

842
Dej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

LA PROBLEMÁTICA LABORAL EN LOS FIDEICOMISOS

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

NORMA ELENA TORRES MARTINEZ

TESTES CON
FALTA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES	
1.1. Qué es el trabajo y el derecho del trabajo.	4
1.2. Definición y problemática del trabajador.	7
1.3. Definición y posición del patrón.	12
1.4. El Salario.	17
1.5. Prestaciones.	22
1.5.1. Días de descanso y licencias.	22
1.5.2. Vacaciones y prima vacacional.	25
1.5.3. Prestaciones en efectivo y prestaciones en especie.	28
1.6. Jornada de trabajo.	29
1.7. El Fideicomiso. Concepto.	32
1.7.1. El Fideicomitente.	34
1.7.2. El Fiduciario.	35
1.7.3. El Fideicomisario.	37
CAPITULO 2. REFERENCIAS HISTORICAS	38
2.1. Antecedentes históricos del fideicomiso en México.	38
2.2. Antecedentes de los trabajadores de los fideicomisos.	45
CAPITULO 3. EL DESARROLLO DEL FIDEICOMISO EN OTROS PAISES.	49
3.1. Roma Antigua.	49
3.2. Inglaterra.	51
3.3. Estados Unidos de América.	56

CAPITULO 4. EL PROBLEMA LABORAL EN LOS FIDEICOMISOS.	
4.1. Sobre la personalidad jurídica del fideicomio	60
4.2. Situación jurídica de los empleados contratados a la luz del fideicomiso.	66
4.3. Breve reseña histórica de los trabajadores bancarios.	67
4.4. Efectos prácticos de las relaciones laborales de los trabajadores de los fideicomisos y diferencias que existen con los trabajadores contratados por banca.	80
4.4.1. Salarios.	80
4.4.1.1. Compensación por antigüedad.	82
4.4.2. Prestaciones.	84
4.4.2.1. Vacaciones y prima vacacional.	84
4.4.2.2. Préstamos.	86
4.4.3. Participación de utilidades y aguinaldo.	94
4.4.4. Relaciones laborales.	107
4.4.5. Igualdad de derechos (comentarios sobre el artículo 123 Constitucional, Apartado A, Fracción VII).	113
4.4.6. Legislación Laboral en los Fideicomisos.	116
CAPITULO 5. CONCLUSIONES	124

BIBLIOGRAFIA

I N T R O D U C C I O N

A través de la historia muchas han sido las batallas a las que se han enfrentado los trabajadores para lograr mejores - condiciones de trabajo, como salarios más remunerativos, jornadas de trabajo más reducidas, derecho a formar sindicatos para hacer - que sus derechos tengan mayor fuerza.

De tal manera que el presente trabajo tiene como fin , que a los llamados trabajadores de los fideicomisos se les reco - nozca el derecho que tienen a ser trabajadores bancarios, por rea - lizar actividades que únicamente les corresponde a las institucio - nes de Crédito y no ser tratados como trabajadores de segunda cla - se respecto a los trabajadores bancarios.

En el primer capítulo trataremos los temas relacionados a las generalidades del derecho del trabajo, dando conceptos gene - rales relativos a trabajo y derecho del trabajo, patrón, trabaja - dor, salario, vacaciones, préstamos, los días de descanso estable - cidos por la ley y jornadas de trabajo, es importante considerar - los conceptos anteriores por ser estos la base de todo trabajo - realizado sobre la materia, además de poder señalar los derechos - mínimos que contempla la Ley Federal del Trabajo y poder comparar - los en este caso con los establecidos para los trabajadores de - los fideicomisos y los trabajadores bancarios.

En este primer capítulo se dan también los conceptos de lo que es un fideicomiso y las partes que intervienen en éste; - son importantes estos conceptos para poder adentrarnos y empezar - a comprender la hipótesis que se plantea en el presente trabajo.

El segundo capítulo, tiene como fin dar a conocer los antecedentes históricos del fideicomiso en México y los antecedentes de los trabajadores de los fideicomisos, es fundamental conocer cuando dieron inicio los fideicomisos en México y cuál ha sido su desarrollo, así como los antecedentes de los trabajadores de los fideicomisos, preguntarnos ¿porqué? de 1931 a 1941 fueron trabajadores bancarios y después fueron privados de derechos sin razón alguna, ya que ni en la exposición de motivos el legislador justifica su decisión.

En el tercer capítulo, titulado "El desarrollo del Fideicomiso en otros países", se habla de los países en donde dió inicio el fideicomiso: en la Roma Antigua, realmente puede decirse que surgió la palabra, más no la figura jurídica que actualmente conocemos, y el gran desarrollo surge en Inglaterra y en los Estados Unidos con los famosos "trust", aunque el tratamiento con respecto a México es distinto, ya que en los Estados Unidos los "trust" son manejados por particulares, no así en México que únicamente las Instituciones de Crédito tienen esa facultad.

En el capítulo cuatro, es donde propiamente nos adentramos al tema planteado en esta tesis; exponiendo primero sobre la personalidad jurídica del fideicomiso, planteando posteriormente la situación jurídica de los empleados contratados a la luz del fideicomiso, pensamos que era importante dar una breve reseña de los trabajadores bancarios por estar íntimamente relacionado con el tema presentado; también se señalan los efectos prácticos de las relaciones laborales de los trabajadores de los fideicomisos y diferencias que existen con los trabajadores bancarios, lo anterior basado en la normatividad jurídica vigente; posteriormente se señalan las relaciones laborales que existen entre los trabajadores bancarios y los llamados trabajadores de los fideicomisos, la ubicación física de los trabajadores, es decir, donde desarrollan sus actividades, este punto es importante, ya que con esto confirmamos que son trabajadores -

bancarios y por último se habla de la igualdad de derechos, basado en lo que señala el artículo 123 constitucional, apartado "A", - - fracción VII.

El capítulo quinto señala la normatividad jurídica que regula a los trabajadores de los fideicomisos.

Y por último, llegamos a las conclusiones, las cuales quisieramos que el legislador las considerara, por estar fundamentadas en razonamientos jurídicos y en doctrina de tratadistas de gran cultura jurídica, como es el Dr. Miguel Acosta Romero, entre otros.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Qué es el trabajo y el derecho del trabajo.

