas en las que los bancos profesionalizaron a su personal ayudaron a la consolidación del sistema bancario y a fortalecer los vínculos de confianza y control sobre el personal. Por este medio, los trabajadores bancarios lograron incrementar sus conocimientos en materia bancaria redituando a los bancos en una mayor eficiencia en sus actividades. En este apartado se analizarán los mecanismos por los cuales la planta laboral bancaria fue capacitada. Se centrará el análisis en el Banco Nacional de México y el Banco de México ya que, al ser las instituciones con mayor importancia, fueron las que resguardaron información sobre la capacitación de sus trabajadores.

Es importante tener presente que el sector bancario no fue el único en requerir una preparación de su personal. Guillermo Guajardo menciona que la necesidad de capacitar a los trabajadores e imponer una disciplina industrial fue parte de las prácticas paternalistas en las empresas ferroviarias.³⁹⁰ Según el autor, en el sector ferrocarrilero, “la inestabilidad política e institucional de la Revolución desarticuló el esfuerzo de una educación técnica [por medio de un centro educativo] en el sector ferrocarrilero”³⁹¹ por lo que la capacitación en esta industria se limitó a un aprendizaje empírico, de manera diferente a la experiencia en el sistema bancario.

Como se mencionó anteriormente, al finalizar la década de 1920, los bancos contaban con un personal poco eficiente, sin conocimientos particulares del negocio bancario o trabajadores que poseían las dinámicas laborales propias de los bancos de emisión.³⁹² En este sentido, los banqueros tuvieron la necesidad de contar con un personal capacitado que fuera capaz de realizar las operaciones y trámites bancarios de una manera confiable y segura para la empresa.

Los bancos fueron los primeros interesados en capacitar a su propio personal. A finales de 1929, el Visitador de Sucursales reportó la necesidad de contar con personal capacitado ya que en varias sucursales se reportaban operaciones financieras duplicadas o no realizadas “a pesar de que cada fin de mes tanto el

³⁹⁰ Guajardo Soto, “Escuelas técnicas”, 1997, pp. 91-105.

³⁹¹ Guajardo, *Trabajo y tecnología*, 2010, p. 153.

³⁹² Anaya, *Colapso y reforma*, 2002, p. 232.

gerente como el subgerente y el contador autorizan con su firma las relaciones, y por lo tanto deben enterarse de ellas”. En otros casos, la auditoría de estas oficinas no se realizaba con la periodicidad necesaria. Además, menciona la carencia de personal que ocupaba “puestos altos” por renuncia o enfermedad por lo que se hacía imprescindible contratar o preparar a los trabajadores para ejercer dichos puestos.³⁹³

En este sentido, para 1930 se informó al Consejo de Administración de esta institución que la dirección consideraba necesario organizar cursos de cálculo y contabilidad Bancaria, derecho mercantil e inglés “mediante cátedras alternadas que darán empleados del mismo Banco”. Estas clases se llevaron a cabo antes del horario laboral en la Oficina Central. Además, se proyectaba organizar cursos sobre Economía política y conferencias sobre técnica y organización bancaria dictadas por funcionarios del propio banco.³⁹⁴

Al parecer, este tipo de preparación tuvo buena acogida por el personal, al menos en la Ciudad de México. En la revista *Banamex* se mencionaba que para “el mejoramiento colectivo de nuestras labores [del trabajo diario, el banco contaba con una] academia comercial”.³⁹⁵ Así, se anunciaba, junto a los resultados de los equipos deportivos representativos del Banco, la oportunidad de “prepararse para el futuro” estudiando Prácticas Bancarias, Contabilidad, Economía Política, Derecho Mercantil, Derecho Civil, Inglés, Francés o Cálculo en el año escolar de 1931.³⁹⁶ Aunado a ello, se señala que los cursos no tenían ningún costo para el trabajador sin establecer algún requisito de ingreso más que laborar en la empresa.

Desgraciadamente no contamos con datos que nos hablen sobre el número de trabajadores preparados, el cuerpo docente, los programas de estudio o los niveles académicos alcanzados. A pesar de ello, podemos deducir que, al menos en el Nacional de México, fue a partir de la década de 1930 donde empezó a tener

³⁹³ Personal del Banco. Autorización a la Dirección para contratar empleados, 25 de noviembre de 1929, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 11, p. 195.

³⁹⁴ Cursos para empleados, 8 de enero de 1930, México, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 12, p. 32.

³⁹⁵ Nuestro programa, México, 15 de septiembre de 1930, AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 1, p. 1.

³⁹⁶ Actividades Deportivas, México, 31 de enero de 1931, México, en AHBANAMEX, Club Deportivo del Banco Nacional de México, año 1, núm. 5, p. 3.

prioridad la preparación del personal para hacer frente al nuevo mercado financiero posrevolucionario. Además, los temas vistos en las capacitaciones son muestra de que el personal contaba con una instrucción por encima al promedio de la población lo que le permitió acceder a un conocimiento más especializado y enfocado en el negocio bancario. Es posible que otros bancos comerciales tuvieran esquemas similares.

Vale la pena recordar que en los estatutos de la Asociación de Banqueros de México se propuso crear una “Escuela Bancaria” como un centro educativo especializado para mejorar la preparación del personal bancario. No tenemos conocimiento de un lugar de capacitación único para todos los trabajadores bancarios sin importar el banco donde laboraban. Esto coincide con las estrategias del Nacional de México a principios de la década de 1930. Sin embargo, en el Banco de México se estableció la Escuela Bancaria del Banco de México (EBBM), reconocida por la Universidad Nacional, como un departamento especializado para capacitar a los empleados de dicha institución bancaria.

La EBBM fue creada en abril de 1929 a iniciativa de Alberto Mascareñas con el propósito de otorgar al personal conocimientos bancarios específicos para incrementar su eficiencia laboral en el Banco de México el cual, recordemos, aún realizaba operaciones de banco central y comercial. En un informe presentado al Consejo de Administración se menciona que los cursos eran impartidos antes y después de las labores. En su primer año, se contabilizaron setenta empleados tomando clase en dicho lugar. Además, se puso a la disposición del alumnado una biblioteca del propio Banco donde realizaban sus prácticas.

La planta docente de la EBBM estaba integrada por Manuel Gómez Morín, Eduardo Suárez y Ponciano Guerrero, que trabajaban sin remuneración; Eduardo Buton y David Ferriz, con un “modesto” sueldo pagado por la Universidad Nacional; y dos profesores “extraordinarios”, Joaquín Ibarrola y Agustín Loera y Chávez. Según lo reportado al Consejo, los empleados del Banco “han hecho en ocho meses de estudio un aprendizaje en contabilidad igual al que realizan los estudiantes profesionales de la Escuela Superior de Comercio [...] Los propios empleados

hicieron en Economía Política y Organización Jurídica, pruebas que en muchos casos superan [a] los alumnos de las Escuelas de Leyes.”³⁹⁷

En el cuadro número once se observan las materias impartidas en 1930.

Primer año		Segundo año		Tercer año
Materia	Horas a la semana	Materia	Horas a la semana	Materia
Contabilidad Comercial	3 horas a la semana	Contabilidad Comercial II	2 horas a la semana	Inspección de Bancos e Interpretación de Estados
Cálculo Mercantil	3 horas a la semana	Cálculo Mercantil II	2 horas a la semana	Crédito y Moneda
Organización de Oficinas Bancarias*	3 horas a la semana	Contabilidad Bancaria	2 horas a la semana	Estadística
Teoría Económica	1 hora a la semana	Teoría Económica II	3 horas a la semana	Instituciones Financieras
Organización Jurídica	1 hora a la semana	Organización de Empresas	2 horas a la semana	Finanzas Públicas
Inglés	2 horas a la semana	Geografía Económica	2 horas a la semana	Problemas Económicos de México

*La materia Organización de Oficinas Bancarias incluía “Documentación Mercantil, Redacción Comercial y Ortografía Práctica. Fuente: Elaborado con base en Escuela Bancaria, 19 de diciembre de 1930, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 310, p. 140; Banco de México, Escuela Bancaria, segundo año de labores, 1930, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 17, exp. 2, f. 2.

Como podemos observar, las materias se centraban en temas económico-administrativos con una especialización en el funcionamiento bancario.³⁹⁸ Para ingresar a la EBBM, el aspirante debía llenar una solicitud en la que se indicaba su domicilio y edad. Así como el nivel educativo y el lugar donde se realizó. En este sentido, cabe mencionar que el formato pedía aclarar si se contaba con estudios de primaria o algún curso comercial, el banco en el que trabajaba con el departamento u oficina y, si fuera el caso, los idiomas que dominaba dando preferencia al inglés, francés o alemán.³⁹⁹

³⁹⁷ Desconocemos la razón por la que parte de la planta docente aceptó dar clases de manera gratuita. Al menos Gómez Morín y Eduardo Suárez formaron parte del Consejo de Administración del Banco de México por lo que su desempeño como catedráticos pudo haber estado relacionado al mejoramiento de las labores del personal a su cargo. Escuela Bancaria, 6 de diciembre de 1929, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 231, p. 140.

³⁹⁸ Teresa Sandoval menciona que tras el movimiento revolucionario de 1910, la aplicación de los métodos contables se realizó de manera empírica. Se utilizaban métodos tradicionales como la “partida doble” pero no satisfacían las nuevas necesidades del mercado. “Ante este panorama, los profesores y fundadores de la Escuela Bancaria y Comercial comenzaron a construir [una] teoría contable a partir de su experiencia, profundo conocimiento académico y las demandas del ámbito bancario en un principio.” Con ello, se crearon cuadernos de trabajo que fueron utilizados en la Universidad Nacional. Teresa Cecilia Sandoval Macías, “Contabilidad en México en el siglo XX. El papel de la EBC”, en *Historia EBC*, secc. Historia, México, 14 de julio, 2018, <<http://museoebc.org/eventos/contabilidad-en-mexico-en-el-siglo-xx>>. [Consulta: 14 de julio, 2018.]

³⁹⁹ Banco de México, Solicitud para ingresar a la Escuela Bancaria, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 17, exp. 1, f. 9.

Los estatutos de la EBBM señalaban que la escolaridad mínima para ingresar a la Escuela debía ser la educación primaria, ser mexicano y someterse a las disposiciones disciplinarias de la institución. Se indicaba que todos los empleados del Banco de México debían acudir al menos al primer curso impartido por la Escuela Bancaria. Al finalizar cada uno de los cursos, los alumnos debían presentar una prueba final de aprovechamiento y, al término del tercero, se otorgaría un certificado de competencia como Funcionario Bancario.⁴⁰⁰ Esto es importante, ya que al trabajador que poseía con una preparación académica se le denominó como de esta manera; con ello, la posibilidad de ejercer tareas de supervisión, tener personal a su cargo y tomar decisiones en nombre de la propia institución.

Salvador Ugarte y Epigmenio Ibarra, directores generales del Banco de Comercio y del Banco Mexicano respectivamente hicieron referencia a la clasificación de los trabajadores y sus atribuciones en su ponencia “El personal bancario” anteriormente mencionada.

Por una parte, la “planta baja”, formada por los empleados que no tenían poder de decisión y, por otra, la “planta alta”, formada por la dirección y los “funcionarios” de la institución; es decir, el personal en el cual recaían las tomas de decisión y riesgo para la empresa. La “planta baja”, según su descripción, tenía labores completamente mecánicas, no estaba llamada a tomar resoluciones de importancia y no debía asumir responsabilidades ya que ellas recaían en los “funcionarios”. Este personal no poseía “aptitudes, iniciativa y ambición” para ascender a la “planta alta”, aunque no dudaba que existieran casos excepcionales.⁴⁰¹

Los “ejecutivos” que conformaban la “planta alta” eran los encargados de llevar a cabo las resoluciones de los cuadros directivos, resolver los problemas, crear iniciativas dentro de sus propias atribuciones. Así, “el cuerpo de funcionarios de un Banco, desde el Director General hasta el Subjefe de un Departamento, constituyen el elemento, la fuerza motriz de un Banco.”

Sostenemos el concepto de “Funcionario Bancario” se fue consolidando al interior de las instituciones bancarias a partir de la profesionalización impulsada

⁴⁰⁰Banco de México, Escuela Bancaria, segundo año de labores, 1930, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 17, exp. 2, f. 4.

⁴⁰¹ Ugarte, “El personal bancario”, 1934, p. 403.

desde el Banco de México. Es importante resaltar los dos grandes grupos de trabajadores. Los “empleados” o de “planta baja” y los “Funcionarios Bancarios” o de “planta alta” debido a sus atribuciones en las tareas bancarias. Es a partir de este momento que los demás bancos empezaron a nombrar al personal catalogado en los “puestos altos” como Funcionarios Bancarios y la “planta baja” como “empleados”. Así, al Funcionario Bancario se le relacionó con la calificación, experiencia y poder de decisión que poseía.⁴⁰²

No hemos encontrado alguna referencia anterior a ésta en donde los trabajadores con poder de decisión sean denominados de esta manera directamente por los propios banqueros. El concepto “funcionario” daba al empleado un categoría superior. No es fortuito que la carrera de “Funcionario Bancario”, presentada en la EBBM, estuviera dirigida al personal con un nivel de estudios que permitiera especializarse en la labor bancaria. A su vez, la necesidad de contar con empleados preparados era una constante en los bancos, siendo extensiva a toda la planta laboral.

Volviendo al tema que nos ocupa, los cursos también estuvieron disponibles para el personal del Banco de México en las diferentes sucursales en el país por medio de los “Cursos por correspondencia”. Los trabajadores recibían a través de mensajería una serie de cuadernos donde se resumían las clases presenciales en la ciudad de México junto con ejercicios de práctica y las correspondientes evaluaciones. En su caso, se sujetaron a las pruebas periódicas que se señalaban en los respectivos cursos, sólo sustentando el examen final de manera oral en la Ciudad de México o en las principales ciudades de la república.⁴⁰³ Al parecer, Manuel Gómez Morín fue uno de los promotores de esta modalidad de enseñanza, quien a través de la dirección general, contribuía con las necesidades académicas del alumnado. En septiembre de 1931, Agustín Loera y Chávez mandó una serie de volúmenes bibliográficos a Gómez Morín “que se pidieron al extranjero por su atenta indicación”. Entre ellos figuraron *The State Theory of Money* de Hartley Withers o *A*

⁴⁰² Víctor Ángel Flores realiza un análisis sobre los estudios que problematizan el concepto de “Funcionario Bancario”. Flores González, “Las condiciones laborales”, 2014, p. 52.

⁴⁰³ Escuela Bancaria del Banco de México, cursos por correspondencia, Curso de Contabilidad Comercial, 2 de marzo de 1931, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 18, exp. 1, f. 1.

History of Modern Banks of Issue de Connant los cuales quedaron a disposición del alumnado de la EBBM.⁴⁰⁴

El mismo Loera y Chávez mencionó ante el Consejo de Administración al finalizar 1930 que el primer curso estaba compuesto por sesenta alumnos, treinta para el segundo y veinte para el tercero. Sin embargo, sólo sesenta y cinco habían asistido regularmente a sus cursos debido a que las clases se impartían fuera del horario laboral. De estos últimos “veintidós obtuvieron calificaciones superiores y ocho las inmediatas siguientes, así como que todos ellos demostraron particular empeño y entusiasmo en sus estudios.”⁴⁰⁵ El Consejo mostró su beneplácito por dicho informe pidiendo a los profesores de Organización de Empresas, Miguel Palacios, y Contabilidad, Roberto Casas, los apuntes de sus cátedras para ser impresas por la propia institución.

La apertura de la EBBM tuvo buen recibimiento por parte del personal a pesar de que los estudios debían realizarse fuera del horario laboral. Para 1932, la escuela reportó el incremento de 22 alumnos en la institución pasando de 65 a 87 los empleados inscritos en los cursos de la Escuela Bancaria. No obstante, dudamos que, aunque los estatutos lo marcaban, todos los trabajadores concluyeran los cursos en la escuela. Por otra parte, el Consejo aprobó la gratificación de ocho mil quinientos pesos a los profesores que prestaron sus servicios sin remuneración y de “cien pesos a cada uno de los alumnos que obtuvieron las primeras calificaciones y con la de cincuenta pesos también para cada uno de aquellos alumnos que obtuvieron las inmediatas siguientes, facultándose a la Dirección General para distribuir dichas sumas.”⁴⁰⁶

Sin embargo, con el cambio en la dirección general en el Banco de México, la EBBM tuvo que suspender sus labores. En junio de 1932, el Director General, Agustín Rodríguez Coterá mencionó al Consejo de Administración la inviabilidad de esta

⁴⁰⁴ Agustín Loera y Chávez, Manuel Gómez Morín, 19 de septiembre de 1931, AMGM, Personal, Correspondencia particular, exp. 1129, vol. 322.

⁴⁰⁵ No encontramos ningún señalamiento sobre la obligatoriedad de los cursos por lo que deducimos que los cursos fueron opcionales para los trabajadores. Escuela Bancaria, 19 de diciembre de 1930, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 310, p. 140.

⁴⁰⁶ Escuela Bancaria, 16 de diciembre de 1931, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 385, p. 126.

escuela ya que originaba un gasto de treinta mil pesos anuales los cuales podían ahorrarse ya que “fuera de algunas materias especiales y de los cursos por correspondencia, las demás se dan satisfactoriamente en la Escuela de Comercio y Administración” avalada por la Secretaría de Educación Pública por lo que se pidió un análisis sobre el tema, aunque un mes después se procedió a su clausura.⁴⁰⁷ Ante ello, el director de la EBBM, Agustín Loera y Chávez presentó su renuncia a los cargos de director de la escuela y encargado de la Biblioteca del Banco de México agradeciendo a los profesores y alumnado de la escuela.⁴⁰⁸

Esta decisión no fue bien recibida por la planta laboral que realizaba sus estudios. Algunos trabajadores mostraron su inconformidad ante el Director General mencionando que el cierre de la escuela afectaba a los alumnos ya que “solo faltan cuatro meses para la conclusión del año escolar”; además, la resolución se tomaba bajo “falsos informes respecto al aspecto económico.” Negaban que en otras escuelas se impartieran los mismos conocimientos, que pudieran terminar sus estudios en otras escuelas o que no hubiera trabajadores interesados en continuar su preparación académica. Además, dudaban que las erogaciones de la EBBM ascendieran a sesenta mil pesos ya que los gastos de personal no rebasaban los quince mil pesos. Por lo que pedían que la decisión fuera valorada nuevamente.⁴⁰⁹

Por su parte, el Consejo de Administración informó que el secretario de Educación Pública daría las “mayores facilidades” para que los empleados pudiesen terminar sus cursos en la Escuela Superior de Comercio y Administración a pesar de que las clases en dicha institución ya habían comenzado.⁴¹⁰ Ante ello, el claustro académico de la EBBM mostró su disposición para seguir las clases sin remuneración alguna ya que algunas asignaturas no se impartían en la Superior de Comercio y Administración como “Economía, Política Superior y Moneda y Crédito” dictada por Miguel Palacios Macedo. El Consejo de Administración determinó que entablaría

⁴⁰⁷ Escuela Bancaria, 15 de junio de 1932, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 417, p. 57.

⁴⁰⁸ Agustín Loera y Chávez, Agustín Rodríguez, 14 de julio de 1932, México, en AHMGM, Correspondencia privada, exp. 1132, vol. 323.

⁴⁰⁹ Anónimo, Agustín Rodríguez, 14 de julio de 1932, México, en AHMGM, Correspondencia privada, exp. 1132, vol. 323.

⁴¹⁰ Escuela Bancaria, 13 de julio de 1932, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 422, p. 79.

conversaciones con el secretario de Educación Pública para que pudieran dar esas cátedras en dicha institución aunque no figuraran en su plan de estudios.⁴¹¹

Julio Poulat, en correspondencia con Alberto Mascareñas, mencionó que el Banco de México había decidido poner a disposición del grupo de profesores todo el equipo y muebles necesarios para continuar “con carácter privado y por nuestra cuenta una escuela similar.” Junto con Chávez y Loera decidieron continuar con el proyecto en un local en las calles de Madero y Palma en el centro de la Ciudad de México. Además, le comentó que “todos los profesores sin excepción, han aceptado terminar los cursos de este año sin remuneración alguna [...] los alumnos, en una gran mayoría, están dispuestos a inscribirse tan pronto como se abran las clases.”⁴¹²

Mascareñas celebró la decisión vaticinando el éxito de dicha empresa. Mencionó que la EBBM no “merecía la suerte que corrió, que se le desbaratara de una sola plumada y se dejara a tantos como recibían sus beneficios con sus estudios a medias después de los años que les habían dedicado.” Además, le extrañaba que Gómez Morín figurara en la planta docente del nuevo proyecto “pues creo que la clausura de la escuela debe haber sido parte del programa que en el Banco se desarrolló y que [...] fue de acuerdo con las teorías de él [sic].” Dudaba que Gómez Morín “dada su influencia ante la Secretaría de Hacienda y con los Directores del Banco, no hubiera podido salvar la escuela, puesto que le era muy fácil demostrar que el gasto que la misma reportaba [...] no era gravoso y menos aún, un despilfarro.”⁴¹³

De esta manera, Chávez y Loera y un grupo de profesores de la extinta EBBM fundaron en 1932 la Escuela Bancaria y Comercial (EBC) que continuó con la finalidad de capacitar en materia económico-administrativa y bancaria pero abierta a todo el público. En un principio, la mayor parte del alumnado procedía del Banco de México o de otras instituciones bancarias. Ante ello, la EBC pidió un apoyo al Consejo de Administración del Banco de México de \$2000 para subsanar algunos

⁴¹¹ Escuela Bancaria, 20 de julio de 1932, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 423, p. 88.

⁴¹² Julio R. Poulat, Alberto Mascareñas, 19 de agosto de 1932, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 43, exp. 2, f. 52.

⁴¹³ Alberto Mascareñas, Julio R. Poulat, 26 de septiembre de 1932, México, en AHBANXICO, Alberto Mascareñas, caja 43, exp. 2, f. 54.

gastos operativos para terminar el año escolar, argumentando que la mayor parte del plantel eran trabajadores del banco. El consejo aprobó dicho donativo al aclarar que la EBC podría subsanar en el futuro sus propios gastos.⁴¹⁴

La clausura de la EBBM fue parte de la reestructuración que sufrió el Banco de México tras la reforma monetaria de 1932. Desgraciadamente no tenemos los elementos suficientes para saber si los costos de la EBBM superaban el presupuesto de la institución, pero coincide con el periodo en el cual el banco destituyó a parte de su personal. Si bien, los trabajadores que asistían a la EBBM no estuvieron de acuerdo con el cierre de la misma, su protesta se limitó a una petición para que el Consejo de Administración reconsiderara su resolución.

No obstante, el proyecto continuó a través de la EBC, la cual recibió en un principio al personal bancario. Se debe agregar que los planes de estudio en las principales universidades no estaban enfocadas a las actividades de las instituciones de crédito por lo que se hizo necesario que la iniciativa privada, encabezada por los propios directores del Banco de México, fundaran una escuela que satisficiera sus propias necesidades. Con ello, se continuó la capacitación de la planta laboral aunque sin depender de alguna institución bancaria.

La EBC inició sus labores impartiendo las carreras de Contador Privado y Funcionario Bancario. En el cuadro número doce se muestran las materias impartidas en ambos cursos.

Cuadro 12. Primeras carreras impartidas en la EBC, 1932			
Contador Privado		Funcionario Bancario	
Primer curso de Contabilidad Comercial	Primer curso de Contabilidad Comercial	Legislación Bancaria	Organización de Empresas
Primer curso de Cálculos Mercantiles	Primer curso de Cálculos Mercantiles	Segundo Curso de Contabilidad Comercial	Estadística Matemática
Organización y Funcionamiento de Oficinas	Organización y Funcionamiento de Oficinas Bancarias	Segundo Curso de Cálculos Mercantiles	Moneda y Crédito
Segundo Curso de Contabilidad Comercial	Geografía Económica	Contabilidad Bancaria	Operaciones Financieras
Segundo Curso de Cálculos Mercantiles	Teoría Económica	Bancos e Interpretación de Estados Financieros	Organización Jurídica
Elementos de Organización Jurídica	Problemas Económicos de México		

Fuente: Elaboración propia con base en Escuela Bancaria y Comercial antigua Escuela Bancaria del Banco de México, México, 1932 en Archivo Histórico de la Escuela Bancaria y Comercial.

⁴¹⁴ Escuela Bancaria. Donativo, 28 de septiembre de 1932, México, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, acta 433, p. 142.

Como podemos observar, la EBC inició sus labores manteniendo en gran medida los cursos impartidos en la antigua EBBM. En ella, se dio prioridad a la capacitación de trabajadores involucrados en el funcionamiento bancario. Las materias que se ofrecían abarcaban desde temas específicos de economía, administración de empresas con particularidad en las bancarias, además de contabilidad y derecho relacionadas con el sistema financiero. Por su parte, la carrera de contador privado permitía a los estudiantes especializarse en temas contables los cuales se relacionaban directamente con la labor bancaria. Para la EBC, el estudiante del curso de Contador Privado recibía “toda la enseñanza teórica y práctica indispensable para llegar a encargarse, eficazmente, de la Contabilidad y del despacho de todos los asuntos de escritorio de una negociación [contable]”⁴¹⁵ mientras que el Funcionario Bancario obtenía los conocimientos integrales en “Cálculos Mercantiles y Operaciones Financieras; de Contabilidad en general y en particular de Contabilidad y Auditoría Bancarias, y de todas las materias teóricas que le formen un sólido criterio económico para juzgar nuestros problemas sociales y para llegar a intervenir en la dirección de nuestras Instituciones de Crédito [u] Oficinas Públicas.”⁴¹⁶

La escuela contó con varios de los profesores que habían dado clase en la antigua escuela del Banco de México. En el cuadro trece se especifican las materias y los profesores que las impartían.

⁴¹⁵ ¿Qué se estudia en nuestra escuela?, 1933, México, en Archivo Histórico de la Escuela Bancaria y Comercial (en adelante AHEBC), Cursos por Correspondencia, 1933, p. 3.

⁴¹⁶ *Ibid.*, p. 3.

Cuadro 13. Planta docente de la EBC, 1932	
Materia	Docente
Director	Agustín Loera y Chávez
Organización de Empresas y Legislación Bancaria	Manuel Gómez Morín
Organización Jurídica Superior	Eduardo Suárez
Inspección de Bancos e Interpretación de Estados Financieros	Cont. Roberto Casas Alatríste
Economía Política Superior y Moneda y Crédito	Miguel Palacios Macedo
Contabilidad Bancaria	Cont. Tomás Vilchis
Estadística Matemática	Actuario Mario Domínguez
Cálculos Mercantiles Superiores y Operaciones Financieras	Cont. Alfredo Chavero
Problemas Económicos de México	Enrique González Aparicio
Geografía Económica	José Luis Osorio Mondragón
Organización Jurídica	Francisco González de la Vega
Organización Jurídica	Alfonso Caso
Teoría Económica	Ponciano Guerrero
Primero y Segundo Cursos de Contabilidad Comercial	Alejandro Prieto
Cálculos Mercantiles	Julio R. Poulat
Organización y Funcionamiento de Oficinas	Rafael B. Tello
Inglés	Alejandro Carrillo

Fuente: Elaboración propia con base en Profesorado de la Escuela Bancaria y Comercial, México, 1932 en AHEBC.

En la planta académica fundadora de la EBC podemos destacar la participación de Manuel Gómez Morín⁴¹⁷, Roberto Casas Alatríste⁴¹⁸, Eduardo Suárez⁴¹⁹ y Alfonso Caso⁴²⁰, entre otros importantes personajes de la vida pública en el México posrevolucionario.

⁴¹⁷ Como se mencionó anteriormente en el sistema bancario, Manuel Gómez Morín fue agente financiero de México en Nueva York (1921), presidente del Consejo de Administración del Banco de México (1925-1929); miembro de la comisión redactora de la Ley Constitutiva del Banco de México (1925), integrante de las comisiones organizadoras del Banco Nacional Hipotecario Urbano y de Obras Públicas (1926-1927); así como de las comisiones redactoras de la Ley de Crédito Agrícola (1926), la Ley del Banco Nacional de Crédito Agrícola (1926), la Ley de Títulos e Instituciones de Crédito y participar en el Consejo de Administración del Banco de Londres y México. Hernández, *Revolución y Constitución*, 2014, p. 100.

⁴¹⁸ Roberto Casas Alatríste fue presidente del Instituto de Contadores Públicos Titulados de México, director de la Facultad de Comercio y Administración, miembro de la Comisión Nacional Bancaria y auditor del Banco de México. Profesorado, 1935, México, en AHEBC, Cursos por Correspondencia, 1935, p. 9.

⁴¹⁹ Eduardo Suárez estudió junto con Alfonso Caso en la Escuela Nacional de Jurisprudencia, fue representante de México en la Sociedad de Naciones en 1932. Presidió la Comisión Encargada de la Redacción del Código de Comercio; además de dar cátedra en la Facultad de Derecho y Ciencias Social de la Universidad Nacional. Durante los sexenios de Lázaro Cárdenas y Manuel Ávila Camacho fungió como secretario de Hacienda y Crédito Público. Profesorado, 1933, México, en AHEBC, Cursos por Correspondencia, 1933, p. 5.

⁴²⁰ Alfonso Caso, al igual que Gómez Morín, perteneció al denominado grupo de los "Siete Sabios" quienes continuaron la tradición del Ateneo de la Juventud. Desempeñó el puesto de director de la Escuela Nacional Preparatoria, del Museo Nacional y del Museo Nacional de Antropología e Historia. Reconocido por su papel dentro de la Arqueología. Profesor de Arqueología Mexicana y Maya en la Facultad de Filosofía y en la Escuela Nacional de Antropología. Además se desempeñó como Jefe del Instituto de Historia de la Universidad Nacional y Abogado Consultor de la Comisión Nacional Agraria. *Homenaje a Alfonso*, 1996, p. 13.

Además del establecimiento de la EBC en la ciudad de México, se continuó con los “Cursos por Correspondencia” con el mismo funcionamiento que en la antigua EBBM. Las ventajas de estos cursos, según la propia EBC, eran que el alumno podía estudiar desde su domicilio, trabajar y realizar estudios académicos al mismo tiempo, el aprendizaje era individual, las clases estaban diseñadas a su tiempo disponible; además se podían consultar las clases las veces necesarias.⁴²¹

Sin embargo, podemos identificar dos importantes diferencias. Por una parte, la EBC abrió sus puertas para el público en general y, aunque la mayor parte del alumnado provenía de instituciones bancarias, en particular el Banco de México, también ingresaron a ellas trabajadores provenientes de oficinas públicas o establecimientos comerciales. Por ejemplo, entre los alumnos que terminaron el curso de Funcionario Bancario en 1932 se encontraba Francisco Alcalá, empleado del Departamento de bancos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Lauro López de A., empleado de la Casa Crespo.⁴²²

Por otra, al no contar con el apoyo del Banco de México, la EBC tuvo que iniciar sus operaciones cobrando ochenta pesos al contado o cien pesos en exhibiciones mensuales de diez pesos para todos los cursos impartidos en la escuela, sin importar el número de lecciones de cada materia que en promedio eran veintisiete por cada una.⁴²³ Desgraciadamente no contamos con información sobre el impacto que tuvo esta determinación sobre la planta laboral bancaria por lo que no conocemos si disminuyó el número de alumnos provenientes de las instituciones bancarias o si solo los funcionarios bancarios tuvieron posibilidad de acceder a dicha capacitación.

Para los directores generales de las instituciones bancarias, funcionarios públicos relacionados al sistema financiero y del sistema educativo, el funcionamiento y los objetivos de la EBC eran importantes para el sector bancario. El director general del Banco Nacional de México, Agustín Legorreta mencionó que

⁴²¹ Enseñanza por Correspondencia, 1934, México, en AHEBC, Cursos por Correspondencia, 1934, pp. 5-6.

⁴²² Alumnos que han recibido sus certificados, 1934, México, en AHEBC, Cursos por Correspondencia, 1934, p. 38.

⁴²³ Tarifas, 1934, México, en AHEBC, Cursos por Correspondencia, 1934, p. 33.

tomando en cuenta “lo culto de su profesorado” los alumnos tendrían la capacitación adecuada para prestar sus servicios en diferentes instituciones tanto bancarias como públicas.⁴²⁴ Por su parte, W.K. N Newcomb, gerente del Banco de Montreal, declaró que “algunos miembros de nuestro personal están inscritos en esa Escuela y con gusto les participamos que si alguno se interesa en ingresar, le haremos saber las ventajas que ofrece esa Institución para el aprendizaje de la Carrera Bancaria.”⁴²⁵ Para Roberto Medellín, ex rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, la EBC “llena cumplidamente las finalidades para que fue creada, puesto que en ella se forman hombres aptos para el desempeño de cargos de la más alta importancia en la Banca y en el Comercio.”⁴²⁶

Para finales de la década de 1930, la EBC estaba consolidada como una opción para la capacitación de los trabajadores bancarios. Además, contó con una publicación mensual: *Banca y comercio*. Este boletín se autodenominaba como una “revista técnica de divulgación”, era publicada por la EBC e impresa por la editorial Cvltura. Estaba compuesta por artículos escritos tanto por el claustro académico como por los propios alumnos. Por ejemplo, Esther Pérez Castro, alumna de la EBC a mediados de 1935, publicó un ensayo donde se reseñan los requisitos de un empleado bancario. En el artículo “Condiciones que debe satisfacer un empleado bancario”, Pérez Castro menciona que en las instituciones bancarias, dadas sus “delicadas tareas” para la economía, “el personal de un Banco debe estar a la altura del perfeccionamiento que éste significa en el mecanismo económico de la sociedad.”⁴²⁷

La autora explica que originalmente los trabajadores bancarios provenían de las familias “más respetables y de mayor abolengo en la sociedad”; no obstante, esto no garantizaba que su preparación fuera la ideal para el funcionamiento de los bancos por lo que su capacitación se realizaba a través del trabajo diario. De esta manera, sostenía que la instrucción ideal se realizaba en las escuelas “ya que los

⁴²⁴ Lo que opinan sobre nuestra escuela las más distinguidas personalidades de la Banca, las finanzas, el comercio y la educación, México, 1935, en AHEBC, Cursos por Correspondencia, 1935, p. 36.

⁴²⁵ *Ibid.*, p. 38.

⁴²⁶ *Ibid.*, p. 36.

⁴²⁷ *Banca y Comercio*, 1 de marzo de 1937, México, en AHEBC, publicaciones, año 1, núm. 1, p. 34.

estudios individuales, sin una dirección adecuada, pueden pecar por desordenados e incompletos”⁴²⁸ ya que en ella se podían adquirir conocimientos en Economía, Contabilidad, etc... para, posteriormente aplicarlos a los problemas bancarios.

De su artículo podemos destacar que, además de la formación académica, la autora pone énfasis en la necesidad de que el trabajador bancario tuviera una “preparación moral”. Para Pérez Castro la “decencia, orden, seriedad y disciplina” eran elementos necesarios para laborar en las instituciones bancarias que también en la escuela podía inculcarse si el alumno no las poseía. Esto también es muestra de la conformación de un sector laboral específico que se diferenciaba de otros al contar con una mayor preparación y mejores “valores”, características de un sector social de “mayor abolengo”.

Así

[...] pueden considerarse como condiciones en la preparación de los empleados y funcionarios bancarios las que pueden verse realizadas en cualquiera organización que se distinga por un orden imperturbable, una disciplina que nadie pueda quebrantar, un espíritu de moralidad que no transija con ninguna falta de las que no pueden ser toleradas, que desarrolle un plan de estudios bien meditado y eficazmente expuesto, y que cuente con un selecto profesorado que asegure el mayor aprovechamiento posible de los alumnos. Así, quien logre salir airoso de la prueba de ese carril rectilíneo que se le imponga en el orden moral y material, bien puede ser considerado como digno de merecer la confianza del establecimiento bancario que desee ocuparlo.⁴²⁹

Acorde con lo anterior, Ugalde e Ibarra en su participación en la Convención Bancaria de 1934 antes citada, mencionaron que la preparación de los trabajadores era un punto importante. Destacaron la función que llevaba a cabo la Escuela Bancaria como un medio para la profesionalización del sector. Para Ugarte e Ibarra la “profesión de funcionario bancario requiere, como base, una disciplina general de teoría y de doctrina [conocimientos previos y práctica diaria]. Los funcionarios de una Institución de Crédito deberían salir de las aulas de una escuela especializada en este ramo de actividad.”⁴³⁰ Habría que decir también que consideraban

⁴²⁸ *Ibid.*, p. 35.

⁴²⁹ *Ibid.*, p. 36.

⁴³⁰ Ugarte, “El personal bancario”, 1934, p. 408.

pertinente que los trabajadores que tuvieran las cualidades para ascender a la categoría de “funcionario” se les debían entrenar de manera cuidadosa y “por todos los medios” para llegar esos puestos superiores.

Podemos mencionar que este enfoque estaba relacionado con los vínculos de confianza existentes entre los trabajadores bancarios y los banqueros. Como se mencionó, para el funcionamiento de los bancos se requirió de personal que asegurara el correcto manejo del dinero y de información confidencial. Esto influyó en su proceso de reclutamiento pero también en sus formas de capacitación. Tanto los bancos en su interior como los centros educativos, en particular la EBC, se preocuparon por formar personal con los conocimientos necesarios para ejercer las prácticas bancarias pero también una planta laboral honesta y con apego a las instituciones que asegurara la estabilidad del sistema bancario.⁴³¹

De esta manera, la capacitación de su personal permitió a los bancos contar con trabajadores con conocimientos especializados para la realización de sus actividades. Sin duda, el establecimiento de una institución que proporcionara una educación formal a los trabajadores de la banca estuvo relacionada con una visión pragmática para hacer frente a las necesidades de los propios bancos. Con ello se buscó eficientizar las labores de su personal para mejorar los servicios ofrecidos por la banca. Aunque debemos tener presente que la EBC no fue el único medio de instrucción ya que los bancos continuaron con sus propios programas de capacitación.

Si bien, la profesionalización del personal ayudó a los banqueros a mejorar sus actividades, también forma parte del paternalismo bancario ya que incentivó a los trabajadores a incrementar su nivel académico, con ello posibles ascensos. Así, tanto por una preparación formal, a través de centros educativos, como por medios informales, capacitación al interior del centro de trabajo, los bancos se enfocaron en dar una preparación a los trabajadores para realizar las actividades bancarias.

⁴³¹ Vale la pena mencionar que los programas académicos en la EBC carecieron de reconocimiento oficial. Esta no se logró sino hasta 1939, cuando se decretó la revalidación de estudios hechos en dicha institución por la Secretaría de Educación Pública. *Diario oficial de la Federación*, 13 de octubre de 1939.

Sin embargo, la promulgación de la Ley Federal del Trabajo institucionalizó estas prácticas paternalistas, obligando a los banqueros a proporcionarlas a sus trabajadores como derechos laborales. Esto se analizará en el siguiente capítulo.



Instituto

Mora

CAPITULO 3. LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA BANCA DURANTE LA DÉCADA DE 1930

Durante la década de 1930, la reglamentación en materia laboral dejó de tener una jurisdicción regional. La Ley Federal del Trabajo (LFT), promulgada en 1931, ratificó que el gobierno federal ejercería la tarea de árbitro en los conflictos entre empresarios y trabajadores. Esta legislación reglamentó el artículo 123 constitucional promulgado en 1917.

Sin embargo, la particularidad del trabajo bancario demandó un reglamento que normara las relaciones laborales existentes al interior de las instituciones financieras. Esto conllevó una serie de afectaciones a los trabajadores bancarios. En otras palabras, durante la década de 1930 se logró que las relaciones de trabajo en las instituciones bancarias dejaran de basarse en políticas discrecionales por parte de los banqueros hacia sus trabajadores, dándoles certidumbre jurídica. Sin embargo, se les negó el derecho a formar sindicatos y a ejercer la huelga.