La etimología del vocablo trabajo y sus parientes próximos, el travail francés, el travaglio italiano y el trabalho portugués derivan de indudables voces latinas. Para algunos proviene de trabs, travis; traba, porque el trabajo es la traba del hombre. Para la academia Española, el origen es también latino: de triपालium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de triपालlis, algo de tres palos. Existen diversos sinónimos de la palabra trabajo como son: obra, labor, faena, empleo, cargo, oficio, profesión, etc.: el término trabajo es el más correcto, ya que en los otros, su sonido no es el más adecuado o pueden llegar a confundirse con otros términos.

El trabajo puede definirse como el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Definiéndolo materialmente el trabajo es la operación de una máquina, utensilio o herramienta, aplicado a un fin.

Distingue Garriet cuatro acepciones de la voz trabajo:

a) Ejercicio de la actividad humana en cualquier esfera o forma;

b) Esfuerzo más o menos penoso impuesto al hombre para producir un objeto que satisfaga sus necesidades o las ajenas; es decir la elaboración del producto;

c) Medio ordinario para que los hombres se procuren las cosas necesarias para la vida, el esfuerzo ejecutado;

d) Objeto producido o utilidad conseguida. (1)

Para la ley el trabajo es "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio". Mario de la Cueva al hacer un razonamiento acerca de esta definición hace la observación que no es necesario hacer una separación entre "intelectual o material", porque se rompe con el principio de igualdad de que para realizar cualquier trabajo se requiere utilizar el intelecto y de una u otra manera siempre se llevan a cabo actividades materiales.

El mismo autor define al derecho del trabajo de la siguiente manera: "El nuevo derecho del trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía del trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual o viceversa no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencia en cuanto a los salarios". (2)

Ante esto se estaría pensando que el trabajo intelectual es más remunerador, pero no es así, en algunos de los casos el trabajo material como lo llama la Ley Federal del Trabajo, también pudiendo denominarlo físico es más remunerador y si a esto le agregamos que es calificado, su calidad aumenta por lo que los trabajadores que se encuentran en estos casos, se ven beneficiados con mejores salarios; lo anterior sosteniendo nuevamente que el trabajo siempre requiere del aspecto intelectual y físico del ser humano.

(1) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I. - Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, p. 90

(2) CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 10a. ed., editorial porrúa, México, 1985, p. 162.

Para Néstor de Buen, el Derecho del Trabajo, " es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". (3)

El concepto del maestro es amplio, al considerar los elementos esenciales para prestar un trabajo, que la misma ley señala como son la "prestación libre" ya que los trabajadores no están obligados a prestar a cierta persona su fuerza de trabajo, se tiene la opción de elegir con quien laborar de manera subordinada, el tiempo que se labore se está a disposición del patrón según lo contratado; de forma "remunerada", cuando se presta el trabajo el salario deberá ser remunerador, por lo menos con el tabulador mínimo de acuerdo a la zona económica donde habite el trabajador; los servicios deben ser personales ya que no cabe trabajar por medio de un tercero. El conjunto de normas tiene la finalidad de producir el equilibrio de los factores en juego, es decir que exista equidad entre patrones, y que a cada parte se le respeten los derechos que tienen; al primero de producir para obtener ganancias, por su capital invertido y a los segundos, sus derechos como clase trabajadora y como seres humanos, ya que a través de la historia, estos han logrado que se les considere como tales y por medio de su trabajo obtengan un salario decoroso para vivir bien.

(3) DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 6a., ed., editorial porrúa, México, 1986, p. 131.

1.2. Definición y problemática del trabajador.

En cuanto a la terminología, se le ha denominado de diversas maneras, como son las de operario, prestador de trabajo, dador de trabajo, acreedor de salario, productor, etc., la de mayor aceptación, según diversos autores, y aún la misma legislación así lo denomina es la de "trabajador", sólo el art. 5o., fracción VII utiliza la de "obrero", al señalar que a los obreros se les pagará semanalmente; y al hablar de obrero surge la idea de hablar de trabajadores manuales.

Comenta Mario de la Cueva que las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad "de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro", por lo que no puede haber una diferencia entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón la legislación prefirió utilizar el término de trabajador, aunque como ya se señaló anteriormente en una sola ocasión utiliza el término de obrero. (4)

La ley de 1931 en su artículo 3o. definía al trabajador como "toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". La crítica a este concepto es que dice "toda persona" y está puede ser física o moral, y una persona moral nunca podrá ponerse a trabajar; en lo relativo a la diferenciación entre un servicio material o intelectual, para realizar cualquier trabajo se requiere utilizar el intelecto y la actividad física para lograrlo, es decir, todo trabajo supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

(4) CUEVA, Mario de la, op. cit., p. 52

La ley vigente define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado". El concepto anterior merece los siguientes comentarios, que se desprenden del mismo:

- El trabajador siempre será una persona física, nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajador, las personas jurídicas o morales, ejemp. un sindicato.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral, también se le pudiera denominar jurídica, ya que el término moral tiene diferentes acepciones.
- El servicio ha de ser en forma personal, esto consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona se puede estar frente a la figura jurídica del intermediario.
- El servicio ha de ser de manera subordinada, la prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. Así lo establece el art. 134, fracc. III de la ley de la materia - "son obligaciones de los trabajadores: desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo". La inobservancia de este mandato tiene como sanción jurídica la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la fracc. XI del artículo 47.

Sin embargo lo anterior se encuentra limitado a lo siguiente:

- Debe referirse al trabajo pactado o al quehacer propio.
- Deberá ser ejercitado durante la jornada de trabajo.

Aunque la subordinación puede estar limitada en cuanto a la dirección técnica, ya que hay trabajadores que por la labor que desempeñan no necesitan estar subordinados a las órdenes del patrón o de su representante, ya que éste no les indicará lo que tienen que hacer por desconocer el trabajo que desempeñará el trabajador técnico. Lo anterior es importante ya que la ley únicamente señala al trabajador subordinado.

Trabajadores de Confianza.

"Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realidad de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia". (5)

Comenta Mario de la Cueva sobre los trabajos de confianza, son aquellos que desempeñan únicamente aquellas personas que se encuentran "en contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que cono- -diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas". El mismo autor describe la función del trabajador de confianza al señalar "debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (6)

(5) DE BUEN, Lozano, Néstor. op. cit. p. 465.

(6) CUEVA, Mario de la. op. cit. p. 204

La ley no señala precisamente lo que es un trabajador de confianza, pero señala algunas características que deben tener los mismos:

- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. (art. 19).
- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón con los trabajadores. (art. 11).

De lo anterior se desprenden las siguientes características del trabajo de confianza:

1a. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se le dé al puesto.

2a. Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento. Con esto el legislador trata de evitar actividades aisladas y concretas que pudieran implicar que un trabajo de confianza ocasionara la imputación de tal calidad a un determinado trabajador.

Otros artículos que reglamentan la situación jurídica de los trabajadores de confianza son los contemplados en el título sexto, capítulo II, bajo el rubro de "Trabajos Especiales" art. - 181 que dice, los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen. Art. 182 que a la letra dice:

"Las condiciones de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

Se concluye diciendo que el trabajador de confianza es aquella persona que presta sus servicios de manera más directa - con el patrón y que sus propias actividades diarias le hacen tener esa categoría.

La problemática de los trabajadores.

La problemática fundamental de los trabajadores es en relación a su salario, el cual ha perdido un poder adquisitivo grave a partir de 1982, el hombre trabaja para otros, con el fin de obtener un salario para vivir decorosamente como lo señala la ley, pero es un hecho de que este salario no alcanza a cubrir las necesidades del trabajador.

En México otra problemática de los trabajadores es el desempleo; por los fuertes problemas que atraviesan las economías-subdesarrolladas, hay fuerza de trabajo en algunos de los casos ca lificada, pero falta de empleo.

Néstor de Buen al hablar sobre la problemática de los trabajadores, maneja una situación importante al señalar que aquellos trabajadores, que no siendo subordinados, ni existiendo una - relación laboral, son trabajadores, ya que estos pertenecen a la - clase proletaria, un ejemplo de estos trabajadores serían los asea dores de calzado, los choferes de taxis, los cargadores, etc., que no son asalariados, pero con el dinero que perciben es suficiente- para sobrevivir, ya que no cuentan con medios de producción para - ubicarlos como patrones. (7)

(7) Cfr. Vid Supra, op. cit., p. 463.

1.3. Definición y posición del patrón.

Respecto a la terminología de las personas que reciben los servicios del trabajador también se les conoce con diversas de nominaciones, siendo algunas de ellas la de patrón, empresario, - acreedor de trabajo, dador de trabajo y empleador. Néstor de Buenhace críticas a los términos que se le han dado a aquel concepto, - que son las siguientes:

Patrón. Expresa una idea clasista y paternal en cierto modo, tiene un sentido peyorativo. En México, por ejemplo, fue tema de discusión dentro de la "Confederación Patronal de la República Mexicana" el mantener o no ese nombre que fue conservado por razones de costumbre y, además por respeto al término más en uso - en la ley. Hoy los centros dependientes de COPARMEX prefieren cali ficarse de empresariales.

Empresario. De gran tradición, v. gr., en el derecho- español tiene el defecto de ser un término más económico que jurídico y aún cuando el art. 16 de la ley lo ubica como "productor o distribuidor de bienes o servicios", en realidad es un concepto - equívoco porque parece estar asociado a la idea de lucro y tener - por ello un carácter predominantemente mercantil. Este término no es el más correcto ya que no sirve para identificar, en todos los casos, al sujeto "patronal" porque hay relaciones de trabajo, (por ejemplo en el servicio doméstico), en que no se puede hablar de - una "unidad económica".

Las expresiones "acreedor de trabajo" y "dador de trabajo", que podrían pensarse adecuadas, tienen sin embargo, algunos defectos; el más notable es el de orden fonético, se oyen mal, pe ro también es importante su doble sentido, que las hace equívocas. En efecto si de acuerdo con la fórmula del art. 3o., el trabajo es

un derecho y un deber sociales, resulta indiscutible que será - - "acreedor de trabajo" tanto quien quiera trabajar como el que, - - comprometido a pagar un salario, tiene derecho a exigir que le - "trabajen". Lo mismo puede decirse del concepto "dador de trabajo". Claro está que podrán utilizarse las expresiones "dador de empleo" y "acreedor del empleo" y "acreedor del trabajo" y "dador de trabajo", pero ello aparte de no coincidir con la terminología, resultaría francamente engorroso.

El vocablo "empleador", no tiene en rigor un sentido-social peyorativo, no está asociado a la idea de "lucro", como - - por el contrario lo está el de "empresa". Expresa sin ambigüedades, la idea de que un sujeto utiliza los servicios de otro, en - una relación de trabajo. Aunque se le oponen objeciones fonéticas y puede llegar a confundirse con la idea de intermediario.

Por todo lo anterior, lo más prudente parece ser utilizar los términos que nuestra ley utiliza "patrón" y "empresario", en razón de su uso legal. (8)

En relación al concepto de patrón, Néstor de Buen se apega a la definición que dá el doctrinario Juan D. Pozzo... " el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su - beneficio mediante retribución. (Manual teórico práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1961, p. 150). La única observación que hace el autor citado a este concepto es la de "dependencia", resulta falso por lo que prefiere eliminarlo. En esa virtud propone la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir - la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, - mediante retribución". (9)

(8) Cfr. DE BUEN Lozano, Néstor. op. cit. p. 476 y 477

(9) Idem. p. 481

La Ley Federal de Trabajo de 1931 definía al patrón como "toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

La ley actual lo define como "... la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Al primer concepto se le critica, ya que el contrato de trabajo, no es necesario para suponer la existencia de una relación de trabajo, según se observa en lo que se señala en los siguientes artículos: art. 21 "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", art. 26 "la falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

Otra observación a las definiciones anteriores es lo relacionado a que no menciona que el trabajo prestado será compensado por medio de un salario.

Por lo que se concluye diciendo que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, a cambio de un salario.

El Intermediario.

Para el maestro Mario de la Cueva la intermediación, es una de las actividades más innobles en la historia, porque es una acción de comercio, cuya mercancía es el trabajador, y a éste se le va a explotar por una cantidad menor, y obtendrá, otra parte por el trabajo de otro individuo. Señala que la comisión redactora de la ley estudió la posibilidad de suprimir este concepto, pero -

asaltó el temor de que, por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en el futuro como patronos a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiarios. Apartó la opinión de que estos trabajadores, en este caso tal vez no tuvieran ningún derecho, ya que no habrá quien los reconozca como tales.

Para este mismo autor, la intermediación "es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de - - otra persona". (10)

Apegándonos a las ideas del maestro Mario de la Cueva, en el intermediarismo existe la explotación del hombre de una manera poco honesta, ya que el intermediario es un comerciante o negociante, que sin tener medios de producción propios, obtiene ganancias en muchos de los casos considerables, la única característica que debe tener es la de saber hacer negocios y tener relaciones para obtener contratos y poner a trabajar a otros hombres.