Así, en un primer apartado, este capítulo abordará las repercusiones que tuvo la expedición de la LFT en las relaciones laborales de la banca. Podemos destacar la obligación de celebrar un contrato de trabajo por escrito y el derecho de recibir una pensión por jubilación para todos los trabajadores. En un contexto de apoyo del Estado a la organización de los grupos obreros, el sistema bancario experimentó una serie de movimientos pro-sindicalistas por parte de su planta laboral.

En la segunda parte, se estudian los mecanismos por los cuales los empleados de la banca demandaron la formación de sindicatos y la reacción tanto de los banqueros como de la administración cardenista.

Como respuesta a lo anterior, en una tercera sección, se analiza la expedición del *Reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* en 1937. Esta fue una normativa que reguló y dio certidumbre jurídica a las relaciones laborales en las instituciones bancarias.

3.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: LAS CONDICIONES LABORALES AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES BANCARIAS

Como se mencionó en el capítulo anterior, en el artículo 123 constitucional se establecieron los estatutos legales que normaron las relaciones laborales, reconociendo los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de empresarios. Sin embargo, no se promulgó una ley reglamentaria que precisara y sancionara los preceptos establecidos en dicho ordenamiento constitucional. Los gobiernos de los estados de la República fueron los encargados de promulgar leyes reglamentarias para construir los medios necesarios para su aplicación. Sin embargo, existieron conflictos laborales en industrias estratégicas con repercusiones en la economía a nivel nacional. Tal es el caso de sector petrolero y ferrocarrilero. Con relación a este último, en abril de 1926, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo pidió a los gobernadores de los estados remitir al Departamento del Trabajo de dicha oficina cualquier conflicto. De igual manera, un año después se solicitó lo mismo para la industria minera.⁴³²

Uno de los primeros pasos para conformar una ley que reglamentara el artículo 123 constitucional a nivel federal acaeció en 1929 cuando se le designó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia del trabajo, retirándosela a los gobiernos estatales.

El gobierno de Emilio Portes Gil formuló un proyecto de Código Federal de Trabajo en un primer intento por crear una legislación laboral a nivel federal. Esta administración convocó a una Convención Obrero-Patronal con el fin de discutir el proyecto de Código Federal de Trabajo. De esta propuesta podemos destacar la disposición a que el Estado asumiera el papel de patrón frente a sus propios empleados, la necesidad de contar con contratos de trabajo escritos, el derecho de asociación y el ejercer la huelga⁴³³, el arbitraje obligatorio por parte de las Juntas de

⁴³² De la Cueva, *Derecho mexicano*, 1938, p. 136.

⁴³³ Como fue mencionado, el artículo 123 constitucional otorgó el derecho a los trabajadores y patrones de formar organizaciones y la suspensión del trabajo. Sin embargo, no definió el concepto de "huelga". Santiago Barajas menciona que esto correspondió a los estados de la República. Para el autor, el estado de Oaxaca otorgó una de las definiciones más técnicas al definir la huelga como "la acción colectiva de los trabajadores que mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones". Sería en el proyecto de Código de Trabajo

Conciliación y Arbitraje en casos de conflictividad y un sistema de indemnizaciones por riesgos en el trabajo.⁴³⁴ En esta iniciativa se argumentó la necesidad de uniformar las resoluciones en conflictos laborales que variaban de un estado a otro. Además, se consideró que cierto tipo de industrias, como las mineras, de hidrocarburos y de transportes, debían tener los mismos ordenamientos en materia laboral debido a su importancia en la economía.⁴³⁵ Sin embargo, esta propuesta no fue bien recibida en el Congreso y las agrupaciones de trabajadores y de empresarios la rechazaron.

Durante la gestión de Pascual Ortiz Rubio se impulsó la federalización de las leyes laborales. Enrique Suárez menciona que para la administración de Ortiz Rubio resultaba importante promulgar una ley reglamentaria debido a la imposibilidad de que los estados pudieran emitir sus propias leyes por la modificación a la Constitución en materia laboral de 1929.⁴³⁶ La formulación de la LFT estuvo bajo la dirección del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aarón Sáenz, apoyado por Eduardo Suárez como Jefe de la Comisión consultiva. En sus memorias, Suárez indica que no era una empresa sencilla elaborar una ley que “fuese un elemento de equilibrio en los conflictos entre capital y trabajo, y que, al mismo tiempo, no fuera recibida con marcada hostilidad por la clase trabajadora.”⁴³⁷ Y ciertamente no fue fácil conciliar los intereses de ambos actores sociales.

La Confederación Regional Obrera Mexicana, bajo el liderazgo de Vicente Lombardo Toledano, impugnó el proyecto presentado ya que no tomaba en consideración las demandas del movimiento obrero. Por su parte, los empresarios no estuvieron de acuerdo en que el Estado interviniera en el funcionamiento de sus empresas, donde las relaciones de trabajo eran parte importante.

presentado durante la gestión de Emilio Portes Gil donde se argumentó que “la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para obtener tal derecho.” Con base en lo anterior, la LFT consideró a la huelga como “la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores” por lo que no era un derecho en sí sino un acto jurídico. Barajas Montes de Oca, “Huelga”, 2016, pp. 1891-1894.

⁴³⁴ *Ibid.*, p. 145.

⁴³⁵ Suárez Gaona, “Ley Federal”, 1981, pp. 26-27.

⁴³⁶ *Ibid.*, p. 27.

⁴³⁷ Suárez, *Eduardo Suárez*, 2003, p. 174.

La historiografía sobre el tema es reducida. Arnaldo Córdova sostiene que en la elaboración de dicha normativa únicamente prevaleció la visión del Estado. Menciona que la LFT “se aprobó bajo el principio político e ideológico esbozado por Sáenz, y las opiniones, divergentes y contrapuestas de las organizaciones obreras y patronales sólo sirvieron para hacer más relevante la autonomía con la que en este punto se condujo el Estado de la Revolución mexicana.”⁴³⁸ Sin embargo, la propuesta de Córdova debe ser matizada ya que tanto trabajadores como empresarios de alguna manera resultaron beneficiados de esta legislación.

Ruth Clark señala que, en su primera redacción, la ley disponía que los sindicatos se limitaran a realizar actividades encaminadas a fomentar el ahorro y la ayuda mutua. “No obstante, estas medidas se eliminaron a instancias de los obreros. Éstos temían que los ahorros, la ayuda mutua y los seguros debilitasen a los sindicatos, reduciéndolos a asociaciones de ayuda mutua.”⁴³⁹ Por su parte, los empresarios lograron que la LFT no legislara la participación de los trabajadores en la repartición de las ganancias obtenidas por los empresarios. Existía el antecedente de la legislación en el estado de Veracruz donde, con la “Ley del Hambre” en 1921, se buscó que los obreros pudieran tener acceso a las utilidades generadas por la empresa. Sin embargo, la presión de los empresarios evitó que se pusiera en práctica. Así, “tanto el capital como el trabajo han bombardeado con sus críticas el nuevo código federal. Esto podrá ser un indicio de que la nueva legislación no se inclina declaradamente por ninguna de las dos partes.”⁴⁴⁰ Para Clark, en su conjunto, la LFT resultó más conservadora que la mayoría de las leyes laborales de los estados y algunas de las prácticas aceptadas en las relaciones obrero-patronales ya que, por ejemplo, todos los sindicatos tenían que informar al gobierno la cantidad que reciben de cuotas y cómo los administran, lo que atentaba contra la autonomía sindical.⁴⁴¹ En otras palabras, la LFT no favoreció a los trabajadores en

⁴³⁸ Córdova, *La clase obrera*, 1980, p. 96.

⁴³⁹ Clark, *La organización obrera*, 1984, p. 175.

⁴⁴⁰ *Ibid.*, p. 183. Según la autora, la “Ley de Hambre” otorgaba el 10% de las ganancias netas de las empresas. Sin embargo, las asociaciones patronales amenazaron con el cierre de las industrias más importantes en el estado si la ley se ponía en práctica, por lo que no se aplicó.

⁴⁴¹ *Ibid.*, p. 174.

su lucha por integrar organizaciones laborales autónomas ya que el Estado logró tener un control sobre la formación y estructura de los sindicatos.

De esta manera sostenemos que con la promulgación de la LFT, el Estado mexicano logró posicionarse como juez en la conflictividad presente entre los dueños del capital y el movimiento obrero. La principal aportación fue lograr la federalización de la legislación laboral permitiendo unificar el control de las relaciones laborales bajo la jurisdicción central del Estado sin abandonar los preceptos constitucionales, eliminando la injerencia de los gobiernos estatales.

Esto fue favorecido por dos razones. Por una parte, el movimiento obrero, al estar fragmentado no pudo conformar un frente unificado que se opusiera a las disposiciones que, a su parecer, dañaban al movimiento obrero. Sirva de ejemplo la intromisión del gobierno en la conformación y control del movimiento sindicalista.

Por otra, el empresariado no opuso resistencia a que el Estado interviniera en las relaciones obrero-patronales, sus objeciones se relacionaron a las disposiciones de corte económico que representarían un mayor gasto para sus empresas como la repartición de sus ganancias.⁴⁴² De esta manera, el empresariado tuvo que acceder al arbitraje del Estado en sus políticas laborales a cambio de que el gasto en su planta laboral no se elevara.

Los bancos no estuvieron exentos en la aplicaciones de estas nuevas determinaciones. En su artículo 23, la LFT estipuló que todo contrato de trabajo debía realizarse de forma escrita, contando por lo menos de dos ejemplares que tendrían que conservar el patrón y el trabajador.⁴⁴³

Vale la pena aclarar que la LFT consideró dos tipos de contrato de trabajo. Por una parte el Contrato Individual de Trabajo era entendido como aquel en donde se obligaba a una persona a prestar a otra, bajo su dirección, un servicio personal con una retribución convenida.⁴⁴⁴ Por otra, el Contrato Colectivo de Trabajo era aquel

⁴⁴² Suárez Gaona, "Ley Federal", 1981; Córdova, *La clase obrera*, 1980; Clark, *La organización obrera*, 1984.

⁴⁴³ Es necesario precisar que en el artículo 26 se estipuló que solo el trabajo del campo, el servicio doméstico y los trabajos temporales menores a sesenta días podían regirse mediante un contrato de trabajo verbal. *Origen y repercusiones*, 1981, p. 233.

⁴⁴⁴ En el artículo 17 de la mencionada ley se estipulaba lo referente al contrato individual de trabajo. *Origen y repercusiones*, 1981, p. 231.

“convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.”⁴⁴⁵

Los banqueros fueron renuentes a acatar dicha determinación. Luis G. Legorreta, subdirector del Nacional de México expresó que, a través de la Asociación de Banqueros, se habían sostenido conversaciones con la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para que se declarara a todos los trabajadores bancarios como “empleados de confianza” dentro de la LFT para que no pudieran ejercer la huelga. Además, se buscó, por medio de telegramas, que la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público apoyara en tal cometido.⁴⁴⁶ No tenemos conocimiento de la respuesta de alguna de dichas oficinas de gobierno, pero el texto legislativo no sufrió modificación alguna en ese sentido. Sin embargo, el Banco de México formuló un contrato de trabajo que fue enviado a la Asociación de Banqueros de México para que, a través de los departamentos legales de las instituciones bancarias, fuera puesto en vigencia.⁴⁴⁷ Estos contratos fueron de tipo individual y en ellos se estipulaba que eran considerados como “empleados de confianza”. Por lo que se determinó que todos los trabajadores debían de firmar dichos documentos.

La LFT no dejó clara la concepción de “empleados de confianza”. En su artículo 48 estipulaba que los lineamientos de los contratos colectivos eran extensivos para todas las personas de la empresa aun cuando no fueran miembros de algún sindicato. Sin embargo, exceptuaba a “las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.”⁴⁴⁸ Aunado a ello, el artículo 126 estipulaba los casos en los cuales el contrato de trabajo podía concluir. La fracción x mencionaba que “por perder la confianza del patrón, el trabajador que

⁴⁴⁵ *Origen y repercusiones*, 1981, p. 236. El contrato colectivo de trabajo es mencionado en el segundo capítulo de la LFT.

⁴⁴⁶ Contratos de trabajo con el personal, México, tres de agosto de 1932, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 15, p. 54.

⁴⁴⁷ Contrato individual de trabajo, México, 27 de julio de 1932, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 424, p. 96.

⁴⁴⁸ *Origen y repercusiones*, 1981, p. 237.

desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia.”⁴⁴⁹, el contrato podría terminarse. Estas fueron las únicas referencias hacia este tipo de empleados.

Mario de la Cueva señala que el concepto de “empleado de confianza” en la LFT fue utilizado de manera vaga e imprecisa por lo que se hacía difícil su aplicación. Sostiene que los términos de dirección, fiscalización y vigilancia eran demasiado amplios ya que podrían existir numerosos puestos con esas funciones. Además, eran contradictorios los artículos anteriormente expuestos ya que, por una parte, pareciera ser que los empleados de confianza fueran distintos a las personas que desempeñan puestos de dirección y, por otra, los empleados de confianza podrían ser considerados aquellos que desempeñaran funciones de vigilancia o dirección.⁴⁵⁰

El autor concluye señalando que

Un criterio fijo, perfectamente definido, no existe y el único que puede proponerse, [...] radica en las necesidades y en el interés de la empresa; mas debe tenerse en cuenta que se trata de un criterio genérico, puesto que no es posible una enumeración limitativa; ahí donde están en juego la existencia de la empresa, [...] el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza. Serán, pues, [...], aquellas personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada, directores generales, administradores generales, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, los encargadas de mantener el orden, etc.; y, además, un grupo de empleados en trabajos personales del patrono, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones [...]⁴⁵¹

Con lo anteriormente expuesto podemos deducir que los bancos optaron por implantar un contrato individual de trabajo considerando a los trabajadores bancarios como empleados de confianza ya que los bancos, al concentrar el riesgo, necesitaban centralizar el control de su personal.⁴⁵² Como se mencionó en el capítulo anterior, la planta laboral en los bancos fue considerada por los banqueros como especial debido al manejo de información confidencial y de dinero, parte de la

⁴⁴⁹ *Ibid.*, p. 257.

⁴⁵⁰ De la Cueva, *Derecho mexicano*, 1938, p. 316.

⁴⁵¹ *Ibid.*, p. 318.

⁴⁵² Valdría la pena señalar que la Ley Federal del Trabajo utilizó de manera indistinta el concepto de “trabajador” y “empleado” ya que el artículo 123 rigió de igual forma cualquier tipo de relación laboral.

función de intermediación financiera propia de la banca. Por ello, sus relaciones laborales debían ser consideradas de excepción en comparación a las de los sectores obreros. Inclusive, fue una de las justificantes para rechazar los intentos sindicalistas durante la década de 1920. La vaguedad del término “empleado de confianza” dentro de la LFT fue aprovechada para formular un contrato individual de trabajo para los empleados bancarios.

Si bien los banqueros no lograron que en la propia LFT se estipulara que sus relaciones laborales debían operar de manera específica, el Estado los apoyó formulando, desde el Banco de México, un contrato individual de trabajo. Es preciso señalar que, al igual que durante la década de 1920, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público intervino en las resoluciones en materia laboral del sistema bancario, reduciendo la injerencia de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Por otra parte, estos contratos individuales evitaron que, a través de sindicatos, los trabajadores tuvieran que ser contratados de manera colectiva. Con ello, se pudo controlar la organización de los empleados bancarios. Sin embargo, no quedó prohibida de manera explícita la organización de una eventual huelga o la formación de sindicatos bancarios. Como lo veremos más adelante, esto abrió la posibilidad para la movilización de empleados de la banca.

Los contratos individuales de trabajo del Banco de México y del Banco de Comercio guardaron muchas similitudes, lo que hace probable que las demás instituciones financieras siguieran el mismo patrón. Gracias a la existencia de un modelo de contrato de cada una de estas instituciones podemos comparar su contenido. Por una parte, en ambos documentos se describían los principales datos del banco, como patrón; y del empleado, como trabajador. Además, se estableció una jornada de 48 horas distribuidas a lo largo de seis días a la semana como lo estipulaba la LFT. Los días primero de mayo, 16 de septiembre y 25 de diciembre fueron considerados de descanso obligatorio. Mientras el Banco de México consideró que en casos especiales se concediera el pago por haber laborado horas extras, en el Banco de Comercio no se concedió dicha remuneración.

Por otra parte, el pago se realizaría de manera quincenal y el trabajador debía firmar un recibo tras recibir su retribución. De igual forma, con respecto al periodo

vacacional, los bancos se apegaron a lo que dictaba el artículo 82 de la LFT. Para la planta laboral del Banco de Comercio se estableció que después de un año de antigüedad el empleado disfrutaría cuatro días de descanso y seis días a partir del segundo año de labores. Por su parte, el Banco de México estipuló que con dos años de antigüedad se otorgarían seis días de vacaciones. En ambos casos, se estipuló que las faltas injustificadas podían ser tomadas a cuenta de estos periodos de descanso aunque los días de vacaciones no podían acumularse con años anteriores ni hacer su pago acumulativo.

Se precisaba, asimismo, que el empleado podría ser ocupado en “labores diferentes de las que normalmente desempeñe”⁴⁵³ con el mismo pago sin la necesidad de un nuevo contrato de trabajo. En el caso del Banco de México, se indicaba que si esta labor requería salir del lugar de origen del contrato, los gastos serían cubiertos por el banco.

La duración del contrato era indefinida y cualquiera de las partes podía finiquitarlo. Sin embargo, si la institución bancaria lo concluía, se obligaba a pagar tres mensualidades de sueldo como indemnización como lo marcaba el artículo 124 de la LFT. En uno y otro caso se señalaba que “esta forma de terminación del contrato implica una conveniencia recíproca, por ser las labores de carácter confidencial y tener el trabajador funciones de vigilancia.”⁴⁵⁴ Es importante resaltar esto ya que se hizo explícita en el contrato la particularidad de las actividades bancarias al catalogarlas como “confidenciales” y, al trabajo bancario, con fines de supervisión. Lo anterior está relacionado con lo que expresa el artículo 126, fracción X de la LFT.

Por último, el incumplimiento de estas disposiciones reglamentarias, préstamos a interés entre compañeros de trabajo, la inexactitud o falsedad de informes proporcionados al banco sobre sus antecedentes, la supresión o fusión de departamentos, la disminución de personal y la implantación de nuevos procedimientos eran causales de terminación de la relación laboral sin derecho a

⁴⁵³ Contrato Individual de Trabajo, México, 16 de julio de 1932, en AHMGM, exp. 1104, f. 3.

⁴⁵⁴ Contrato Individual de Trabajo que celebran el Banco de México, S.A. como patrón y [...] como trabajador, México, 1931-1933, en AHMGM, exp. 1178, vol. 342, f. 1.

recibir indemnización.⁴⁵⁵ También, la comprobación médica de enfermedad contagiosa o la negativa a realizarse exámenes médicos eran causales para cancelar el contrato.⁴⁵⁶

Todo esto parece confirmar que las instituciones bancarias, al igual que el Banco de Comercio, implantaron el contrato individual de trabajo que el Banco de México hizo llegar por medio de la ABM. Estos documentos se basaron en los lineamientos que marcó la LFT y aplicaron para toda la planta laboral. Se diferenciaban en los pagos extraordinarios o los días de descanso durante el primer año de trabajo en la institución. Es preciso señalar que los bancos continuaron teniendo la libertad para fijar los mecanismos de reclutamiento y esquemas de jubilación, apoyos extraordinarios y salarios, aunque estos últimos respetando los lineamientos de los capítulos IV y V sobre el salario de la LFT.

Podemos destacar que esta nueva legislación obligó a los bancos a tener de manera escrita los principales lineamientos por los cuales se regirían las relaciones de trabajo. Esto permitió que se tuviera una mayor certidumbre sobre las condiciones laborales a las que estaban sujetos. Sin embargo, aunque estas fueron redactadas de manera unilateral, no se tiene conocimiento de protestas o resistencia por parte de la planta laboral hacia estas nuevas determinaciones. Suponemos que esto está relacionado con los vínculos de confianza y control que se ejercía sobre los empleados pero también a que les proveía de mayor seguridad en sus relaciones de trabajo.

Sin duda, las relaciones de trabajo fueron un tema importante para los banqueros tras la publicación de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional. Si bien la contratación de manera escrita permitió legalizar las relaciones de trabajo, las discusiones sobre cuáles eran las políticas laborales idóneas para el sector continuaron en los bancos.

Baste, como muestra lo expuesto por Salvador Ugarte y Epigmenio Ibarra en su intervención en la Convención Bancaria de 1934 en Guadalajara antes referida. Reiteraron la diferencia existente entre el personal bancario y otros grupos

⁴⁵⁵ Contrato Individual de Trabajo, México, 16 de julio de 1932, en AHMGM, exp. 1104, f. 3.

⁴⁵⁶ Contrato Individual de Trabajo que celebran el Banco de México, S.A. como patrón y [...] como trabajador, México, 1931-1933, en AHMGM, exp. 1178, vol. 342, f. 1.

laborales. En su argumentación mostraron que mientras para las empresas de transporte o textiles, una de las partes más importantes para su funcionamiento residía en las instalaciones y maquinaria, para los bancos “el resultado favorable o desfavorable que se obtenga, es producido íntegramente por el esfuerzo intelectual, la iniciativa, los conocimientos y las aptitudes administrativas y financieras de su personal.”⁴⁵⁷ Para Ugarte e Ibarra, los recursos, el prestigio y el servicio de un banco no podían existir bajo los manejos de un personal “incompetente o poco escrupuloso”.

Los expositores señalaron, además, que la labor bancaria requería un personal que se distinguiera por su absoluta “honorabilidad”; es decir un “empleado o funcionario que considera los intereses del Banco como los propios, y los defiende y protege con la misma vigilancia, empeño y cuidado como si de hecho lo fueran”⁴⁵⁸, creando un apego e identidad con el banco pero también el control sobre ellos. Con estas características no solo se evitarían fraudes a la institución sino también, en palabras de los autores, “compadrazgos” con clientes para obtener beneficios del banco o toma decisiones en las cuales se tengan únicamente ganancias personales. Es importante señalar que se consideraba conveniente que los trabajadores tuvieran una situación económica “si no desahogada, sí a lo menos proporcionada a sus medios y a sus necesidades” para evitar que se incurriera en ese tipo de acciones; en otras palabras, consideraron necesario que, para evitar sustracciones ilegales de dinero de los bancos, el nivel salarial de su planta laboral debía cubrir un poco más del costo de la vida y sus necesidades básicas.

Relacionado a lo anterior, los autores recomendaban que los empleados tuvieran “buenas costumbres”. Se señalaba que un personal “vicioso, desordenado en su vida privada, amantes de diversiones peligrosas, con tendencias de frecuentación de malas compañías, representaban un grave riesgo para el Banco.” Aunado a lo anterior, el trabajador bancario debía presentar un “espíritu de cooperación y compañerismo” con sus compañeros. Precisaban que con ayuda del

⁴⁵⁷ Ugarte, “El personal bancario”, 1934, p. 402.

⁴⁵⁸ *Ibid.*, p. 404.

deporte, por ejemplo, los bancos habían logrado crear un “ambiente de camaradería” en beneficio de las instituciones bancarias.⁴⁵⁹

En particular, el “empleado” –quien no tenía autorización para la toma de decisiones- al tener un contacto directo con el público como podría ser en ventanillas de las sucursales, debía ser “cortés, atento y bien presentado” ya que era la imagen que la institución daba a su clientela. Asimismo, se le debía inculcar la “disciplina, obediencia y respeto” a la empresa. Para el “funcionario”, por su parte, bastaba con que estuviera “dotado con un sentido común que [inspirara] confianza a sus colaboradores y a su clientela y en fin, que conozca a fondo la teoría y la práctica de su profesión.”⁴⁶⁰

Por otra parte, un punto que se desarrolló con particularidad fue el salario, los estímulos, ascensos y descansos de la planta laboral bancaria. Para los autores se debía diferenciar la remuneración fija o salario de las gratificaciones o pagos extraordinarios. En este sentido, la asignación del salario debía estar relacionada con la responsabilidad del cargo ocupado y no solo la antigüedad en la institución ya que se correría el riesgo de remunerar a personal incompetente. En cuanto a las gratificaciones se tenía que considerar el sueldo y la categoría del trabajador y los esfuerzos y trabajos extraordinarios que haya efectuado a favor de la Institución. Se señalaba que “aquel empleado que se limita únicamente a cumplir con sus obligaciones, que no va más allá de lo que exige su contrato de trabajo, que nunca va más allá de lo que exige su contrato de trabajo, que nunca se sale de su camino para ayudar o defender los intereses de la Institución, ya se encuentra suficientemente remunerado con el sueldo fijo que percibe.”⁴⁶¹ Aunado a ello, se consideraba provechoso fijar la nómina por puestos, ya que ello crearía un estímulo para incentivar al personal a buscar un puesto superior.

Los ascensos laborales fueron otro tema abordado en su intervención. Para ellos, las promociones debían ser normadas por reglas claras, invariables y justas elaboradas por las direcciones generales con base en las necesidades de cada banco. El primer requisito para lograrlo era la capacidad y las aptitudes para ocupar

⁴⁵⁹ *Ibid.*, p. 404.

⁴⁶⁰ *Ibid.*, p. 407.

⁴⁶¹ *Ibid.*, p. 410.

el nuevo puesto. Por si sola, mencionaron, la antigüedad no debía ser el factor para otorgar un ascenso. Esta solo sería tomada en cuenta en caso de que varios empleados fueran candidatos a un puesto determinado. Sobre las vacaciones indicaron que era necesario que los empleados gozaran un periodo de descanso anual “que les permita reponerse completamente de todas sus fatigas.” Además, proponía que durante estos lapsos, el banco revisara la forma en que el empleado realizaba sus actividades, visualizando errores y cualidades del trabajador.

Por último, propusieron como esquema de jubilación que el Banco fijara un límite de edad de retiro del empleado. Su pensión debía consistir en los ahorros que el propio trabajador hubiese realizado en su vida laboral para “disfrutar un merecido descanso a la sombra de la Institución que aprovechó sus energías y su juventud.” Para eso se planteó el establecimiento de un Fondo de Previsión en el cual se fomentara el hábito del ahorro del trabajador para gastos extraordinarios o su propia jubilación. Esto permitiría a la institución bancaria “la formación lenta y metódica de una reserva que tendrá por objeto encubrir al retiro del empleado, la indemnización [en caso de despido] señalada por la Ley y poner a su disposición, además, la suma que el Banco crea conveniente, en calidad de recompensa y justa remuneración por los años de trabajo.”⁴⁶² Valdría la pena recordar que a pesar de que la LFT no contempló otorgar una pensión por jubilación a los trabajadores, algunos de los bancos otorgaron aportaciones económicas en este sentido a su personal debido a la incapacidad de laborar por su avanzada edad.⁴⁶³

Esta serie de recomendaciones por parte del director del Banco de Comercio y del Banco Mexicano son muestra de que, a pesar de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, en algunas cuestiones como las promociones laborales, continuó presentándose el otorgamiento de concesiones a criterio de los directores, en particular las que no estaban contempladas en la dicha ley. Otro punto a destacar son los mecanismos de control del personal. Por una parte, la “confianza” u “honradez” del trabajador como una característica primordial para trabajar en el sector bancario es muestra de la necesidad de tener una planta laboral confiable;

⁴⁶² *Ibid.*, p. 415.

⁴⁶³ Sería hasta la promulgación de la Ley del Seguro Social en 1943 que se reglamentaron los seguros de invalidez, vejez y muerte del trabajador. Barajas, *Derechos del pensionado*, 2000, p. 23.

en otras palabras, un trabajador que muestre el interés por hacer que crezca la empresa bancaria. Así, las “buenas costumbres” garantizaban la lealtad al banco.

Sin duda, esto fue respaldado por el Estado al proporcionar, por ejemplo, un modelo de contrato individual de trabajo, a pesar de que cada banco era libre de ajustarlo a sus propios intereses pero respetando la LFT. Son interesantes estas propuestas como un medio de protección en contra de fraudes o desfalcos a la institución por parte de sus propios trabajadores. En el discurso es carente la visualización de la función de la banca en la economía, aunque deducimos que los banqueros entendieron que parte importante del crecimiento bancario residía en el control de sus trabajadores; es decir, ver al banco institucionalmente como un colectivo que con el trabajo individual de cada trabajador y funcionario garantizaría su crecimiento y su funcionalidad como intermediario financiero.

No obstante, si analizamos el contrato individual de trabajo del Banco de Comercio y lo propuesto por su director, Salvador Ugarte, en la III Convención Bancaria con respecto a las gratificaciones para el personal encontramos cierta contradicción. Como fue descrito anteriormente, el contrato individual de trabajo de dicha institución bancaria señalaba que el trabajador no podía exigir el pago de horas extraordinarias en los casos que se requiriera. En cambio, en su intervención propuso un sistema de gratificaciones al trabajador que demostrara “gran voluntad de trabajo”.⁴⁶⁴ Esto muestra la continuidad de las políticas laborales basadas en los criterios de los propios directores. Si bien el contrato eximía al banco del pago de cualquier tipo de gratificación, estas continuaron presentándose a criterio de los funcionarios del banco. Como lo expuso en su intervención era importante dar estímulos, ya por el reconocimiento por parte de los dirigentes de la institución; ya de forma económica, a aquellos trabajadores que demostraran disposición para actuar a favor de la institución.

Por su parte, el Banco Nacional de México se siguió otorgando una gratificación a fin de año para todo el personal⁴⁶⁵ y en el Banco Algodonero

⁴⁶⁴ Ugarte, “El Personal Bancario”, 1934, p. 410.

⁴⁶⁵ Gratificaciones Anuales, México, 17 de diciembre de 1934, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 17, p. 32.

Refaccionario se reportó que el personal había recibido una “remuneración especial” por el ejercicio de 1936.⁴⁶⁶

En el caso del Banco de México, se acordó conceder una gratificación de un mes de sueldo a todo el personal después hacer el estudio sobre las utilidades de la institución en el año de 1932. Para el siguiente año, las remuneraciones extraordinarias para Jefes y Subjefes sumaron 79 mil pesos; las de los empleados de los 31 departamentos, 91 mil pesos; para los visitantes, ocho mil pesos y para el personal de sucursales, 46 mil pesos; además, el director general, Agustín Rodríguez, se le concedió el 30% del monto total de su sueldo anual.⁴⁶⁷ El Consejo de Administración pidió que estas gratificaciones no sentaran precedentes ya que se determinaban a cuenta de las utilidades del banco.⁴⁶⁸ Para 1936, se concedió una gratificación del 30% de los sueldos de los trabajadores tras hacer la estimación de utilidades para ese ejercicio.⁴⁶⁹

La información con la que se cuenta para el Banco de Londres y México es más general. Se reportó al Consejo de Administración que para 1931 se tuvo un egreso total de \$32 400 por concepto de gratificaciones sin indicar la manera en que fue repartido al personal.⁴⁷⁰ De la misma manera, para 1935 se tenía presupuestado gastar \$26 294 en el mismo rubro.⁴⁷¹

En esta institución bancaria, por otra parte, uno de los proyectos para establecer un escalafón y tabulador salarial señalaba que las categorías serían elegidas por el propio banco. Los ascensos estarían determinados por los propios funcionarios tomando en cuenta en primera instancia las categorías inferiores, considerando “la aptitud moral, preparación técnica, iniciativa y productividad”.⁴⁷²

⁴⁶⁶ Banco Algodonero Refaccionario, Gratificaciones al personal, México, 30 de junio de 1937, en AHMGM, exp. 1123, vol. 320.

⁴⁶⁷ Gratificación al Director General, México, 24 de diciembre de 1933, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 495, p. 52.

⁴⁶⁸ Gratificaciones, México, 20 de diciembre de 1933, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 494, p. 50.

⁴⁶⁹ Gratificación, México, 23 de diciembre de 1936, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 652, p. 193.

⁴⁷⁰ Egresos, México, septiembre de 1931, en AHMGM, exp. 1130, vol. 322.

⁴⁷¹ Detalle de la cuenta de “gastos generales” en el año de 1934 comparándolos con el presupuesto de 1935, México, 1934, en AHMGM, exp. 1130, vol. 322.

⁴⁷² Con relación a las actitudes que debía presentar el personal, en la reorganización del Departamento de Fideicomiso del Banco de Londres y México se exponía que dicha oficina no

Además, se planteaba que el empleado recibiría una retribución extra en función al sostenimiento de familiares hasta en segundo grado. Así, “el pago adicional se calculará sobre la cuota mínima señalada en el tabulador para la categoría de escalafón a que el empleado corresponda.” Esta remuneración no sería considerada como parte del salario.⁴⁷³

Es así que podemos mencionar que con la publicación de la LFT, los bancos tuvieron que formular propuestas para normalizar las relaciones de trabajo limitando las políticas discrecionales que hasta ese momento se venían aplicando para todo el personal. Como se pudo observar, el contrato individual de trabajo fue uno de los primeros resultados ante ello. Sin embargo, quedaron algunos vacíos por reglamentar como los niveles salariales, escalafones de puestos o las tareas administrativas de cada puesto, persistiendo la capacidad de los directores para ejecutar las políticas laborales.⁴⁷⁴

Como fue mencionado en el capítulo anterior, los bancos otorgaban un monto de ayuda a los trabajadores que no podían desempeñar sus labores con eficacia debido a su edad avanzada; además asistían al empleado en caso de enfermedad. Sin embargo, las instituciones bancarias no estaban obligadas a prestar estas ayudas a sus trabajadores.

disponía de personal “experimentado en las muy delicadas labores que una empresa de ese género reclama” por lo que se recomendaba que se mantuviera “el espíritu de disciplina y de emulación indispensable” para lograr una mayor productividad del departamento “recompensando modestamente, pero recompensando al fin, el esfuerzo desplegado el beneficio del Departamento, mediante sueldos proporcionados a la importancia, dificultades y responsabilidad de la tarea.” Memorandum, Asunto: Reorganización del Departamento de Fideicomiso del Banco de Londres y México, S.A., México, 5 de marzo de 1935, en AHMGM, exp. 1135, vol. 325.

⁴⁷³ Proyecto de escalafón Banco de Londres y México, México, 1932, en AHMGM, exp. 1130, vol. 322.

⁴⁷⁴ Vale la pena señalar que la supervisión del funcionamiento de cada oficina bancaria también recaía en el funcionario responsable del área. Así, por ejemplo, con base en el Reglamento Interno del Banco de Londres y México, se informaba al personal la prohibición de abandonar sus labores sin causa justificada de su jefe inmediato, así como leer la prensa o “actos [...] que den la impresión de que existe personal sobrante”. Esto debido a que parte del personal ocupaba las horas laborales para atender asuntos personales o se presentaba de manera impuntual al inicio de la jornada de trabajo a las nueve de la mañana. Mariano Paredes Duarte, Firmas varias, México, 25 de septiembre de 1932, en AHMGM, exp. 1129, vol. 322. Aunado a ello, se pedía que se permaneciera en las oficinas hasta la terminación de las labores, aún después de la finalización de la jornada de trabajo (cinco de la tarde). Mariano Paredes Duarte, Firmas varias, México, 18 de septiembre de 1931, en AHMGM, exp. 1129, vol. 322.

Al respecto, la LFT señaló en el título sexto los casos en los que el patrón se obligaba a cubrir los gastos médicos por accidente en el lugar de trabajo, una tabla con las enfermedades y otra evaluando las incapacidades. En particular, la LFT no hizo referencia particular al sistema bancario, aunque no quedó exenta de aplicar dichas medidas.

En el caso del Banco de Londres y México, Manuel Gómez Morín, miembro del Consejo de Administración, propuso en 1933, a partir de las edades y sueldos, establecer un seguro de vida y pensión para los trabajadores.⁴⁷⁵ Para junio de 1936, el consejo del mismo banco instruyó a la Comisión de Régimen Interior de la institución estudiar la conveniencia de establecer un arreglo con la aseguradora La Nacional para “prestar atención médica y quirúrgica a los empleados del Banco que lo necesiten”⁴⁷⁶, esto tras comunicar la cantidad erogada por el tratamiento quirúrgico de cinco empleados entre 1935 y agosto de 1937. Desgraciadamente no sabemos el puesto que ocupaban dichos trabajadores o el tipo de intervención médica a la que fueron sometidos pero podemos resaltar que uno de ellos era mujer.⁴⁷⁷

En cuanto a los esquemas de ahorro o de ayuda económica para el personal que Ugalde e Ibarra habían propuesto, en algunas instituciones bancarias había proyectos para consolidarlos. En el Banco de México existió el Fondo de Auxilios para Empleados el cual “ayuda a los empleados con préstamos y se tiene proyectado darle mayor amplitud” del remanente posterior al reparto de utilidades del Banco.⁴⁷⁸ Por su parte, en las sucursales del Nacional de México se establecieron Cajas de Ahorro compuesta por aportaciones de los trabajadores y donaciones por parte del banco, aunque no hay mayor información al respecto.⁴⁷⁹

⁴⁷⁵ Manuel Gómez Morín, Sr. Siliceo, México, 4 de octubre de 1933, en AHMGM, exp. 1134, vol. 324.

⁴⁷⁶ Javier Díaz de León, Consejo de Administración, México, 3 de junio de 1936, en AHMGM, exp. 1137, vol. 327.

⁴⁷⁷ Pormenor de gastos por concepto de servicio médico hechos del año de 1935 al mes de agosto de 1937, México, 1937, en AHMGM, exp. 1130, vol. 322.

⁴⁷⁸ Fondo de Auxilio para Empleados, México, 7 de marzo de 1934, en AHBANXICO, Actas del consejo de administración, acta 507, p. 93.

⁴⁷⁹ Que la Dirección ha visto con agrado esta idea y desea hacer un donativo de cantidades moderadas a las Cajas de Ahorros que establezcan las sucursales, que importará en conjunto \$40 000.00, México, 27 de marzo de 1935, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 17, p. 60.

Sin embargo, algunas cuestiones laborales siguieron la misma dinámica a pesar de la promulgación de la LFT. Tal es el caso de los esquemas de jubilación. En agosto de 1933, el Consejo de Administración del Nacional de México aprobó la jubilación de Carlos Cordero, pagador de la Oficina Central, después de treinta y cinco años de servicio al Banco ya que, debido a su estado de salud, se le había recomendado vivir a una altura intermedia. Se le otorgó una pensión de \$400 mensuales “revocable en cualquier tiempo a juicio del consejo.”⁴⁸⁰

Por su parte, Samuel Alemán, antiguo jefe del Departamento de Jurídico, informó al Consejo de Administración que se encontraba enfermo del corazón y que su esposa había fallecido. Fundamentando su labor por más de treinta años en la institución solicitó su jubilación. Sin embargo, el banco solo aceptó otorgarle como finiquito por su relación con la institución una cantidad no mayor a veinte mil pesos.⁴⁸¹ Al parecer, el Consejo de Administración del Banco Nacional de México había optado por otorgar un pago único a los trabajadores que solicitaban su jubilación. Juan José Barroso, con treinta y dos años en el banco “con toda eficacia y con una adhesión y honorabilidad nunca desmentidas”, reportó que por problemas de visión no podía realizar sus labores. La dirección “siguiendo el criterio de acordar mejor alguna cantidad como finiquito”, planteó proponerle al empleado recibir una única cantidad para separarse del banco.⁴⁸² Aunque en algunos casos otorgaba pensiones por un tiempo determinado. Por ejemplo, a la muerte de Raúl de Nicolás, gerente de la sucursal Tacubaya, se le concedió a su viuda una pensión de \$175 pesos mensuales por un año.⁴⁸³

Desgraciadamente, son pocas las referencias sobre el nivel salarial en el sistema bancario posterior a la promulgación de la LFT. Esto no nos permite tener elementos suficientes para analizar las políticas salariales o de ascensos laborales al interior de las instituciones bancarias. Una de las pocas aproximaciones que hay

⁴⁸⁰ Se concede la jubilación al Sr. Don Carlos Cordero con \$400 mensuales, México, 23 de agosto de 1933, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 15, p. 197.

⁴⁸¹ Personal del banco, México, 17 de enero de 1934, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 16, p. 68.

⁴⁸² Personal del banco, México, 24 de enero de 1934, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 16, p. 71.

⁴⁸³ Pensiones, México, 24 de noviembre de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 18, p. 197.

son las nóminas del Banco de Londres y México entre 1935 y 1936. En el cuadro número 14 se muestran los sueldos de los trabajadores que permanecieron en la institución con el mismo puesto en ese par de años.

Cuadro 14. Salarios Banco de Londres y México, 1935-1936				
DEPARTAMENTO/TRABAJADOR	Cargo	1935	1936	
GERENCIA				
Javier Díez de León	Gerente	1000	1000	
Guillermo Romay Jr.	Secretario	400	400	
SECRETARÍA DEL CONSEJO				
Dolores Marco	Taquiígrafa	170	170	
SERVICIOS ESPECIALES Y AUXILIARES				
Felipe de la Parra		400	400	
CONTADURÍA				
Mariano Paredes Duarte	Contador	650	750	
Rodolfo Hurtado Ochoa	Ayudante	400	425	
Pilar Vidal	Ayudante	170	190	
DEPARTAMENTO LEGAL				
Luis Ortiz y Córdova	Abogado	600	600	
Wenceslao Mijares	Abogado	600	600	
Buenaventura Rosales	Ayudante	200	200	
Gabriel Landgrave	Ayudante	150	150	
Ana María Ferrer	Taquiígrafa	110	125	
CAJA				
Jesus E. De la Pascua	Cajero principal	650	675	
Fco. Fernández de la Vega	Auxiliar	325	340	
Federico González	Pagadero	200	215	
Alfonso Utrilla	Cajero	225	225	
César Arellano	Cajero	175	215	
Enrique Gibbolin	Cajero	175	215	
Alfonso Acevedo	Cajero	175	215	
CRÉDITO-CARTERA				
Rafael Martínez Barranco	Jefe	550	600	
Juan Corro Pichón	Ayudante	290	300	
Fernando Boullosa	Auxiliar	215	250	
Carmen Méndez	Ayudante	195	200	
Alfonso Peña	Ayudante	135	150	
Macario Corona G.	Ayudante	110	125	
DEPARTAMENTO/TRABAJADOR Cargo 1935 1936				
DEPÓSITOS				
Luis Vaca Zavala	Jefe	450	460	
Miguel J. Lilly	Ayudante	215	225	
Manuel Videgaray	Maquinista	125	150	
Antonio Cerro	Maquinista	75	125	
Héctor Vélez	Meritorio	45	80	
COBRANZAS				
Raúl Morales	Jefe	340	356	
Gerardo Castelló	Ayudante	75	90	
Manuel Martínez	Meritorio	45	60	
COBRADORES				
Vicente Gorostiza	Jefe	240	240	
ARCHIVO				
Pedro del Río	Jefe	370	385	
José C. Ochoa	Ayudante	175	190	
Josefina Zamarripa	Ayudante	180	190	
INTENDENCIA				
Germán Leguel	Intendente	400	420	
Luis Jarillo	Ayudante	180	190	
VALORES EN LIQUIDACIÓN				
Leonardo Crocchiolo	Jefe	500	500	
Rafael Fernández del Castillo	Jefe	650	650	
Manuel Ulloa	Abogado	235	350	
Julián Moreno	Taquiígrafa	175	200	
Miguel Aguilar	Mozo-caja	--	130	
Benigno Rodríguez	Mozo-caja	--	100	
Manuel Bombela	Mozo	--	110	
Severiano Lozada	Mensajero	--	88	
EXTRANJERO				
Ch. F. Day	Jefe	750	750	
Miguel Nohpal	Ayudante	80	100	
Manuel Aragón	Ayudante	90	110	

Sueldos mensuales nominales. Elaboración propia con base en Sueldos personal, Ejercicio de 1935, México, 1935, en AHMGM, exp. 1130, vol. 322; Nómina 1936, vigente desde el primero de junio, México, 1936, en AHMGM, exp. 1136, vol. 325.

Como podemos observar, al menos entre los trabajadores de la oficina central del Banco de Londres y México, los incrementos salariales no fueron significativos entre los años de 1935 y 1936. Manuel Ulloa con el puesto de abogado perteneciente al departamento de Valores en liquidación recibió un aumento de \$115 pasando de \$235 que percibía en 1935 a \$350 en 1936. Además, Mariano Paredes Duarte, contador del Departamento de Contaduría, pasó de percibir \$650 en 1935 a \$750 al siguiente año, recibiendo un aumento de \$100. Estos fueron los empleados que recibieron el mayor aumento.⁴⁸⁴

⁴⁸⁴ Es pertinente mencionar que en la industria minera, los salarios oscilaban entre los \$11.30 y los \$3.10 diarios. Águila M. menciona que en la Compañía Real del Monte, por ejemplo, el mayordomo recibía un sueldo de \$135.60, un supervisor \$78 y un albañil \$48 quincenales. Aunque aclara que los salarios eran dispares entre las compañías debido a su productividad y rentabilidad. Águila M., "Pequeñas grandes", 1996, pp. 141-153. Un ejemplo más cercano sería el de la administración pública. Diego López y Juan Noyola mencionan que, para 1939, un trabajador al servicio del Estado, en particular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, gozaba de un sueldo promedio de \$4.20

Empero, no todos disfrutaron de este tipo de aumentos. Por ejemplo, Luis Vaca Zavala, Jefe del Departamento de Depósitos recibió un aumento de tan solo \$10 pasando de \$450 a recibir \$460. De la misma manera, Luis Jarillo, ayudante de Intendencia o Josefina Zamarripa, ayudante de Archivo, pasaron de recibir \$180 a \$190. En promedio, en ese periodo, los trabajadores del Banco de Londres y México recibieron un aumento de \$27.

Probablemente, este bajo incremento salarial fue producto de la crisis financiera que atravesaba el propio banco. Aunado a ello, podemos inferir que el nivel salarial siguió determinado por la empresa a través de políticas discrecionales ya que no encontramos un aumento salarial uniforme o proporcional para la planta laboral del banco. Inclusive, existieron casos que no recibieron incremento alguno como Alfonso Utrilla, Cajero, o Wenceslao Mijares, abogado perteneciente al departamento Legal, quienes tuvieron el mismo sueldo en ambos años.

Por otro lado, la entrada en vigor de la LFT no reglamentó la contabilización de la antigüedad de los trabajadores. El cuadro 15 muestra los trabajadores del Banco de Londres y México con más de diez años laborando en la institución.

Cuadro 15. Personal con mayor antigüedad. Banco de Londres y México, 1936

Nombre	Departamento	Puesto	Antigüedad en la Institución (años)	Edad	Edad al ingresar a Institución	Año de ingreso a la Institución	Sueldo
Javier Díaz de León	Gerencia	Gerente	30	54	24	1906	1000
Hipólito Fernandez	?	?	26	45	19	1910	108
Luis G. Ortiz y Córdova	Legal	Abogado	22	64	42	1914	600
Germán Leguel	Intendencia	Intendente	22	40	18	1914	420
Gabriel Landgrave	Legal	Ayudante	22	42	20	1914	150
Buenaventura Rosales	Legal	Ayudante	23	61	38	1913	200
Felipe de la Parra*	Servicios Especiales y Auxiliares	?	19	56	37	1917	400
Alfredo Lorenz	?	?	16	51	35	1920	215
Miguel Aguilar	Valores en Liquidación	Mozo-Caja	16	47	31	1920	130
Julián Galicia	?	?	16	59	43	1920	88
Jesus E. De la Pascua	Caja	Cajero principal	15	47	32	1921	675
Rafael Martinez Barranco	Crédito y Cartera	Jefe	15	45	30	1921	600
Luis A Rivera*	?	?	15	49	34	1921	550
Emilio Sierra	?	?	14	46	32	1922	100
Rafael Navarro	Agencia Urbana 1	?	10	35	25	1926	650
José Ortiz Goytia	Agencia Urbana 1	?	10	32	22	1926	450
Guillermo Romay	Gerencia	Secretario	10	35	25	1926	400
Arturo Sevilla C.	Agencia Urbana 1	?	10	28	18	1926	275
Luis Jarillo	Intendencia	Ayudante	10	28	18	1926	190
Josefina Zamarripa	Archivo	Ayudante	10	25	15	1926	190

*En dos etapas. Sueldo quincenal. Elaboración propia con base en Personal del Banco de Londres y México S.A., México, 13 de mayo de 1936, en AHMGM, exp. 1136, vol. 325.

diarios. López Rosado, *et. al.*, "Los salarios reales", 1951, p. 204. Sin embargo, no especifican que puesto. Por su parte, antes de la expropiación, en la industria petrolera, un peón de la zona de Poza Rica devengaba un salario de \$3.80 diarios. Mientras que el sueldo para un trabajador en promedio rondaba los \$4.68. Herrera, *Colaboración y conflicto*, 1998, p. 191; Rivera Castro, "El conflicto obrero-patronal", 2013, p. 67.

Como podemos observar, Javier Díaz de León hasta 1936 tenía tres décadas trabajando en el Banco de Londres aunque no sabemos cuántos años con el puesto de gerente. Otro ejemplo es el de Germán Leguel, trabajador de intendencia, quien había prestado sus servicios durante 22 años en la institución.

Al igual que en el Nacional de México durante la década de 1920, parte de la planta laboral en el Banco de Londres y México se caracterizó por su permanencia en la institución. Así, la introducción de la LFT no repercutió de gran manera en las relaciones laborales, permitiendo que su personal continuara trabajando para ellas; es decir, la nueva normativa no afectó en la continuidad laboral del personal bancario. Además, la firma de un contrato de trabajo por escrito no afectó en la contabilización de la antigüedad del empleado bancario.

Así, el principal cambio que tuvieron que acatar los bancos tras la promulgación de la LFT fue la expedición de los contratos individuales de trabajo para todo el personal. Sin embargo, estos documentos se centraron en normar de manera general las relaciones laborales como los descansos, la jornada laboral, el salario percibido y los motivos de terminación del mismo. Los mecanismos de ingreso, los ascensos o los esquemas de jubilación no fueron incluidos en el contrato de trabajo por lo que siguieron determinados por los directores de los bancos.

A) ASCENSOS LABORALES Y MOVILIDAD DE LA PLANTA LABORAL BANCARIA EN LA DÉCADA DE 1930

Por otra parte, las promociones laborales fueron escasas. Si bien la LFT se enfocó a garantizar los derechos y obligaciones de los trabajadores, es importante mencionarlo ya que las pocas promociones o movimientos pudieron estar relacionadas con la falta de capacitación del personal. Así, las políticas administrativas y organizativas continuaron siendo determinadas por los propios bancos.

Tanto en el Banco de Londres y México como en el Nacional de México, los ascensos laborales fueron mínimos. En el cuadro 16 podemos observar el movimiento de personal en el Banco de Londres y México entre 1935 y 1936.

Cuadro 16. Movimiento de personal. Banco de Londres y México, 1935-1936						
Trabajador	1935			1936		
	Área	Puesto	Sueldo	Área	Puesto	Sueldo
Luis Palma	Gerencia	Taquígrafo	150	Teléfonos	Taquígrafo	150
Emilio Ampudia	Contaduría	Tenedor de libros	200	Cambios	Ayudante	250
Juan Ma. Silva	Crédito-Cartera	Taquígrafa	100	Teléfonos	Taquígrafo	120
Alfonso Straffon	Crédito-Cartera	Ayudante	80	Cobradores	Ayudante	80
Carlos Oliver	Depósitos	Maquinista	125	Cobranzas	Ayudante	150
Leopoldo Rangel	Cobranzas	Auxiliar	165	Cambios	Ayudante	185
Juan Bolaños	Cobradores	Cobrador	125	Depósitos	Maquinista	150
Ignacio Morales	Valores en liquidación	¿?	200	Crédito-Cartera	Informes	200
Elpidio Rosales	Servidumbre	Chofer	¿?	Chofer	Chofer	120
Delfino Torres	Chofer	Chofer	¿?	Vigilancia	Vigilante	110
Félix Rodríguez	Servidumbre	Mozo	¿?	Cobradores	Cobrador	110
Miguel Nohpal	Extranjero	Ayudante	80	Cambios	Ayudante	100
Manuel Aragón	Extranjero	Ayudante	90	Cambios	Ayudante	110
Ricardo A. del Valle	Control	Encargado	250	Contaduría	Tenedor de libros y encargado del control	280

Sueldos quincenales. Elaboración propia con base en Sueldos personal, Ejercicio de 1935, México, 1935, en AHMGM, exp. 1130, vol. 322; Nómina 1936, vigente desde el primero de junio, México, 1936, en AHMGM, exp. 1136, vol. 325.

Como se muestra, los ascensos que se presentaron en ese par de años fueron pocos. Algunos de ellos solo representaron el cambio de un departamento a otro como fue el caso de Luis Palma quien, como taquígrafo, pasó del departamento de la Gerencia al de Teléfonos con el mismo sueldo. Otro caso es el Alfonso Straffon quien pasó del departamento de Crédito-Cartera al de Cobradores como ayudante con el mismo sueldo de \$80.

Sin embargo, los ascensos en su mayoría se presentaron con un aumento en el salario. Emilio Ampudia, por ejemplo, pasó del departamento de Contaduría como tenedor de libros con un sueldo de \$200 al de Cambios como ayudante gozando de \$250 como salario. Los movimientos de personal reportados a la gerencia del Banco de Londres y México entre 1935 y 1936 muestran que el trabajador era ascendido con un aumento de \$20 en promedio. Así, Leopoldo Rangel pasó del departamento de Cobranza como auxiliar con un sueldo de \$165 al de Cambios como ayudante con un salario de \$185. Es preciso señalar que en esta serie de movimientos no se presentaron ascensos de empleados a funcionarios; es decir, las promociones se limitaron a ocupar puestos que no implicaran posiciones donde se tomaran decisiones o que depositaran alguna autoridad como cargos gerenciales.

Es similar en el caso del Banco Nacional de México. En el cuadro 17 se muestran los gerentes de las sucursales entre 1935 y 1939.

Cuadro 17. Gerentes de sucursal en el Banco Nacional de México, 1935-1936

SUCURSAL	GERENTE	SUCURSAL	GERENTES		SUCURSAL	GERENTES		
Alameda	Pablo Martínez del Río (1939)	San Cosme	Guillermo Ravelo (1935)	Alfredo Ulibarri (1936-1939)	Orizaba	Miguel Basurto (1935-1936)	Miguel Diosdado (1938)	Ventura Lastra Villegas (1939)
Celaya	Miguel Pablo Sastre	Tacubaya	Raul de Nicolás	Ricardo Torres (1937-1939)	Parral	Roberto de la Rosa Madera (1935)	Andrés Zubiria (1936)	Fabián Iguarán (1938-1939)
Chihuahua	Fernando Maldonado	Aguascalientes	Alfredo Petit	Roberto de la Rosa Madera (1939)				
Cinco de Mayo	Hilario Gabilondo	Ciudad del	Ventura Lastra Villegas	Rafael Mancilla (1938-1939)				
Colima	Francisco Anguiano	Ciudad Juárez	William C. Winegar	Andrés Zubiria (1938-1939)				
Córdoba*	Francisco Chávez Hita	Hermosillo	Carlos Osorno Ortega	Eloy Martínez (1938-1939)				
Cuernavaca	Alberto Pacheco	Jalapa	Miguel Diosdado	Eugenio Tena (1937-1939)				
Durango	José Vicente Ariza	Mazatlán	Federico Castro	Mario Valenzuela (1936-1939)				
Guadalajara	José Pintado	Nuevo Laredo	David Marcial	Luis Covarrubias (1938-1939)				
Irapuato	José Arredondo	Pachuca	Alejandro Valdes Flaquer	Antonio Marín Paz (1937-1939)				
León	Andrés Sojo	Saltillo	Alberto Gasque	Alejandro Vales Flaquer (1937-1939)				
Merced	Rafael Burgunder	Tapachula	José Mercado	Miguel Carrillo Tenorio (1938-1939)				
Mérida	Raoul Aubert	Veracruz	Manuel Castello	Rafael Belchez Quintero (1938-1939)				
Monterrey	Manuel Ortíz	Ciudad Obregón*	Eloy Martínez	Juan Hernández (1939)				
Morelia	Rafael Ramírez Jones	Guaymas	Mario Valenzuela	Francisco Azpíri (1939)				
Navojua	Roberto Acosta	Teziutlán	Eugenio Tena Ramírez (1935-1937)					
Oaxaca	Gabriel Carsolio							
Oficina Central	Atanasio Saravia							
Puebla	Joaquín de Acevedo							
San Luis Potosí	Alfonso Labarthe							
Santo Domingo	Ignacio Mijares							
Tampico	Guillermo Vélez							
Toluca	José Ramón Carniado							
Torreón	José Q. De Miranda							
Tuxtla	Alberto Redondo Jauregui							

Vale la pena aclarar que en las ciudades de Ciudad Obregón, Guaymas, Teziutlán existió una *agencia* mas no sucursal. Esto debido al poco número de operaciones bancarias que en ellas se realizaba. De hecho, la *agencia* Teziutlán cerró sus puertas en 1937 y, por el contrario, la *agencia* de Córdoba se convirtió en sucursal en 1938 con el mismo gerente. Elaboración propia con base en Personal en funciones, en *Informe Anual del Consejo de Administración, 1935-1940*.

Es preciso señalar que entre 1935 y 1939, el Banco Nacional de México no incrementó su cobertura territorial. Esta institución bancaria contó con 42 sucursales en el país, de las cuales siete se encontraban en la ciudad de México.⁴⁸⁵ En este periodo, el 57% de las sucursales conservaron el mismo gerente, el 39% cambió al representante del banco en esa oficina en una ocasión y tan sólo el 4% tuvo tres gerentes en tan sólo cinco años; es decir, 25 sucursales del Banco Nacional de México conservaron al mismo gerente en sus oficinas de atención al público, 17 cambiaron al gerente en una ocasión y sólo las sucursales en Orizaba y Parral cambiaron su gerente dos veces. Podemos sostener que se presentó cierta continuidad en el puesto de gerentes de sucursal. En especial, de las siete

⁴⁸⁵ Personal en funciones, 29 de mayo de 1935, en *Informe Anual del Consejo de Administración, 1935*, p. 3-10. En los estados de Quintana Roo, Baja California, Baja California Sur y Tlaxcala, el Banco Nacional de México abrió una oficina de atención al público hasta después de 1941. Mapa de cobertura nacional, México, junio 2004, en AHBANAMEX, Revista Imagen, núm. Especial, pp. 10-11.

sucursales ubicadas en la ciudad de México, sólo las oficinas de Tacubaya y San Cosme cambiaron en una ocasión a sus gerentes.

Sin embargo, también podemos resaltar el hecho de que en algunos casos estos cambios no necesariamente representaron un ascenso en el personal de la propia sucursal. Tal es el caso de Miguel Diosdado, quien ocupó la gerencia de la sucursal Orizaba en 1938 después de haber ocupado el mismo puesto en la ciudad de Jalapa. De manera similar, Eloy Martínez se desempeñó como gerente de la agencia en Ciudad Obregón entre 1935 y 1937, para ocupar el mismo puesto en la sucursal de Hermosillo a partir de 1938.

Un caso particular fue el de Roberto de la Rosa Madera. Este funcionario del Nacional de México ocupó la gerencia de la sucursal en Parral en 1935; no obstante, antes de ocupar el puesto de gerente en la sucursal de Aguascalientes en 1939, se hizo cargo de la jefatura de Relaciones y Propaganda de la oficina de atención al público en Guadalajara entre 1936 y 1938. Esto parece ser muestra de que el puesto de gerente de sucursal estuvo limitado a un pequeño grupo de trabajadores. Como podemos observar en el cuadro 17, entre 1935 y 1940 sólo el cajero principal de la agencia en Ciudad Obregón, Juan Hernández, pudo ocupar la gerencia de la misma oficina.⁴⁸⁶

La continuidad en los puestos gerenciales era favorable para la institución para dar seguridad a los clientes en la realización de sus operaciones. Desgraciadamente, no contamos con información que nos permita analizar los mecanismos por los cuales estaban reguladas este tipo de promociones laborales o alguna reglamentación específica. Deducimos que, dada la importancia de los puestos de funcionarios bancarios en la toma de decisiones, los ascensos estaban determinados por el desempeño y confianza que los altos mandos tenían en el trabajador.

Además, no encontramos algún trabajador que haya logrado un ascenso de un puesto sin algún grado de autoridad a uno contemplado como funcionario

⁴⁸⁶ Vale la pena señalar que el movimiento de personal se dio de manera más común entre los puestos de contador, subcontador, cajero, subcajero o jefe de Relaciones y Propaganda de las propias oficinas de atención al público. Personal en funciones, en *Informe Anual del Consejo de Administración*, 1935-1940.

bancario. No dudamos que existieran casos en que esto se lograría; sin embargo, esto era esporádico. Las fuentes tanto del Banco de Londres y México como las del Nacional de México se limitan a señalar los movimientos de personal en puestos considerados como empleados, en el primer caso, y funcionarios, en el segundo, sin reportar algún movimiento entre ambos sectores. Es importante señalar lo anterior ya que en el Nacional de México, en promedio, cada una de las 32 sucursales tenía 18 trabajadores.⁴⁸⁷

De esta manera, en el caso de las promociones, podemos mencionar que los puestos considerados como funcionarios bancarios fueron ocupados por el mismo personal provocando que los empleados no pudieran acceder a este tipo de puestos, centrando los medios de profesionalización, como la EBC, en este tipo de trabajadores. Como bien lo menciona Del Ángel sería después de 1940 cuando la “carrera bancaria” se convertiría en un medio de ascenso al interior de las instituciones bancarias.⁴⁸⁸

Por otra parte, en su Título IV, la Ley Federal del Trabajo regulaba las funciones de los sindicatos como la asociación de trabajadores para la defensa de sus intereses. Los contratos individuales de trabajo en los bancos no refirieron en ningún apartado sobre una posible organización de su planta laboral. Sería durante el cardenismo cuando algunos grupos de trabajadores bancarios de diferentes instituciones iniciarían algunos movimientos en búsqueda del reconocimiento a su derecho de organización. Sobre ello profundizaremos en el siguiente apartado.

⁴⁸⁷ En 1933, el Banco Nacional de México abrió su sucursal en Cuernavaca, Morelos. La sucursal con mayor número de trabajadores era “Cinco de Mayo”, ubicada en la Ciudad de México, con 39 trabajadores; seguida por Monterrey con 32 y Guadalajara con 31. Las oficinas con menor número eran la recién inaugurada sucursal en Cuernavaca con 8 y Colima con 9. Esta diferencia en la planta laboral estaba relacionada con la cantidad de clientes y volumen de operaciones que atendía la sucursal en cada localidad. Estadística de sueldos de empleados y servidumbre de las sucursales, sin fecha, en AHBANAMEX, Nóminas de personal, libro 5.

⁴⁸⁸ Del Ángel menciona que, con la consolidación del sistema bancario posterior a 1940, los trabajadores bancarios fortalecieron un proceso de profesionalización que en parte “se debió a la posibilidad de hacer una carrera bancaria. Esto llevó a que muchos empleados bancarios comenzaran en los puestos de menor nivel y alcanzaran posiciones directivas con el paso de los años.” Del Ángel-Mobarak, “La paradoja del desarrollo”, 2010, p. 649. Situación que no ocurrió en nuestro periodo de estudio.

3.2 LOS INTENTOS SINDICALISTAS BANCARIOS DURANTE EL CARDENISMO

Durante la presidencia de Lázaro Cárdenas se llevaron a cabo una serie de reformas que reestructuraron al Estado posrevolucionario. En particular, durante su administración se llevaron a cabo una serie de políticas enfocadas a beneficiar al sector obrero y campesino.⁴⁸⁹ A través de su plan sexenal, la administración cardenista buscó “enfrentar condiciones adversas [la recuperación económica tras la crisis de 1929] en un momento determinado, e incluso estimular la economía mediante déficit presupuestal.”⁴⁹⁰ Es necesario precisar que estas políticas, si bien pretendieron elevar las condiciones de vida de trabajadores y campesinos, no ambicionaron modificar el sistema capitalista. Hamilton sostiene que el Estado posrevolucionario fomentó las condiciones para la acumulación privada y tuvo una importante participación en la formación de una élite capitalista a quien protegió.⁴⁹¹ Aunado a lo anterior, Enrique Cárdenas menciona que aunque la mayor parte del gasto público se destinó a apoyar a la clase trabajadora y al campesinado, éste apenas aumentó entre 1935 y 1940.⁴⁹² No nos adentraremos en la política económica durante el sexenio cardenista ya que rebasa los objetivos de esta investigación. Nos enfocaremos en los movimientos de los trabajadores bancarios, tema de este estudio, considerando que el sistema bancario es parte importante del sistema capitalista.

La movilización del movimiento obrero tuvo un incremento durante la administración cardenista. La historiografía sobre los conflictos laborales en las industrias y el sector servicios, y su confrontación con el Estado es extensa. Anguiano menciona que Cárdenas apoyó las luchas de los trabajadores en búsqueda de mejores condiciones económicas, incluso las huelgas realizadas para presionar a los patrones que no accedían a sus demandas.⁴⁹³ Sin embargo, “la CTM [Confederación de Trabajadores de México] fue la encargada de dirigir la mayor

⁴⁸⁹ París Pombo, “Sindicalismo agrario”, 2006, pp. 69-90.

⁴⁹⁰ Cárdenas, *La hacienda pública*, 1994, p. 71.

⁴⁹¹ Hamilton, *México: los límites*, 1983, p. 92. Anguiano sostiene algo similar. Menciona que el “gobierno de Cárdenas no estuvo en contra del capitalismo ni de los capitalistas; por el contrario, los protegió y promovió su desarrollo y fortalecimiento.” Anguiano, *El Estado y la política*, 1975, p. 99.

⁴⁹² Cárdenas, “La política económica”, 1996, p. 37.

⁴⁹³ Anguiano, *El Estado y la política*, 1975, p. 76.

parte de las huelgas obreras, encauzando a los trabajadores hacia la lucha por reivindicaciones exclusivamente económicas [...] De esta manera, la fuerza de los trabajadores se mantenía en los canales que el mismo Estado se había encargado de abrir y delimitar.”⁴⁹⁴ Para Anguiano, la CTM logró movilizar a los obreros en favor del gobierno cardenista participando políticamente dentro del partido oficial y logrando un mejor nivel de vida.

Por otra parte, para Marcos Águila, la mejora de la organización sindical tuvo dos propósitos. Por un lado, favorecía directamente las condiciones de vida y laborales de obreros y empleados; por otra “garantizaba que el nuevo gobierno pudiese contar con la simpatía de los sindicatos, en particular a partir de la formación de la CTM que vio la luz en 1936.”⁴⁹⁵

Es en este sentido que la actividad huelguística tuvo un aumento considerable durante la gestión cardenista. Para Basurto, la huelgas durante ese sexenio pueden catalogarse en dos etapas: la primera de diciembre de 1934 a la expropiación petrolera en 1938 donde se “actuó [...] en apoyo [del] movimiento huelguístico y en que se dieron los ejemplos más sobresalientes de actividad obrera, dentro y fuera de la CTM, pero siempre con intervención de esta última”⁴⁹⁶; la segunda, posterior a la nacionalización de la industria petrolera al final del régimen, donde del gobierno mostró un menor apoyo hacia los movimientos de trabajadores. Esto queda evidenciado con el aumento en el número de conflictos laborales. Anaya menciona que en 1934 se realizaron 292 huelgas mientras que en 1937 se contabilizaron 833. En las Juntas de Conciliación y Arbitraje se presentaron 3 453 conflictos en 1935, los cuales ascendieron a 5 740 al año siguiente.⁴⁹⁷

De esta manera, la organización sindical, con la simpatía cardenista, logró mejores condiciones de trabajo en algunos sectores.⁴⁹⁸ Sin embargo, al final del

⁴⁹⁴ *Ibid.*, p. 78.

⁴⁹⁵ Águila M., “Raíz y huellas”, 2010, p. 81. Vale la pena recordar que la expulsión de Plutarco Elías Calles del país conllevó a que se perdiera su influencia en la toma de decisiones políticas. Con ello, la CROM, aliada de Calles, disminuyó su intervención en el movimiento obrero y su peso político, en particular, durante el Cardenismo.

⁴⁹⁶ Basurto, *Cárdenas y el poder*, 1983, p. 118.

⁴⁹⁷ Anaya, *El Banco de México*, 2011, p. 50.

⁴⁹⁸ Por ejemplo, Marco T. Águila hace un análisis sobre las mejoras en las condiciones laborales de los mineros de la Real de Monte como producto de estos movimientos huelguísticos. Véase Águila M., “Pequeñas grandes”, 1996, p. 168.

sexenio, el comité nacional de la CTM propuso suspender los movimientos de huelga, intentando encontrar una solución por otros medios ante cualquier conflicto obrero-patronal. De tal forma en que el emplazamiento a huelga solo fuera utilizado como última medida y “siempre y cuando se tuviera ‘la seguridad de la victoria.’”⁴⁹⁹ Como se mencionó anteriormente, no solo fue una decisión emanada de dicha organización obrera. Coincidimos en señalar que la política cardenista en materia laboral dio un giro al finalizar su régimen, teniendo una actitud más cautelosa en la solución de los conflictos laborales, como lo plantea la historiografía.⁵⁰⁰ Además, es preciso mencionar que ésta se ha enfocado a analizar principalmente el caso de los conflictos laborales en la industria textil, petrolera y ferrocarrilera.⁵⁰¹

Los empresarios no estuvieron al margen de este contexto. Para el régimen cardenista el objetivo de mejorar el nivel de vida de trabajadores y campesinos no presentaba contradicción alguna con generar las condiciones para la acumulación de capital. Sin embargo, su fracaso puede recaer en la falta de comprensión “[de] los límites de la autonomía estatal en el contexto de una sociedad capitalista.”⁵⁰²

Al igual que con obreros y campesinos, Cárdenas intentó corporativizar en una sola organización al sector empresarial. Como fue mencionado en el capítulo anterior, el artículo 123 estableció el derecho de organización no solo a los trabajadores sino también al empresariado. Para la década de 1930 existían cuatro grandes organizaciones de empresarios: La Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO), la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Asociación de Banqueros de México (ABM).

⁴⁹⁹ Anguiano, *El Estado y la política*, 1975, p. 130.

⁵⁰⁰ Véase Córdova, *La política de masas*, 1974; Martínez, *Conflicto Estado*, 1984 y Medina, *Historia de la revolución*, 1978.

⁵⁰¹ Para la industria textil véase Bortz, “Relaciones laborales”, 1996, pp. 89-125; para la petrolera, Herrera, *Colaboración y conflicto*, 1998 y Celis Salgado, “Lázaro Cárdenas”, 2009, pp. 127-170; para la industria ferrocarrilera, Guajardo, *Trabajo y tecnología*, 2010 y, Hernández y Lazo, “La administración obrera”, 2009, pp. 171-192.

⁵⁰² Hamilton, *México: los límites*, 1988, p. 135. La autora realiza un análisis sobre la capacidad del gobierno para controlar y dirigir el capital privado ya que éste estuvo limitado por las relaciones de México con el extranjero, en particular después de la expropiación petrolera en 1938, y la dependencia del Estado al capital privado.

La administración cardenista buscó agrupar en una sola confederación a las organizaciones de comercio e industriales bajo la jurisdicción de la Secretaría de la Economía Nacional. Su finalidad era regular las relaciones entre los intereses sectoriales y el Estado desde su organización, respetando su operación económica. De esta manera, se promulgó la Ley de Cámaras de Comercio e Industria en agosto de 1936.⁵⁰³

El sector empresarial se opuso a esta legislación. Esta Ley no pudo controlar las actividades de las cámaras anteriormente citadas. En particular, los industriales se opusieron a que fuera la Secretaría de la Economía Nacional quien dotara de permisos para su incorporación a industrias específicas, lo que restaba control a la CONCAMIN. Por su parte, los comerciantes estuvieron en contra de que el Estado regulara sus formas de organización.

Un caso particular fue el de la ABM quien, además de no simpatizar con la conformación de una nueva organización, objetaba la intervención de la Secretaría de la Economía Nacional ya que, debido a la especialidad de su actividad, era la Secretaría de Hacienda con quien debía colaborar.

Puga Espinosa menciona que aunque los sectores industrial y comercial no estaban de acuerdo con la nueva corporación, ya que se atentaba contra sus intereses gremiales, acataron la ley; los primeros, asistiendo a la Asamblea Anual de Comercio e Industria; los segundos, obteniendo los puestos de la dirigencia de la nueva corporación: la CONCANACOMIN.⁵⁰⁴

La élite que presentó mayor oposición a la administración cardenista fue la regiomontana. El primer distanciamiento se dio por la efervescencia del movimiento obrero. En especial, “la huelga de Vidriera Monterrey de 1936 fue un evento crítico en la historia de la élite de Monterrey.”⁵⁰⁵ El segundo se derivó de la promulgación de la Ley de Expropiación, “destinada a ampliar las facultades del ejecutivo para disponer de la propiedad, determinar el interés público y cumplir a cabalidad con la

⁵⁰³ *Diario oficial de la Federación*, 27 de agosto de 1936.

⁵⁰⁴ Puga, “Empresas y empresarios”, 2009, p. 361. Aunque su presión surtiría efecto en 1941 al ser reformada dicha legislación, devolviendo la separación entre industria y comercio.

⁵⁰⁵ Saragoza, *La élite de Monterrey*, 1988, p. 229.

promesa distributiva del artículo 27 de la Constitución.”⁵⁰⁶ Saragoza menciona que el control ejercido por parte de los empresarios regiomontanos de su planta laboral por medio del paternalismo y el “éxito económico de los Garza Sada” obligó a que las políticas cardenistas a favor del movimiento obrero no tuvieran gran impacto en la región.⁵⁰⁷

Sin embargo, esta aparente confrontación entre el Estado y el empresariado habría que matizarla. No solo los empresarios, tanto industriales como comerciales acataron la Ley de Cámaras, sino que se presentó un aumento en el número de afiliaciones. La COPARMEX, la CONCANACO, CONCAMIN y la ABM “crecieron en membresía y poder político durante el cardenismo.”⁵⁰⁸ Puga menciona que “los negocios florecieron” a pesar de sus desencuentros con el gobierno.⁵⁰⁹ Marco T. Águila sostiene que la historiografía ha exaltado el enfrentamiento ideológico y político entre los empresarios y el gobierno cardenista dejando a un lado la confianza de la iniciativa privada en el gobierno. Prueba de ello fue la reinversión de sus utilidades.⁵¹⁰ Vale la pena destacar la postura de la ABM, que logró ser apoyada por el gobierno para no ser añadida a la CONCANACOMIN puesto que efectuaba actividades financieras. Esto último es importante ya que también sería utilizado para justificar las características de excepción en sus relaciones de trabajo.

No hay duda sobre la existencia de una política en materia laboral, sostiene Marco T. Águila, que se proponía mejorar las condiciones de vida del sector obrero. Pero ésta dependía de las condiciones económicas y las formas de resistencia de los empresarios organizados.⁵¹¹ De esta manera, “se trataba de impulsar un proyecto de desarrollo capitalista, en el cual los empresarios privados eran imprescindibles, siempre y cuando estuvieran dispuestos a renunciar a las excesivas ganancias, a procurar el bien de la clase obrera y a sujetarse a la visión planificadora del gobierno.”⁵¹²

⁵⁰⁶ Puga Espinosa, “Empresas y empresarios”, 2009, p. 369.

⁵⁰⁷ Saragoza, *La élite de Monterrey*, 1988, p. 230.

⁵⁰⁸ Águila M., “Raíz y huellas”, 2010, p. 109.

⁵⁰⁹ Puga Espinosa, “Empresas y empresarios”, 2009.

⁵¹⁰ Águila M., “Raíz y huellas”, 2010, p. 99.

⁵¹¹ Águila M., “Pequeñas grandes”, 1996, p. 139.

⁵¹² Puga Espinosa, “Empresas y empresarios”, 2009, p. 368.

Los trabajadores bancarios y los banqueros no quedaron al margen de la agitación laboral acaecida en la administración cardenista. Como se abordó en el capítulo anterior, en la segunda mitad de la década de 1920, se presentaron diferentes intentos por formar organizaciones sindicales en las instituciones bancarias. En su mayor parte, estos movimientos fueron incentivados por la CROM. Sin embargo, los banqueros solicitaron a Plutarco Elías Calles que esta organización obrera no interfiriera en las relaciones de trabajo bancarias. Se justificaron señalando que las actividades de la banca eran diferentes a las industriales en el sentido de requerir de la confianza y supervisión particular de sus trabajadores para asegurar sus servicios. Así, la CROM dejó de apoyar una eventual organización sindical en las instituciones bancarias. Si bien no quedó prohibida una sindicalización o utilizar la huelga como medio de presión en búsqueda de mejores condiciones laborales en la banca, no se presentaron movilizaciones laborales en la banca sino hasta mediados de los años de 1930. El control sobre el personal bancario y su debilidad frente a los banqueros, y la asignación de remuneraciones económicas y salarios a interpretación de los funcionarios, influyeron en la prácticamente nula movilización de la planta laboral bancaria.

Los conflictos obreros durante el cardenismo revivieron las peticiones de la planta laboral bancaria en búsqueda de la formación de una organización colectiva. En noviembre de 1935, la Liga de Empleados de Veracruz manifestaron su preocupación al presidente sobre la falta de atención hacia los empleados de Comercio, Banca e Industria “quienes no tienen garantías en la LFT, y por eso, aunque bien preparados y capacitados, se ven con frecuencia postergados por extranjeros que solo vienen al país a hacer una fortuna personal.” Proponían una serie de acciones en caminadas a la aplicación de la LFT al igual que sucedía en el sector industrial, dando privilegios a los nacionales sobre los extranjeros.⁵¹³ Si bien no se menciona en particular ningún banco, estas declaraciones pueden mostrar las

⁵¹³ “Una instancia a favor de todos los empleados”, *El Nacional*, 17 de noviembre de 1935. Una publicación editada por la CROM informó que, en abril de 1936, esta comisión fue recibida por Cárdenas donde ratificaron sus propuestas. “Resumen de los acontecimientos más importantes ocurridos. Día veinticinco”, *CROM*, 1 de abril de 1936.

diferencias de trabajo y de organización laboral que experimentaban los empleados y los obreros.

En mayo de 1936, los trabajadores del Banco Nacional de Crédito Agrícola (BNCA) en Anáhuac, Nuevo León, informaron a Lázaro Cárdenas que “plenamente compenetrados de las ventajas que reporta a los trabajadores las teorías sustentadas por usted”, habían constituido el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados del Banco Nacional de Crédito Agrícola, el cual lucharía “por el mejoramiento de todos sus agremiados tanto social como pecuniariamente, y que tratará de organizar a todas las dependencias de esta Institución Bancaria en toda la República.” Estos trabajadores pidieron a Cárdenas el “apoyo moral que usted acostumbra dar a todos los trabajadores.”⁵¹⁴

Un mes después, una delegación de empleados de bancos en Guadalajara presentaron una solicitud a sus respectivas instituciones solicitando la contratación colectiva.⁵¹⁵ Desgraciadamente no tenemos información sobre que instituciones se vieron involucradas. No obstante, Juan Gregorio Vila, Secretario General del Sindicato Nacional de Empleados de Comercio e Industria solicitó la intervención del Presidente Cárdenas ante la Secretaría de Hacienda y la Asociación de Banqueros de México para resolver el “conflicto presentado con los compañeros empleados de Bancos.”⁵¹⁶

Por su parte, la ABM dirigió una misiva a Lázaro Cárdenas mostrando su postura al respecto. En ella, los banqueros solicitaron la colaboración de la Secretaría de Hacienda y del Banco de México ante los brotes sindicalistas durante el primer semestre de 1936. Mencionaban que en anteriores ocasiones se habían presentado intentos para la conformación de una organización colectiva. Sin embargo, el propio personal bancario no las había iniciado sino que habían partido

⁵¹⁴ Sindicato Único de Trabajadores y Empleados del Banco Nacional de Crédito Agrícola, México, 23 de mayo de 1936, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, exp. 437.1, f. 3.