El art. 12 de la ley señala que el intermediario " es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Patrón Sustituto.

"La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud

(10) Cfr. CUEVA, Mario de la. op. cit. p. 160 y 161.

de la cual; el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo" . (11)

La ley establece que la sustitución de patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de 6 meses, una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

El término de 6 meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores (art. 41). El aviso es importante ya que si no se presenta, el término no empezará a contar.

Representantes del Patrón.

"Los representantes del patrón, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos". (12)

El artículo 11 señala que "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón".

(11) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo Tomo I, editorial porrua-México, 1985, p. 102.

(12) CUEVA, Mario de la. op. cit. p. 160.

Del anterior concepto se desprende el siguiente comentario; las personas que representan al patrón pueden ser diversas, ya que señala "y demás personas". El patrón debe dejar claro ante los trabajadores quienes son los representantes de la empresa.

En la frase final del mismo artículo se señala con la mayor claridad que los representantes del patrón obligan a éste - " en sus relaciones con los trabajadores".

Este artículo también deja claro que si una persona actúa como representante del patrón, el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que recibe de él, afirmación que se apoya en el art. 134 fracc. III, que incluye entre las obligaciones del trabajador la de "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante".

La posición del patrón en la relación de trabajo.

Como dueño de los medios de producción, el patrón habiendo económicamente tiene una posición de privilegio, ya que su preocupación será la de producir con mayor rendimiento para obtener ganancias que le generen mayores riquezas.

1.4. El Salario.

Constitucionalmente se halla consagrado el principio - que sostiene que: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", - este principio tiene sus antecedentes en la Constitución de 1857.

Para el doctor José Dávalos "el salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo -

a disposición del patrón". (13)

Es muy atinado lo que comenta el doctor, ya que el trabajador presta sus servicios con el fin de obtener un salario, en muy pocas ocasiones se trabaja sin el interés de obtener un lucro por ejemplo el presentar un servicio social; aquí el interés será cubrir un requisito establecido.

El maestro Mario de la Cueva define al salario de la siguiente manera "es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".

Sigue diciendo el mismo autor, que el salario en efectivo "es el que consiste en una suma determinada en moneda de curso legal y que el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo". (14)

El artículo 82 de la ley dice que el salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

En los artículos 82 y 84 propuso la comisión el nuevo concepto de salario y señaló los elementos que lo integran. "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

(13) Vid. Supra, op. cit., p. 203

(14) CUEVA, Mario de la., op. cit. p. 22 y 23

El concepto anterior es más completo que el que define la ley actual, ya que un salario aumenta considerablemente, con los elementos mencionados.

El maestro José Dávalos señala las características que tiene el salario, mismas que se desprenden de la ley, que son las siguientes:

a) Debe ser equivalente al mínimo. El art. 85 indica - que el salario no debe ser inferior al mínimo, en México, el mímo se maneja por zonas económicas, ya que hay algunas que consideran que la vida en ellas es más cara, un ejemplo sería la llamada zona 1 que contempla al D.F., Monterrey y Guadalajara, en cambio la ley no habla de salarios máximos, aquí entraría la capacidad de cada trabajador para determinar su salario.

b) Debe ser suficiente. Esta característica se encuentra implícita en que debe ser equivalente al mínimo, ya que al hablar del concepto mínimo se supone que éste contempla el concepto-suficiente, para cubrir las necesidades esenciales que tiene el - hombre que son las de vestido, comida, vivienda, educación, diversión, considerando que éstas son las necesarias para vivir digna-mente.

c) Debe ser determinado o determinable. El trabajador-debe saber el monto de su salario (arts. 25, VI, 82 y 83. La determinación puede ser precisa (salario por tiempo determinado), o variable (salario por unidad de obra o a destajo), por comisión etc. Pero en todos los casos se deben estipular las bases sobre las cuales se determinará. Si el trabajador y el patrón no lo estipularán se estará al mínimo vigente en la zona de que se trate, para el caso de que en un conflicto haya que hacer cuantificaciones.

d) Debe cubrirse periódicamente. La ley señala que a - los obreros se les pagará semanalmente y cada quincena a los demás

trabajadores (arts. 5, VII y 88). Excepcionalmente podrá pagarse el salario mensual, sería en el caso de los trabajos a comisión- (art. 286). Aunque también se darán los casos en donde el salario se pagará diariamente, ejemplo trabajos a ventas de puerta - en puerta o en trabajos a destajo.

e) Debe pagarse en moneda de curso legal. El art. - - 123 fracción X de la Constitución dice "El salario en efectivo - deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda".

f) El salario en especie debe ser proporcional y - - apropiado al que se pague en efectivo "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal y de su familia razo nablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo" (art. 102). (15)

El art. 83 de la ley indica que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, a precio alzado o de cualquier otra manera:

Por unidad de tiempo, que es el más común; el patrón y el trabajador contratan las horas que éste laborará, sus días de descanso y su salario, que será fijo.

Por unidad de obra, aquí se determina el salario de acuerdo a las unidades elaboradas, aunque no debe ser menor al mínimo cuando se trabajen 8 horas consecutivas, señala el mismo artículo que debe especificarse la naturaleza de la obra.

(15) Cfr. Vid. Supra, op. cit. pp. 204, 205 y 206

Por comisión, ésta podrá estipularse de acuerdo a algún porcentaje o fijar un precio por cada unidad vendida. Puede darse la situación de tener un salario base y aparte recibir comisión.

A precio alzado, se remunera al trabajador, por la cantidad de trabajo elaborado.

Cualquier otra manera, estos salarios son tratados - en los trabajos especiales, ejemplo pago a actores o músicos que perciben de acuerdo a las actuaciones o presentaciones.

El aguinaldo también forma parte del salario y se proporciona de acuerdo a lo que indica el artículo 87 que dice: "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quin ce días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no, en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera éste" .

Hay que señalar que algunos patrones, para estimular a sus trabajadores han incrementado los días de aguinaldo, ya que es muy satisfactorio para los trabajadores recibir más salario por concepto de aguinaldo en el mes de diciembre, por los festejos propios del mes.

La Propina. El artículo 84 de la ley señala que el salario se integra con "... gratificaciones... y cualquier otra

cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Este precepto no dispone que la propina, gratificación o cantidad debe entregarle el patrón al trabajador directamente, por lo que con razón puede afirmarse que la propina es parte del salario". (16)

Se puede definir a la propina como el complemento del salario que recibe el trabajador de parte de los clientes del patrón por los buenos servicios prestados a los mismos.

Las características de la propina, son las siguientes:

- a) Es otorgado por los clientes del patrón.
- b) El patrón no podrá participar de ella (art. 346)
- c) El dinero que se recibe por ella es variable.
- d) Complementa el salario del trabajador.

1.5. Prestaciones

1.5.1. Días de descansos y licencias

Señala el maestro Mario de la Cueva que "Las finalidades del descanso: la primera a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajador; la segunda es de orden familiar; porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura. (17)

El descanso semanal contemplado en el artículo 69 de la ley, dice "Por cada seis días de trabajo disfrutará el traba-

(16) DAVALOS, José. op. cit., p. 212.

(17) Vid. Supra, op. cit. p. 286.

jador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro". El artículo anterior señala lo mínimo que se puede descansar, ya que en la actualidad muchas empresas tienen el uso de trabajar 5 días y descansar 2.

Los artículos 70 y 71 de la ley, señalan que "En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deberán disfrutar del descanso semanal, procurando que sean los domingos".

Es importante que el descanso semanal sea de preferencia el domingo, ya que normalmente todos los trabajadores descansan ese día y por el motivo de la convivencia entre la familia y amigos ese día es el más oportuno para que el descanso cumpla su finalidad en la amplitud de la palabra.

Los descansos obligatorios.

La finalidad de los descansos obligatorios, es de que los trabajadores celebren o conmemoren sucesos relevantes para el país o para los propios trabajadores. Estos descansos están contemplados en el artículo 74 de la ley, y son los siguientes:

- 10. de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 10. de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 10. de diciembre de cada seis años cuando corresponda la transmisión del poder ejecutivo federal,

25 de diciembre y

El que determinen las leyes electorales...

Aunque puede existir la posibilidad de que, por acuerdo entre patrón y trabajador o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo establece el artículo 75, determinados trabajadores laboren de manera obligatoria, siendo retribuidos con un salario más, independiente al que reciben normalmente.

"Las licencias constituyen un permiso otorgado al trabajador para ausentarse por un periodo determinado con o sin goce de sueldo" .

"Las finalidades de las licencias son diversas, por lo general tienen el fin de atender asuntos personales urgentes; como pueden ser familiares, judiciales, enfermedad o muerte de un familiar, etc.; o desempeñar funciones sindicales" .

Hay otro tipo de licencias, particularmente en los centros de enseñanza, que se denominan licencias sabáticas, por regla general de una extensión importante y cuya finalidad es dar al profesorado la oportunidad de perfeccionar su preparación, - - asistiendo a otros centros de estudios, sin dejar de percibir - - sueldo" . (18)

Cabe señalar que las licencias pueden también otorgarse sin sueldo si así conviene a las partes (trabajadores y patrones).

Otros días de descanso que algunas empresas otorgan a sus trabajadores son los llamados "días económicos", que regular

(18) DE BUEN Lozano, Néstor. op. cit., p. 168

mente tiene la finalidad de atender asuntos personales con características de emergencia; y puede otorgarse con o sin goce de salario.

1.5.2. Vacaciones y Prima Vacacional

Las vacaciones no se encuentran contempladas en el artículo 123 apartado A, pero como el mismo contempla derechos mínimos, la Ley Federal del Trabajo sí las consideró; son importantes porque el trabajador prolongará su descanso y alivian tensiones surgidas del mismo trabajo, asimismo, se recomienda que salga de paseo a otros lugares distintos a su lugar de residencia, para que al momento que regrese a laborar lo haga con mayor entusiasmo y energía.

Para Néstor de Buen, "las vacaciones constituyen una causa típica de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones recupera su libertad" . (19)

El lapso de que pueden disfrutar los trabajadores lo establece el artículo 76 de la ley que señala: "los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en 2 días laborales-

(19) DE BUEN Lozano, Néstor. op. cit., p. 171.

hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en 2 días por cada cinco de servicios" .

Aunque existe discusión sobre como interpretar el segundo párrafo del artículo anterior, es decir a partir de que año se empezarán a computar los 5 años; si cumpliendo el cuarto año o quinto año de servicio. Para esto el maestro Marro de la Cueva resuelve lo anterior al señalar la siguiente tabla:

"Al concluir, el primer año de trabajo	6 días
Al concluir, el segundo año de trabajo	8 días
Al concluir, el tercer año de trabajo	10 días
Al concluir, el cuarto año de trabajo	12 días
Al concluir, el noveno año de trabajo	14 días
Al concluir, el décimo cuarto año de trabajo	16 días
Al concluir, el décimo noveno año de trabajo	18 días
Al concluir, el vigésimo cuarto año de trabajo	20 días
Al concluir, el vigésimo noveno año de trabajo	22 días" (20)

El mismo autor señala que la ley tiene 3 reglas fundamentales acerca de las vacaciones:

"a) Según el artículo 78, los trabajadores deben - disfrutar en forma continua 6 días de vacaciones por los menos, lo que tiene por objeto que puedan rendir los frutos que se espera de ellas.

b) Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, lo que significa por una parte, que la compensación

(20) Vid Supra, op. cit., p. 290

que se pague al trabajador no produce ningún efecto ni evita que se exija del empresario el otorgamiento del periodo respectivo, y por otra, y salvo las modalidades que representaremos en el párrafo siguiente, que la única acción del trabajador sea la de otorgamiento del periodo de vacaciones. La comisión estimó, en armonía con el pensamiento universal, que las vacaciones derivan de una exigencia de la naturaleza humana, que no pueden satisfacerse con la entrega de una suma de dinero.

c) La prohibición de una compensación se flexibiliza inevitablemente cuando la relación de trabajo se disuelve antes de que se cumpla el año de trabajo" . (21)

El artículo 77 señala "los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año" .

En el artículo anterior puede darse el caso de que estos trabajadores, no vuelvan a ser contratados por el mismo patrón, porque en este caso sí pueden pagarse las vacaciones por medio de dinero, en forma proporcional.