⁵¹⁵ Jesús Arias, Lázaro Cárdenas, México, 10 de agosto de 1936, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 481.

⁵¹⁶ Juan Gregorio Vila, Lázaro Cárdenas, México, 10 de agosto de 1936, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 483.

algunas “veces [por] invitación de los Inspectores del Trabajo, y otras, de representantes de otras agrupaciones.”⁵¹⁷

La ABM aseguraba que “el personal bancario ha estado constituido por los elementos más selectos [con] una dosis [de] la más grande del factor CONFIANZA” ya que en los bancos se maneja dinero, títulos de crédito o valores al portador a diferencia de otros sectores donde su funcionamiento se basa en maquinaria o mercancías.⁵¹⁸ El sistema bancario, sostenían, era uno de los pilares más sólidos que apoyaba la economía; por lo que, las afectaciones a la banca seguramente tendrían repercusiones en este rubro.

Los banqueros consideraban imprescindible la libertad para la selección de su personal ya que desde los mozos hasta los funcionarios manejaban dinero por lo que el riesgo de participar en la comisión de fraudes era alto. Sólo el control en el ingreso a laborar en las instituciones bancarias podría disminuirlo. Además, el emplazamiento o la eventual huelga propiciaría el retiro de fondos orillando a la quiebra de la propia institución. Esto haría dudar a los usuarios sobre la estabilidad del sistema bancario.

Para evitar la desconfianza en las instituciones bancarias proponían que las autoridades del Trabajo competentes consideraran a todo el personal bancario como Personal de Confianza, conforme al artículo 48 de la LFT, “mientras el Estado estudia, si lo estima necesario, una reglamentación especial de esta clase de actividades, según lo previene el artículo 237.”⁵¹⁹ Este apartado estipulaba la prohibición de asociarse o formar sindicatos a las personas sujetas a reglamentos especiales. Presumimos que, tras la organización de los empleados del BNCA y los trabajadores bancarios en Guadalajara, los banqueros externaron a la administración cardenista la necesidad de la elaboración de una normativa laboral exclusiva para el sistema bancario.

⁵¹⁷ Asociación de Banqueros de México, Lázaro Cárdenas, México, 4 de julio de 1936, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 183.

⁵¹⁸ La mayúsculas en el original. Asociación de Banqueros de México, Lázaro Cárdenas, México, 4 de julio de 1936, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 183.

⁵¹⁹ Asociación de Banqueros de México, Lázaro Cárdenas, México, 4 de julio de 1936, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 185.

Aclaraban que lo anterior no negaba los derechos que la LFT daba a los trabajadores. Por el contrario, los bancos estaban dispuestos, señalaba la correspondencia, a otorgar otras concesiones laborales que

complementen lo que es un verdadero seguro social al personal, tales como las siguientes: Servicio médico y medicinas, aún en casos no profesionales, sueldos durante el período de enfermedad, gratificaciones anuales, reglamentos con relación al sueldo o en determinada proporción con las utilidades, pensiones de retiro por vejez, biblioteca, estudios y preparación. [Lo anterior] podría hacerse constar en los Contratos Individuales de Trabajo.⁵²⁰

Esperaban la aceptación de las propuestas del presidente Cárdenas y el estudio respectivo para la aplicación legal por parte de la Secretaría de Hacienda o por una comisión mixta formada por dicha instancia gubernamental y la ABM. Al parecer antes de reunirse con banqueros y tomar una posición, Cárdenas escuchó a sus colaboradores entre ellos a Genaro Vázquez, jefe del Departamento del Trabajo, y Eduardo Suárez, secretario de Hacienda. Luis Legorreta, presidente de la ABM y directivo del Nacional de México, pidió al presidente escucharlo antes de tomar una posición.⁵²¹

Graciela Bensusán sostiene que la ABM reconocía que sus trabajadores tenían derecho a la formación de sindicatos y podían emplazar a una eventual la huelga pero por su función en la circulación monetaria pedían quedar al margen de las leyes laborales generales, “aunque se tratase de una ‘solución transitoria’”. Los banqueros se fundamentaron en el artículo 237 de la LFT mas aceptaban que esto podía dar “lugar a reglamentos inconstitucionales [sic] porque el artículo 123 de la Constitución no establece limitación alguna al derecho de asociación. Por tanto es necesario buscar una solución transitoria, aun cuando no tenga fuerza legal definitiva.”⁵²²

Sin duda, a los banqueros no les agradó que la agitación laboral comenzara a influir en los trabajadores de sus instituciones y estuvieron atentos a su desarrollo.

⁵²⁰ Asociación de Banqueros de México, Lázaro Cárdenas, México, 4 de julio de 1936, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 186.

⁵²¹ Luis G. Legorreta, Lázaro Cárdenas, México, 28 de enero de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 43, f. 479.

⁵²² Bensusán, *El modelo mexicano*, 2000, p. 235.

Aunque los bancos apoyaban al gobierno en su política progresista salarial y en la reforma agraria, lo hacían con ciertas reservas. En particular, “los Legorreta [directores del Nacional de México] siguieron colaborando con los funcionarios del gobierno en sus negociaciones con gobiernos y bancos extranjeros y, en contraste con otros bancos privados, el Banco Nacional ayudó financiando proyectos específicos de la administración de Cárdenas”⁵²³, por lo que pedían su colaboración frente a estos conflictos y, en particular, cuando sus propios trabajadores buscaron sindicalizarse.

En julio de 1937, se informó al Consejo de Administración del Banco Nacional de México que el Sindicato de Empleados de Comercio en San Luis Potosí había logrado cooptar a catorce de los treinta trabajadores de su sucursal sin que esto implicara acción alguna en contra del banco. No obstante, se les aseguró a dichos empleados que, muy probablemente, se les destituiría de su cargo al pertenecer a dicha organización por lo que debían presentar al gerente un pliego de peticiones. Se les recomendó que, en primer lugar, debían pedir la firma de un contrato colectivo de trabajo. Los empleados procedieron de dicha manera, amenazando con ejercer la huelga sino era concedida su petición.

La dirección envió al Sr. Covarrubias, visitador de sucursales, para entrevistarse con el gobernador en aquella localidad mientras el director, Agustín Legorreta, hablaría con el secretario de Hacienda.⁵²⁴ Mientras tanto, en San Luis Potosí, Salvador Muñiz, presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje pidió saber el estado que guardaba la petición de los banqueros sobre redactar un reglamento laboral exclusivo ya que trataba de solucionar el movimiento de huelga en contra del Nacional de México “con estricto criterio revolucionario y atendiendo al interés colectivo.”⁵²⁵

En su conversación, Covarrubias hizo saber al gobernador de San Luis Potosí que el Nacional de México tenía toda la voluntad de encontrar una solución al

⁵²³ Hamilton, *México: los límites*, 1983, p. 189.

⁵²⁴ Sindicato de Empleados Bancarios, México, 16 de julio de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 153.

⁵²⁵ Salvador Muñiz, Lázaro Cárdenas, México, 12 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 474.

conflicto. Aclaró que eran un enigma para la institución las quejas del personal ya que siempre se les había escuchado por lo que no sabía cuáles eran sus peticiones. Covarrubias deducía que eran elementos externos los que influían en la postura de sus empleados, que esta no partía de una mera iniciativa suya. Concluyó mencionando que a pesar de sus esfuerzos para lograr aplazar el conflicto en espera de la reglamentación y haber ofrecido mejoras salariales⁵²⁶, no se había llegado a un acuerdo; por lo que, si se insistía en la huelga, tenía instrucciones de la dirección general de clausurar la sucursal antes de que se colocaran las banderas rojinegras.⁵²⁷

Para la dirección del Nacional de México, el gobernador había actuado con debilidad y debido a que era imposible tolerar esa actitud por parte del personal, la clausura de la sucursal serviría para “establecer un precedente enérgico dada la importancia que la posibilidad de huelga trae consigo para la vida de los bancos y por lo tanto para la economía del país.” Se concluyó que si no se lograba solución, los depósitos de los usuarios serían trasladados a las sucursales de Tampico o Monterrey para no afectar las operaciones bancarias.⁵²⁸

Debido a la gravedad de la situación, el secretario de Hacienda, Eduardo Suárez, y el Director General del Banco de México, Luis Montes de Oca⁵²⁹, informaron a Francisco López, Secretario General del Sindicato de Empleados de Comercio y Similares, que el presidente Cárdenas había concedido una reunión con sus agremiados para encontrar una solución al conflicto.⁵³⁰

⁵²⁶ Personal, México, 16 de julio de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 154. El Consejo reportó la petición de varias gerencias de sucursal de un incremento de sueldo por el aumento en el costo de la vida. El Banco concedió una mejora de hasta 500 pesos mensuales en forma equitativa tomando como base de un cinco a diez por ciento.

⁵²⁷ Banco Nacional de México, Lázaro Cárdenas, México, 15 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 318.

⁵²⁸ Sindicato de Empleados Bancarios, México, 16 de julio de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 154.

⁵²⁹ Luis Montes de Oca estudió en la Escuela Superior de Comercio y Administración. Desempeñó varios puestos en la administración pública como por ejemplo, vigilar los presupuestos hacendarios desde la Contraloría. Encabezó la reorganización de Ferrocarriles Nacionales y ocupó la Dirección General del Banco de México durante el cardenismo. En esta institución, Montes de Oca buscó “desarrollarlo como banco central de segunda generación, mediante una política de redescuento sana, profesionalizando sus cuadros, saneando sus cuentas y abaratando el crédito.” Ludlow, *Grandes financieros*, 2015, p. 227.

⁵³⁰ Luis Montes de Oca, Francisco López, México, 17 de julio de 1937, en CEHM, CMLXXV, carpeta 317, doc. 29344.

López junto con los empleados de la sucursal Arturo Palau, Roberto Villeñas, José de la Tejera, Carlos López, Alejandro Ávila, Santiago Herrán, José Montejano, Manuel de Alba Jr. Pedro Dávalos, Fabián Nieto, Antonio Ardial, Salvador Alvarado y Jacinto Delgado se reunieron con el presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del estado. En dicha junta se precisó que era necesario aplazar la huelga para inicios de agosto ante el ofrecimiento del titular del ejecutivo federal. Se asignó a Arturo Palau, Roberto Villañas y Francisco López para entrevistarse con el presidente. Sin embargo, ante la persistencia de la huelga, el Nacional de México optó por clausurar la sucursal en San Luis Potosí.⁵³¹

Ante esta situación, los trabajadores sindicalizados optaron por no llevar a cabo la huelga y esperar a que Cárdenas expidiera la reglamentación antes referida.⁵³² Esta postura fue bien tomada por el Nacional de México quién optó por reanudar actividades en dicha sucursal el día 19 de julio y comprometiéndose a no ejercer ninguna represalia contra los empleados sindicalizados. Las gerencias de otras sucursales mostraron su apoyo a la dirección general del banco externando su pesar por la actitud tomada por los empleados sindicalizados. Por su parte, el gerente, contador y cajero de la sucursal en San Luis Potosí reiteraron su malestar por la forma de actuar de los trabajadores sindicalizados “manifestando haber atravesado por una dura crisis y vivido horas angustiosas temiendo por la existencia de su querida Sucursal, pero manifestándose de acuerdo con la actitud de la Dirección a la que protestan su incondicional adhesión y felicitan por la solución del conflicto.”⁵³³

Por su parte, los trabajadores declararon que, gracias al Jefe del Departamento del Trabajo, habían logrado una solución a la mayor parte de sus peticiones. Por ejemplo, se consiguió que la institución “no ejerciera represalia contra los empleados del movimiento, una jornada legal de ocho horas de trabajo y pago de horas extras, jubilaciones [...] así como el pago de médico y medicinas en

⁵³¹ “Clausuró el Banco Nacional su Sucursal en San Luis Potosí”, *El Universal*, 18 de julio de 1937.

⁵³² Sindicato de Empleados Bancarios, México, 21 de julio de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 159.

⁵³³ Sindicato de Empleados Bancarios, México, 21 de julio de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 158.

caso de enfermedad de cualquier clase y goce de 10 días de vacaciones con un año de servicios.”⁵³⁴ Además, señalaron que quedaron pendientes de resolución un posible aumento y nivelación de sueldos, pago de horas extras retroactivas de un año y el derecho de comparecer ante el Departamento del Trabajo como última instancia; es decir, a través de esta movilización los trabajadores conquistaron algunas de sus demandas. Vale la pena reiterar que, al menos en el Nacional de México, las jubilaciones, la asistencia médica y los periodos vacaciones eran otorgados a consideración de los propios directores.⁵³⁵

Asimismo, en un mitin organizado por Camilo Ramos y Agustín González Argüelles, donde participaron Emilio Ramos y Salvador Amelio por el Banco Nacional de Crédito Ejidal (BNCE), Ramón Zárraga por el Banco Germánico de la América del Sur y Juan Téllez por la CTM se expuso la necesidad de que los trabajadores bancarios se les considerara dentro de la LFT, inclusive, en un apartado específico. Mencionaron que “ello no significa que tras de su organización venga a suscitarse una serie de huelgas y de paros, pues que no se trata de provocar desastres en el país y menos en el aspecto económico, sino solo de establecer un Código respectivo [reglamento laboral bancario] y [siguiendo] el propio mensaje presidencial [...] que los trabajadores [bancarios] del país se organicen y se unifiquen.” También estuvieron representantes del Sindicato de Ferrocarrileros, de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, manifestando su apoyo y ayuda “moral” de las demás organizaciones en torno a la organización bancaria. Al finalizar se determinó que el Comité Nacional de la CTM y el Comité de la organización fueran quienes hablaran con el presidente Cárdenas.⁵³⁶

El diario *El Universal* publicó en la sección editorial su postura con relación a estos acontecimientos. Se mencionó que

⁵³⁴ “Solución de un conflicto”, *El Nacional*, 24 de julio de 1937.

⁵³⁵ Es probable que el monto y la edad para acceder a una pensión por jubilación no fueran contempladas en el contrato individual de trabajo al no estar considerada en la LFT. Por el contrario, el pago de horas extras fue una demanda persistente en los pliegos petitorios de los trabajadores. La LFT señalaba que no se debían exceder de tres horas de la jornada laboral y remuneradas con “un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal. *Origen y repercusiones*, 1981, p. 243.

⁵³⁶ “Serán considerados dentro de la Ley todos los empleados bancarios”, *El Nacional*, 24 de julio de 1937.

Todas las huelgas tienen por resultado suspender, cuando menos en parte, la actividad económica [...] Sería imposible pedir una huelga inofensiva. Pero hay unas más peligrosas que otras para la seguridad pública. No desempeñan éstos [los bancos] funciones de carácter privado. Su existencia y su acción no tienen por mira la ganancia nada más. Por el contrario [...] deben de ver [...] un cierto principio de solidaridad respecto del grupo humano al que pertenecen. En donde se halla la expresión más fiel de su objeto, es en conseguir, [...] que se establezcan y funcionen empresas [...] y que éstas puedan absorber el mayor contingente de trabajadores, pagados al máximo jornal. Admitamos que la clientela [...] al enterarse de que existía una amenaza de huelga, se apresuraría a retirar sus depósitos. Ahora bien, son los depósitos la base del crédito. [...] Han hecho bien en esperar a que el Estado reglamente las relaciones entre ellos y sus empresas.⁵³⁷

Sin duda, una postura afín de los intereses de la ABM. A pesar de haber llegado a un acuerdo momentáneo, esto no resolvió el conflicto. Mientras que la Federación Regional de Obreros y Campesinos informaba a la presidencia de la República que su secretario general, Valentín Narváez, asesoraría al Sindicato de Empleados de Comercio⁵³⁸, Luis Legorreta pedía al secretario particular de la Presidencia que se le informara del intento de huelga en San Luis Potosí a Cárdenas⁵³⁹. Ante esto, la presidencia solicitó a Salvador Muñiz, Presidente la Junta Central de Conciliación y Arbitraje otorgar prórroga antes de emitir una solución a dicho conflicto.⁵⁴⁰

El posicionamiento del Banco Nacional de México fue contundente al no permitir ninguna huelga en sus sucursales. Una semana después, Francisco López, Secretario General del Sindicato de Empleados y similares de Comercio de San Luis Potosí, le informó a la presidencia de la República que debido a la “intransigencia” del Nacional de México por reconocer los derechos sindicales de los trabajadores bancarios agremiados a su organización, retiraban su apoyo para el sector, agradeciendo el interés de Cárdenas en su lucha.⁵⁴¹

⁵³⁷ “Sección Editorial. El Conflicto de Trabajo en el Banco Nacional”, *El Universal*, 20 de julio de 1937.

⁵³⁸ Manuel Amaya, Ignacio García, México, 19 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 461.

⁵³⁹ Luis Legorreta, Ignacio García, México, 18 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 468.

⁵⁴⁰ Ignacio García, Salvador Muñiz, México, 22 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 439.

⁵⁴¹ Francisco López, Lázaro Cárdenas, México, 23 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 438.

Si bien en San Luis Potosí quedó controlado el movimiento, la agitación laboral se había extendido a Tampico. De igual forma, los trabajadores de la sucursal del Banco Nacional de México de esa ciudad presentaron al gerente un pliego petitorio donde su punto primordial era tener un contrato colectivo de trabajo; además pedían la intervención del presidente Cárdenas ante la situación en la sucursal de San Luis Potosí. Solicitaban que no se tomaran represalias contra el personal afiliado al sindicato y que se continuara con el estudio del reglamento laboral bancario.⁵⁴² Los empleados, afiliados al Sindicato de Empleados de Comercio, Contadores y Conexos de Tampico, emplazaron a huelga para el día 5 de agosto en caso de no ser atendidas sus demandas.

Agustín Legorreta informó al Consejo de Administración que se había establecido comunicación con el secretario de Hacienda, con el Jefe del Departamento del Trabajo y con el Director del Banco de México, Luis Montes de Oca quienes apoyaron al Nacional para la solución del conflicto. Señaló que estas autoridades tratarían de convencer a los trabajadores de retirar sus peticiones y esperar la reglamentación respectiva. Aunque se pidió el apoyo de Marte R. Gómez, gobernador del estado, no se había logrado solucionar el problema.

La dirección tomó la misma resolución que en el caso de la sucursal de San Luis Potosí: la clausura de la sucursal antes del izamiento de la bandera rojinegra. Pidió que, si llegase el momento, se tomaran las medidas necesarias para la devolución de los depósitos de los usuarios o el traspaso a bancos locales para su devolución.⁵⁴³

Sin embargo, los empleados sindicalizados sostuvieron su pliego petitorio por lo que la sucursal quedó clausurada a partir del 31 de julio. Esto fue comunicado a las autoridades correspondientes. Una comisión de trabajadores pidió entrevistarse con la dirección general del Banco para revertir la decisión pero éste contestó que

⁵⁴² Empleados Banco Nacional, Lázaro Cárdenas, México, 22 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 447.

⁵⁴³ Sindicato de Empleados Bancarios, México, 28 de julio de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 161.

solo con el retiro del pliego petitorio para esperar la reglamentación correspondiente podría volver a operar la oficina en Tampico.⁵⁴⁴

Este cierre afectó el comercio en la región. Guillermo Vélez, quien fungía como gerente al momento del cierre, tomó el carácter de delegado del Banco en la región para atender los tramites de los negocios que no pudieron ser atendidos por el Banco de Tampico. Además, Agustín Luna, presidente de la Cámara de Comercio de Tamaulipas externó a la presidencia de la república su alarma ante la clausura de la sucursal en su localidad y las dificultades en San Luis Potosí. Consideró que los bancos debían contratar personal de confianza “ya que manejan intereses públicos” sin perjuicio alguno a los trabajadores con base en los lineamientos de la LFT.⁵⁴⁵

Esta polarización en la capital tamaulipeca no es fortuita. Debemos tener presente que en el estado de Tamaulipas, los trabajadores de otras industrias fueron más radicales y combativos, en particular, la industria petrolera. Entre 1934 y 1936 se presentaron varios conflictos con las empresas petroleras para firmar o mejorar nuevos contratos de trabajo que en muchos casos llegaron a la huelga. José Rivera menciona que “la movilización de trabajadores se asentó en los centros de trabajo más importantes de extracción, refinación y distribución del petróleo”, como lo era la ciudad de Tampico. Su lucha no se limitó a resolver sus exigencias. Según el autor, su fuerza sirvió para apoyar a otros movimientos. Es probable que entre ellos se encontrara el bancario.⁵⁴⁶

Por otra parte, los miembros del Sindicato de Empleados de Comercio, Contadores y Conexos de Tampico expresaron a Lázaro Cárdenas que al momento de realizar el cierre de la sucursal, los funcionarios del banco habían sustraído fondos y documentación con ayuda del ejército. Además, habían colocado avisos de clausura en las instalaciones del banco, notificando que sus operaciones se habían traspasado a los Bancos de Tampico y Mercantil y, al personal, la

⁵⁴⁴ Sindicato de Empleados Bancarios, México, 4 de agosto de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 163.

⁵⁴⁵ Agustín Luna, Lázaro Cárdenas, México, 24 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 435.

⁵⁴⁶ Rivera Castro, “El conflicto obrero-patronal”, 2013, pp. 61-63.

suspensión de sus labores. Los miembros del sindicato exigieron a la presidencia de la República que, a través del inspector Federal del Trabajo, se practicara una inspección a las sucursales de los bancos involucrados para comprobar los traspasos. Sin embargo, la secretaría de la Presidencia contestó que el Departamento del Trabajo no tenía ninguna orden de inspección. El Sindicato acusó la parcialidad de dicho organismo a favor del Nacional de México por lo que solicitaban la intervención directa del titular del ejecutivo Federal.⁵⁴⁷

Debemos tener presente el rol que desempeñaba la sucursal bancaria en la organización bancaria. Como ya fue mencionado, en las sucursales de los bancos se otorgaban los créditos y se captaban los recursos de la institución. Su importancia radicaba en el hecho de que en ellas, el banco depositó su tarea principal: la intermediación financiera. De esta manera, la sucursal contaba con las reservas monetarias necesarias para realizar esta tarea. Prueba de ello era la supervisión que se tenía sobre ellas desde las oficinas centrales, generalmente ubicadas en la ciudad de México. Por ejemplo, como se realizó con los Visitadores de Sucursales en la década de 1920, para 1935 el Nacional de México instaló un estación de transmisión por radio en su oficina matriz y, en una primera etapa, en sus sucursales en la ciudad de México. En la siguiente década tanto el Nacional de México como el Banco de Comercio tenían transmisores en toda la república para tener una mejor comunicación con sus sucursales y con ello el control sobre las actividades que se realizaban.⁵⁴⁸

Así, ante una eventualidad en las sucursales bancarias, la economía y el comercio en la región eran afectados al no contar con servicios financieros. La postura del presidente de la Cámara de Comercio de Tamaulipas se inserta en un discurso de defensa a sus intereses comerciales ya que al no contar con los recursos previstos por el Nacional de México, sus actividades serían afectadas, lo que ocasionó incertidumbre entre sus miembros, en especial las empresas petroleras.

⁵⁴⁷ Juan Echeverría, Lázaro Cárdenas, México, 30 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 428-429.

⁵⁴⁸ Del Ángel, "Computerization of Commercial", 2011, p. 100.

Hay que mencionar además que, la situación en la sucursal de Tampico trajo un incidente entre el Nacional de México y el Banco de Comercio. Funcionarios de éste último visitaron a clientes del Nacional, principalmente compañías petroleras de la región y empresarios importantes, invitándolos a transferir sus operaciones permanentemente a la red de bancos de Comercio, en particular al Banco Mercantil de Tampico, mencionando que la situación en el Nacional era inestable y que los acontecimientos en San Luis Potosí y Tampico se repetirían por todo el país por lo que sus activos estaban en riesgo. Para el Nacional de México esa actitud no era de una competencia franca sino una de una conducta poco leal aprovechándose de la situación originada por motivos ajenos al Banco. Sostenía que esa actitud solo era “en perjuicio nuestro en vez de cooperar en una situación en la que, la actitud asumida por el Banco Nacional [ha sido] defenderse en contra de líderes y sindicatos, [en] beneficio a todo el sistema bancario de la República.”⁵⁴⁹ La dirección del Nacional pidió la intervención del Director del Banco de México, Luis Montes de Oca, para aclarar lo sucedido.

La dirección del Banco de Comercio aseguró que todo debía obedecer a un mal entendido pues se “tenía la íntima convicción y los propósitos sinceros y firmes del Banco de Comercio, de cooperar con todo, no únicamente con el Banco Nacional sino con las demás instituciones de crédito del país, y conservar y fomentar las relaciones de cordialidad que el Banco siempre ha perseguido.”⁵⁵⁰ Ofrecieron sus disculpas ya que no existió la intención de causar perjuicio alguno en contra del Nacional. La actitud tomada por los funcionarios era desconocida por el Consejo de Administración. El Banco de Comercio se comprometió a tener una mayor colaboración con el Nacional y supervisar a su personal para que no se repitiera en el futuro este tipo de situaciones.

Por otra parte, el Departamento del Trabajo expuso a Cárdenas la situación que prevalecía en las demandas de los trabajadores bancarios. Antonio Villalobos, Jefe de dicha dependencia mencionó que los “empleados de bancos se quejaban de que no han sido partícipes de las conquistas logradas por la constitución, LFT y

⁵⁴⁹ Banco de Comercio, México, 4 de agosto de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 164.

⁵⁵⁰ Banco Nacional de México, sin fecha, México, en AHMGM, sección personal, exp. 1104.

la lucha obrera que sí han logrado otros sectores.” Esto lo atribuían a la falta de cohesión sindical por lo que habían hecho algunos intentos para formar sindicatos. Por su parte, los bancos manifestaron no estar dispuestos a reconocer las agrupaciones sindicales. La ABM se basó en el hecho de que el crédito operaba en “extrema sensibilidad [ya que reposaba] en la confianza que se tiene en las instituciones bancarias.” Argumentó que si se presentaba la huelga, los depositantes no podrían disponer de su dinero creando pánico entre los usuarios. A su vez, esto conllevaría a una posible quiebra del banco involucrado “quedando expuesto a su suerte con perjuicio directo e inmediato del crédito nacional.”⁵⁵¹ Señaló que en Tampico se presentó la agremiación sindical con mayor intensidad y, con particularidad, en el Banco Nacional de México.

Para que el problema no escalara de nivel, se pidió al Jefe de la Oficina Jurídica del Departamento del Trabajo que negociara con los propios empleados, o con el sindicato, el retiro del emplazamiento de huelga mientras se estudiaba el reglamento laboral bancario. No obstante, la situación se agravó debido a que el Banco Nacional había clausurado sus oficinas y traspasado sus fondos a otros bancos. Se reportó que “los empleados en masa se encuentran fuera del edificio de la sucursal protegido por fuerzas federales y todos los sectores sociales se muestran interesados en resolver el conflicto. La situación es grave.” El informe concluía mencionando las pláticas que se habían sostenido con dirigentes de la CTM, con la Secretaría de Hacienda y con el Departamento del Trabajo para que la situación de su agremiación se quedara sin un reconocimiento oficial mientras se expedía el estatuto especial para regir sus actividades.⁵⁵²

Varias organizaciones de trabajadores, miembros de la CTM, pidieron a Lázaro Cárdenas su apoyo a los empleados bancarios, condenaron el cierre de la sucursal en Tampico del Banco Nacional y el traslado de depósitos a bancos regionales. Pedían que se les permitiera a los bancarios gozar de todas las prerrogativas que concedía la LFT. Además, solicitaban la intervención del ejecutivo Federal para que

⁵⁵¹ Atento memorándum al Presidente de la República, México, 31 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 293.

⁵⁵² Atento memorándum al Presidente de la República, México, 31 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 294.

los trabajadores de la sucursal en Tampico recuperaran su empleo perdido debido al cierre de la sucursal.⁵⁵³

Tanto trabajadores como banqueros pidieron una reunión con el presidente Cárdenas antes de la aprobación del reglamento laboral bancario. La Asociación de Banqueros de México sostenían que el movimiento en Tampico era motivado por “elementos extraños” que ponían en riesgo la estabilidad financiera en la región.⁵⁵⁴ Aseguró que entre los sindicalizados solo habían “cinco o seis jovencitos de ninguna significación entre los [...] trabajadores bancarios de ingreso reciente en algunas instituciones sin noción de responsabilidad en [el] problema que plantean.”⁵⁵⁵

⁵⁵³ Las organizaciones que mostraron su apoyo hacia los trabajadores de la sucursal en Tampico del Banco Nacional de México fueron la primera y segunda sección del Sindicato de Petroleros, la Unión de Tanqueros, Constructores en Hierro, Laminado estructural y Similares, el Sindicato de Carpinteros y Similares de Tampico, la Federación de Trabajadores del Estado de Tamaulipas, el Sindicato de Sastres y Similares de Tampico y Ciudad Madero, la Sociedad Pro Cultura Obrera, la Unión de Resistencia de Comerciantes en Pequeño del Puerto de Tampico, la Unión de Empleados de Restaurant y Similares de Tampico y Ciudad Madero, el Sindicato de Domésticas de Tampico y Colonias, el Sindicato de Pedreros de Tampico y Ciudad Madero, el Sindicato Único de Albañiles, Trabajadores Conexos y Ayudantes del Estado de Tamaulipas, el Sindicato de Trabajadores Molineros de Nixtamal y Similares de Ciudad Madero, la Unión de Carpinteros de Rivera, Calafates y Similares y la Unión de Estibadores y Jornaleros de Tampico. Véase Salomón Gutiérrez, Lázaro Cárdenas, México, 31 de julio de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 416; Lorenzo Pacheco, Lázaro Cárdenas, México, 2 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 422; Guadalupe Ávalos, Lázaro Cárdenas, México, 5 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 392; Librado Guzmán, Lázaro Cárdenas, México, 5 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 409; José Zapata, Lázaro Cárdenas, México, 6 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 389; Juventino C. Juárez, Lázaro Cárdenas, México, 7 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 370; Carlos Alvizo, Lázaro Cárdenas, México, 8 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 387; Calixto Morales, Lázaro Cárdenas, México, 9 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 378; Manuel Rodríguez, Lázaro Cárdenas, México, 9 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 384; Altagracia Vicencio, Lázaro Cárdenas, México, 7 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 383; Odilón S. Barco, Lázaro Cárdenas, México, 9 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 382; Alfonso G. Ríos, Lázaro Cárdenas, México, 11 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 380; José Martín, Lázaro Cárdenas, México, 18 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 376; J. Isabel Pineda, Lázaro Cárdenas, México, 17 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 374; Francisco Hernández, Lázaro Cárdenas, México, 15 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 372.

⁵⁵⁴ Luis Legorreta, Lázaro Cárdenas, México, 2 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 418.

⁵⁵⁵ Luis Legorreta, Lázaro Cárdenas, México, 8 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 394.

Esta información fue reiterada por el director del Banco de México, Luis Montes de Oca. El funcionario recomendó al presidente que en su reunión con los representantes bancarios les hiciera saber que la conveniencia para ellos mismos era mantener una actitud que conserve confianza del público “sin prejuicios en el mejoramiento económico y social” que el gobierno garantizará en el reglamento laboral que estaba en estudio. Aseguraba que la confianza pública demandaba conservar en total libertad a los banqueros sobre su personal mediante contratos individuales de trabajo y desligamiento de cualquier central obrera.⁵⁵⁶

Por su parte, Eduardo Suárez, secretario de Hacienda, le informó al presidente que le presentaría el proyecto final de reglamento de trabajo para empleados bancarios junto con el jefe del Departamento del Trabajo, Antonio Villalobos en la reunión que sostendrían con él en Mérida.⁵⁵⁷ Cárdenas contestó que sólo era necesaria la presencia del secretario de Hacienda, ocupándose el señor Villalobos de las resoluciones de su “propio departamento”.⁵⁵⁸

Los empleados del Banco de México enviaron un extrañamiento a Cárdenas mencionando que, a través de la prensa, se habían enterado que Manuel Macías era el empleado que los representaría en la reunión que sostendrían con él. No obstante, sostuvieron que Macías no era un empleado bancario sino “estudiante de derecho [quien] ha presentado algunos servicios a un año a esta parte [y] ocupado puestos secundarios dentro del Banco” por lo que negaron algún poder de representación de dicha persona.⁵⁵⁹

En la reunión con Cárdenas, los empleados acordaron retirar el pliego de petitorio y esperar a la publicación del reglamento laboral. La dirección del Banco Nacional de México mencionó que los empleados de dicha institución afiliados al Sindicato de Empleados de Comercio de Tampico habían renunciado a la organización pero éste los había expulsado primero. Se pidió que todos los

⁵⁵⁶ Luis Montes de Oca, Lázaro Cárdenas, México, 6 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 410-411.

⁵⁵⁷ Eduardo Suárez, Lázaro Cárdenas, México, 6 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 412-413.

⁵⁵⁸ Lázaro Cárdenas, Antonio Villalobos, México, 5 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 727.

⁵⁵⁹ Empleados Banco de México, Lázaro Cárdenas, México, 7 de agosto de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 726.

empleados de la sucursal en Tampico firmaran el convenio acordado con el Ejecutivo Federal y que había sido presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su ratificación. Con ello, la dirección autorizó la reapertura de la sucursal en Tampico.⁵⁶⁰ La dirección del banco pidió al personal en dicha oficina que se evitara la división entre los empleados que se inscribieron en el Sindicato y los demás trabajadores para lograr que “la reanudación de labores se haga dentro del mejor espíritu de cordialidad y compañerismo entre todo el personal.”⁵⁶¹

En la comisión de trabajadores que se reunió con Cárdenas participó un empleado de la Oficina Central del Nacional con conocimiento del propio Director quien informó de los acuerdos alcanzados con el presidente. Reportó que la comisión de empleados había asumido una actitud moderada.⁵⁶² Según su información, los trabajadores no pidieron la formación de un sindicato sino determinadas ventajas como aumento de sueldos y pago de horas extra. Sin embargo, se había solicitado una “comisión mixta” que interviniera en los asuntos relativos al personal pero el secretario de Hacienda los había convencido de sus inconvenientes al igual que de la formación de un sindicato. En cuanto a la sindicalización, el presidente los había dejado en libertad para que hicieran uso de todos los derechos que daba la ley pero no se mostraba a favor de ello ya que su formación “sería perjudicial hasta para ellos mismos.”⁵⁶³

La dirección pidió que, para cualquier dificultad y modificación en las condiciones laborales, fueran los Jefes de Departamento y de las respectivas secciones quienes “por estar más en contacto con [los empleados puedan] informar con mayor precisión a la dirección de las circunstancias que en cada caso hayan concurrido.”⁵⁶⁴

⁵⁶⁰ Si bien los empleados de la sucursal en Tampico estuvieron ligados al Sindicato de Empleados de Comercio, el banco ni las autoridades reconocieron su afiliación. Sindicato de Empleados Bancarios, México, 11 de agosto de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 168.

⁵⁶¹ Sindicato de Empleados Bancarios. Sucursal Tampico, México, 18 de agosto de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 171.

⁵⁶² Sindicato de Empleados Bancarios, México, 11 de agosto de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 168.

⁵⁶³ Reglamentación para Empleados Bancarios. Sucursal Tampico, México, 18 de agosto de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 170.

⁵⁶⁴ Reglamentación para Empleados Bancarios. Sucursal Tampico, México, 18 de agosto de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, 1937, libro 18, p. 171.

La reunión con los empleados de la banca sirvió para que las autoridades financieras analizaran la propuesta de reglamento a expedir. Los secretarios de Hacienda y Crédito Público, Eduardo Suárez, así como el Director del Banco de México, Luis Montes de Oca, fueron los encargados de realizar las modificaciones necesarias tras dicho encuentro, relegando al Jefe del Departamento del Trabajo, Antonio Villalobos.⁵⁶⁵ Sin embargo, continuaron las demandas de los trabajadores de la banca.

Una de las reacciones de los trabajadores fue la formación de la Unión Nacional de Empleados Bancarios y Similares (UNEBYS) en septiembre de 1937 con el objetivo de “mantener el alto espíritu de solidaridad que debe existir en todas las clases asalariadas, a fin de ayudar a la resolución de los problemas nacionales que entre los trabajadores se han planteado.” Señalaron que se había optado por esta forma de organización como resultado de las conversaciones realizadas con Eduardo Suárez, secretario de Hacienda, las cuales concluyeron que debido a la “situación especialísima dentro de la economía del país y para evitar posibles disturbios a la misma se solicitó prescindir de agruparse en forma sindical ya que esto traería como resultado un desconcierto dentro de la estructura económica de la nación.”⁵⁶⁶

A pesar de que es poca la información sobre esta organización, podemos sostener que al romper con el Sindicato de Empleados de Comercio tanto de San Luis Potosí como de Tampico y después de su entrevista con Lázaro Cárdenas, los empleados bancarios interesados en la formación de un sindicato buscaron formar una organización independiente que interviniera en la redacción del reglamento propuesto por el gobierno. De esta manera fue constituida la UNEBYS. En el cuadro número 18 se muestra los miembros de dicha organización.

⁵⁶⁵ A pesar de que Montes de Oca y Suárez no coincidían en las medidas que el Estado debía poner en práctica en materia económica, concordaron en señalar que una posible sindicalización del personal del sistema bancario sería perjudicial para la economía. Sobre los posicionamientos de la escuela liberal ortodoxa, de la cual Montes de Oca era partícipe, y de la escuela desarrollista, con la cual simpatizaba Eduardo Suárez, véase Suárez Dávila, “Dos visiones”, 2005, pp. 282.

⁵⁶⁶ Comité Ejecutivo de la Unión Nacional de Empleados Bancarios, Lázaro Cárdenas, México, 8 de octubre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 522.