El artículo 80 de la ley "establece el pago de una prima con motivo de las vacaciones, consistente en un 25% sobre los salarios que le corresponda al trabajador durante su periodo vacacional". La finalidad de la prima vacacional consiste en que el trabajador, con ésta cubra el pago de sus diversiones, de sus paseos que efectuará durante el disfrute de sus vacaciones, aun-

(21) CUEVA, Mario de la. op. cit. p. 291

que en la actualidad los salarios son tan pobres a nivel general, que al hacer el cálculo de la prima vacacional, el resultado es risible, ya que a manera de ejemplo no alcanza ni a cubrir el pago de los boletos para trasladarse al lugar de diversión que se escoja. Realmente no cumple su finalidad, en la actualidad su función es la de cubrir deudas contraídas esto se afirma, porque el trabajador ha perdido el poder adquisitivo de su salario gravemente; por lo cual con facilidad adquiere bienes para cubrir sus necesidades, por medio del crédito, y al momento de tener un poco más de ingresos, de los que normalmente recibe, estos sirven para pagar los que ya debe con anterioridad.

1.5.3. Prestaciones en efectivo y prestaciones en especie.

"El salario se integra con una prestación en efectivo y con otra en especie; aunque también se usan los términos de salario en efectivo y salario en especie; de ahí que se defina que el salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada en moneda de curso legal y que el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes distintos de la moneda y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo". (22)

El artículo 102 de la ley de la materia señala " que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo" .

Las prestaciones en especie en mucho de los casos, son aquellas que sirven para trasladarse al lugar del trabajo, la habitación, los alimentos, etc., son realmente necesarias para la sobrevivencia del trabajador.

(22) CUEVA, Mario de la. op. cit., p. 295.

Hay empresas que otorgan a sus trabajadores préstamos en moneda de curso legal, el cual les es descontado, semanal o quincenalmente según sea el caso. Aunque el trabajador lo tenga que pagar paulatinamente; se está en la posición de que es una prestación, ya que al trabajador le será de gran utilidad para poder adquirir bienes, que no podría obtener con su salario.

1.6. Jornada de Trabajo.

El artículo 58 de la ley define la jornada de trabajo de la siguiente manera: "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"

La jornada de trabajo se determina en el contrato individual o colectivo de trabajo, el cual deberá señalar la hora de entrada, la hora de salida y los descansos que haya durante el día, si estos fueron pactados. Si el trabajador no recibe órdenes para ejecutar su trabajo y se encuentra inactivo, aún así estará cumpliendo una jornada de trabajo, ya que en ese lapso de tiempo está a disposición del patrón.

Comenta el doctor Dávalos "que la jornada máxima de 8 horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general considerando la naturaleza del trabajo la jornada de trabajo deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que está sometido etc. En caso de conflicto resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior se identifica con la idea de que la limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino atender

a las circunstancias de cada relación laboral" . (23)

El comentario del doctor es relevante, pues existen labores que provocan un desgaste físico o mental de importancia; cabe señalar el caso de los trabajadores que contestan el teléfono continuamente, hablando de empresas que reciben un número considerable de llamadas telefónicas, en donde las telefonistas llegan a agobiarse, pues ese trabajo es sumamente mecánico y enajenante.

Clasificación de la jornada de trabajo.

Conforme a la ley las jornadas de trabajo se clasifican de la siguiente manera:

Jornada diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de 8 horas (arts. 60 y 61).

Jornada nocturna. Comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de 7 horas (arts. 60 y 61)

Jornada mixta. Es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornadas nocturnas; tiene una duración máxima de 7 horas y media (arts. 60 y 61) .

Jornada reducida. La aplicable al trabajo de los menores de 16 años que tienen como jornada máxima las de 6 horas, -

(23) DAVALOS, José. op. cit., p. 184

distribuida en periodos de 3 horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal (arts. 177 y 221).

Jornada especial. La acordada por los trabajadores y el patrón que exceda del máximo legal diario, con el fin de obtener un descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Jornada indeterminada. La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche. (art. 333).

Jornada continua. No está definida por la ley. La misma sólo menciona que tratándose de esta jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con eso la ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo, o sea la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada. (art. 63).

Jornada de emergencia. La realiza el trabajador en caso de siniestros o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males. (art. 65).

Jornada extraordinaria. Es aquella que se prolonga - por circunstancias extraordinarias y que no puede exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana; o sea, 9 horas - a la semana como máximo (art. 66). (24)

1.7. El Fideicomiso Concepto

"El Fideicomiso es un negocio jurídico por medio del cual el fideicomitente constituye un patrimonio autónomo, cuya titularidad se atribuye al fiduciario, para la realización de un fin determinado". (25)

Es importante señalar que como patrimonio autónomo - debe entenderse, que se trata de bienes independientes, tanto del fiduciario, como los bienes diversos que puede tener el fideicomitente, ya que éste señalará únicamente bienes determinados.

Acerca de la titularidad del fiduciario, se entiende la cualidad que determina la entidad del poder de una persona sobre un hecho o pluralidad de derechos dentro de una relación jurídica.

Para el Doctor Miguel Acosta Romero, el fideicomiso - público "Es un contrato por medio del cual, el Gobierno Federal, a través de sus Dependencias y en su carácter de fideicomitente, transmite la titularidad de bienes del dominio público (previo - decreto de desincorporación), o del dominio privado; en una ing

(24) Cfr. DAVALOS, José. op.cit., pp. 185, 186 y 187

(25) CERVANTES Ahumada, Raúl. Títulos y Operaciones de Crédito, - 13a. ed., editorial Herrero, 1984, México, p. 289.

titución fiduciaria (por lo general, Instituciones Nacionales de Crédito), para realizar un fin lícito de interés público". (26)

Hay que destacar que el Doctor Acosta Romero al señalar "a través de sus dependencias" está dando pauta a que cualquier Secretaría u organismo pueda celebrar un contrato, sin que sea necesariamente la Secretaría de Programación y Presupuestos quien los lleve a cabo, como señala la LOAPF.