Cuadro 18. Padrón de los miembros de la UNEBYS, 1938					
Nombre	Edad	Banco	Departamento	Empleo	Sueldo
Genaro Gómez	43	Banco Aboumrad	Cobranzas	Cobrador	\$ 100.00
Luis Huante	19	Banco Aboumrad	Cobranzas	Auxiliar	\$ 70.00
José Rendón	26	Banco Aboumrad	Cobranzas	Jefe de Cobrador	\$ 140.00
José Luis Santillán	47	Banco Aboumrad	Cobranzas	Cobrador	\$ 70.00
José Tame	19	Banco Aboumrad	Cobranzas	Auxiliar	\$ 75.00
Jesús Guevara	20	Banco de Comercio S.A.	Cuentas de Comercio	Maquinista	\$ 135.00
Miguel Ángel Enriquez	23	Banco de Comercio S.A.	Cheques	Maquinista	\$ 135.00
Rafael Flores	31	Banco de Comercio S.A.	Caja	Rec y Pagador	\$ 140.00
José O'Farril	29	Banco Germánico de la América del Sur	Cobranzas y Caja	Cobrador	\$ 180.00
Carlos Reyes	32	Banco Germánico de la América del Sur	Cobranzas y Caja	Cobrador	\$ 180.00
Luis Jarillo	29	Banco de Londres y México	Archivo	Primer Ayudante	\$ 190.00
Luis Álvarez	46	Banco de México, S.A.	Servicio	Velador	\$ 120.00
Felipe Fócil	32	Banco de México, S.A.	Cobranzas	Auxiliar de Jefe	\$ 250.00
Alfredo Hurtado	42	Banco de México, S.A.	Sucursales	Contador Auxiliar	\$ 345.00
Francisco Pérez	38	Banco de México, S.A.	Servicio	Velador	\$ 150.00
Ricardo Reyes	37	Banco de México, S.A.	Servicio General	M. de 2a	\$ 120.00
Guillermo Sánchez Silva	31	Banco de México, S.A.	Metales	M. de 2a	\$ 120.00
Rafael Armando Castilla	¿?	Banco Mercantil	¿?	¿?	¿?
Jesús Aguilar	65	Banco Internacional e Hipotecario	Servicio	Velador	\$ 85.00
Miguel Arellano	77	Banco Internacional e Hipotecario	Servicio General	Servicio General	\$ 85.00
Ladislao Camacho	65	Banco Internacional e Hipotecario	Servicio General	M.	\$ 85.00
Amado Delgadillo	54	Banco Internacional e Hipotecario	Servicio	Conserje General	\$ 125.00
Fernando Delgadillo	31	Banco Internacional e Hipotecario	Servicio General	M.	\$ 85.00
Guillermo Escalera	45	Banco Internacional e Hipotecario	Contabilidad	Tenedor	\$ 160.00
José García Gómez	46	Banco Internacional e Hipotecario	Servicio	Servicio General	\$ 85.00
Anastasio Millán	52	Banco Internacional e Hipotecario	Contaduría	Mec. y Encargado de Caja	\$ 140.00
Eliás Montelongo	37	Banco Internacional e Hipotecario	Servicio	Velador	\$ 85.00
Simón Pérez	71	Banco Internacional e Hipotecario	Servicio General	Velador	\$ 85.00
Tomás Torres	27	Banco Internacional e Hipotecario	Servicio General	M. de 2a	\$ 85.00
Mario E. Ducoing	21	National City Bank	Cuentas	Tenedor de Libros	\$ 125.00
Santos Escobedo	24	National City Bank	Cobranzas	Cobrador	\$ 100.00
Favio Ibarrola	44	National City Bank	Caja	Jefe de Cajero	\$ 385.00
Adolfo León	38	National City Bank	Caja	Cajero	\$ 340.00
Raúl Natera	31	National City Bank	Caja	Cajero	\$ 275.00
Jesús Antonio Olvera	31	National City Bank	Caja	Cajero	\$ 275.00
Diego F. Rodríguez	31	National City Bank	Cobranzas	Cobrador	\$ 185.00
Benjamín Treviño	44	National City Bank	Cobranzas	Cobrador	\$ 185.00
Estanislao Vega	27	National City Bank	Caja	Cajero	\$ 340.00
Fernando González	31	Querouil y de la Parra	Caja	Cajero	\$ 190.00

Fuente: Elaboración propia con base en Unión Nacional de Empleados Bancarios y Similares, México, 4 de enero de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 127-128.; Sin título, México, sin fecha, en CEHM, CMLXXV, carpeta 342, doc. 31886.

Como se puede observar, los miembros de esta Unión de trabajadores la componían únicamente 38 empleados de diferentes bancos. Podemos destacar once trabajadores del Banco Internacional e Hipotecario, nueve del National City Bank y seis del Banco de México. Es importante mencionar que en la Unión no figuraban trabajadores de los bancos privados más importantes. Del Banco de Londres y México tan solo había un afiliado mientras que por el Banco de Comercio había tres; además de que no había algún representante por el Banco Nacional de México. Esto seguramente responde a la actitud asumida por esta última institución con relación a los acontecimientos en San Luis Potosí y Tampico. Además, podríamos añadir que esta organización no contaba con trabajadores provenientes de alguna de las instituciones bancarias gubernamentales, con excepción de los seis empleados del Banco de México. Sobre esto hablaremos más adelante.

No solo en el Banco Nacional de México se presentaron trabajadores a favor de una organización sindical. Antonio González Ortiz fue destituido de su cargo en el Banco Capitalizador. Este ex empleado bancario pidió a Cárdenas su intervención para que se respetara el acuerdo de agosto en el que se había comprometido a

reinstalar a los empleados de la banca destituidos de su empleo por participar en el movimiento laboral.⁵⁶⁷

Asimismo, Agustín González Arguelles pidió al presidente que Manuel Macías, miembro de la comisión de empleados bancarios que se entrevistó con él, fuera restituido en su puesto en el Banco de México; una promesa hecha por el propio secretario de Hacienda.⁵⁶⁸ Este caso es particular ya que, aunque parte del personal del Banco de México negó que Macías fuera empleado de la institución, los miembros de la comisión pedían su restitución. Es probable que la comunicación enviada por los empleados del Banco de México en contra de Macías haya sido una estrategia para restar fuerza al movimiento laboral en el que él participaba.

En el estado de Morelos, Armando Blanco, secretario general del Sindicato de Empleados Bancarios en Morelos solicitó una audiencia con Cárdenas para exponer las dificultades que atravesaban los empleados del Banco Nacional de Crédito Ejidal en Morelos.⁵⁶⁹ Blanco sostenía que en esta institución se trabajaba más de las horas reglamentarias, se percibían sueldos reducidos y no se tomaban en cuenta sus peticiones para la formación del escalafón de puestos. Además, se informó al presidente que los empleados de dicho banco en Morelos se habían organizado en un sindicato pero, antes de “emprender una lucha decisiva en pro de sus derechos”, deseaban saber si esperaban la promulgación del reglamento laboral o seguían su lucha por la vía legal.⁵⁷⁰

De igual manera, se dio aviso al ejecutivo federal de que los empleados del BNCE en Torreón, Coahuila, habían formado el Sindicato de Empleados del Banco Ejidal en la Comarca Lagunera apoyando “en todo [la] labor [que] desarrolla [el] Gobierno a su digno cargo.”⁵⁷¹ Empero, estos sindicatos no fueron reconocidos por el gobierno por lo que carecieron de personalidad jurídica.

⁵⁶⁷ Antonio González Ortiz, Lázaro Cárdenas, México, 6 de septiembre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 365.

⁵⁶⁸ Agustín González Arguelles, Lázaro Cárdenas, México, 8 de septiembre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 363.

⁵⁶⁹ Armando Blanco Amezcua, Lázaro Cárdenas, México, 13 de septiembre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 361.

⁵⁷⁰ Armando Blanco Amezcua, Lázaro Cárdenas, México, 11 de octubre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 356.

⁵⁷¹ Carlos García y José Ramírez, Lázaro Cárdenas, México, 24 de octubre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 346-347.

Por su parte, la UNEBYS declaró que, en su afán de evitar cualquier daño que un movimiento sindical pudiera ocasionar a la economía, habían seguido las indicaciones de Cárdenas y de Eduardo Suárez con la finalidad de conseguir el “reconocimiento y garantía efectiva de nuestros intereses [...] dentro de una reglamentación especial en la que se tomaran en cuenta los puntos de vista presentados por la comisión de empleados bancarios.” No obstante, no habían recibido respuesta sobre sus demandas “ni mucho menos beneficio alguno y [...] no solo no se han tomado en cuenta nuestras peticiones, sino se las ha calificado de absurdas.” Denunciaron que las propuestas de los directores de los bancos habían tenido aceptación completa “a pesar de las maniobras tortuosas puestas en juego por éstos para desvirtuar las buenas intenciones que Usted [Cárdenas] ha demostrado para nosotros.” Por lo que pedían la intervención del ejecutivo federal.⁵⁷² Esta solicitud no tuvo respuesta ya que, ante la “inutilidad de las gestiones con la Secretaría de Hacienda”⁵⁷³, el Comité Ejecutivo de la UNEBYS solicitó una audiencia con Cárdenas para exponer de nueva cuenta sus argumentos con el afán de garantizar que sus derechos estuvieran considerados en el nuevo reglamento.⁵⁷⁴

Con lo anterior, podemos sostener que los movimientos laborales en el sistema bancario durante el cardenismo se centraron en las ciudades de Anáhuac, Guadalajara, Torreón, Cuernavaca, San Luis Potosí y Tampico, involucrando a los BNCA, al BNCE y, en especial al Banco Nacional de México en estas dos últimas ciudades. Es preciso mencionar que la situación tomó mayores dimensiones al presentarse los intentos de huelga en el Nacional de México, una institución privada y con un importante volumen de operaciones y cobertura en el país. Como lo menciona Hamilton, estos “esfuerzos organizativos de los empleados bancarios [en

⁵⁷² Comité Ejecutivo de la Unión Nacional de Empleados Bancarios, Lázaro Cárdenas, México, 8 de octubre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 522.

⁵⁷³ Agustín González Arguelles, Lázaro Cárdenas, México, 18 de octubre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 344.

⁵⁷⁴ Emilio Camino, Lázaro Cárdenas, México, 11 de octubre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 359.

particular los del Banco Nacional] fueron suficientes para provocar la alarma entre los círculos bancarios.”⁵⁷⁵

Sin embargo, las principales peticiones de los empleados bancarios difirieron entre los bancos gubernamentales y los privados. Mientras que los primeros centraron sus demandas en aumentos salariales, reducción de horas de trabajo o el respeto de los mecanismos para lograr ascensos laborales como en el BNCE en Morelos; los segundos exigían hacer valer su derecho de asociación y la posibilidad de emplazar a huelga, como fue en el caso de la sucursal en San Luis Potosí del Banco Nacional de México donde, a pesar de recibir un aumento salarial, persistieron en la amenaza de recurrir a la huelga sino se conformaba un contrato colectivo de trabajo. Esto es importante ya que muestra las diferentes relaciones de trabajo en los bancos. Como lo hemos mencionado anteriormente, si bien todas las instituciones bancarias estaban supeditadas a la LFT, en cada institución bancaria se practicaron diferentes políticas discrecionales las cuales fueron determinantes tanto para recibir gratificaciones económicas como medio de control. Es posible que existieran diferencias en las condiciones laborales entre los bancos gubernamentales y los privados. Desgraciadamente, sobre los primeros es aún más escasa la información sobre sus trabajadores. Podemos intuir que el gobierno cardenista, a través de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, también se pronunció en contra de la formación de sindicatos en bancos gubernamentales. Pero, como ya lo mencionamos, los banqueros fueron quienes se opusieron tajantemente a la contratación colectiva y a la huelga como un medio de negociación de sus relaciones laborales.

Por otra parte, la CTM tuvo una importante influencia en los movimientos laborales bancarios. Para Hamilton, no está claro si el movimiento sindical bancario se había originado entre los propios empleados o desde la CTM, y cuál había sido su extensión.⁵⁷⁶ Es difícil determinar el origen de esta agitación laboral. Podemos mencionar que la intervención del Sindicato de Empleados de Comercio fue determinante para movilizar a la planta laboral bancaria. Es probable que las

⁵⁷⁵ Hamilton, *México: los límites*, 1983, p. 191.

⁵⁷⁶ *Ibid.*, p. 190.

características de las relaciones laborales en los bancos privados hayan ayudado a neutralizar los conflictos de trabajo, como el caso del Nacional de México.

A pesar de ello, los empleados bancarios que buscaron igualar sus mecanismos de defensa laboral con respecto al sector industrial necesariamente tuvieron que recurrir al apoyo de sindicatos afiliados a la CTM para ejercer presión a los banqueros.⁵⁷⁷ En otras palabras, sin la intervención del Sindicato de Empleados de Comercio, los bancarios difícilmente habrían podido presionar a la ABM y al gobierno cardenista para lograr ejercer su derecho de organización.

La conformación de la UNEBYS representó una victoria para los trabajadores de la banca en la búsqueda de una organización que velara por los intereses colectivos de su sector a pesar de la oposición del gobierno y de la ABM. Sin embargo, esta organización tuvo que afrontar varias dificultades. Una de ellas fue la poca participación de la mayor parte de la planta laboral bancaria. Como fue expuesto en el cuadro 18, esta organización estaba conformada por un total de 38 miembros de un total de cerca siete mil trabajadores bancarios.⁵⁷⁸ Probablemente, el hecho de que la mayor parte de los trabajadores afiliados provinieran del Banco Internacional e Hipotecario se debiera a las diferencias en sus condiciones laborales. No existe información precisa acerca de la situación de esta institución. No obstante, podemos mencionar que el banco se vio obligado por el gobierno a suspender el curso de los intereses de sus bonos hipotecarios que tenía en circulación dentro de su proceso de liquidación por lo que no es difícil pensar que sus empleados fueron perjudicados.⁵⁷⁹

Por otro lado, la extensión de la UNEBYS fue limitada. El hecho de que en sus filas solo participaran cuatro trabajadores de los bancos con mayor cobertura como lo eran el Banco de Londres y México, y el Banco de Comercio restó fuerza a la organización. Como ya fue mencionado, el caso de los trabajadores del Nacional de

⁵⁷⁷ Al concluir su segundo año, la CTM reportó que estaba integrada por 3 594 agrupaciones de obreros de las industrias extractivas, manufactureras y del transporte; además de las “industrias comerciales, de las industrias bancarias, por técnicas y profesionales que reciben salarios.” Aunque no se menciona cuáles organizaciones bancarias estaban afiliadas a sus filas. *CTM 1936-1941*, 2011, p. 471.

⁵⁷⁸ Memorándum, sin fecha, en CEHM, CMLXXV, carpeta 342, doc. 31890.

⁵⁷⁹ *Diario oficial de la Federación*, 31 de agosto de 1934.

México fue particular ya que seguramente después de los conflictos en el norte del país ningún trabajador haya optado por adherirse al movimiento. La mayor parte de los empleados pertenecientes a la UNEBYS pertenecían a instituciones establecidas en la Ciudad de México como el Banco de México, el National City Bank, el Banco Germánico de la América del Sur y el Banco Internacional e Hipotecario.

Aunado a ello, los trabajadores de las instituciones nacionales de crédito no formaron parte de la UNEBYS. A pesar de la existencia de una organización laboral en el BNCA y BNCE, éstos no formaron parte de la UNEBYS.⁵⁸⁰ No hay información sobre ello, quizás el control que ejercía directamente el gobierno, a través de sus consejos de administración, permitió que sus trabajadores aceptaran esperar la promulgación del reglamento de trabajo que había mencionado Cárdenas sin fortalecer el movimiento sindicalista con empleados de otros bancos o recurrir a la huelga. Inclusive, los empleados del BNCA mostraron su conformidad con el reglamento propuesto desde la Secretaría de Hacienda para que estuvieran en “posibilidad de recibir los beneficios que les otorga, ya que el mejoramiento económico que traiga nos es indispensable dado el innegable aumento en el costo de la vida”, por lo que estaban en espera de su promulgación.⁵⁸¹

Asimismo, es necesario precisar que los trabajadores miembros de la UNEBYS no ocupaban puestos catalogados como “funcionarios” por lo que se limitaban a cargos administrativos sin la toma de decisiones en representación de los bancos o con personal a su mando. El 17% de los trabajadores que conformaron la UNEBYS tenían el puesto de “cobrador”, al igual que los “maquinistas”; los “cajeros” y “veladores” representaron el 12% cada uno; mientras los empleados con algún puesto auxiliar, el 10 por ciento. Tan solo dos trabajadores ocuparon alguna jefatura: José Rendón como Jefe de Cobranzas en el Banco Aboumrad y Favio Ibarrola quien desempeñó el puesto de Jefe de Cajero en el National City Bank. Así, esta movilización atrajo al personal bancario subordinado, empleados que no tenían

⁵⁸⁰ Además de las ya mencionadas, se tiene conocimiento de la existencia de la Agrupación de Empleados del Banco del Pacífico aunque no tenemos mayor información sobre ella. González Arguelles, “Anticonstitucionalidad del Reglamento”, 1940.

⁵⁸¹ Jorge Elizondo, Jorge Villarelo, Ignacio Uribe y Rita Martínez, Lázaro Cárdenas, México, 22 de octubre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 352.

puestos estratégicos o de mando que pusieran en riesgo las actividades bancarias en sus instituciones.

Podemos sostener que tras perder el respaldo del Sindicato de Empleados de Comercio, los trabajadores bancarios, a través de la UNEBYS, se quedaron sin el respaldo de la CTM por lo que carecieron del apoyo tanto del sector servicios como del obrero. Esto, además de la oposición del secretario de Hacienda, del Director del Banco de México y de la ABM, debilitó la organización colectiva bancaria. Si bien el conformar una organización como la UNEBYS fue un avance en la organización colectiva bancaria, también sirvió para frenar la movilización de este sector laboral y permitir a las autoridades hacendarias redactar el reglamento laboral bancario.

A su vez, los banqueros mantuvieron la misma postura en contra de una contratación colectiva y a la huelga como forma de presión al igual que a finales de la década de 1920. Empero, durante el cardenismo, la presión hacia los banqueros fue aún mayor. La clausura de la sucursal en Tampico del Banco Nacional de México mostró que este grupo empresarial no estaba dispuesto a ceder el control de sus empresas ni a sus trabajadores ni al Estado por medio de sus corporaciones obreras. La dirección del Nacional prefirió asumir los riesgos que implicaba cerrar una de sus oficinas –como la competencia desleal del Banco de Comercio- a permitir la intervención de organizaciones de trabajadores en su funcionamiento.

Como se expuso anteriormente, el surgimiento de sindicatos en los bancos regionales gubernamentales no tuvo grandes repercusiones en el sistema bancario pero consiguió la atención de la ABM. Cuando esos movimientos llegaron al Nacional de México, uno de los bancos privados más importantes del país, las medidas tuvieron que ser más drásticas, llegando a los sucesos en San Luis Potosí y Tampico.

Quizás, la incertidumbre provocada por el cierre de la sucursal en la capital tamaulipeca y la inestabilidad laboral en los bancos dentro de los círculos comerciales de la región fue uno de los motivos por los cuales Cárdenas se vio obligado a involucrarse en el conflicto: mientras los banqueros aseguraban que al perder el control de su planta laboral, las funciones de intermediación financiera correrían el riesgo de quedar paralizadas, situación que de alguna manera

provocaron en Tampico, los trabajadores del Nacional demandaron poder ejercer sus derechos laborales plasmados en la Constitución.

Definitivamente, la postura tanto de Luis Montes de Oca como de Eduardo Suárez influyó en el contenido final del reglamento de trabajo bancario. La historiografía sostiene que fue el Director del Banco de México quien elaboró el proyecto definitivo de reglamentación.⁵⁸²

Hamilton menciona que Montes de Oca apoyó los intereses de los banqueros y, en el caso de la reglamentación laboral bancaria, trabajó de manera estrecha con la ABM. Sostiene que “logró manipular los temores del gobierno a los desastrosos efectos que una pérdida de confianza en el sistema de crédito (resultante de una huelga de los empleados bancarios) tendría en la instituciones bancarias y en la economía en general”, en especial tomando en cuenta las condiciones aún frágiles de las operaciones crediticias después de la revolución.⁵⁸³

Por su parte, Anaya explica que la principal preocupación de Montes de Oca ante la posibilidad de una huelga en la banca era la sensibilidad con la que operaba el crédito. Según el autor, el director del Banco de México se oponía a la sindicalización con base en tres argumentos: en primer lugar, “la especificidad del ramo, ‘a diferencia de otras empresas, los bancos manejan exclusivamente dinero ajeno’”; en segundo, “la confianza seguramente se disolvería con la sindicación pues en el caso de cualquier ‘huelga se haría imposible disponer de fondos’”; y en tercero, “la amenaza que representaba sobre el control jerárquico, ‘porque perdido el gobierno del personal, los directores de banco carecerían de fuerza para imponer reglas disciplinarias para mantener la probidad, esencial fundamento de la confianza pública en los bancos’.”⁵⁸⁴

Coincidimos en señalar que los primeros argumentos podrían desecharse ya que se pudo haber establecido el delito de robo o acciones penales para asegurar la confianza de los usuarios de servicios financieros⁵⁸⁵ y la requisita para evitar la

⁵⁸² Hamilton, *México: los límites*, 1983, p. 191; Anaya, *El Banco de México*, 2011, p. 127.

⁵⁸³ Hamilton, *México: los límites*, 1983, p. 191.

⁵⁸⁴ Anaya, *El Banco de México*, 2011, p. 130.

⁵⁸⁵ Situación que en la realidad sucedía aunque no con regularidad. Recordemos el caso de Alfonso Balderas y Salvador Zambrano, mencionados en el primer capítulo de esta investigación, quienes defraudaron al Nacional de México en 1930 y fueron entregados a las autoridades correspondientes.

suspensión de pagos. Sobre el tercer punto, Anaya asegura que la experiencia de Montes de Oca en la administración de los ferrocarriles influyó en dicha postura dados los “altos costos y mayores enredos” que dejó la administración obrera en el sector.⁵⁸⁶

Definitivamente, existió una paradoja en la posición de Montes de Oca. Como bien lo señala Anaya, el director del Banco de México estaba en contra de los populismos y “molesto por la ‘confusión’ que reinaba en la ‘vida sindical’ durante el régimen cardenista” aunque se posicionó a favor de impulsar el bienestar de los trabajadores, no sólo en sentido altruista sino “como la mayoría de los economistas de la época, entendía que sin empleo y sin una política salarial consistente no podría desarrollarse un mercado interno medianamente sólido.”⁵⁸⁷ Esta ideología sería una de los principales argumentos dentro de la redacción de la política laboral bancaria.

Sin embargo, creemos que no se puede obviar el peso de Eduardo Suárez en la elaboración del reglamento de trabajo para los empleados de la banca. Como ya fue mencionado, Suárez encabezó la Comisión consultiva para la elaboración de la LFT durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio. Sin duda, esa experiencia favoreció para contrarrestar las presiones tanto de trabajadores como de la propia ABM en tanto se elaboraba un reglamento específico para el sector. No es fortuito que la comunicación que tuvo Cárdenas fuera en primer instancia con el secretario de Hacienda y Crédito Público. Aunado a ello, los banqueros se apoyaron de este funcionario para llevar sus propuestas al ejecutivo Federal. No negamos el peso que tuvo Montes de Oca en la elaboración del reglamento, pero es necesario considerar la contribución del secretario de Hacienda dada su participación en la

Para Montes de Oca era imprescindible seguir catalogando a los trabajadores de la banca como “empleados de confianza” para combatir los “malos manejos” por parte del personal que podían dañar la certidumbre y el prestigio de cualquier institución bancaria. Si bien continuaron los fraudes por parte del personal bancario, estos no representaron un peligro para la estabilidad del sistema. Podemos destacar el caso del Alfonso Bulnes Quintana en el Nacional de México quién, tras seis años de litigio, se le dictó formal prisión por fraude a dicha institución por 30 mil pesos. Véase A. Bulnes Quintana, México, 14 de marzo de 1934, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 16, p. 106 y Asunto Alfonso Bulnes Quintana, México, 17 de julio de 1940, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 20, p. 74. La postura de Bulnes Quintana puede consultarse en A. Bulnes Quintana, Consejo de Administración del Banco Nacional de México, México, 19 de junio de 1940, en CEHM, CMLXXV, carpeta 388, doc. 35572.

⁵⁸⁶ Anaya, *El Banco de México*, 2011, p. 130.

⁵⁸⁷ *Ibid.*, p. 129.

legislación laboral a nivel federal y como medio de enlace entre banqueros y gobierno.

Indiscutiblemente, la participación de ambos funcionarios fue esencial para que los banqueros lograran que sus conflictos laborales siguieran siendo atendidos por las autoridades hacendarias y financieras, excluyendo a las instancias encargadas de resolver las controversias en materia laboral; es decir, la ABM logró que Cárdenas separara a Antonio Villalobos, Jefe del Departamento del Trabajo, de las negociaciones que se llevaban a cabo, beneficiándose de la experiencia de Suárez en materia laboral y la dirección de Montes de Oca en el banco rector del sistema financiero. Así, los banqueros consiguieron distanciarse de sus pares industriales y comerciales en materia de arbitraje laboral como lo habían realizado en sus formas de organización patronal.

No dudamos que existieran trabajadores que buscaran una organización laboral que defendiera sus intereses colectivos. Sin embargo, la presión de las autoridades bancarias, el distanciamiento de las principales organizaciones de trabajo y, en particular, los medios de control que ejercieron los banqueros hacia su planta laboral; ya por relaciones de confianza entre funcionarios y empleados; ya por lealtad a sus autoridades, fueron determinantes para contrarrestar la fuerza de movilización de la UNEBYS. Ello permitió que no se extendieran las protestas a otros bancos importantes como el Banco de Comercio, el Banco de Londres y México y, en particular, el Banco de México.

Es posible que ante el contexto económico y de conflictividad laboral, en particular en la industria petrolera y ferrocarrilera, y los argumentos expuestos por las autoridades hacendarias y bancarias, Lázaro Cárdenas haya optado por decretar el *Reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* el cual fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 1937. Su contenido y repercusiones se analizarán el siguiente apartado.

3.3 LA APLICACIÓN DEL *REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES*. TENSIONES E IMPLICACIONES EN EL PERSONAL BANCARIO

Ante los intentos de huelga en los bancos privados y la organización colectiva en las instituciones bancarias gubernamentales, Lázaro Cárdenas expidió el *Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* (Reglamento) el 29 de noviembre de 1937. Esta normativa agrupó en un solo estatuto los derechos y obligaciones de todos los trabajadores del sistema bancario nacional. Sin embargo, existen indicios que nos permiten matizar esta aseveración, en particular, para los trabajadores de los bancos gubernamentales. Este apartado analizará las disposiciones del Reglamento y la reacción de los trabajadores ante dicha legislación. El Reglamento rigió las relaciones laborales en los bancos de una forma particular, diferenciándolos de otros sectores laborales, y fue promulgado por el Estado.

La historiografía ha abordado este tema de manera tangencial y a la sombra de otros movimientos de trabajadores durante el cardenismo. De ella, podemos concluir que si bien esta legislación otorgó beneficios a los trabajadores de la banca, los excluyó de su derecho de organización colectiva.

Nora Hamilton menciona que el Reglamento concedió beneficios laborales importantes, superando en algunos puntos a los logrados a través de huelgas en otros sectores. No obstante, el “efecto general fue el de aislar [de las corporaciones obreras] a los empleados y hacerlos dependientes de las demandas del Estado (esto es, del secretario de Hacienda o del Departamento Federal del Trabajo) para la corrección de injusticias.”⁵⁸⁸ Graciela Bensusán coincide en señalar que la ABM pidió a Cárdenas que para los empleados bancarios se adoptara una reglamentación especial “que suprimió los derechos colectivos (sindicalización, contratación colectiva y huelga) e impuso obligatoriamente las relaciones individuales a cambio de mejores prestaciones [resolviendo] los conflictos políticos con los trabajadores bancarios [...] económicamente, reconociéndoles mejores

⁵⁸⁸ Hamilton, *México: los límites*, 1983, p. 191.

prestaciones que al resto [de trabajadores].”⁵⁸⁹ Así, las autoras sostienen que el Reglamento fue ideado por los banqueros y fue apoyado por el gobierno. Esta reglamentación favoreció a los trabajadores bancarios en el ámbito económico pero eliminó su derecho de asociación y la posibilidad de ejercer la huelga.

Para Gilberto Moreno Castañeda, el Reglamento fue un “privilegio” otorgado a los banqueros “particularmente excepcional, de mayor profundidad y alcance.”⁵⁹⁰ Señala que al ser separados de la observancia de la LFT, se creó un reglamento especial dentro del sistema bancario para legislar sus relaciones laborales, esto contribuyó a que los conflictos laborales fueran controlados por las propias autoridades financieras por medio de la Comisión Nacional Bancaria. Menciona en particular que este estatuto no se creó por medio de un acto legislativo, sino que fue el presidente de la República -con base en la fracción I del artículo 89 constitucional que le otorgaba para proveer en la esfera administrativa la eficaz observancia de las leyes promulgadas por la Unión- quien promulgó este reglamento laboral.

Por otra parte, asegura que el Reglamento no consistió en una agresión a los derechos laborales básicos asentados tanto en el artículo 123 constitucional como en la LFT. Por el contrario, “hay capítulos en que el estatuto especial de que se viene hablando, es más liberal que la propia ley. Como en la fijación del salario mínimo, la asistencia en el caso de accidentes no profesionales, las pensiones de retiro, etc”⁵⁹¹; es decir, aumenta en ciertos rubros los lineamientos que señalaba la propia LFT.

No obstante, el autor sostiene que se limitaron sus formas de defensa al no tener acceso a las recursos fundamentales de protección que instituía el derecho. Indica que con el Reglamento, los trabajadores bancarios no tenían acceso a los tribunales ordinarios del trabajo. En su caso, los conflictos con las empresas eran sometidos al arbitraje de la Secretaría de Hacienda por medio de la Comisión Nacional Bancaria. Esta entidad fue la autoridad administrativa instituida en la categoría de tribunal especial laboral.

⁵⁸⁹ Bensunsán, *El modelo mexicano*, 2000, p. 235.

⁵⁹⁰ Moreno, *La moneda y la Banca*, 1955, p. 303.

⁵⁹¹ *Ibid.*, p. 305.

Para Moreno, “el estatuto no habla de un procedimiento previo de conciliación, ni de las formalidades de un juicio en que el trabajador debe tener acceso [...] Todo parece indicar que los conflictos deben resolverse bajo la presión de un amigable componedor que busca la solución de conflictos teniendo en cuenta no entorpecer demasiado el desenvolvimiento de las instituciones.”⁵⁹² Así, el personal bancario quedó supeditado a un tribunal especial donde se resolverían las controversias laborales y sin derecho a una organización colectiva o la suspensión de labores sin el consentimiento de la propia Comisión Nacional Bancaria.⁵⁹³

En este sentido, Marcos Águila coincide en señalar que “la anulación de los derechos de asociación y huelga a los trabajadores bancarios, injustificable desde el punto de vista constitucional [...] fue de índole puramente política: se argumentó entonces su función *estratégica* en la circulación monetaria.”⁵⁹⁴ Empero, para evitar un conflicto mayor que amenazara con paralizar la actividad bancaria, se optó por dar concesiones económicas a este grupo laboral.

Como ya fue mencionado anteriormente, para Anaya, Luis Montes de Oca, director del Banco de México fue un actor elemental en la redacción del Reglamento. Por una parte, para este funcionario bancario era imprescindible que la reglamentación considerara a los trabajadores bancarios como “empleados de confianza” para no dejar “huecos a la posibilidad de malos manejos en ningún puesto”⁵⁹⁵, ejerciendo con ello, el control sobre el personal, lo cual no se obtendría con la existencia de algún sindicato.

Además, Anaya menciona que la mediación de Montes de Oca fue parte importante para lograr el “amplio esfuerzo estatal” en la obtención de mejores condiciones de trabajo para los empleados bancarios, que incluyeron el reparto de utilidades, la asignación de préstamos a tasas preferentes, un sistema de seguridad médico y un centro deportivo exclusivo para el personal bancario. Así, “la aplicación del esquema *conceder para controlar* también tenía su peso [...] En tal perspectiva,

⁵⁹² *Ibid.*, p. 307.

⁵⁹³ Lo cual fue contemplado en el artículo 21 del Reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares. *Diario oficial de la Federación*, 29 de noviembre de 1937.

⁵⁹⁴ Las cursivas en el original. Águila, “Consolidación y límites”, 2010, p. 151.

⁵⁹⁵ Anaya, *El Banco de México*, 2011, p. 130.

Banxico [Banco de México] era un ejemplo de la relevancia que podría adquirir la gerencia en el manejo de los problemas y por su *centralidad*, para el resto del sistema.”⁵⁹⁶ De esta manera, la dirección del Banco de México avaló la aplicación del Reglamento para el personal bancario, otorgándoles mejoras económicas en sus condiciones laborales pero coartando su derecho de organización y la posibilidad de emplazar a huelga. En el cuadro 19 se resumen los artículos de mayor relevancia en dicha legislación.



⁵⁹⁶ Las cursivas en el original. Anaya, *El Banco de México*, 2011, p. 131.

Cuadro 19. Reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, 1937	
Artículo 1.- Quedan sujetos al presente Reglamento los empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares. Se consideran como empleados las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas Empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten labores bajo su dirección.	Artículo 15.- Las empleadas de las Instituciones que den a luz tendrán derecho a los beneficios siguientes: a) Un mes de descanso pagado antes del alumbramiento. b) Cuarenta y cinco días de descanso pagado después del alumbramiento. c) Un mes de sueldo como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento. d) Las facilidades que las Leyes del trabajo conceden durante el período de lactancia.
Artículo 4.- Las Instituciones escogerán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose para dichos contratos, a las prevenciones relativas de este Reglamento y de las leyes sobre la materia.	Artículo 16.- Anualmente percibirán los empleados por concepto de participación en las utilidades, una gratificación que no podrá ser menos del importe de un mes de salario para los empleados que hayan trabajado el año completo, y en proporción para los que hayan trabajado menos de un año.
Artículo 6.- Las Instituciones deberán formar y hacer del conocimiento de su personal un escalafón en que éste quede clasificado por categorías y antigüedad. La Secretaría de Hacienda será la que resuelva sobre cualquier inconformidad relativa a este escalafón, por conducto de su Comisión Nacional Bancaria.	Artículo 17.- Al llegar a los 60 años de edad todo empleado en servicio tendrán derecho a una pensión vitalicia de retiro, la que podrá ser impuesta por el patrón únicamente cuando el empleado ya no pueda desempeñar eficazmente sus labores. El monto de esta pensión anual se determinará considerando un uno y medio por ciento por cada año de servicios que el empleado haya prestado a la Institución y aplicando el porcentaje así obtenido sobre el salario promedio anual percibido por el empleado durante todos sus años de servicio a la Institución.
Artículo 7.- Los sueldos de los empleados se fijarán y regularán por medio de tabuladores que formarán las Instituciones de acuerdo con sus necesidades particulares y que serán sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda, la cual tomará en cuenta: la categoría de la Institución, su capacidad económica, la localidad en que se preste servicio, la categoría del empleado dentro de la Institución y los demás elementos que pueda allegarse para que se fije a cada puesto el sueldo justo de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo.	Artículo 18.- En caso de fallecimiento de un empleado en servicio, la persona o personas que hayan signado entre sus parientes que dependan económicamente de él tendrán derecho a lo siguientes beneficios: a) A recibir 6 (seis) meses de sueldo que disfrutaba el empleado al ocurrir el fallecimiento por concepto de pago de defunción b) A recibir durante el año siguiente a la defunción del empleado la mitad del sueldo que éste disfrutaba al morir pagadero por mensualidades vencidas. Estos beneficios sumados no excederán en ningún caso de 5 000.00
Artículo 8.- El salario mínimo en las Instituciones será fijado de acuerdo con el que rija en la localidad aumentado en un 50%.	Artículo 19.- En los contratos de trabajo se especificará el lugar en que va a trabajar el empleado y de ese lugar no podrá ser removido sin su propio consentimiento escrito.
Artículo 9.- Los empleados de las Instituciones están sujetos a trabajar 42 (cuarenta y dos) horas a la semana, distribuyéndose éstas en la forma que cada una fije de acuerdo con las necesidades de la misma y con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria.	Artículo 20.- Las Instituciones podrán remover libremente a su personal de acuerdo con sus necesidades y grado de confianza que tengan en cada empleado. En todo caso, toda remoción debe hacerse a otro puesto en que se disfrute de igual salario. En caso de despido, las Instituciones estarán obligadas a pagar al empleado separado tres meses de sueldo y 20 (veinte días) por cada año de servicio.
Artículo 11.- Las Instituciones ayudarán a sus empleados a mejorar su preparación y eficiencia para el desempeño de sus labores mediante: a) El establecimiento de una biblioteca especializada que estará al servicio de todos los empleados. b) La organización anual de cursos de conferencias para sus empleados sobre temas y materias que tenga conexión directa con sus actividades en la Institución. c) Concesión de becas a sus empleados que se distingan por su inteligencia, formalidad y amor al estudio, para cursos orales o por correspondencia en Institutos especializados. La concesión de becas será obligatoria para las Instituciones, respecto de sus aprendices y d) Facilidades para el desarrollo de su cultura física, sin perjuicio de las horas de labor.	Artículo 21.- Cualquiera problema que surja entre una Institución y alguno o algunos de los miembros de su personal, por interpretación de este Reglamento o por cualquier otro motivo, que se relacione con el trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de su Comisión Nacional Bancaria.
Artículo 12.- Después de un año de servicios los empleados de las Instituciones tendrán derecho a los siguientes períodos anuales de vacaciones: De uno a diez años de servicios... 20 días De diez a quince años de servicios... 25 días De quince años de servicios en adelante... 30 días	Artículo 24.- Las Instituciones deberán formar sus reglamentos interiores de trabajo, cumpliendo en ellos con las disposiciones relativas de la ley aplicables a la naturaleza especial del trabajo en esta clase de Instituciones.
Artículo 14.- Los empleados de las Instituciones y de las Auxiliares que resulten víctimas de enfermedades o accidentes no profesionales, tendrán derecho por espacio de tiempo no mayor de seis meses, a los beneficios siguientes: a) Atención médica y quirúrgica, medicinas, hospitalización y aparatos ortopédicos, que se considerarán, en todo caso, donados al enfermo b) A recibir sueldo íntegro durante los tres primeros meses de la enfermedad y medio sueldo en los tres siguientes. Los médicos, cirujanos, hospitales y farmacias serán designados y expensados por la Institución.	Artículo 25.- Las labores nunca se podrán suspender en las Instituciones de Crédito, en las auxiliares de éstas o en las dependencias de ambas, sino en las fechas que las Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen.

Fuente: elaboración propia con base en *Diario Oficial de la Federación*, 29 de noviembre de 1937.

Como podemos observar, el Reglamento reguló las obligaciones laborales como la jornada laboral y los derechos como el nivel salarial o medios para la

superación profesional de los trabajadores que eran considerados como personal al servicio de las instituciones de crédito. Coincidimos en señalar que esta normativa otorgó mejores condiciones de trabajo al personal bancario.

Por ejemplo, podemos señalar que en términos salariales. No solo se fijó un salario mínimo sino que éste fue aumentado en un 50%.⁵⁹⁷ En relación al descanso, mientras que la LFT en su artículo 82 estableció que los trabajadores con más de un año de servicios debían gozar de cuatro días laborales de descanso y después de dos años, cuando menos, de seis, el Reglamento para los trabajadores bancarios estableció en su artículo 11 que de uno a diez años de servicio, los empleados debían disfrutar de 20 días de descanso obligatorio; hasta quince años, 25 días y, a partir de los quince años de antigüedad, 30 días de vacaciones.

El reparto de utilidades que generaran las empresas con sus trabajadores estuvo considerado en el artículo 16 del Reglamento. Estipulaba una gratificación anual por este concepto que no podía ser menos del importe de un mes de salario por un año completo o proporcional al periodo trabajado. Además, estaban considerados en el reparto de utilidades los trabajadores de las instituciones de crédito creadas por el gobierno federal aunque, por su característica, no obtuvieran utilidades.⁵⁹⁸

La asistencia en el caso de accidentes no profesionales también estaba considerada en la reglamentación laboral bancaria. Se estipulaba que tendrían derecho hasta tres meses y medio de sueldo íntegro mientras durara la enfermedad, asistencia médica, medicamentos y aparatos necesarios otorgados por la institución mientras que la LFT solo contemplaba las enfermedades derivadas del propio trabajo. Para las mujeres que dieran a luz se les otorgó, además de lo señalado en la LFT, un mes de descanso pagado antes del alumbramiento, cuarenta y cinco días de descanso pagado después de dar a luz y un mes de sueldo como ayuda

⁵⁹⁷ Vale la pena recordar que la aplicación de un salario mínimo fue considerado en el capítulo V de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, su aceptación y aplicación se dio hasta la administración cardenista junto con el pago del séptimo día. López Aparicio, "Las relaciones individuales", 1981, p. 39; Águila M., "Pequeñas grandes", 1996, p. 139; Anguiano, *El Estado y la política*, 1975, p. 100.

⁵⁹⁸ Esto es importante ya que los trabajadores de la banca fueron uno de los primeros grupos laborales que gozaron de esta retribución ya que no sería sino hasta 1962 que se expidió una reforma y adición a la LFT para reglamentar dicho concepto y que los trabajadores en general disfrutaran del reparto de utilidades de sus empresas. Guerrero, "Participación de los trabajadores", 1961.

extraordinaria para los gastos del parto. Vale la pena señalar que el artículo 79 de la LFT concedía ocho días de descanso antes del parto y un mes después del mismo.

En el mismo sentido, el Reglamento consideró que al llegar a los 60 años, todo empleado bancario en servicio tenía el derecho a una pensión vitalicia de retiro, impuesta por la empresa cuando el empleado ya no pudiera desempeñar eficazmente sus labores. Esta estaría determinada considerando un uno y medio por ciento por cada año de servicios en la institución, aplicando este porcentaje sobre el salario promedio anual percibido por el empleado durante todos sus años de trabajo para la empresa. Esto es importante ya que, como se mencionó anteriormente, la LFT no consideró ninguna forma legal de pensiones.

El *Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* otorgó mayores ventajas laborales que las que otorgaba la propia LFT a la que estaban supeditados la mayor parte de los trabajadores. Los dueños de los bancos aceptaron incrementar las condiciones económicas y de seguridad social para su planta laboral a cambio de tener el apoyo del gobierno para frenar los movimientos sindicalistas y, por ende, posibles huelgas en el sector. Con ello, se aseguraba el control de su personal teniendo a la Comisión Nacional Bancaria como juez en la solución de conflictos laborales. En este sentido, diferimos a lo señalado por Marcos Águila. La anulación del derecho de asociación y la posibilidad de una eventual huelga no tuvo tintes políticos ya que la presión que ejercieron en ese sentido los trabajadores de la banca era limitada. Consideramos que las disposiciones del Reglamento estuvieron relacionadas al tema económico, tanto en las concesiones de ese tipo para la planta laboral como para evitar una afectación en las actividades bancarias. Así, al incrementar estas condiciones se logró que la pretensión de una organización sindical y la utilización de la huelga como medio de presión perdiera simpatía entre el personal bancario por lo que la aceptación del Reglamento fue más generalizada.

Además, la influencia de la ABM y, en especial, de los principales bancos del país como lo era el Nacional de México y el Banco de México estuvo presente en el contenido del reglamento. Recordemos que algunos de los elementos que son considerados en dicho estatuto se otorgaban en, al menos, estas dos instituciones.

Como lo mencionamos en los primeros capítulos de esta investigación, los empleados de los bancos disfrutaron de algunas de estas concesiones laborales antes de la publicación del Reglamento. Podemos destacar las revisiones salariales, apoyos económicos en caso de enfermedad, pensión vitalicia por edad avanzada o ayuda económica a la familia del empleado en caso de fallecimiento; además, el respaldo de la dirección para la realización de actividades deportivas y culturales, y la formación de equipos representativos deportivos y artísticos de las instituciones, algunas de ellas, puestas en vigor desde la época porfiriana. Sin embargo, estas eran concedidas a criterio de la dirección y podían ser retiradas según la conveniencia de la institución.

Así, una de las principales aportaciones del reglamento fue legalizar las condiciones de trabajo de los empleados de la banca. Con ello, los bancos se vieron obligados a eliminar las políticas discrecionales que se practicaban en las relaciones de trabajo. El Reglamento otorgó certidumbre jurídica a los trabajadores de la banca en la aplicación de sus condiciones laborales. Pero, por otro lado, el contexto de movilización laboral permitió a los banqueros, con apoyo del Estado, sustentar de forma jurídica la prohibición de formar sindicatos y de emplazar a huelga para su personal, apoyados por un árbitro en material laboral, la Comisión Nacional Bancaria, que favoreciera a sus intereses.

En este sentido, debemos considerar que la limitación en la intervención de las autoridades laborales federales en los conflictos de trabajo en los bancos ayudó a que los banqueros tuvieran el control de su planta laboral. El artículo 21 del Reglamento estableció que cualquier problema que surgiera entre los bancos y sus trabajadores sería resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria.

Si bien no tenemos información sobre los motivos que tuvo Cárdenas para prescindir del jefe del Departamento del Trabajo en la redacción del reglamento para el personal bancario, podemos deducir que la particularidad de la tarea bancaria, de la cual tenían un mayor involucramiento tanto Montes de Oca como Suárez, y el contexto de tensión laboral, particularmente en la industria petrolera, fueron los motivos por los cuales se pidió que Villalobos se enfocara en atender los demás

conflictos. Pero también el deseo de los banqueros de resolver sus conflictos laborales en la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria. Esto ayudó a que los banqueros ejercieran un control sobre su personal, limitando la influencia de las autoridades laborales y, en especial, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así, el Estado concedió a los banqueros que sus relaciones laborales siguieran siendo atendidas por las autoridades hacendarias. Sin embargo, esto contradice a lo expresado por el propio Suárez al elaborar la LFT. Recordemos que en sus memorias mencionaba que se buscó que la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional fuese un “equilibrio de conflictos entre capital y trabajo.” Esta reglamentación laboral para el personal bancario pone entre dicho esta premisa ya que de cierta manera se “desequilibró” la ley a favor del capital.

No obstante, la aceptación del Reglamento por parte de los trabajadores no fue unánime y su aplicación se llevó a cabo de diferente manera en los años inmediatos a su entrada en vigor. Por una parte, la prohibición a una organización colectiva fue rechazada por parte de la planta laboral bancaria y, por otra, el gobierno encontró resistencia a la aplicación de este estatuto en las instituciones bancarias gubernamentales. Por ello, se vuelve necesario analizar por separado cada una de estas experiencias.

A) LA RESISTENCIA DE LA UNEBYS AL *REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES*

A pesar de que el Reglamento concedía mejores condiciones de trabajo para el personal bancario, los trabajadores que se habían organizado con anterioridad rechazaron que este estatuto les prohibiera la formación de sindicatos y la posibilidad de ejercer la huelga como un medio de presión para dar respuesta a sus demandas.

Uno de sus argumentos fue la ilegalidad del propio Reglamento. Como ya fue mencionado, Cárdenas sustentó su promulgación en la fracción I del artículo 89 constitucional y, en particular, en el artículo 237 de la LFT. Sin embargo, este grupo

de trabajadores alegó que ninguna reglamentación podía tener validez si se contraponía a la Constitución.⁵⁹⁹

Desde la Comisión de Estudios de la Presidencia de la República se expuso la ilegalidad de este reglamento por medio de un memorándum dirigido a Cárdenas. Se mencionó que el Reglamento no debía “rebasar los límites de la ley que pretende reglamentar [LFT], sin embargo, establece disposiciones en abierta pugna con las de dicha ley y por lo tanto tiene un carácter marcado de ilegalidad.”⁶⁰⁰ En este sentido, denunciaba la falta de facultad por parte del presidente para establecer por sí mismo normas de derecho ya que ello correspondía únicamente al poder legislativo. Se analizaban los artículos del Reglamento que se contraponían a la LFT.

Por ejemplo, se señalaba que el artículo cuarto del Reglamento, que permitía a los bancos contratar libremente a su personal, se contraponía a la fracción XVI del artículo 123 constitucional y al artículo 243 de la LFT que daba el derecho a formar sindicatos y al 43 de la misma ley que reconocía el contrato colectivo de trabajo. Además, el artículo 101 de la LFT establecía que los escalafones de categorías debían establecerse por mutuo acuerdo entre la empresa y trabajadores mientras que el Reglamento permitía su instauración sin la necesidad de consultar al personal.

Por otra parte, se denunciaba que, como lo establecía el artículo 21 del Reglamento, la Comisión Nacional Bancaria como conducto de la Secretaría de Hacienda no era reconocida ni por el artículo 123 constitucional ni por la LFT como autoridad del trabajo por lo que no podía ejercer como árbitro en las controversias laborales bancarias. Por último, el artículo 25 del Reglamento mencionaba que bajo pena de destitución prohibía toda suspensión de labores o huelga contraviniendo la fracción XVII del artículo 123 constitución y el título V de la LFT.

⁵⁹⁹ Son pocas las reacciones por parte de los líderes de otros movimientos sindicalistas sobre el caso de los trabajadores bancarios. Por ejemplo, en sus memorias, Valentín Campa calificó al reglamento como “funesto y anticonstitucional el prohibir la sindicalización de los empleados bancarios, convencido [Cárdenas] de que el incremento de los recursos de la banca privada era necesario para el desarrollo de la economía del país. Campa, *Mi testimonio. Experiencias*, 1978, p. 271.

⁶⁰⁰ Desgraciadamente no conocemos a ciencia cierta el funcionario que elaboró dicho documento ni la función de la Comisión de Estudios de la Presidencia de la República. Memorándum sobre la ilegalidad del Reglamento de los Empleados Bancarios, México, sin fecha, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 79.

Por todas estas inconsistencias, el escrito consideraba acertado derogar el reglamento o en su defecto realizar las reformas pertinentes. Se exponía que si el objeto del reglamento en lo relacionado a la huelga era impedir la suspensión de labores y con ello la imposibilidad de disponer de los depósitos por parte de los usuarios, se proponía “enviar un proyecto de ley al Congreso de la Unión [...] a fin de que los huelguistas queden obligados a mantener los departamentos de depósitos de los bancos, cajas de seguridad con el número indispensable de trabajadores para que las operaciones de esos departamentos con el público puedan realizarse durante la huelga.”⁶⁰¹ Desafortunadamente no conocemos si esta comunicación tuvo respuesta.

En los primeros meses tras la promulgación del Reglamento, se presentaron despidos de algunos trabajadores que integraban la UNEBYS. Rafael Flores, quien laboraba en el Banco de Comercio⁶⁰² y Santos Escobedo del National City Bank⁶⁰³, ambos miembros de la UNEBYS, fueron removidos de sus cargos de manera injustificada. La UNEBYS afirmó que si bien habían cumplido con no formar un sindicato, pedían poder asociarse libremente. Aunque la Secretaría particular de la Presidencia contestó que poco se podía hacer ya que eran instituciones privadas⁶⁰⁴, fueron reinstalados en sus puestos con el pago de los salarios devengados gracias a la intervención de la Secretaría de Hacienda.⁶⁰⁵

Ante estos sucesos, la UNEBYS, encabezada por José O’Farrill, convocó a una reunión en la que se fijó su Acta Constitutiva. En ella, quedaron establecidos sus estatutos para “el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.” Así, se estableció que para pertenecer a la UNEBYS se tenía que trabajar en algún banco del país, asistir a todas las reuniones y aceptar los cargos que se les asignara. Las cuotas para los socios se fijaron en dos pesos de inscripción más un peso mensual.

⁶⁰¹ *Ibid.*, f. 83.

⁶⁰² José O’Farrill, Lázaro Cárdenas, México, 23 de diciembre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 315.

⁶⁰³ Empleados Bancarios de Tampico, Lázaro Cárdenas, México, 24 de diciembre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 312.

⁶⁰⁴ Lázaro Cárdenas, José O’Farrill, México, 23 de diciembre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 316; Lázaro Cárdenas, Empleados Bancarios de Tampico, México, 24 de diciembre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 313.

⁶⁰⁵ Manuel Rojo, Secretario particular, México, 21 de enero de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 299-302.

De esta manera quedaron asignados como Secretario General, José O'Farrill del Banco Germánico; como Secretario de Actas, José Rendón del Banco Aboumrad y como Secretario de Organización, Felipe Fócil del Banco de México.⁶⁰⁶ Sin embargo, esta Unión no logró ser reconocida como sindicato ante las autoridades correspondientes debido a que lo impedía el Reglamento de trabajo para el personal bancario.

Además, promovieron un juicio de amparo en contra del jefe del Departamento del Trabajo, el secretario de Hacienda y Crédito Público, y el Presidente de la República con relación a la aplicación del Reglamento para los trabajadores de la banca. Los quejosos exponían que el Presidente de la República no tenía facultades para expedir leyes que normaran el trabajo y que el artículo 89 constitucional solo le permitía “la exacta observancia de las leyes expedidas por el Congreso de la Unión.” Igualmente, declaraban la inconstitucionalidad del Reglamento ya que contravenía disposiciones tanto de la LFT como de la propia Constitución. Cabe recordar que éstas fueron enumeradas en su momento por la misma Comisión de estudios de la presidencia de la República.

Con relación al artículo 237 de la LFT que establecía la prohibición a formar sindicatos a las personas que estuvieran sujetas a reglamentos especiales, los demandantes afirmaban que

Se refiere exclusivamente a aquellas personas que prestan sus servicios en actividades que se consideran indispensables para el ejercicio del poder público tendientes a dar satisfacción regular y continua a ciertas categorías de necesidades generales. Estas personas que prestan tales servicios están sujetas a reglamentos especiales que se dictan en presencia de las necesidades de regularizar actividades que se consideran indispensables para el ejercicio del Poder Público. Pero este no es el caso en que nos encontramos los quejosos, pues nosotros no prestamos nuestros servicios bajo la dirección técnica y la dependencia económica del Poder Público, ni para la satisfacción regular y continua de actividades de ese poder, sino que estamos bajo la dirección y la dependencia de personas privadas que usan nuestro trabajo y exclusivamente para la satisfacción de sus intereses privados.⁶⁰⁷

⁶⁰⁶ Acta constitutiva del sindicato denominado “Unión Nacional de Empleados Bancarios y Similares de la República Mexicana”, México, 4 de enero de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 129-133.

⁶⁰⁷ Amparo promovido por la Unión Nacional de Empleados Bancario, México, 11 de febrero de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 125.

A su consideración, uno de los fundamentos para prohibir la sindicalización de los trabajadores bancarios contenido en el Reglamento de trabajo era una interpretación errónea del artículo 237 de la LFT por lo que la UNEBYS debía ser reconocida como un sindicato legal que agrupara a los trabajadores de la banca en defensa de sus intereses de sector.⁶⁰⁸

En contraste, el gobierno y los banqueros defendían la promulgación del Reglamento y las normas que se establecían. Para el Nacional de México, el Reglamento contenía “disposiciones un poco duras para los bancos en materia económica [pero] de todos modos es de estimarse la publicación del Reglamento porque ello elimina el peligro de sindicatos.”⁶⁰⁹ De esta manera, esta institución bancaria tuvo que realizar los ajustes necesarios para acatar las disposiciones del Reglamento.

En enero de 1938, la dirección informó que los tabuladores salariales y el escalafón de puestos habían estado conformados tomando como base el costo de la vida en cada localidad. Además, se pidió tener en consideración que debido a los días que el personal debía disfrutar de vacaciones con base en la nueva reglamentación, se hacía “indispensable tener empleados [...] para sustituir a los que estén gozando de vacaciones, lo que también implicará un aumento en la nómina y, por último, debe considerarse también el aumento correspondiente a los servicios sociales que el mismo Reglamento estipula”.⁶¹⁰ Con relación al horario de trabajo y para cubrir las 42 horas laborables que marcó el Reglamento, se resolvió que las sucursales operaran de lunes a viernes de nueve de la mañana a 13:30 horas y los sábados de nueve de la mañana a 12:30 hrs. En el caso de las oficinas

⁶⁰⁸ Agustín González Arguelles, quien había sido parte del Comité Organizador de Empleados de Instituciones de Crédito tras los acontecimientos en la sucursal del Nacional de México en Tampico, elaboró una serie de observaciones al Reglamento para sustentar jurídicamente el amparo promovido. Observaciones al Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y auxiliares, México, 12 de febrero de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 117-119; Asimismo, en 1940 sustentó su examen profesional de Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México con la tesis “Anticonstitucionalidad del Reglamento del trabajo de los empleados de las Instituciones de crédito y auxiliares desde el punto de vista del derecho obrero”. González Arguelles, “Anticonstitucionalidad del Reglamento”, 1940.

⁶⁰⁹ Ley del Trabajo. Reglamento para Empleados Bancarios, México, 1 de diciembre de 1937, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 19, pp. 1-2.

⁶¹⁰ Personal. Tabuladores, México, 5 de enero de 1938, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 19, p. 9.

administrativas su horario laboral quedó establecido de 9 de la mañana a 13:45 horas y de 15:45 a 18 horas.⁶¹¹ Así, el banco tuvo que erogar una mayor cantidad en gastos de personal con la implementación de dicho estatuto oficial.

Aunado a ello, el Nacional de México optó por revisar el propio Reglamento para incrementar ciertos rubros. Con la entrada en vigor del Reglamento interior de trabajo, el Nacional de México otorgó “algunas ventajas más a los empleados que el [reglamento] expedido por el señor Presidente de la República, ventajas que, además de estarse ya disfrutando la mayor parte de ellas por el personal, vienen a constituir mayor aliciente para el mismo sin que ello signifique una carga nueva para la institución.”⁶¹²

Un ejemplo de lo anterior fue permitir la jubilación a los treinta años de servicios, aun cuando no se hubiera alcanzado los sesenta años de edad como lo marcaba el Reglamento; además de utilizar el último sueldo del empleado, y no el promedio de ellos, para calcular el monto de la pensión. En el caso de conflicto entre los empleados, se resolvió que el asunto fuera conocido primero por una comisión integrada por el Gerente y otro funcionario de la dependencia en que trabajara el empleado quejoso y por otra persona, designada por este último, de entre los mismos empleados del banco antes de llevar la querrela ante la Comisión Nacional Bancaria.⁶¹³ Aunado a ello, continuaron las remuneraciones extraordinarias para todo el personal como las gratificaciones otorgadas por motivo del periodo vacacional de Semana Santa y por fin de año, las cuales no estaban estipuladas en el Reglamento de trabajo para los empleados bancarios.⁶¹⁴

En cuestión salarial, los banqueros procuraron que su nivel de sueldos no difiriera demasiado entre cada banco, respetando lo señalado en el Reglamento, es decir, el salario mínimo de cada localidad más un 50%. Por ejemplo, en agosto de

⁶¹¹ Horas de oficina, México, 9 de febrero de 1938, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 19, p. 22.

⁶¹² Reglamento interior de trabajo para el Banco Nacional de México, México, 27 de abril de 1938, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 19, p. 45.

⁶¹³ Reglamento interior de trabajo para el Banco Nacional de México, México, 27 de abril de 1938, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 19, p. 46.

⁶¹⁴ Gratificación a personal, México, 29 de marzo de 1939, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 19, p. 142; Gratificación, México, 2 de diciembre de 1939, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 20, p. 21.

1939, la ABM reportó “cierta inquietud entre el personal bancario para que sus sueldos [fueran] mejorados tomando en consideración la carestía de la vida.”⁶¹⁵ En una de sus reuniones, la ABM concluyó que antes de que los trabajadores pidieran un aumento salarial con las autoridades federales, se aumentarían los sueldos de cinco a quince por ciento en cada banco. En el Nacional de México se conocía que el Banco de México, el Banco de Comercio y el Mexicano, además del Banco de Capitalización ya habían hecho mejoras salariales por lo que se resolvió aplicar un aumento salarial parecido en relación al puesto desempeñado. En otras palabras, los banqueros optaron por incrementar los niveles salariales en sus respectivas instituciones antes de que los trabajadores iniciaran movilizaciones para satisfacer sus demandas. Esto es importante ya que muestra la unidad que había en el sector y, con ello, la fuerza que tenían como patrones.

Por su parte, el Banco de México también adoptó el Reglamento. En este sentido, el Consejo de Administración facultó al director general para remover libremente al personal de la institución.⁶¹⁶ Un punto a destacar es que, a pesar de no ser un banco comercial, se concedió al personal una gratificación del 30% del sueldo devengado durante el año como pago de utilidades, respetando lo estipulado por la reglamentación oficial.⁶¹⁷

Estas medidas presionaron a la UNEBYS para que reconociera el reglamento. Para Luis Montes de Oca, director del Banco de México, el Reglamento de trabajo se había puesto en práctica exitosamente. Todas las instituciones bancarias habían celebrado contratos individuales con sus trabajadores, presentado a la Comisión Nacional Bancaria sus respectivos tabuladores de sueldos e implantado las 42 horas de trabajo. Además, se había contratado a la Biblioteca de la EBC para proporcionar los servicios necesarios para la superación profesional de todos los trabajadores de la banca. La misma EBC continuó ofreciendo sus servicios a los

⁶¹⁵ Personal, México, 23 de agosto de 1939, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 19, p. 142; Gratificación, México, 2 de diciembre de 1939, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 20, p. 187.

⁶¹⁶ Remoción de personal, México, 16 de noviembre de 1938, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 748, p. 37.

⁶¹⁷ Gratificación, México, 21 de diciembre de 1938, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 751, p. 41.

trabajadores que así lo requerían. Aunado a ello, las instituciones bancarias habían puesto en vigor los plazos vacacionales, esquemas de pensiones y mostraron su disposición para dar la gratificación por utilidades estipulada en el Reglamento. Empero, precisaba que aún estaba pendiente la creación de una clínica médica para dar los servicios correspondientes en forma colectiva y la apertura del Centro Deportivo Chapultepec como lugar para la práctica deportiva.⁶¹⁸

Sin embargo, UNEBYS denunció que varios de sus integrantes habían sido despedidos injustificadamente. Atribuyeron este hecho a su participación en dicha organización. Tal fue el caso de José Pimentel, contador de la sucursal en Colima del Banco Nacional de México⁶¹⁹ y Guillermo Esquer, contador de la sucursal en Mexicali del Banco del Pacífico⁶²⁰ quienes denunciaron ser separados de sus puestos sin causa justificada; además, Pedro de la Cruz, mozo en la sucursal en Colima del Nacional de México, quien tras 9 meses de presentar su denuncia ante la Comisión Nacional Bancaria, no le había resuelto la demanda.⁶²¹ Aunado a ello, José O'Farrill protestó ante la misma instancia por las amenazas que Alberto Lozano, gerente del Banco Internacional Hipotecario, realizó a los empleados asociados a la UNEBYS "con el fin de desintegrar el grupo en esa institución."⁶²² En un documento dirigido a Lázaro Cárdenas, esta organización expuso la incompetencia de la Comisión Nacional Bancaria como árbitro laboral ya que no contaba con los elementos para solucionar los conflictos de trabajo en los bancos.⁶²³

⁶¹⁸ Memorándum observancia del Reglamento del trabajo en las Instituciones de Crédito y sus auxiliares, México, sin fecha, en CEHM, CMLXXV, carpeta 342, doc. 31887.

⁶¹⁹ Unión de Empleados de Comercio y Similares, Inspector Federal del Trabajo, México, 12 de mayo de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 251. En particular, Pimentel había desempeñado el cargo de Secretario General de la Unión de Empleados de Comercio en Colima. José Ruiz Secretario General de la Federación de Trabajadores de Colima, Lázaro Cárdenas, México, 19 de mayo de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 250.

⁶²⁰ José Pimentel, Lázaro Cárdenas, México, 12 de agosto de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 225.

⁶²¹ Unión Nacional de Empleados Bancarios y Similares, Lázaro Cárdenas, México, 22 de septiembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 157.

⁶²² José O'Farrill, Lázaro Cárdenas, México, 19 de agosto de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 221.

⁶²³ Puntos aclaratorios al memorándum presentado por la Comisión Nacional de Empleados Bancarios y Similares al C. Presidente de la República, México, 15 de mayo de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 155-156.

Además, los empleados de la sucursal en Tampico del Nacional de México se quejaban de despido injustificado de algunos de sus compañeros aún con el fallo a favor de la Comisión Nacional Bancaria. Denunciaban que a los trabajadores organizados no se les reconocía ni en los tribunales del trabajo ni con los banqueros. Pedían se les concediera el registro como sindicato, el cual había sido negado por el Departamento del Trabajo y las Juntas de Conciliación para formar comisiones por banco o sucursal para tratar los conflictos laborales con las autoridades y banqueros. Así, exigían que se repusieran en su empleo a los trabajadores cesados, los tribunales del trabajo fueran integrados por trabajadores y patrones, y se investigará el funcionamiento de una supuesta bolsa de trabajo manejada por la ABM.⁶²⁴

Para Montes de Oca, los despidos se apegaron a lo establecido por el Reglamento. José Pimentel, al igual que Pedro de la Cruz, había sido destituido con el argumento de que los empleados de bancos eran de confianza y por ende se le despidió con la indemnización correspondiente, sin derecho a reposición en el cargo con base en el artículo 20 de dicho estatuto. Además, informó que Eduardo Galán, Federico Aragón y Hugo Talancón del Banco Nacional de México y Dolores Marco del Banco de Londres y México habían terminado sus relaciones contractuales por convenio entre ambas partes. En otro caso sin dar mayor información, Ricardo Martínez del Banco Mercantil de México había sido indemnizado por la empresa. Por su parte, tanto Santos Escobedo como Rafael Flores, anteriormente mencionados, habían terminado las relaciones laborales en sus respectivas instituciones con una indemnización.⁶²⁵

El director del Banco de México, en contestación al documento enviado por la UNEBYS a Cárdenas sobre la Comisión Nacional Bancaria, expuso que de los 7 159 trabajadores de la banca, solo se habían presentado 9 controversias laborales. Dichos casos, según el funcionario, fueron causados por la conducta del trabajador, y cada uno de ellos fue indemnizado. Montes de Oca aseguró que los bancos daban un trato ventajoso a su personal pero con la entrada en vigor del Reglamento, esto

⁶²⁴ Sindicato de empleados del Banco Nacional de México, Sucursal Tampico, Lázaro Cárdenas, México, 25 de junio de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 230.

⁶²⁵ Negocios en curso, México, sin fecha, en CEHM, CMLXXV, carpeta 342, doc. 31889.

mejoró, en especial, en materia económica. Resaltaba que en su desenvolvimiento personal, el empleado bancario disfrutaba de mejores condiciones gracias al esquema de vacaciones, algunas prestaciones sociales en caso de enfermedad; además de centros deportivos y planes de retiro que aún no se perfeccionaban.

Denunciaba que ese “ambiente de tranquilidad” era alterado por la UNEBYS “quienes aprovechan cualquier pretexto para crear dificultades entre las Instituciones de Crédito y sus empleados.” Exponía que dicha organización estaba compuesta por 39 de los 7 159 empleados bancarios. De los cuales, la mayoría eran mozos por lo que “no hay ninguno que posea reconocida competencia o extraordinaria habilidad y sí varios que o han ingresado al Sindicato por las dificultades que crearon a los patronos o suscitan con frecuencia pequeños problemas en las Instituciones donde sirven.”⁶²⁶ Y tenía razón el director del Banco de México. De los 39 trabajadores que componían la UNEBYS, 11 ocupaban puestos de servidumbre como mozos, veladores o conserjes; siete eran cobradores y cinco cajeros. Sólo dos trabajadores con la categoría de jefes participaron en el movimiento: José Rendón, Jefe de Cobrador en el Banco Aboumrad y Favio Ibarrola, Jefe de Cajero en el National City Bank.

Así, concluía que las condiciones de trabajo de los empleados bancarios eran “muy buenas” y que los conflictos laborales en la banca habían sido resueltos casi siempre en forma satisfactoria para los trabajadores. Por ello, la labor de la UNEBYS era innecesaria y peligrosa tanto para los empleados como para los bancos; al ser contraria al Reglamento, no debía recibir estímulo de ninguna especie.⁶²⁷

Para Montes de Oca era indispensable que los bancos tuvieran el control de su personal para realizar sus funciones, sin la intervención de ningún elemento externo. La particularidad del negocio bancario radicaba en el manejo de la actividad financiera, la cual se basaba en los fondos que pertenecían a sus depositantes. Para su funcionamiento era necesaria la confianza que se basaba en “la capacidad y en la honestidad de las personas que dirigen [sic] a los Bancos; pero tiene también como base fundamental la certeza de que esas personas aptas y honestas tienen

⁶²⁶ Memorándum. Situación de los empleados bancarios. Hechos concretos, México, sin fecha, en CEHM, CMLXXV, carpeta 342, doc. 31890.

⁶²⁷ *Ibid.*

posibilidad de nombrar y manejar un personal que, a su vez, debe ser capaz e insospechable.”⁶²⁸

Sostenía que la confianza en el personal de un banco se fundamentaba en la disciplina del mismo que se expresaba en el apego estricto a las instrucciones de la superioridad, la honradez impecable que se lograría con la vigilancia y el manejo del personal. La falta de interrupción del servicio y el secreto sobre los fondos y movimientos depositados en el sistema bancario daría la certidumbre a los usuarios de utilizar sus depósitos en cualquier momento. Todo ello no se lograría con una sindicalización ya que se perdería la disciplina de los trabajadores, se afectarían las actividades continuas en el servicio con una posible huelga y la intervención de las confederaciones sindicales podrían hacer mal uso de la información, creando incertidumbre en los depositantes.

Los miembros de la UNEBYS, aseguraba el director del Banco de México, insistían en “su labor porque no se les ha dado a entender claramente que, puesto que gozan de ventajas especiales establecidas por el Reglamento, es lógico y fundado que queden sujetos los trabajadores de Bancos a las condiciones que el Reglamento establece y que son, en el fondo, las indispensables para que dentro de las Instituciones de Crédito no se altere el ambiente que es absolutamente necesario guardar.”⁶²⁹ Aseveraba que se terminarían los conflictos con esa organización, si se le diera a entender con firmeza que su labor era ilegal, no concordaba con la naturaleza del trabajo bancario ni beneficiaba a sus actores.

En este sentido, varios fueron los medios de presión en contra de la UNEBYS. Por una parte, se les negó el amparo que habían interpuesto para lograr que su organización fuera reconocida. Un juez en materia administrativa resolvió que el presidente de la República tenía la capacidad jurídica para expedir el Reglamento y, por lo tanto, todos los empleados bancarios debían someterse a sus preceptos.⁶³⁰ En su resolución sostenía que, con base en el artículo 89, fracción I, de la

⁶²⁸ Memorándum. Naturaleza especial del trabajo en las Instituciones de Crédito, México, 2 junio de 1938, en CEHM, CMLXXV, carpeta 342, doc. 31888, p. 1.

⁶²⁹ *Ibid.*, p. 2.

⁶³⁰ Juez primero de Departamento en materia administrativa, México, 6 de junio de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 107-108.

Constitución, el Ejecutivo Federal podía expedir reglamentos, aunque constituyeran “un acto material legislativo”. Por ello, en ocasiones, el Presidente no solo tenía facultades administrativas sino también legislativas,⁶³¹ por lo que el Reglamento era legal. Aunado a ello, el artículo 237 de la LFT prohibía la formación de sindicatos a las personas sujetas a reglamentos especiales por lo que su organización no podía ser reconocida y debían acatar el Reglamento.⁶³² Concluía que los quejosos habían basado su juicio de amparo en el hecho de que se había violado la fracción XVI del artículo 123 constitucional por medio del artículo 237 de la LFT.⁶³³ Al ser legal el Reglamento, la aplicación de dicho apartado estaba fundamentada. El juez mencionó que los trabajadores “debieron reclamar la anticonstitucionalidad de los puntos citados del artículo 237 [de la LFT, y no la violación al texto constitucional pero] no [lo] hicieron.”⁶³⁴

Por otra parte, la UNEBYS acusó a Luis Montes de Oca y a los banqueros de organizar un sindicato en el Banco de México afín a la empresa para sabotear su movimiento.⁶³⁵ Denunciaron que la ABM y el propio director del Banco de México planeaban crear divisiones con la constitución de “sindicatos blancos, centros deportivos y convenciones de falsos trabajadores.” Exigieron a Cárdenas que les

⁶³¹ Asunto: se rinde informe justificado en el juicio de Amparo número 142/938, México, 15 de junio de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 98. El artículo 89 fracción I mencionaba que entre las facultades y obligaciones del Presidente estaban el “promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia”. “Texto original de la Constitución de 1917 y de las reformas publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* del 5 de febrero de 1917 al 1º de junio de 2009”, en Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1 de junio, 2009, <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>>. [Consulta: 23 de julio de 2018.]

⁶³² Asunto: se rinde informe justificado en el juicio de Amparo número 142/938, México, 15 de junio de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 97-105.

⁶³³ La fracción XVI del artículo 123 constitucional indicaba que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”. “Texto original de la Constitución de 1917 y de las reformas publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* del 5 de febrero de 1917 al 1º de junio de 2009”. Documento en línea citado. Como se mencionó anteriormente el artículo 237 de la LFT mencionaba que no podían “formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales” *Origen y repercusiones*, 1981, p. 274.

⁶³⁴ Asunto: se rinde informe justificado en el juicio de Amparo número 142/938, México, 15 de junio de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 99.

⁶³⁵ Panfleto, Unión Nacional de Empleados Bancarios y Similares, Personal del Banco de México, sin fecha, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 194.

prestara el apoyo que les había prometido o “cuando menos que se cumpla el derecho de organización.”⁶³⁶

Ante ello, la UNEBYS pidió una entrevista con Cárdenas.⁶³⁷ Tras la reunión con Godofredo Beltrán, oficial mayor de la presidencia, esta organización volvió a presentar un memorándum donde exigían la derogación del Reglamento por su anticonstitucionalidad, porque los aislaba en la toma de decisiones, por no permitir el registro de un sindicato de trabajadores bancarios y por crear, en la Comisión Nacional Bancaria, un tribunal laboral especial no reconocido ni por la Constitución ni por la LFT. Por último, exigían el respeto a su derecho de asociación.⁶³⁸

Con la negativa al reconocimiento de su organización, se mostró que la administración cardenista no apoyaba la idea de un movimiento sindicalista en el sistema bancario. Legalmente, el Estado sustentó la imposibilidad de reconocer a la UNEBYS debido a que los trabajadores bancarios estaban supeditados a un reglamento especial pero no debemos perder de vista, además, la poca combatividad y fuerza de dicha Unión. Esta organización estaba conformada tan solo por el 0.54% del total de la planta laboral bancaria y en su mayoría ocupaban puestos de servidumbre en bancos con poca representación en el sistema o con problemas financieros como el Banco Germánico de la América del Sur o el Banco Internacional e Hipotecario.⁶³⁹ Por lo que su fuerza de negociación era muy limitada.

Más aún, las direcciones de los bancos procedieron a separar de sus cargos a los dirigentes de la UNEBYS. A finales de noviembre de 1938, las instituciones

⁶³⁶ José O’Farrill, Lázaro Cárdenas, México, 30 de septiembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 145-147.

⁶³⁷ José O’Farrill, Secretaría particular de la Presidencia, México, 12 de septiembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 213.

⁶³⁸ Memorándum que presenta la Unión Nacional de Empleados Bancarios y Similares, atendiendo a las indicaciones verbales de esta fecha, del Lic. Godofredo F. Beltrán, oficial mayor de la Presidencia de la República, México, 22 de septiembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 153-156.

⁶³⁹ El Banco Germánico de la América del Sur fue uno de las últimas sucursales de bancos extranjeros presentes en el país. Después de la reforma a la Ley de Instituciones de Crédito de 1932 fue progresivamente perdiendo importancia en el sistema bancario mexicano. “Sus activos y sus depósitos se habían ya reducido al mínimo cuando fue incautado en 1942 por las autoridades mexicanas como parte de la entrada en guerra contra Alemania. Marichal, *et.al.*, “Bancos y Banqueros”, 2006, p. 232. Por su parte, el Banco Internacional e Hipotecario era un antiguo banco porfiriano. En 1934 se había ordenado la liquidación de sus antiguas operaciones por lo que se suspendieron “a partir del primero de julio de 1934, el curso de los intereses de los bonos hipotecarios que existan en circulación.” *Diario Oficial de la Federación*, 31 de agosto de 1934.

bancarias rescindieron el contrato a los miembros del Comité Ejecutivo de la organización. Así, José Rendón, jefe de cobrador en el Banco Aboumrad y secretario exterior de la UNEBYS, tres trabajadores del Banco de México que eran miembros de la Unión⁶⁴⁰ y José O’Farrill, cobrador en el Banco Germánico de la América del Sur y Secretario General de la UNEBYS, fueron separados de sus respectivas instituciones.⁶⁴¹

O’Farrill pidió auxilio a Cárdenas expresando que la organización de trabajadores bancarios había sufrido “una brutal embestida al ser cesados en masa el Comité Ejecutivo por parte de los diferentes bancos.”⁶⁴² El jefe del Ejecutivo pidió información a Eduardo Suárez quien contestó que efectivamente algunos empleados bancarios fueron separados pagándoles sus indemnizaciones entre ellos dos mozos del Banco de México, un empleado del Banco Aboumrad, otro del Banco Germánico de la América del Sur y otros del National City Bank. El titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se comprometió a investigar las causas que motivaron esta separación y si estaba justificada.⁶⁴³

No conocemos las causas que proporcionaron las diferentes instituciones bancarias para separar a los dirigentes de la UNEBYS, pero seguramente se fundamentaron en el Reglamento para terminar con dicha organización. Después de estos acontecimientos, la prensa informó que los trabajadores, que en su momento promovieron un juicio de amparo en contra de la aplicación del Reglamento, habían desistido en seguir dicho procedimiento. Desgraciadamente, no tenemos más información al respecto.⁶⁴⁴

De esta manera, los intentos por formar una agrupación colectiva de los trabajadores de las instituciones bancarias privadas fueron controlados. Coincidimos con Anaya en señalar que el Reglamento puede ser considerado

⁶⁴⁰ José O’Farrill, Lázaro Cárdenas, México, 24 de noviembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 66-73.

⁶⁴¹ Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Fábrica de Goza “El Ánfora” Miembro Federación Regional de Obreros y Campesinos, CTM, Lázaro Cárdenas, México, 30 de noviembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 56.

⁶⁴² José O’Farrill, Lázaro Cárdenas, México, 27 de noviembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 61.

⁶⁴³ Eduardo Suárez, Lázaro Cárdenas, México, 30 de noviembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 64-65.

⁶⁴⁴ “Los empleados bancarios se desistieron del amparo”, *El Universal*, 4 de enero de 1939.

dentro de un “esquema conceder para controlar”. Los banqueros apoyados por Luis Montes de Oca accedieron a “conceder” mejores condiciones económicas para “controlar” las demandas sindicalistas en el sector. Sin embargo, diferimos en señalar que la promulgación del Reglamento ocasionó los movimientos de los trabajadores. La promulgación de este estatuto fue producto de la agitación laboral que empezaba a tomar mayores dimensiones y que tuvo su punto más álgido en las sucursales de San Luis Potosí y Tampico del Banco Nacional de México en el primer semestre de 1937.

La amenazas de huelga por parte de los trabajadores de la instituciones y la postura de la dirección del Nacional al preferir cerrar sus oficinas antes de que los trabajadores declararan la huelga, alertaron a la administración cardenista sobre las consecuencias que ello podría tener en la economía. De esta manera, surgió la necesidad de tener una reglamentación que accediera a las demandas de los trabajadores, pero también que prohibiera la suspensión de labores en el ramo.

Sin duda, la expropiación petrolera en marzo de 1938 y el giro que tuvo el gobierno hacia el apoyo de los movimientos laborales favoreció el fracaso de los movimientos pro sindicalistas en el sistema bancario privado. El contexto de tensión económica y diplomática como producto de la nacionalización de la industria petrolera no favoreció al movimiento bancario. Los trabajadores de la banca no tuvieron posibilidad de una negociación frente a la necesidad del Estado de conseguir préstamos económicos con la banca nacional dado el conflicto con las empresas extranjeras tras la expropiación de las petroleras.⁶⁴⁵ En otras palabras, la poca representatividad y politización del sector laboral bancario aunado a un ambiente de tensión tras la nacionalización de la industria petrolera -ya con los trabajadores, ya con las empresas y gobiernos extranjeros- finiquitaron el intento de organización colectiva bancaria.⁶⁴⁶ Para el Estado, la huelga en la industria petrolera

⁶⁴⁵ Sobre el contexto económico, el proceso devaluatorio de la moneada nacional en 1937 y la necesidad del Estado de tener una línea de crédito desde el sistema bancario véase Cárdenas, “La política económica”, 1996, pp. 33-61.