En el libro de las Instituciones Fiduciarias y el Fideicomiso en México, coordinado por el Dr. Miguel Acosta Romero y redactado por funcionarios de Banco Mexicano Somex, del área fiduciaria, definen al fideicomiso como "un instrumento legal mediante el cual una persona física o moral transfiere la propiedad sobre parte de sus bienes a las instituciones fiduciarias, para que con ellos se realice un fin lícito que la propia persona señala en el contrato respectivo". (27)

Para Joaquín Rodríguez el Fideicomiso "debe considerarse como un negocio jurídico en virtud del cual se atribuye al fiduciario la titularidad dominical sobre ciertos bienes con la limitación, de carácter obligatorio, de realizar sólo aquellos actos exigidos por el cumplimiento del fin para la realización del cual se destinan" (28)

Hay que destacar que algunos autores definen al fideicomiso como un negocio jurídico y otros como un contrato, aunque

(26) Vid. Supra, Teoría General del Derecho Administrativo, 6a. ed., editorial porrúa, México, 1984, p. 276

(27) Vid. Supra, Edición privada de Banco Mexicano Somex, México-1982, p. 167

(28) RODRIGUEZ Rodríguez, Joaquín, Derecho Mercantil Tomo II, - - 18a. ed., editorial porrúa, México, 1995, p. 119

lo anterior solo tiene una importancia doctrinaria, porque en el uso bancario normal, en la experiencia mexicana se utiliza el término contrato del fideicomiso; la infinidad de posibilidades para realizar un contrato ha dado lugar a que se divague sobre su conceptualización, aunque la práctica y la misma legislación han dejado asentado de que se trata de un contrato, por existir manifestación de voluntades que crean, declaran y transmiten derechos y obligaciones.

En conclusión el fideicomiso es un contrato en virtud del cual una persona llamada fideicomitente entrega ciertos bienes determinables a una persona llamada fiduciario, el cual hará la afectación de los mismos, para realizar bienes lícitos que el mismo contrato señale.

1.7.1. Fideicomitente

"Es la persona que por declaración unilateral de voluntades constituye un fideicomiso. Debe tener poder de disposición sobre los bienes materiales o derechos". (29)

El Doctor Miguel Acosta, define al fideicomitente de la siguiente manera "es la persona titular de los bienes o derechos, que transmiten a la fiduciaria, para el cumplimiento de una finalidad lícita, y desde luego, debe tener la capacidad jurídica para obligarse y para disponer de los bienes". (30)

En relación a la administración pública el fideicomitente puede ser:

(29) CERVANTES Ahumada, Raúl. op. cit., p. 291

(30) ACOSTA Romero, Miguel (coord.). Edición Privada de Banco Mexicano Somex, op. cit., p. 277

a) El gobierno federal; b) los gobiernos de las entidades federativas y c) los ayuntamientos en los municipios.

El doctor Acosta comenta que en relación a los fideicomisos del gobierno federal, la legislación aplicable prevé que la Secretaría de Programación y Presupuesto, es la única facultada para constituir fideicomisos, anteriormente lo era la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, hasta las reformas a la LOAPF - del 4 de enero de 1982. Con lo anterior no ésta de acuerdo ya que plantea que cualquier Secretaría puede constituir un fideicomiso, por tener competencia sobre los bienes de la nación. La SPP es una de tantas Secretarías, además de que ésta, en estricto sentido, no es el fideicomitente, sino el gobierno federal, que es el único que tiene personalidad jurídica y en éste caso está actuando a través de uno de sus órganos, que es la misma Secretaría, pero bajo este punto de vista cualquiera tiene las facultades y la capacidad para crear fideicomisos". (31)

1.7.2. El Fiduciario

El artículo 350 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, señala que el fiduciario, son las instituciones de crédito expresamente autorizadas para ello.

El maestro Cervantes Ahumada, comenta que el fiduciario deberá actuar de buena fé "como un buen padre de familia", en el desempeño de sus funciones, según reza una antigua fórmula. No

(31) Cfr. Vid. Supra, op. cit., p. 277.

podrá apropiarse de los bienes fideicomitidos, ni usarlos en su propio provecho.

Los beneficios que éste obtenga se basarán en los honorarios y las comisiones que les correspondan según lo contratado. (32)

En el libro las instituciones fiduciarias y el fideicomiso en México coordinado por el doctor Miguel Acosta Romero - se dice que el fiduciario "puede ser cualquier institución de crédito, que tenga concesión para realizar operaciones fiduciarias, de acuerdo con la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; ya se ha expuesto anteriormente que en la práctica por lo general, se establecen esos fideicomisos en instituciones de crédito, por razones obvias". (33)

El artículo 356 de la LGTOC, dice que el fiduciario - no podrá recibir los beneficios del fideicomiso, salvo el cobro de las percepciones debidas por su trabajo, es decir no podrá - reunir en sí mismo las calidades de fiduciario y fideicomisario.

El fideicomitente es quien ordinariamente designa al fiduciario y puede designar varios, para que se sustituyan unos por renuncia de los otros, o para que obren conjuntamente. Si no se designa al fiduciario en el acto constitutivo del fideicomiso, podrá ser designado por el juez de primera instancia del lugar de ubicación de los bienes fideicomitidos. (art. 350 LGTOC).

(32) Cfr. Vid. Supra, op. cit., p. 293.

(33) Vid. Supra., op. cit., p. 279

Hay que dejar claro que por tratarse de un contrato, la voluntad del fiduciario es fundamental y nunca podrá imponerle ningún contrato.

1.7.3. El fideicomisario

"El fideicomisario, es la persona que recibe el beneficio (no siempre existe) del fideicomiso, o la que recibe los remanentes una vez cumplida la finalidad". (34)

El fideicomisario no es un elemento esencial del fideicomiso, ya que no pueden celebrarse contratos de fideicomisos sin fideicomisario (art. 355).

El fideicomisario tendrá los derechos que se le asignen en el acto constitutivo, y además; a pedir cuentas al fiduciario, exigirle el exacto cumplimiento de su función, a perseguir los bienes que hayan salido indebidamente del patrimonio fideicomitado, para que vuelvan al mismo y pedir la remoción del fiduciario (art. 355).

En conclusión el fideicomisario será la persona física o moral que tendrá los beneficios del fideicomiso, según lo contratado en el mismo.

(34) ACOSTA Romero, Miguel. (coord.). op. cit., p. 167

C A P I T U L O 2

REFERENCIAS HISTORICAS

2.1. Antecedentes históricos del fideicomiso en México.

El fideicomiso es una figura jurídica reciente en la legislación mexicana, puede afirmarse que antes de 1900 sobre el fideicomiso no hubo antecedentes históricos en nuestro país, las referencias del fideicomiso, son las siguientes:

"El primer antecedente es el proyecto Limantour con fecha 21 de noviembre de 1905 el entonces Secretario de Hacienda el señor Limantour envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa que facultaba al Ejecutivo para que expidiera la ley por cuya virtud pudieran constituirse en la república instituciones comerciales encargadas de desempeñar las funciones de agentes fideicomisarios, de la cual el proyecto mencionado contaba con 8 artículos los cuales manifestaban que por medio del fideicomiso se podían llevar a cabo cualquier acto lícito, que el fideicomisario sería quien llevara a cabo dichos actos según lo pactado entre las partes, para que una institución fideicomisaria tuviera tal carácter necesitaba la autorización de la Secretaría de Hacienda, podrían concederse exenciones y privilegios especiales en materia de impuestos a dichas compañías o instituciones y a las operaciones que éstas ejecuten, así como también se facultaba al ejecutivo para que modificará la legislación civil, mercantil y de procedimientos, en lo que fuese necesario". (34)

(34) Cfr. BATIZA, Rodolfo. El Fideicomiso Teoría y Práctica, 4a. ed., editorial porrúa, México, 1980, pp. 100 y 101.