⁶⁴⁶ Sobre el caso petrolero y la conformación del sindicato véase Hernández Chávez, “Razón de Estado”, 1996, pp. 11-48.

aunada a un posible paro de labores en el sistema bancario representaba demasiada presión, por lo que el gobierno no apoyó a los trabajadores de la banca.

Habría también que decir que los beneficios que les fueron otorgados, como el aumento salarial o los periodos vacacionales, ayudaron a lo anterior. Como se mencionó, el Reglamento institucionalizó las políticas discrecionales que los bancos ejercían sobre su personal. Por ejemplo, se dotó de un lugar exclusivo para que los trabajadores bancarios pudieran practicar actividades deportivas. Por ello, al menos en la Ciudad de México donde se ubicaba el mayor número de empleados bancarios, se construyó el Centro Deportivo Chapultepec (CDCH). Anaya menciona que este espacio “además de formar un modelo seguido posteriormente por otros organismos, acentuó el sentido gremial que venía a diferenciar a los nuevos empleados de la banca.”⁶⁴⁷ Este, aclara Anaya, era un paso importante en los proyectos de recreación deportivo-cultural para los trabajadores desde la tutela social del Estado que inclusive fue señalado por la propia UNEBYS como una estrategia en contra de su movimiento.

Del mismo modo podemos entender a la edificación del CDCH como otra muestra de entendimiento entre el Estado y los banqueros, no solo en cuestiones económicas, sino también en el ámbito laboral-social. Por una parte, Montes de Oca defendió el proyecto ante el Consejo de Administración sosteniendo el compromiso adquirido por los bancos para dotar a su personal no solo de mejores sueldos y condiciones de trabajo, sino de mayores facilidades para el desarrollo de su cultura física. Para ello, el director del Banco de México expuso que el proyecto se realizaría con el apoyo de los banqueros aprovechando “las facilidades que el Gobierno dio a los bancos para este fin, prefiriéndolos sobre las Secretarías de Hacienda y Comunicaciones las cuales, con idénticas miras, habían solicitado el arrendamiento del Club Deportivo Chapultepec.”⁶⁴⁸

⁶⁴⁷ Anaya, *El Banco de México*, 2011, p. 131.

⁶⁴⁸ Debemos tener presente que esto no es un caso aislado ya que otros sectores laborales también contaron con un centro para la práctica de algún deporte como lo fue la planta laboral de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Centro Deportivo, México, 29 de diciembre de 1937, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 702, p. 131.

Por su parte, el Nacional de México aceptó aportar capital para que el CDCH adecuara sus instalaciones y apoyó a sus trabajadores con el pago del 50 por ciento de su inscripción al centro deportivo.⁶⁴⁹ Para fines de 1940, este banco contaba con 274 empleados como socios del CDCH.⁶⁵⁰ Y aunque para algunos consejeros del Banco de México estas concesiones podían alentar a la planta laboral a exigir mayores prestaciones,⁶⁵¹ esto ayudó a que en un solo lugar, todos los trabajadores bancarios, sin importar el banco donde laboraran ni el puesto que desempeñaban, desarrollaran actividades deportivas favoreciendo un sentido de identidad como sector y no solo a una institución bancaria. Así, la adquisición del CDCH ayudó a una mayor unión de la planta laboral bancaria a través del deporte siguiendo el modelo que se había realizado a inicios de la década en el Club Deportivo del Banco Nacional de México.

Desde nuestra perspectiva, el Reglamento no puede entenderse como un triunfo por parte de los trabajadores o el sometimiento de la planta laboral bancaria a los intereses de los banqueros. Sin duda, ambos actores tuvieron que ceder. Los trabajadores lograron que el Reglamento institucionalizara y aumentara las condiciones laborales que disfrutaban; sin embargo, fueron aislados de los mecanismos de defensa colectiva para hacer frente a las controversias laborales que se presentaran, sometiéndolos al control de los banqueros.⁶⁵² Por su parte, estos últimos tuvieron que acatar los lineamientos del Reglamento, aumentando sus gastos de personal, tanto en salario como en prestaciones. Además, aunque en

⁶⁴⁹ Centro Deportivo Chapultepec, México, 6 de marzo de 1940, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 815, p. 189.

⁶⁵⁰ Crédito Centro Deportivo Chapultepec, México, 4 de diciembre de 1940, en AHBANAMEX, Actas del Consejo de Administración, libro 20, p. 112.

⁶⁵¹ Centro Deportivo, México, 29 de diciembre de 1937, en AHBANXICO, Actas del Consejo de Administración, Acta 702, p. 131.

⁶⁵² Es necesario precisar que en un principio la Comisión Nacional Bancaria no tuvo la capacidad para solucionar las controversias laborales. Por ejemplo, ante el cierre del Banco Mercantil de Tampico, se pidió la intervención de la Secretaría de Hacienda para la indemnización conforme al Reglamento de sus empleados liquidados. Empleados del Banco Mercantil de Tampico, Lázaro Cárdenas, México, 15 de diciembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 40. En otro caso, un grupo de trabajadores expresó a Cárdenas que algunas instituciones bancarias no habían acatado el reglamento ya que no tenían contrato, no se les había repartido utilidades y no contaban con una autoridad que los defendiera ya que la "Comisión Nacional Bancaria se ha concentrado simplemente a vigilar las operaciones netamente bancarias sin ver por el mejoramiento del empleado." Un grupo de empleados bancarios, Lázaro Cárdenas, México, 6 de diciembre de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 656.

parte el Reglamento les favoreció, tuvieron que aceptar la intervención del Estado dentro de sus políticas laborales y, con ello, la afectación en la administración de sus empresas.

B) LA APLICACIÓN DEL *REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES EN LOS BANCOS GUBERNAMENTALES. EL CASO DEL BANCO NACIONAL DE CRÉDITO EJIDAL (BNCE) Y EL BANCO NACIONAL DE CRÉDITO AGRÍCOLA (BNCA)*

A pesar de que el Reglamento fue expedido para su aplicación en todo el sistema bancario, se presentaron mayores controversias entre el personal de las instituciones nacionales públicas de crédito. Al expedirse el Reglamento, los trabajadores del BNCE agradecieron a Cárdenas la promulgación del estatuto.⁶⁵³ Sin embargo, sus trabajadores expusieron una serie de inconsistencias en su aplicación.

Por ejemplo, Constantino Castañeda Velázquez recurrió a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F. para la solución de un conflicto laboral con el BNCE. Esta instancia se declaró incompetente para solucionar la demanda del quejoso por lo que promovió un juicio de amparo en contra del BNCE y el Presidente de la República por la aplicación del artículo 21 del Reglamento que obligaba a los trabajadores bancarios a recurrir a la Comisión Nacional Bancaria para la solución de los conflictos laborales. No hay mayor información sobre la controversia laboral de este trabajador pero se le negó dicho amparo y se pidió la aplicación del Reglamento.⁶⁵⁴ Asimismo, los trabajadores de la agencia en Vista Hermosa de Negrete en Michoacán solicitaron el auxilio del presidente ya que no se les había otorgado la gratificación anual que marcaba el Reglamento⁶⁵⁵ y en la sucursal en Tampico demandaron que el escalafón de puestos fuera respetado.⁶⁵⁶

⁶⁵³ Armando Blanco Amezcua, Lázaro Cárdenas, México, 1 de diciembre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 332.

⁶⁵⁴ José Carmona Urruchúa, Lázaro Cárdenas, México, 22 de febrero de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 278-279.

⁶⁵⁵ Herlindo Iñiguez, Lázaro Cárdenas, México, 7 de marzo de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 263.

⁶⁵⁶ Roberto Elizondo, Lázaro Cárdenas, México, 18 de junio de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 233.

Debido a lo anterior, los empleados se organizaron en la Unión de Trabajadores del BNCE. Hay poca información sobre su organización, el número de afiliados o la representatividad que llegó a tener.⁶⁵⁷ Podemos mencionar que los integrantes de dicha organización denunciaron una actitud hostil por parte de los diferentes gerentes de las sucursales.⁶⁵⁸ En particular, la agencia en Mexicali amenazó con formar un sindicato debido a las constantes confrontaciones con los agentes en dicha oficina.⁶⁵⁹ Sin embargo, resolvieron “suspender el registro [del sindicato para] no crearle problemas a su digno gobierno [la administración cardenista],”⁶⁶⁰ aunque en otras sucursales siguieron existiendo demandas laborales en especial en Hermosillo donde sus empleados demandaron un aumento salarial.⁶⁶¹

En una segunda asamblea, la Unión de Trabajadores del BNCE trató lo relativo a la personalidad legal de dicha asociación. Informaron a Lázaro Cárdenas que no realizarían gestiones a favor de una organización sindical pero precisaron que el “reglamento de 1937 no llena la legítima aspiración nuestra ya que nosotros somos trabajadores al servicio de una institución que no se obtiene lucro alguno, en contra de la clásica actividad de los demás Bancos que sí lo perciben” por lo que carecían de personalidad legal ante el propio Banco y, en particular, las autoridades del trabajo. Por lo que solicitaron una reunión con el titular el ejecutivo Federal.⁶⁶²

Cárdenas contestó que agradecía la solidaridad al no formar un sindicato. Afirmó que su administración permitía la asociación de sus trabajadores ya que beneficiaba la defensa de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el

⁶⁵⁷ Primera Asamblea Nacional Unión de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Ejidal, Lázaro Cárdenas, México, 28 de septiembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 205-210.

⁶⁵⁸ Salvador Amelio, Presidente fracción regional del D.F. de la Unión de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Ejidal, Lázaro Cárdenas, México, 28 de febrero de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, fs. 15-16.

⁶⁵⁹ Luis Cervantes, Lázaro Cárdenas, México, 10 de junio de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 718.

⁶⁶⁰ Luis Cervantes, Lázaro Cárdenas, México, 12 de junio de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 715.

⁶⁶¹ Enrique Sánchez Ortiz, Lázaro Cárdenas, México, 27 de julio de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 714.

⁶⁶² Segunda Asamblea Nacional Unión de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Ejidal, Lázaro Cárdenas, México, 29 de septiembre de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, fs. 503-504.

Reglamento debía considerarse “como el punto de partido de la actividad regularizadora del Estado en este género de relaciones y es por ello que el Ejecutivo [...] ha seguido estudiando este asunto.”⁶⁶³ Sin dar una solución precisa a sus demandas.

Ante ello, continuaron solicitando una entrevista personal. Sin embargo, no lo lograron.⁶⁶⁴ El Comité Nacional Ejecutivo de la Unión de Trabajadores del BNCE mandó un nuevo memorándum a la presidencia de la República expresando el problema sobre la personalidad ilegal de la organización de los trabajadores del Banco, la inferioridad de la situación económica de la planta laboral en comparación con otros sectores y su ayuda para que el gobierno federal creara una colonia de casas para trabajadores del Banco en el Distrito Federal y en los demás estados. Entregaron la carta “como expresión de la ansiedad de los tres mil trabajadores banquidales en la República así como la confianza depositada en Ud. [Cárdenas].”⁶⁶⁵

Al parecer, los trabajadores del BNCE no tuvieron respuesta de Cárdenas y continuaron sin tener una solución clara a sus demandas. De los conflictos laborales enunciados por Luis Montes de Oca, en ocho casos se involucraba al Banco Nacional de Crédito Ejidal y sólo en uno de ellos se tenía una resolución. Así, Edén Armendáriz, Tomás Leal, Miguel Calderón, Juan del Arco, Enrique Romero, Miguel Ángel Salazar, Fausto Ayala estaban en espera de una solución para sus casos. La única querrela resuelta fue la de Juan Rodríguez con indemnización conforme al artículo 20 del Reglamento. A pesar de ello, no se tiene información sobre alguna protesta significativa por parte de los trabajadores ni apoyo de alguna organización obrera para solucionar sus demandas.⁶⁶⁶

⁶⁶³ Lázaro Cárdenas, Segunda Asamblea Nacional Unión de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Ejidal, México, 30 de septiembre de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, fs. 497-498.

⁶⁶⁴ Salvador Amelio, Lázaro Cárdenas, México, 12 de abril de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 653.

⁶⁶⁵ Comité Nacional Ejecutivo de la Unión de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Ejidal, Lázaro Cárdenas, México, 12 de abril de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 567.

⁶⁶⁶ Negocios en curso, México, sin fecha, en CEHM, CMLXXV, carpeta 342, doc. 31889. Otro caso fue el de Baldomero Garza y Alfredo Delgado quienes fueron destituidos sin indemnización después de verse involucrados en un altercado violento con un empleado de auditoría de la misma institución. Los empleados demandaron al banco ya que negaron su participación en dichos acontecimientos. El juicio no había sido resuelto después de casi ocho meses de haberse suscitado. Banco Nacional

El caso del BNCA fue diferente. Al igual que en el BNCE, son pocas las referencias que se tienen sobre la planta laboral de dicha institución. Podemos deducir que la planta laboral del Banco abarcaba los empleados administrativos – directores, gerentes, cajeros, contadores, secretarias, mensajeros- y el personal en los distritos de riego –trabajadores encargados de la limpia de los canales, operadores de las compuertas de derivación para el riego de cultivos y canaleros-.

Desgraciadamente carecemos de un organigrama de la empresa que nos permita profundizar en lo anterior. Intuimos que el personal bancario del BNCA no solo se dedicaba a realizar actividades financieras o administrativas sino también contemplaba la distribución del agua en diferentes regiones del país. Esto es importante ya que además de contar con personal encargado de ofrecer los servicios financieros a los agricultores con la finalidad de dirigir el crédito para la producción, irrigación, extensión de tierras de cultivo y abonos, la planta laboral del BNCA controlaba los mecanismos de distribución de agua para el riego en los diferentes cultivos.⁶⁶⁷ La documentación referida muestra la existencia de un sindicato de trabajadores reconocido por el gobierno en el BNCA. Vale la pena recordar que este grupo de empleados fue el primero en formar un organización laboral en 1936.

A finales de 1937, los empleados de dicho banco agradecieron a Lázaro Cárdenas los beneficios que les traería la expedición del Reglamento.⁶⁶⁸ Sin embargo, a mediados de 1938, los trabajadores demandaron el reconocimiento de un sindicato, el cual fue aceptado. No quedan claros los motivos que llevaron al gobierno a acceder a la formación del Sindicato de Trabajadores del BNCA. Al parecer, desde su formación, este sindicato tuvo el apoyo de grupos obreros

de Crédito Ejidal, Lázaro Cárdenas, México, 14 de octubre de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 490.

⁶⁶⁷ Jesús Méndez realiza un análisis sobre el papel del Banco Nacional de Crédito Agrícola dentro de la financiación del campo mexicano. Además, muestra como el Banco Nacional de Crédito Ejidal fue creado para atender de manera exclusiva a los ejidatarios. Así, podemos mencionar que un Distrito de Riego era el área geográfica donde se suministraba el servicio de riego por medio de obras de infraestructura hidroagrícola. Méndez, *Capitalizar el campo*, 2017.

⁶⁶⁸ Jorge Villarelo, Lázaro Cárdenas, México, 29 de noviembre de 1937, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 334.

afiliados a la CTM, logrando un movimiento independiente al constituido por la UNEBYS.⁶⁶⁹

Los principales conflictos con la dirección del banco se presentaron en el estado de Chihuahua. Uno de ellos fue la demanda que se hizo al gobierno del estado por la restitución de “cien de nuestros compañeros de trabajo” quienes, según el sindicato, habían sido cesados sin justificación alguna.⁶⁷⁰

A lo largo de 1939, la confrontación entre el sindicato y la dirección del Banco fue constante. El sindicato exigió que se proporcionara a los trabajadores sindicalizados las prestaciones que se estipulaban en su contrato colectivo de trabajo.⁶⁷¹ Acusaban a Humberto Villareal, gerente en Valle de Juárez, Chihuahua; Federico Peña, Jefe de operación, y a Manuel Meza y Emilio López Zamora directores de dicha institución, de cesar a trabajadores del banco y atentar contra la organización del sindicato.⁶⁷² Inclusive, la Secretaría de la Defensa Nacional sugirió a Cárdenas la destitución de Meza y López por motivar los conflictos con el sindicato.⁶⁷³

Ante una amenaza de huelga, la Asociación de usuarios del Departamento de Riego del Valle de Juárez solicitó “garantías pues se teme que se interrumpa la circulación de agua de riego, lo cual sería fatal para los cultivos actualmente en desarrollo.”⁶⁷⁴ Además, algunos ejidatarios y campesinos de la región, siguiendo la

⁶⁶⁹ Algunas de ellas fueron el Centro Agrícola e Industrial y la Cámara Sindical Obrera, todas ellas ubicadas en el estado de Chihuahua. Juan Gallardo, Director Gerente Banco Nacional de Crédito Agrícola, México, 11 de noviembre de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 678. Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores del BNCA mostró su apoyo a la UNEByS y condenó las formación de sindicatos blancos, en especial, en el Banco de México. Nemesio Herrera, Lázaro Cárdenas, México, 17 de noviembre de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 382, exp. 432, f. 89.

⁶⁷⁰ Florencio Padilla, Gobernador del estado de Chihuahua, México, 9 de agosto de 1938, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 389, exp. 432, f. 44.

⁶⁷¹ Rafael González, Lázaro Cárdenas, México, 10 de julio de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 389, exp. 432, f. 35.

⁶⁷² Felipe Gil Cantú, Lázaro Cárdenas, México, 31 octubre de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 702; Antonio Flores, Lázaro Cárdenas, México, 14 de noviembre de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 677.

⁶⁷³ Nemesio Herrera Jr., Lázaro Cárdenas, México, 11 julio de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 389, exp. 432, f. 38.

⁶⁷⁴ No se tiene mayor información sobre dicha Asociación. Probablemente aglutinaba a ejidatarios, pequeños agricultores y campesinos cercanos a Ciudad Juárez, Chihuahua. José Hesiquio Ortega, Lázaro Cárdenas, México, 21 julio de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 389, exp. 432, f. 27.

postura de dicha Asociación, pidieron que no se atendieran las demandas del sindicato, apoyando a la administración del banco.⁶⁷⁵

Con la finalidad de que no ejercieran la huelga, el gobierno federal, a través del Departamento del Trabajo, se comprometió a otorgarles a los trabajadores de los distritos de riego, en caso de enfermedad, las medicamentos necesarios a ellos y sus familiares por medio de la designación de cincuenta mil pesos.⁶⁷⁶ Sin embargo, esto no sucedió. Ante las quejas de los trabajadores, el Banco se justificó bajo el hecho de que lo solicitado fue un compromiso que partió del Ejecutivo Federal al Sindicato y no de la propia institución.⁶⁷⁷

Ante tal situación, el Sindicato Trabajadores del BNCA formuló un pliego petitorio a la empresa amenazando con irse a la huelga a finales de junio de 1940. En él, el sindicato acusaba a la gerencia de haber contratado personal ajeno al sindicato para la reparación del Canal Requena, realizar la limpia de canales, la falta de liquidación del pago por labores de tiempo extraordinario y de vacaciones en Ciudad Juárez. Culpaban al Banco de realizar reajustes de puestos, salarios y despidos sin la consideración de una comisión mixta, haber negado el pago de viáticos a los inspectores que realizaban visitas a los diferentes campos y no haber proporcionado, en caso de enfermedad, los medicamentos a los familiares de los trabajadores. Por último, señalaban que en el distrito de riego de Ciudad de Anáhuac, Nuevo León, se había retenido el sueldo de los trabajadores aunado a que se percibía un pago menor que el estipulado en el contrato colectivo, el cual estaba determinado por el salario mínimo en la localidad aumentado en un 50 por ciento.⁶⁷⁸

⁶⁷⁵ Rafael Hernández, Lázaro Cárdenas, México, 15 julio de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 389, exp. 432, fs. 31-32; Pascual Mares, Lázaro Cárdenas, México, 31 octubre de 1939, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 698.

⁶⁷⁶ Felipe Gil Cantú, Lázaro Cárdenas, México, 26 de enero de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 664.

⁶⁷⁷ Felipe Gil Cantú, Lázaro Cárdenas, México, 23 de febrero de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 658.

⁶⁷⁸ En preciso señalar que esta sucursal sería clausurada al poco tiempo debido al proceso de reestructuración de la institución. Sindicato de trabajadores del Banco Nacional de Crédito Agrícola, Banco Nacional de Crédito Agrícola, México, 13 de junio de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, fs. 613-618.

Esto último es importante. Desafortunadamente, no contamos con el contrato colectivo de trabajo o la organización e integrantes del sindicato. Sin embargo, el pliego petitorio señalaba que, con base en su artículo séptimo, el personal que requiriera el Banco, con excepción del que ocupaba puestos de confianza, debía ser solicitado al sindicato. Así, presumimos que la planta laboral del BNCA estaba compuesta por personal de confianza y el personal sindicalizado. Estos últimos principalmente conformados por los trabajadores no especializados que desempeñaban labores en el campo; es decir, tareas no relacionadas con el funcionamiento bancario dejando como personal de confianza a los directores, gerentes, contadores y empleados administrativos de la institución, empleados involucrados en el desempeño financiero. Además, es probable que el contrato colectivo tuviera cierta similitud con el *Reglamento de trabajo para los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares*, como se hace referencia en cuanto al tipo de salario que debían gozar dichos empleados.

Al no encontrar solución entre las partes, el asunto fue turnado a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.⁶⁷⁹ El Banco contestó el pliego petitorio del sindicato. En gran medida, se justificó bajo la premisa de que el gobierno federal no había otorgado los fondos necesarios para el funcionamiento de la institución. Por este motivo se había contratado personal no sindicalizado para evitar las dificultades que traería el detener las obras de mantenimiento del Canal Requena, ya que al no contar con los recursos correspondientes no se habían realizado las obras con la debida antelación. Dadas las condiciones económicas, los sueldos se habían pagado con retraso y algunos no se habían liquidado. Con relación a los medicamentos para los familiares de los trabajadores, el banco contestó que esa era una prestación que no podía conceder. En dado caso, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Departamento del Trabajo se habían comprometido en

⁶⁷⁹ Secretario particular de la Presidencia, Sindicato de trabajadores del Banco Nacional de Crédito Agrícola, México, 14 de junio de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 619.

proporcionar la cantidad suficiente para proporcionarlos pero no dependía del banco.⁶⁸⁰

Para evitar la huelga, ambas partes firmaron un convenio de colaboración. Es importante lo anterior ya que dicho acuerdo fue firmado por José Parres como secretario de Agricultura y Fomento, en representación del Presidente de la República, y como Presidente del Consejo de Administración del Banco y el Comité Central Ejecutivo del Sindicato Nacional del BNCA, asesorados por Luis Gómez y Mario Montero, en nombre del Comité Nacional de la CTM.

En el convenio, el Banco aceptó varias violaciones al contrato colectivo de trabajo por lo que se comprometió a reparar las faltas. Se acordó nombrar un árbitro imparcial para realizar la investigación sobre el incumplimiento en el pago de salarios mientras que el sindicato aceptaba que quedaría pendiente la liquidación del adeudo por el goce de vacaciones. Además, se darían los fondos necesarios para cubrir los viáticos a los inspectores y para la adquisición de los medicamentos antes referidos. Asimismo, el Banco se comprometió, “teniendo en cuenta las especiales condiciones económicas”, a reajustar los presupuestos de los sistemas de riego que dependían del Departamento de Fideicomiso para equilibrar los ingresos con los egresos de la institución y crear comisiones con representantes del sindicato y del banco para formular el Reglamento Interior. Por último, el sindicato aceptó no efectuar la huelga y aceptar que las demás peticiones de carácter administrativo fueran resueltas por representantes del Banco, el sindicato y la Secretaría de Agricultura y Fomento.⁶⁸¹ Sin embargo, continuaron las demandas ya que no fueron cumplidos algunos acuerdos a los que se habían llegado con el gobierno.⁶⁸²

⁶⁸⁰ Observaciones sobre el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, México, 20 junio de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, fs. 609-612.

⁶⁸¹ Proyecto de convenio que celebran por una parte el secretario de Agricultura y Fomento en representación del C. Presidente de la República y a la vez como presidente del H. Consejo de Administración del Banco Nacional de Crédito Agrícola S.A. y por la otra el Comité Central Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Agrícola en la República Mexicana asesorados por los señores Luis Gómez y Mario Montero en nombre del Comité Nacional de la Confederación de Trabajadores de México, México, 24 julio de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, fs. 551-555.

⁶⁸² Sindicato de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Agrícola, Lázaro Cárdenas, México, 22 de agosto de 1940, en AGN, Presidentes, Lázaro Cárdenas, caja 384, exp. 432, f. 522.

Es probable que el caso haya sido turnado a la Secretaría de Agricultura y Fomento debido a que en su mayor parte las controversias laborales que tenía el BNCA estaban focalizadas en demandas de trabajadores empleados directamente en los campos agrícolas y no en tareas estrictamente bancarias o financieras. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público se limitó a otorgar los recursos necesarios para solucionar dichas demandas.

De igual manera, son pocas las referencias que se tienen sobre los empleados catalogados como “de confianza”. No sabemos a ciencia cierta si los trabajadores del BNCA estaban supeditados a las normas del Reglamento. Solo se tiene el registro de los casos de Delfino Gómez y Gustavo Caballero quienes al no alcanzar un acuerdo con la Comisión Nacional Bancaria recurrieron a la Junta de Conciliación y Arbitraje para solucionar su controversia laboral, por lo que es probable que este personal estuviera regulado por dicho estatuto.⁶⁸³

Los casos de los bancos nacionales de Crédito Ejidal y Crédito Agrícola nos permiten tener una aproximación sobre las relaciones de trabajo entre este grupo de trabajadores y el papel del gobierno como patrón tras la publicación del Reglamento. Como lo mencionamos anteriormente, la fundación de la mayor parte de los bancos gubernamentales se dio en la década de 1930 y su función se centró en el otorgamiento de créditos a sectores productivos específicos. Si bien para el BNCA el principal reto en la década de 1930 consistió en “otorgar crédito al campo, con tasas de interés competitivas y convencer a los jornaleros [...] de que el financiamiento no era una dádiva gratuita sino un apoyo para capitalizar el campo”⁶⁸⁴, también lo fue su relación con el personal.

Al tener una función distinta a los bancos privados, que se enfocaban a realizar las funciones de intermediación financiera, como la captación de recursos o el otorgamiento de créditos, los bancos gubernamentales estaban supeditados a una

⁶⁸³ Se desconoce el motivo por el cual estos empleados iniciaron un juicio en contra de dicho Banco. Sobre los otros bancos gubernamentales no se encontró información alguna. Solamente se conoce un par de casos en el Banco Nacional de Comercio Exterior y otro en el Banco Nacional Hipotecario Urbano y de Obras Públicas en los cuales se turnó el caso a la Junta de Conciliación y Arbitraje al declararse incompetente la Comisión Nacional Bancaria. Negocios en curso, México, sin fecha, en CEHM, CMLXXV, carpeta 342, doc. 31889.

⁶⁸⁴ Méndez, *Capitalizar al campo*. 2017, p. 154.

dinámica en donde se dependía de los ingresos otorgados por las administraciones federales para hacer frente a sus gastos.⁶⁸⁵ Así, como lo muestran los casos antes abordados, el cumplimiento del Reglamento de trabajo dependía del presupuesto asignado a dichas instituciones por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El caso BNCA parece ser una excepción en el sentido de que sus trabajadores lograron conformar un sindicato para intentar defender sus intereses laborales. Aunque los integrantes de esta organización en su mayor parte eran trabajadores sin relación alguna con las labores bancarias, lo cual no comprometía la función principal del banco que era el otorgamiento de créditos por parte del gobierno a los agricultores, sí ponía en peligro la administración del riego en los campos de su jurisdicción. Además, es importante señalar que, desde su conformación en 1936, la CTM estuvo involucrada en su desarrollo lo cual no logró ni con los trabajadores del BNCE ni con los empleados de los bancos privados, organizados en la UNEBYS.

De esta manera, la promulgación de una normativa laboral específica, como lo fue el *Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares*, aisló a este grupo de trabajadores de los demás movimientos tanto de empleados como de obreros organizados acaecidos durante el régimen cardenista. Sin embargo, la aplicación del Reglamento y la manera en que los trabajadores bancarios reaccionaron ante ella fue diferente entre la planta laboral de los bancos privados y la banca gubernamental, por lo que sería un error generalizar las consecuencias de su aplicación a todo el sistema bancario como la historiografía lo ha abordado.

Por una parte, las relaciones laborales que se desarrollaron en la banca privada permitieron que el Reglamento fuera adoptado con mayor facilidad. Los empleados que rechazaron la normativa, además de ser una minoría, fueron orillados a dejar sus pretensiones sindicalistas. En este sector, el Reglamento

⁶⁸⁵ Aunque en ciertos procesos administrativos, los bancos gubernamentales acataban los lineamientos que la Comisión Nacional Bancaria, junto con la ABM, dictaban como lo eran los días de asueto para las instituciones bancarias. Véase la comunicación entre Bartolomé Vargas Lugo, gerente del Banco Nacional de Crédito Agrícola y Francisco J. Múgica, secretario de Economía Nacional con respecto a la suspensión de labores en diciembre de 1935. Méndez, *Capitalizar al campo*. 2017, p. 190.

institucionalizó las políticas discrecionales que en materia laboral los banqueros aplicaron para con su personal, mejorando sus condiciones laborales pero controlando sus vías de negociación. Por otra, el personal de los bancos gubernamentales estuvo condicionado a la administración del Estado. La falta de documentación dificulta un mejor análisis de sus relaciones laborales. Sin embargo, podemos sostener que sus formas de negociación fueron limitadas y el goce de las condiciones laborales que señalaba el Reglamento dependieron de la asignación de recursos de la administración federal.

Estos dos escenarios muestran la división de los trabajadores bancarios. No existió una unión entre las demandas de los empleados de los bancos privados con las exigencias de los trabajadores de la banca gubernamental. Esto contrarrestó su nivel de negociación con los patrones; ya con los banqueros, a través de la ABM; ya con el gobierno, representado por las secretarías de Hacienda y Crédito Público o con el propio Banco de México.

Al finalizar la administración cardenista, los trabajadores de los bancos privados fueron controlados mediante un reglamento formulado por los propios banqueros con la aprobación del gobierno, otorgando mayores concesiones laborales sin derecho a una organización colectiva; mientras que los trabajadores de la banca gubernamental también debieron acatar dicha reglamentación pero bajo la tutela del Estado como patrón. Bensunsán señala que en el cardenismo existió una paradoja en la política laboral: mientras que se permitió, con cierto límite, la ampliación de la sindicalización y contratación colectiva por rama industrial, se contuvo y restringió la organización de los empleados del sector servicios bajo una legislación especial.⁶⁸⁶ Más que paradoja, creemos que la estrategia de separación fue la clave en la política laboral cardenista. Así, se logró que el sector bancario quedara al margen de las movilizaciones obreras asegurando que las actividades

⁶⁸⁶ Además del caso de los empleados bancarios, podemos mencionar la política laboral hacia los empleados burocráticos, a quienes se les permitió la sindicalización pero bajo una sola corporación y tutela del Estado: la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, separándolos de la CTM; y los empleados del Servicio Exterior. Para el caso de los trabajadores burocráticos véase Bensunsán, *El modelo mexicano*, 2000 y Águila, "Consolidación y límites", 2010, pp. 127-194. Nora Hamilton menciona los intentos de control de Lázaro Cárdenas hacia los trabajadores de confianza entre ellos los del Servicio Exterior. Hamilton, *México: los límites*, 1980, p. 130.

financieras, consideradas por el Estado esenciales para la economía nacional, no sufrieran alguna suspensión y fueran controladas por los propios banqueros -en la banca comercial- y el gobierno -en la banca de estatal- todo ello bajo la tutela del Estado.



Instituto

Mora



Instituto

Mora

CONCLUSIONES

Esta investigación mostró las características y transformaciones en las relaciones laborales del sistema bancario entre 1920 y 1940. La inquietud al iniciar este trabajo era conocer cuáles eran los motivos que orillaron al gobierno cardenista a promulgar el *Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* en 1937. De ahí se desprendieron una serie de hallazgos.

Los trabajos que abordan la participación de los trabajadores bancarios en la reconstrucción nacional son escasos o analizan el tema de manera secundaria. Es a través de los trabajos sobre el desempeño del sistema bancario o la participación de los banqueros en la consolidación económica del Estado posrevolucionario en donde encontramos pequeñas respuestas sobre el actuar de los empleados de la banca en nuestro periodo de estudio. Quizás la poca preocupación por resguardar la información o el hermetismo de los bancos para permitir el estudio de sus archivos han hecho que la investigación sobre su personal sea limitado. Aunado a ello debemos mencionar el poco interés de la historiografía por analizar el papel que jugó la planta laboral bancaria en la reconstrucción y posterior crecimiento del sistema bancario tras el movimiento revolucionario de 1910, a pesar de ser considerado un elemento importante en la economía.

De esta manera, la presente investigación ofreció el análisis sobre el devenir de uno de los actores sociales donde recayó el funcionamiento del sistema bancario: sus trabajadores. Así, se realizó una aportación a la historiografía sobre el desempeño de un importante sector en la economía como es el bancario a través de la recopilación de documentos depositados en diferentes archivos históricos. Con ello, se logró tener una mayor aproximación a la reconstrucción de un sector social que normalmente queda al margen de la investigación histórica.

En otras palabras, lo que aquí se presentó es una historia social de la banca que permite enriquecer el estudio del desempeño del sistema bancario en la economía del país. Los trabajadores no fueron ajenos al contexto de reconfiguración del sector. La problematización de las relaciones de trabajo entre los banqueros y sus trabajadores muestra cómo la conflictividad entre estos actores devino en

prácticas de negociación y resistencia que influyeron en los cambios institucionales que se presentaron durante el periodo estudiado.

Por una parte, se mostraron los cambios que presentó la banca durante estas dos décadas. Los banqueros se vieron en la necesidad de negociar su lugar en el nuevo Estado pero éste también vio en la banca un sector vital para su consolidación económica. La función de intermediación financiera que realiza el sistema bancario resultó de suma importancia para el afianzamiento del grupo sonoreense en el poder. El establecimiento del Banco de México como banco central, la creación de un órgano supervisor como la Comisión Nacional Bancaria y la reglamentación del sector a través de la Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares con sus reformas fueron algunas de las nuevas normas que se aplicaron para el funcionamiento de los bancos en nuestro periodo de estudio. Como ya se ha mencionado anteriormente, este proceso de negociación e institucionalización ha sido estudiado ampliamente por la historiografía, pero no la de su planta laboral, principal aportación de esta investigación.

Una de las principales conclusiones de esta investigación gira en torno a los mecanismos en que se desarrollaron las políticas laborales en el sistema bancario entre 1920 y 1940. Concluimos que el establecimiento de reglas claras y asentadas en un reglamento dieron certidumbre jurídica para el desempeño de los trabajos de la planta laboral bancaria. Tras la incautación, los banqueros mantuvieron las relaciones de trabajo que se manejaron durante el Porfiriato. Estas se basaron en el establecimiento de niveles salariales, concesiones económicas, de seguridad social, mecanismos de ingreso y despido del trabajador a criterio y necesidades del propio banco. En otras palabras, a principios de la década de 1920, los banqueros siguieron aplicando las políticas laborales que imperaron antes del movimiento armado de 1910 por lo que sus trabajadores quedaron a expensas de las decisiones de sus superiores en materia laboral. Normalmente, los conflictos laborales se resolvían al interior de los bancos, ya que la relación entre los empleados y sus superiores se daba en un contexto de control pero donde los vínculos de confianza, elemento fundamental para la realización de la actividad bancaria, también formaban parte de las relaciones de trabajo. Vale la pena mencionar que estas

condiciones laborales estaban por encima de otros grupos de trabajadores, en particular, en el sector productivo.

Sería un error pretender comprender la experiencia de un sector laboral extrayéndolo del contexto donde se ubica. Así, a pesar del control ejercido sobre el personal, los movimientos obreros durante esas dos décadas influyeron en las relaciones de trabajo en los bancos. Esta investigación encontró que tanto en el segundo lustro de los años de 1920, con la conformación de la Confederación Regional Obrera Mexicana y la Guerra Cristera, como durante el cardenismo, se presentaron algunos movimientos de trabajadores de la banca quienes pedían mejoras en sus condiciones laborales pero, principalmente, organizaciones sindicales en sus instituciones.

Una contribución de este trabajo fue el análisis sobre el contexto que derivó la publicación del *Reglamento de trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares* en 1937. Influidos por la agitación sindical durante el régimen cardenista, los trabajadores iniciaron una serie de movimientos a favor de una organización sindical. Los banqueros, apoyados por el Estado, se opusieron a perder el control sobre su personal defendiendo la aseveración de que el sistema bancario era esencial en el funcionamiento de la economía.

Así, esta reglamentación obligó a los banqueros a dar certidumbre a sus relaciones de trabajo, los obligó a otorgar a los trabajadores como mínimo las condiciones laborales establecidas en dicha norma oficial. Este reglamento resultó ventajoso para el personal. Se les concedieron mejores condiciones laborales que a otros sectores de trabajadores. Por ejemplo, un mayor nivel salarial, un mayor número de días de descanso, atención médica aún en accidentes no profesionales, esquemas de pensiones o apoyos económicos en caso de defunción; es decir, una mejor relación laboral que la considerada en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, el personal bancario quedó bajo la adscripción Comisión Nacional Bancaria para la resolución de sus conflictos laborales y la prohibición para una contratación colectiva, formación de sindicatos y la suspensión no autorizada de labores; en otras palabras, en el sistema bancario se aplicó una política laboral particular concediendo mejores condiciones de trabajo pero coartando el derecho

de asociación. De esta manera las relaciones de trabajo dejaron de depender de la institución apeándose lo establecido por el Estado mexicano.

Esto matiza lo señalado por la historiografía que afirmaba que los empleados bancarios habían quedado al margen de los logros obtenidos tras la Revolución por medio del artículo 123 constitucional y reglamentados por la Ley Federal del Trabajo.⁶⁸⁷ También ayuda a comprender de mejor manera lo brevemente referido acerca del origen de estas movilizaciones en la banca posrevolucionaria.⁶⁸⁸

Además, podemos concluir que estos lineamientos laborales de alguna forma eran aplicados con anterioridad en el sistema bancario aunque no existía una reglamentación oficial que obligara a los banqueros a mantenerlos. A través del “paternalismo bancario”, los bancos consolidaron una relación de identidad y pertenencia a las instituciones. A diferencia de otros sectores, esta política laboral fue construida por algunos elementos, por ejemplo, los preceptos católicos asentados en la encíclica *Rerum Novarum* que buscaron un equilibrio en la conflictividad entre el capital y el trabajo; pero también, a través del control de personal. En las relaciones de trabajo bancarias estuvo presente, lo que Corey Robin denomina, un “miedo político”; es decir, el trabajador, ante la posibilidad de perder las concesiones laborales que los directores proporcionaban, accedió a una sumisión ante las directrices de la empresa. Ello permitió construir una relación de “confianza”, elemento esencial para el desarrollo de las tareas bancarias.

Aunado a lo anterior, la investigación profundizó en los mecanismos que se utilizaron para lograr la capacitación del personal tras la convulsa década de 1910. A la luz de los cambios institucionales, la historiografía se había limitado a mencionar que al inicio de la década de 1920 el sistema bancario contaba con un personal carente de conocimiento de las tareas bancarias.⁶⁸⁹ Los banqueros se vieron obligados a instruir a su personal ante los cambios en el sistema bancario. Así, con programas de capacitación internos y, en particular, con la fundación de un centro educativo especializado en las tareas bancarias como lo fue la Escuela Bancaria se logró que para 1940 los trabajadores bancarios tuvieran una mejor

⁶⁸⁷ Bouzas, *Democracia sindical*, 2003.

⁶⁸⁸ Hamilton, *México: los límites*, 1983.

⁶⁸⁹ Anaya, *Colapso y reforma*, 2002.

preparación para la realización de sus funciones, mejorando los servicios otorgados y aminorando las pérdidas para los bancos.

De esta manera, concluimos que los trabajadores bancarios constituyeron un grupo laboral de excepción, que gozó de mejores condiciones laborales a comparación del sector productivo pero que estuvieron condicionadas a las voluntades de los banqueros. Estas relaciones de trabajo fueron institucionalizadas al finalizar la década de 1930 dándoles la certidumbre legal de que habían carecido. Esto estuvo influido por la postura de los banqueros que, ante el deseo de tener un control sobre su personal, accedieron a conceder este tipo de política laboral y por la necesidad del Estado posrevolucionario de reconstruir el sistema bancario que proporcionara los recursos económicos y servicios financieros fundamentales para su consolidación.

Es necesario realizar una Historia social bancaria. Los trabajadores, el grupo social que laboró en ellos, son parte esencial en la conformación de un sistema bancario que representó un actor fundamental en el crecimiento económico del país durante el siglo XX. Las dinámicas entre los banqueros y su planta laboral (negociaciones y conflictos) fueron determinantes para la reconstrucción de un sector bancario que sufrió cambios radicales tras el movimiento revolucionario de 1910. Por ello es necesario incrementar los trabajos desde la perspectiva de la Historia social. Su estudio nos permite tener una aproximación más completa al devenir de la Banca y su crecimiento a partir de 1940.

Sin embargo, quedan varias preguntas pendientes para futuras investigaciones. Sus respuestas permitirán tener una mayor aproximación al análisis no solo de la planta laboral bancaria sino de los grupos de trabajadores en su conjunto.

Queda inacabado el análisis sobre el desempeño de la Comisión Nacional Bancaria como árbitro laboral. Su desempeño como juez, pero también como parte, se hace necesario para comprender cuáles fueron los principales conflictos de trabajo al interior de las instituciones de crédito, cuáles fueron sus resoluciones y si estas influyeron en las reformas al *Reglamento de trabajo de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares* de años subsecuentes.

Además, sería pertinente analizar cuáles fueron las repercusiones que sufrió el “paternalismo bancario” con la institucionalización de la política laboral bancaria. ¿Fue necesario continuar con esta estrategia empresarial al tener que respetar un reglamento emanado desde el Estado? En su caso, ¿cómo adecuaron los banqueros esta política a sus relaciones de trabajo? O, por el contrario, ¿el “paternalismo bancario” fue desapareciendo paulatinamente de las instituciones bancarias a partir de la publicación del Reglamento? Estas son preguntas que podrían complementar el estudio de este grupo laboral.

Posiblemente, el bancario fue el sector laboral con menor conflictividad y combatividad durante el siglo XX en México. Futuros estudios podrían problematizar dicha información o explicar si podemos encontrar en el periodo de análisis de esta investigación las razones por las cuáles los trabajadores de la banca mantuvieron una relación de cooperación con los banqueros y el Estado mexicano o cuál fue su actuación en el crecimiento de la economía durante el llamado “milagro mexicano”.

Igualmente, valdría la pena reflexionar sobre la posibilidad de que esta política laboral fuera la razón por la que en el sector laboral bancario no se presentara un rechazo ni resistencia a las políticas neoliberales que sí estuvo presente en otros sectores, principalmente los productivos. También para encontrar una explicación acerca del por qué los trabajadores bancarios aparentemente aceptaron, sin inconvenientes, las políticas laborales que devinieron a la reprivatización del sector en la última década del siglo XX y a la venta de la mayor parte de los bancos de capital nacional a las instituciones extranjeras al comienzo del siglo XXI.

En un panorama global, otra veta de investigación podría ser un estudio comparativo entre el caso mexicano y la situación experimentada en otros países. Esto permitirá conocer las particularidades de cada región. Si bien, la función del sistema bancario consiste en la realización de una intermediación financiera y el manejo del riesgo, México ha sido uno de los pocos países donde no se permitió la sindicalización de sus trabajadores. Así, este tipo de trabajo puede ayudarnos a comprender las circunstancias en que se dio este proceso, si el caso mexicano puede considerarse como una excepción frente a la participación política de bancarios de otros países, como lo fue el caso uruguayo, argentino o brasileño en

el contexto de las dictaduras o las formas de resistencia en la banca española durante el siglo XX.⁶⁹⁰ Sin duda, en el caso mexicano, la historia social bancaria requiere un mayor estudio; con ello, se logrará tener un mejor panorama sobre el desempeño de los bancos en la historia económica nacional. Pero esa... es otra *historia*.



Instituto

Mora

⁶⁹⁰ Para el caso uruguayo véase Harriett, *et. al.*, “La dictadura cívico”, 2012; para el argentino, Doyon, *et. al.*, “Conflictos obreros”, 1997 y para el español, Martín, “Este Banco me debe”, 2007. A finales de 2016 se presentó un paro de labores en la banca brasileña en búsqueda de mejoras salariales. “Paro de bancarios en Brasil cumple 29 días sin pactar solución”, en Telesur Noticias, secc. Latinoamérica y el caribe, Caracas, 4 octubre, 2016, <<https://www.telesurtv.net/news/Paro-de-bancarios-en-Brasil-cumple-29-dias-sin-pactar-solucion-20161004-0010.html>>. [Consulta: 31 de julio de 2018.]



Instituto

Mora

ARCHIVOS

AHEBC	Archivo Histórico de la Escuela Bancaria y Comercial, México
AGN	Archivo General de la Nación, México
AHMGM	Archivo Histórico Manuel Gómez Morín, México
AHBANAMEX	Archivo Histórico del Banco Nacional de México, México
AHBANXICO	Archivo Histórico del Banco de México, México
CEHM	Centro de Estudios de Historia de México, México
FAPECyFT	Fideicomiso Archivos Plutarco Elías Calles y Fernando Torreblanca, México

HEMEROGRAFÍA

El Nacional, México, 1935.

El Nacional, México, 1937.

El Universal, México, 1937.

El Universal, México, 1939.

El Porvenir, Monterrey, 1926.



Instituto

Mora

BIBLIOGRAFÍA

Águila M., Marcos Tonatiuh. “Raíz y huellas económicas del cardenismo”, en Samuel León y González (coord.), *El cardenismo 1932-1940*, México, Centro de Investigación y Docencia Económicas-Fondo de Cultura Económica-Consejo Nacional para la Cultura y las Artes-Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2010, pp. 56-126.

_____. “Pequeñas grandes victorias: Los mineros de la Real del Monte entre la Gran Depresión y el Cardenismo”, en Marcos Tonatiuh Águila M.(coord.), *Perspectivas sobre el cardenismo. Ensayos sobre economía, trabajo, política y cultura en los años treinta*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1996, pp. 127-168.

Águila M., Marcos Tonatiuh, *et.al.*, “Consolidación y límites a los derechos de los trabajadores del Estado en el régimen de Lázaro Cárdenas”, en Samuel León y González (coord.), *El cardenismo 1932-1940*, México, Centro de Investigación y Docencia Económicas-Fondo de Cultura Económica-Consejo Nacional para la Cultura y las Artes-Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2010, pp. 127-194.

Aguilar García, Javier. *Historia de la CTM 1936-1990*, México, UNAM, 1990.

Aguirre Anaya, María del Carmen. *El horizonte tecnológico de México bajo la mirada de Jesús Rivero Quijano*, México, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla-Instituto de Investigaciones Históricas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo-Sociedad Mexicana de Historia de la Ciencia y de la Tecnología, 1999.

Aguirre Cristiani, María Gabriela. *¿Una historia compartida? Revolución mexicana y Catolicismo Social, 1913-1924*, México, Instituto Mexicano de Doctrina Social Cristiana-Instituto Tecnológico Autónomo de México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2008.

Alemaný García, Macario. “El concepto y la justificación del paternalismo”, tesis de doctorado en Derecho, Alicante, Universidad de Alicante, 2005.

Anaya Merchant, Luis. *Colapso y reforma. La integración del sistema bancario en el México revolucionario. 1913-1932*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas-Miguel Ángel Porrúa, 2002.

_____. *El Banco de México y la economía cardenista. Economía, cambio institucional y reglas monetarias*, México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos-Porrúa, 2011.

_____. *La gran depresión y México 1926-1933. Economía, institucionalización, impacto social*. México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2015.

_____. “Los archivos bancarios mexicanos. Notas para el análisis de fuentes del sistema bancario 1900-1940” en *América Latina en la Historia Económica*, México, Instituto Mora, núm. 23, enero-junio, 2005, pp. 105-117.

Anguiano, Arturo. *El Estado y la política obrera del cardenismo*, México, Era, 1975.

Aspe Armella, María Luisa. *La formación social y política de los católicos mexicanos*, México, Universidad Iberoamericana-Instituto Mexicano de Doctrina Social Cristiana, 2008.

Aubanell Jubany, Anna M. “La élite de la clase trabajadora. Las condiciones laborales de los trabajadores de las eléctricas madrileñas en el período de entre guerras” en *Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, Universidad de Barcelona, vol. VI, núm. 119, agosto, 2002, pp. 153-185.

Asociación de Banqueros de México. Escritura constitutiva y estatutos, México, Tip. La impresora, 1929.

Bajaras Montes de Oca, Santiago. *Derechos del pensionado y del jubilado*, México, UNAM-Cámara de Diputados, 2000.

_____. “Huelga” en *Diccionario jurídico mexicano*, México, Porrúa, 2016, pp. 1891-1984.

Banco de Londres y México, *100 años de banca en México: primer centenario del Banco de Londres y México, institución de depósito, fiduciaria y de ahorro, 1864-1964*, México, s.p.i. 1964.

Barbosa, Mario. “Los empleados públicos, 1903-1931” en Carlos Illades y Mario Barbosa (coords.), *Los trabajadores de la ciudad de México, 1860-1950. Textos en Homenaje a Clara E. Lida*, México, El Colegio de México-Universidad Autónoma Metropolitana, 2013, pp. 117-154.

Barranco V., Bernardo. “Posiciones políticas en la Historia de la Acción Católica Mexicana”, en Roberto J. Blancarte (comp.), *El pensamiento social de los católicos mexicanos*, México, Fondo de Cultura Económica, 1996, pp. 19-70.

Basurto, Jorge. *Cárdenas y el poder sindical*, México, Era, 1983.

Benedetti, Mario. *La borra del café*, México, Nueva Imagen, 1993.

Bensunsán Areous, Graciela. *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco-Plaza y Valdés-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Fundación Friedrich Ebert, 2000.

Bergier, Jean-François. *The Industrial Bourgeoisie and the Rise of the Working Class 1700-1914*, Londres, Collins Clear-Type Press, 1971.

Blancarte, Roberto J. (comp.), *El pensamiento social de los católicos mexicanos*, México, Fondo de Cultura Económica, 1996.

Bobbio, Norberto. *Derecha e izquierda*, Madrid, Taurus, 1995.

Bortz, Jeffrey. "Relaciones laborales en la industria textil mexicana de la rama del algodón: la convención obrero-patronal de 1937-1939", en Marcos Tonatiuh Águila M.(coord.), *Perspectivas sobre el cardenismo. Ensayos sobre economía, trabajo, política y cultura en los años treinta*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1996, pp. 89-125.

Bouzas Ortiz, José Alfonso. *Democracia sindical en el sector bancario*, México, IET-UAM-Centro americano para la solidaridad sindical internacional-Plaza y Valdez editores, 2003.

_____. *Revolution Within the Revolution. Cotton textile Workers and the Mexican Labor Regime, 1910-1923*, Stanford, Stanford University Press, 2008.

Braverman, Harry. *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo, 1975.

Brown, Jonathan C., "Los trabajadores y el capital foráneo en la industria petrolera mexicana" en *Secuencia*, Instituto Mora, núm. 34, enero-abril, 1996, pp. 93-128.

Camp AI, Roderic. *Mexican Political Biographies. 1884-1934*, Austin, University of Texas Press, 1991.

Campa, Valentín S. *Mi testimonio. Experiencias de un comunista mexicano*, México, Cultura Popular, 1978.

Cárdenas Sánchez, Enrique. *El largo curso de la economía mexicana. De 1780 a nuestros días*. México, El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica, 2015.

_____. "La economía mexicana en el dilatado siglo XX, 1929-2010" en Sandra Kuntz Ficker (coord.) *Historia mínima de la economía mexicana. 1519-2010*, México, El Colegio de México, 2012, pp. 232-302.

_____. *La hacienda pública y la política económica 1929-1958*, México, El Colegio de México-Fideicomiso Historia de las Américas-Fondo de Cultura Económica, 1994.

_____. “La política económica en la época de Cárdenas”, en Marcos Tonatiuh Águila M.(coord.), *Perspectivas sobre el cardenismo. Ensayos sobre economía, trabajo, política y cultura en los años treinta*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1996, pp. 33-61.

Carr, Barry. *El movimiento obrero y la política en México, 1910-1925*, México, Era, 1981.

Ceballos Ramírez, Manuel. *El catolicismo social: un tercero en discordia. Rerum Novarum, la “cuestión social” y la movilización de católicos mexicanos (1891-1911)*, México, El Colegio de México, 1991.

_____. “El sindicalismo católico en México, 1919-1931” en Manuel Ceballos Ramírez, *Historia de Rerum Novarum en México (1867-1931). Estudios*. México, Instituto Mexicano de Doctrina Social Cristiana, México, 1991, pp. 94-110.

_____. *Política, trabajo y religión*, México, Instituto Mexicano de Doctrina Social Cristiana. 1990.

Celis Salgado, Lourdes. “Lázaro Cárdenas, la formación del sindicato petrolero y la expropiación petrolera” en *Lázaro Cárdenas: Modelo y legado*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, tomo II, 2009, pp. 127-170.

Censo general de habitantes 1921, México, Departamento de la Estadística Nacional, 1928.

Cerutti, Mario. “Empresarios y sociedades empresariales en el norte de México (1870-1920)” en *Revista de Historia Industrial*, núm. 6, 1994, pp. 95-115.

Cerutti, Mario. Marichal, Carlos. (comp.), *La banca regional en México (1870-1930)*, México, El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica, 2003.

Clark, Marjorie Ruth. *La organización obrera en México*, México, 3ª reimpresión, Era, 1984 (1934).

Collado Herrera, María del Carmen. “Del Capitolio a Bucareli: ¿sesión de soberanía o realismo político?” en Suárez Argüello, Ana Rosa. *Pragmatismo y principios: la relación conflictiva entre México y Estados Unidos, 1810-1942*. Instituto Mora, 1998, pp. 315-374.

_____. “Del Paraíso al Purgatorio: La banca porfirista y la Revolución” en *La palabra y el hombre*, Universidad Veracruzana, núm. 116, octubre-diciembre, 2000, pp. 159-187.

_____. *Empresarios y políticos, entre la Restauración y la Revolución 1920-1924*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1996.

_____. "Introducción" en María del Carmen Collado Herrera (coord.), *Las derechas en el México contemporáneo*, México, Instituto Mora, 2015, pp. 7-34.

_____. "Los empresarios y la politización de la economía entre 1876 y 1930: un recuento historiográfico", en *Secuencia*, Instituto Mora, núm. 46, enero-abril, 2000, pp. 51-92.

Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. Apuntes históricos. México, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, 1988.

Convención Nacional Bancaria de 1924, México, Cultura, 1924.

Córdova, Arnaldo. *La formación del poder político en México*, México, Era, 1972.

_____. *La clase obrera en la Historia de México en una época de crisis (1928-1934)*, México, Siglo XXI, 1980.

_____. *La política de masas del cardenismo*, México, Era, 1976.

CTM 1936-1941, México, Centro de Estudios Filosóficos, Políticos y Sociales Vicente Lombardo Toledano, 2011(1941).

De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa Hnos., 1938.

Del Ángel-Mobarak, Gustavo. *BBVA Bancomer, 75 años de Historia*, BBVA Bancomer, S.A. Institución de Banca Múltiple, México, 2007.

_____. "Computerization of Commercial Banks and the Building of an Automated Payments System in Mexico, 1965-1990" en Bernardo Bátiz-Lazo, et. al. (eds.), *Technological Innovation in Retail Finance*, Nueva York, 2011, pp. 92-115.

_____. "La paradoja del desarrollo financiero" en Sandra Kuntz Ficker (coord.), *Historia económica general de México. De la Colonia a nuestros días*, México, El Colegio de México, 2010, pp. 635-666.

De la Fuente Rodríguez, Jesús. *Comisión Nacional Bancaria*, México, Fondo de Cultura Económica-Nacional Financiera, 1993.

Diario oficial de la federación, México, 1927.

_____, México, 1932.

_____, México, 1934.

_____, México, 1936.

_____, México, 1937.

_____, México, 1939.

Douglas, Jack D. "Cooperative paternalism versus conflictful paternalism" en Rolf Sartorius, *Paternalism*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1983, pp. 171-200.

Doyon, Louise. "Conflictos obreros durante el régimen peronista", *Desarrollo económico, Instituto de desarrollo económico y social*, núm. 67, octubre-diciembre, 1977, pp. 437-473.

Dworkin, Gerald. "Paternalism" en Rolf Sartorius, *Paternalism*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1983, pp. 19-34.

Escritura constitutiva y estatutos del Centro Bancario de la Ciudad de México, S.C.L. México, Tipografía La academia, 1923.

Esparza Ontiveros, Miguel Ángel. "La nacionalización de los deportes en la ciudad de México, 1880-1998", tesis de doctorado en Historia, México, Instituto Mora, 2014.

Espinosa Yglesias, Manuel. *Bancomer. Logro y destrucción de un ideal*. México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias, 2000.

Feinberg, Joel. "Legal Paternalism" en Rolf Sartorius, *Paternalism*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1983, pp. 3-18.

Flores Bautista Manuel y Carlos Marichal, "La política monetaria en México, 1900-1940: notas históricas y series cuantitativas", Banco de México, mayo, 2012.

Flores González, Víctor Ángel. "Las condiciones laborales de los trabajadores bancarios. El caso del Banco Nacional de México. 1970-1990", tesis de maestría en Historia Moderna y Contemporánea, México, Instituto Mora, 2014.

Foucault, Michel. *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, México, 2ª ed., Siglo XXI, 2009.

Galena, Patricia. "Introducción" en Pastor Rouaix, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la constitución política de 1917*, México, Instituto Nacional de Estudios de las Revoluciones de México, 2016.

García Cabriales, Libertad. *El agrarismo de Marte R. Gómez. Pensamiento y acción (1909-1940)*, México, Gobierno del Estado de Tamaulipas, 2010.

Gómez-Galvarriato Ferrer, Aurora y Gabriela Recio, "Banks Indispensable Service: Commercial Transactions, Industry, and Banking in Revolutionary Mexico", México, CIDE (documentos de trabajo, 243), 2003.

Gómez-Galvarriato Ferrer, Aurora. "The Impact of Revolution: Business and Labor in the Mexican Textile Industry. Orizaba, Veracruz 1900-1930", tesis de doctorado en Filosofía en el tema de Historia, Cambridge, Harvard University, 1999.

Gómez, Mónica. "El crecimiento de la banca local de emisión en México, 1897-1910" en Mario Cerutti y Marichal Carlos (comp.), *La banca regional en México (1870-1930)*, México, El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica, 2003, pp. 321-345.

_____. "La estructura del sistema bancario de emisión durante el porfiriato, 1884-1910" en Javier Rodríguez Garza *et. al.*, (coord.), *Tiempo y devenir en la historia económica de México*, UAM, 2002. pp. 253-286.

González Arguelles, Agustín. "Anticonstitucionalidad del Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y auxiliares, desde el punto de vista del derecho obrero", tesis de licenciatura en Derecho Obrero, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1940.

González Martínez, Ismael. *Reprivatización bancaria. ¿El regreso a un régimen laboral de privilegios patronales?*, México, UAM-Azcapotzalco-División de Ciencias Sociales, 1991.

González Navarro, Moisés. "La arcaica libertad: el artículo cuarto contra el artículo 123" en *Historia Mexicana*, El Colegio de México, vol. 39, núm. 1, julio-septiembre, 1989, pp. 297-312.

Gramsci, Antonio. *Consejos de fábrica y estado de la clase obrera*, México, Roca, 1973.

Guadarrama, Rocío. *Los sindicatos y la política en México: la CROM (1918-1928)*, México, Era, 1981.

Guajardo Soto, Guillermo. "Escuela técnicas y derechos de carabina: los problemas de la calificación y productividad de la mano de obra ferrocarrilera en México 1890-1926" en *Historias*, Instituto Nacional de Antropología e Historia, núm. 37, octubre-marzo, 1997, México, pp. 91-106.

_____. *Trabajo y tecnología en los ferrocarriles de México: una visión histórica, 1850-1950*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 2010.

Guerrero, Euquerio. *Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas*, México, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, 1961.

Hamilton, Nora. *México: los límites de la autonomía del Estado*, México, Era, 1983.

Harriet, Silvana. et.al., "La dictadura cívico militar, 1973, 1984" en Benjamín Nahum (coord.), *Medio siglo de historia uruguaya, 1960-2010. Política, economía, sociedad, educación, cultura*, Montevideo, Ediciones de la banda oriental, 2012.

Hernández Chávez, Alicia. "Razón de Estado versus sindicalismo petrolero" en *Lázaro Cárdenas: Modelo y legado*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, tomo II, 2009, pp. 11-48.

Hernández y Lazo, Begoña. "La administración obrera del gremio ferrocarrilero" en *Lázaro Cárdenas: Modelo y legado*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, tomo II, 2009, pp. 171-192.

Hernández Vicencio, Tania. *Revolución y Constitución. Pensamiento y acción política de tres católicos mexicanos en la primera mitad del siglo XX*, México, Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2014.

Herrera Montelongo, Judith. *Colaboración y conflicto. El sindicato petrolero y el cardenismo*, México, UAM-Porrúa, 1998.

Historia documental de la Confederación de Trabajadores de México, México, Instituto de Capacitación Política, 1981.

Hobsbawm, Eric, "4. ¿Cuál es el país de los trabajadores?", en *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*, Barcelona, 1987, pp. 74-92.

Homenaje a Alfonso Caso. Obras escogidas, México, Patronato para el Fomento de Actividades Culturales y de Asistencia Social a las Comunidades Indígenas, 1996.

Huidobro Ortega, Marco Alberto. "Breve historia de la banca de desarrollo mexicana" en *Análisis Económico*, Núm. 65, vol. XXVII, 2012, pp. 171-206.

Iglesias, Severo. *Sindicalismo y socialismo en México*, México, Grijalbo, 1970.

Informe Anual, Asamblea General de Accionistas, México, Banco de México, 1925-1940.

Informe Anual del Consejo de Administración, México, Banco Nacional de México, 1935-1940.

Kerig, Dorothy P., *El valle de Mexicali y la Colorado River Land Company, 1902-1946*, Mexicali, Universidad Autónoma de Baja California, 2001.

Knight, Alan. "La Revolución Mexicana: su dimensión económica, 1900-1930" en Sandra Kuntz Kicker (coord.) *Historia económica general de México. De la Colonia a nuestros días*, México, El Colegio de México-Secretaría de Economía, 2010, pp. 473-499.

Kuntz Ficher, Sandra. "De las reformas liberales a la Gran Depresión" en Sandra Kuntz Kicker (coord.) *Historia económica general de México. De la Colonia a nuestros días*, México, El Colegio de México-Secretaría de Economía, 2010, pp. 305-352.

La Asociación de Banqueros de México 1928-1978, México, Asociación de Banqueros de México, 1978.

"La internacionalización de BBVA: Historia de BBVA Bancomer" en Manuel Jesús González (director.), *Ciento cincuenta años, ciento cincuenta bancos*, Madrid, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, 2009, pp. 508-561.

Lajous Vargas, Roberta. *Historia mínima de las relaciones exteriores de México (1821-2000)*, México, El Colegio de México, 2000.

Lastra Lastra, José Manuel. "El sindicalismo en México", en *Anuario mexicano de la historia del Derecho*, Universidad Nacional Autónoma de México, vol. XIV, pp. 38-85.

Latapí Sarre, Pablo (coord.). *Un siglo de educación en México*, México, Fondo de Cultura Económica, Tomo 1, 1998.

Lazarín Miranda, Federico. *¿Leer y escribir para el progreso? El proceso de alfabetización y la economía mexicana (1891-1982)*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, 2013.

Legorreta, Luis. "Ensayo sobre la orientación social de la Banca" en *III Convención Bancaria*, México, Boletín Financiero y Minero de México, Asociación de Banqueros de México, 1934, pp. 168-199.

León y González, Samuel (coord.), *El cardenismo 1932-1940*, México, FCE, 2010.

León XIII, *Rerum Novarum. Sobre la condición de los obreros*, Salamanca, Sígueme, 1965 (1891).

León-Portilla, Miguel. "Discurso de ingreso pronunciado por el Sr. Don Miguel León-Portilla" en *Memorias de la Academia Mexicana de la Historia correspondiente de la Real de Madrid*, México, Academia Mexicana de la Historia correspondiente de la Real de Madrid, núm. 2, tomo 29, abril-junio, 1970, pp. 161-178.

Leuchtenburg, William Edward. *The perils of prosperity, 1914-1932*, Chicago, The University of Chicago Press, 1973.

López Aparicio, Alfonso. “Las relaciones individuales de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931” en *Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981, pp. 37-50.

López Rosado, Diego G. y Juan F. Noyola Vázquez. “Los salarios reales en México, 1939-1950” en *El trimestre económico*, México, Fondo de Cultura Económica, vol. 18, núm. 70, abril-junio, 1951, pp. 201-209.

Lorenzo Río, María Dolores. “Banqueros y empleados españoles en Puebla, Oaxaca y Chiapas: el Banco Oriental de México 1900-1915”, tesis de maestría en Historia, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2001.

_____. “‘Ayúdame que yo te ayudaré’. La política laboral en el Banco Oriental de México (1900-1915)” en *Secuencia. Revista de Historia y Ciencias Sociales*, México, Instituto Mora, núm. 64, enero-abril, 2006, pp. 31-48.

Ludlow Wiechers, Leonor. *Alberto Mascareñas: primer Director del Banco de México*, México, Banco de México, 2014.

_____. *Grandes financieros mexicanos*, México, LID Editorial Mexicana, 2015.

_____. “La disputa financiera por el imperio de Maximiliano y los proyectos de fundación de instituciones de crédito. 1863-1867” en *Historia Mexicana*, El Colegio de México, núm. 4, 2001, pp. 765-805.

Mancera Aguayo, Miguel (coord.). *El Banco de México en la reconstrucción económica nacional*, México Jus-Centro Cultural Manuel Gómez Morín, 1996.

Manero, Antonio. *La revolución bancaria en México*, México, Talleres gráficos de la Nación, 1957.

_____. *La reforma bancaria en la revolución constitucionalista*, México, Porrúa, 1958.

Marichal, Carlos. “El nacimiento de la banca mexicana en el contexto latinoamericano: problemas de periodización” en Leonor Ludlow y Carlos Marichal *La banca en México 1820-1920*, México, Instituto Mora, 1998, pp. 112-141.

Marichal, Carlos y Paolo Riguzzi. “Bancos y banqueros europeos en México 1864-1933” en Sandra Kuntz Ficher y Horst Pietsehmann, *México y la economía atlántica siglos XVIII-XX*, México, El Colegio de México, 2006, pp. 207-237.

Márquez, Graciela. "Evolución y estructura del PIB, 1921-2010" en Sandra Kuntz Kicker (coord.) *Historia económica general de México. De la Colonia a nuestros días*, México, El Colegio de México-Secretaría de Economía, 2010, pp. 549-572.

Martín García, Oscar. "'Este banco me debe dinero'. Protesta, identidades y oportunidades en el sector de la banca albacetense en los años sesenta" *Pasado y memoria. Revista de Historia contemporánea*, Universidad de Castilla-La Mancha, núm. 5, 2007, pp. 1-16.

Martínez Nava, Juan Manuel. *Conflicto Estado-empresarios en los gobiernos de Cárdenas, López Mateos y Echeverría*, México, Nueva Imagen, 1984.

Matute, Álvaro. "Historiografía del catolicismo social", en Manuel Ceballos Ramírez et.al., *Catolicismo social en México. Teoría, Fuentes e Historiografía*, México, Academia de Investigación Humanística, 2000, pp. 29-74.

McDonnell Lawrence y Marina Sanchis Martínez. "'Sois demasiado sentimentales': problemas y sugerencias para una nueva historia del trabajo", en *Historia social*, núm. 10, primavera-verano, 1991, pp. 71-100.

Medin, Tzvi. *Ideología y praxis política de Lázaro Cárdenas*, México, Siglo XXI, 1973.

Medina Peña, Luis. *Historia de la revolución mexicana 1940-1952. Del cardenismo al avilacamachismo*, México, El Colegio de México, núm. 18, 1978.

Méndez Reyes, Jesús. *Capitalizar el campo. Financiamiento y organización rural en México. Los inicios del Banco Nacional de Crédito Agrícola*, México, El Colegio de México-Universidad Autónoma de Baja California, 2017.

Meyer, Jean. *La Cristiada*, México, Clío-Fondo de Cultura Económica, 2007.

Meyer Lorenzo. *Los grupos de presión extranjeros en el México revolucionario*, México, Colección del Archivo Histórico Diplomático Mexicano, 1973.

Moore, O. Ernest. *Evolución de las instituciones financieras en México*, México, Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, 1963.

Moreno Castañeda, Gilberto. *La moneda y la Banca en México*, Guadalajara, Imprenta Universitaria, 1955.

Moreno Fernández, Rafael. *El Personal del Banco de España: desde su origen en el siglo XVIII hasta fin del siglo XIX*, Madrid, Banco de España, vol. 3, 2011.

Nickel, Herbert J. "Elementos de la economía moral en las relaciones laborales de las haciendas mexicanas" en Herbert J. Nickel (ed.), *Paternalismo y economía moral*

en las haciendas mexicanas del Porfiriato, México, Universidad Iberoamericana, 1989, pp. 15-68.

Olivera Sedano, Alicia. *Aspectos del conflicto religioso de 1926 a 1929. Sus antecedentes y consecuencias*, México, Secretaría de Educación Pública, 1987.

Olveda, Jaime. "Banca y banqueros de Guadalajara" en Mario Cerutti, Carlos Marichal (comps.), *La Banca regional en México (1870-1930)*, México, FCE-El Colegio de México, 2003, pp. 291-320.

Oñate, Abdiel. "French Bankers in Revolutionary Mexico: Exploring the Limits of Informal Empire, 1917-1928", en *French Colonial History*, Michigan State University Press, vol. 12, 2011, pp. 143-166.

Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981.

París Pombo, María Dolores. "Sindicalismo agrario e indigenismo laboral en el Soconusco, Chiapas: 1934-1940" en *Secuencia. Revista de historia y ciencias sociales*, México, Instituto Mora, núm. 65, mayo-agosto, pp. 69-90.

Pérez Domínguez, Marisa. "Los servicios médicos en las haciendas. Un ejemplo en San Bartolomé de los Tepetates (Estado de Hidalgo)" en Herbert J. Nickel (ed.), *Paternalismo y economía moral en las haciendas mexicanas del Porfiriato*, México, Universidad Iberoamericana, 1989, pp. 93-120.

Pérez San Vicente, Guadalupe. "Atanasio G. Saravia. Historiador de la Nueva Vizcaya" en Atanasio G. Saravia, *Obras. Apuntes para la historia de la Nueva Vizcaya*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1978, pp. 7-22.

Pérez Siller, Javier. "Inversiones francesas en la modernidad porfirista: mecanismos y actores" en Javier Pérez Siller y Chantal Cramaussel, *México Francia. Memoria de una sensibilidad común. Siglos XIX-XX*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla-El Colegio de Michoacán-CEMCA, vol. II, 2004, pp. 81-189.

Pérez Toledo, Sonia. "Trabajadores urbanos, empleo y control en la ciudad de México" en Clara E. Lida y Sonia Pérez Toledo (comp.), *Trabajo, ocio y coacción. Trabajadores urbanos en México y Guatemala en el siglo XIX*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Miguel Ángel Porrúa, 2001, pp. 157-196.

Piccato, Pablo. "El discurso sobre la criminalidad y el alcoholismo hacia el fin del Porfiriato" en Pérez Montfort, Ricardo, *Hábitos, normas y escándalo. Prensa, criminalidad y drogas durante el Porfiriato tardío*, México, Plaza Valdez Editores-CIESAS, 1997, pp. 77-133.

Puga Espinosa, Cristina. "Empresas y empresarios durante el sexenio de Lázaro Cárdenas" en *Lázaro Cárdenas: Modelo y legado*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, tomo I, 2009, pp. 341-395.

Ramos Aguirre, Francisco. *Marchemos, agraristas. La Liga de Comunidades Agraristas y Sindicatos Campesinos del Estado de Tamaulipas*, México, Gobierno del Estado de Tamaulipas, 2010.

Regan, Donald H. "Paternalism, Freedom, Identity, and Commitment" en Rolf Sartorius, *Paternalism*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1983, pp. 113-138.

Rendón Garcini, Ricardo. "Aportación al estudio de las relaciones económico-morales entre hacendados y trabajadores. El caso de dos haciendas pulqueras en Tlaxcala" en Herbert J. Nickel (ed.), *Paternalismo y economía moral en las haciendas mexicanas del Porfiriato*, México, Universidad Iberoamericana, 1989, pp. 69-92.

Rivera Castro, José. "El conflicto obrero-patronal de la Huasteca Petroleum Company en 1936" en Alberto J. Olvera (coord.), *Los trabajadores ante la nacionalización petrolera*, México, Universidad Veracruzana, 2013, pp. 61-77.

_____. *En la presidencia de Plutarco Elías Calles*, México, Siglo XXI, 1983.

_____. "Política agraria y movilización campesina en México (1934-1940)" en *Lázaro Cárdenas: Modelo y legado*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, tomo II, 2009, pp. 229-252.

Rivero Quijano, Jesús. *La Revolución Industrial y la industria textil en México*, México, Porrúa, vol. 2, 1990.

Robin, Corey. *El miedo. Historia de una idea política*. México, Fondo de Cultura Económica, 2009.

Rouaix, Pastor. *Génesis de los artículos 27 y 123 de la constitución política de 1917*, México, Instituto Nacional de Estudios de las Revoluciones de México, 2016.

Ruiz Porras, Antonio. "Notas sobre la creación del sistema bancario mexicano" en Javier Rodríguez Garza *et. al.*, (coord.), *Tiempo y devenir en la historia económica de México*, UAM, 2002. pp. 197-252.

Samaniego López, Marco Antonio. *Gobiernos civiles en Baja California 1920-1923: un estudio sobre la relación entre los poderes local y federal*, Mexicali, Universidad Autónoma de Baja California-Instituto de Cultura de Baja California, 1998.

Sánchez-Navarro y Peón, Carlos. *Memorias de un viejo palacio*, México, Impresora y Litografía Nacional, 1950.

Santos Azuela, Héctor, “El sindicalismo en México: resistencia proletaria y marco neoliberal” en *Alegatos*, núm. 77, enero-abril, 2011, pp. 197-226.

Saragoza, Alex. “El patriotismo verdadero: las bases sociales de la élite regiomontana” en *La élite en Monterrey y el Estado mexicano*, 2ª ed., México, 2008, pp. 101-130.

_____. “La confrontación. La élite regiomontana y el Cardenismo, 1934-1940” en *La élite en Monterrey y el Estado mexicano*, 2ª ed., México, 2008, pp. 229-258.

_____. *La élite en Monterrey y el Estado mexicano*, 2ª ed., México, 2008.

Scott James C. *The Moral economy of the Peasant. Rebellion and Subsistence in Southeast Asia*, Massachusetts, Yale University-The Murray Printing Co., 1976.

_____. *Los dominados y el arte de la resistencia*. México, Era, 1990.

Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. *La Industria, el comercio y el trabajo en México durante la gestión administrativa del señor Gral. Plutarco Elías Calles*, México, Tip Gals, 1928.

Seltzer, Andrew, Jeff Frank, “Promotion Tournaments and White Collar Careers: Evidence from Williams Deacon’s Bank, 1890–1941”, *Oxford Economic Papers*, Oxford University Press, núm. 59, 2007, pp. 49-72.

Seltzer, Andrew, “The Impact of Female Employment on Male Salaries and Careers: Evidence from the English Banking Industry, 1890-1941”, *Economic History Review*, Economic History Society, núm. 66, 2013, pp. 1039-1062.

Serna, Ana María. *Manuel Peláez y la vida rural en la Faja de Oro. Petróleo, revolución y sociedad en el norte de Veracruz, 1910-1928*. México, Instituto Mora, 2008.

Sierra Villarreal, José Luis, *et. al.*, *Cárdenas y el reparto de los henequenes*, México, Consejo Editorial de Yucatán, 1986.

Silva de la Rosa, Ana Patricia. “Los Caballeros de Colón y su participación en el conflicto religioso de 1926 a 1929” en María del Carmen Collado Herrera (coord.), *Las derechas en el México contemporáneo*, México, Instituto Mora, 2015, pp. 35-110.

Suárez, Eduardo. *Eduardo Suárez. Comentarios y recuerdos (1926-1946)*, México, 2ª ed., Senado de la República, 2003 (1977).

Suárez Dávila, Francisco. “Dos visiones de la política económica de México: Un debate en la historia (1946 a 1970)” en María Eugenia Romero Sotelo (coord.), *Historia del pensamiento económico en México. Problemas y tendencias (1821-2000)*, México, Trillas, 2005, pp. 225-282.

_____. “La administración de la banca nacionalizada Tesis e hipótesis (1982-1988).” en Gustavo A. Del Ángel-Mobarak, et.al., (comp.), *Cuando el Estado se hizo banquero. Consecuencias de la nacionalización bancaria en México*, México, Fondo de Cultura Económica, 2005, pp. 149-162.

Suárez Gaona, Enrique. “Ley Federal del Trabajo de 1931: contexto histórico” en *Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981, pp. 17-29.

Turrent, Eduardo. “Historia sintética de la Banca”, México, Banco de México, s/f, pp. 1-42.

_____. *Historia del Banco de México*, vol. 1, México, Banco de México, 1982.

Ugarte, Salvador. “El personal Bancario” en *III Convención Bancaria*, México, Boletín financiero y minero de México, Asociación de Banqueros de México, 1934, pp. 401-415.

Valencia Islas, Arturo. “El ascenso de Agustín Legorreta García dentro de Banamex, 1902-1921” en Marco Palacios (coord.), *Negocios, empresarios y entornos políticos en México, 1827-1958*, México, El Colegio de México, 2015, pp. 185-228.

Velasco Herrera, Omar. “La Comisión de Cambios y Moneda: un antecedente institucional de política monetaria en México, 1905-1909” en *Legajos, Boletín del Archivo General de la Nación*, año 2, número 5, 2010, pp. 13-40.

Vergara, Ángela. “Paternalismo industrial, empresa extranjera y campamentos mineros en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional” en *Avances del censor*, año X, núm. 10, 2013, pp. 113-128.

Womack, John Jr. *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, México, Fondo de Cultura Económica-El Colegio de México-Fideicomiso Historia de las Américas, 2007.

Zebadúa, Emilio. *Banqueros y revolucionarios: la soberanía financiera de México, 1914-1929*, México, El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica, 1994.

_____. “El Banco de México de la Constitución a la Reforma”, en *El Banco de México en la reconstrucción económica nacional*, México, Jus, 1996, pp. 73-97.

_____ “El Banco de la Revolución” en *Historia mexicana*, El Colegio de México, núm. 1, vol. 45, julio-septiembre, 1995, pp. 67-98.



Instituto

Mora