Cabe mencionar las siguientes observaciones: el proyecto Limantour utiliza el término fideicomisario, siendo la persona que ejecutará los actos encomendados, las leyes actuales utilizan el término de fiduciario, el fideicomisario si existe será quien obtenga los beneficios, dicho proyecto da pauta a que cualquier compañía o institución lleve a cabo los actos de fideicomisario, con la única condición que se inscriba en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, siendo que actualmente únicamente instituciones bancarias autorizadas se hacen cargo de los fideicomisos.

El proyecto Limantour nunca llegó a ser ley, aunque comenta el Licenciado Batiza "que tiene el mérito singular de constituir el primer intento legislativo en el mundo para adoptar el trust a un sistema de tradición romanista". (35)

"Otros antecedentes del fideicomiso en México es el proyecto Creel, dado a conocer en el año de 1924, este proyecto corregía la terminología del anterior al sustituir la expresión "instituciones fideicomisarias", por la denominación de "compañías bancarias de fideicomisos y ahorro". Nótese también que el nombre de instituciones comerciales o bancarias dado en el proyecto de 1905 es cambiado por el de compañías bancarias.

La principal operación que regulaba el proyecto Creel era la aceptación de hipotecas, de contratos de fideicomiso, de toda clase de propiedades, bonos de compañías, ferrocarriles, etcétera, así como recibir bienes de viudas, huérfanos y niños.

(35) Cfr. BATIZA, Rodolfo. op. cit., p. 101

Cabe también comentar que dentro del multicitado proyecto se propusieron diecisiete bases, para expedir la ley, mediante las cuales se pretendía regular el capital con que debería contar, su objeto y el tipo de operaciones que podrían realizar.

Este proyecto tampoco tuvo ningún resultado práctico, po lo que quedó como otro antecedente de la institución".(36)

"Posteriormente emana la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios de 1924. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de enero de 1925, la cual introdujo en su contenido al fideicomiso por primera vez en nuestro derecho; reputaba según su artículo 6o., fracc. VII, a los bancos de fideicomiso como Instituciones de Crédito para todos los efectos legales y como tales, los sometía al régimen de concesión especial que otorgaba el Ejecutivo de la Unión, por un periodo máximo de treinta años como se desprende de los artículos - 70 y 15 del mismo ordenamiento.

El capítulo VII de la ley, intitulado "De los bancos de fideicomisos", contenía solo dos artículos, el 73 y el 74, en los cuales denominaba bancos de fideicomiso a los que "sirven los intereses del público en varias formas y principalmente administrando los capitales que se les confían e interviniendo con la representación común de los suscriptores o tenedores de bonos hipotecarios, al ser emitidos éstos o durante el tiempo de su vigencia" y prevenía que los mismos se regirían por la ley especial que habría de expedirse". (37)

(36) Cfr. ACOSTA Romero, Miguel. (coord.) op. cit., pp. 29 y 30

(37) Idem , pp. 32 a 34

La ley de Bancos de Fideicomisos del 30 de junio de 1926.

El 30 de junio de 1926 se promulgó en el Diario Oficial del 17 de julio del mismo año, en ella ya se le daba una estructura al fideicomiso mexicano.

Su articulado estaba integrado por 86 preceptos, se distribuían en cinco capítulos, que son: objeto y constitución - de los bancos de fideicomiso, operaciones de fideicomiso, departamento de ahorros, operaciones bancarias de depósito y descuento, y disposiciones generales.

La exposición de motivos, determinaba que la institución del fideicomiso era nueva en México, por lo que está ley tenía el mérito de legalizar a una institución jurídica moderna - que en otros países especialmente en los anglosajones se practicaba hacía largo tiempo, con resultados satisfactorios.

Además comentaba que el fideicomiso en México, era distinto a como estaba regulado en otros países, y especialmente al del fideicomiso del Derecho Romano.

También expresaba que los bancos de fideicomiso se autorizaban el establecimiento de departamentos de ahorro, así como departamentos bancarios para descuentos y depósitos.

La misma exposición de motivos aclaraba que esta ley constituía un ensayo para aclimatar esta institución en nuestro país y que, al transcurrir el tiempo, al empezar a producir resultados, la práctica aconsejaría las reformas necesarias para un mejor funcionamiento de los fideicomisos.

Entre los puntos más importantes que señalaban sus artículos eran los siguientes: El objeto propio de estas instituciones eran las operaciones por cuenta ajena y en favor de tercero, autorizadas en el artículo 1o. para su establecimiento, se requería el otorgamiento de una concesión, con la exigencia de ser constituida como sociedad anónima (art. 2o.).

Sus órganos de administración y vigilancia y la forma de estructura se regulaban en los artículos 3o. y 4o. El artículo 5o. prohibía a los bancos o compañías establecidas en país extranjero, tener en la república agencias o sucursales cuyo objeto fuera practicar operaciones de fideicomiso.

El artículo 6o., de capital importancia, establecía que "el fideicomiso propiamente dicho es un mandato irrevocable en virtud del cual se entregan al banco, con carácter de fiduciario determinados bienes, para que disponga de ellos o de sus productos según la voluntad del que los entrega, llamado fideicomitente, a beneficio de un tercero llamado fideicomisario". Este precepto, seguramente inspirado en las ideas del doctor Alfaro, también incurría en el error de definir al fideicomiso como mandato irrevocable.

El artículo 14 disponía lo siguiente: el banco fiduciario podrá ejecutar en cuanto a los bienes fideicomitados, todas las acciones y derechos inherentes al dominio, aun cuando no se exprese en el acto constitutivo del fideicomiso; pero no podrá enajenar, gravar, pignorar dichos bienes, a menos de tener facultad expresa o de ser indispensable esos actos para la ejecución del fideicomiso.

Las causas de su extinción se encontraban en el artículo 18 y entre ellas destacaban el cumplimiento del objeto o su

imposibilidad de cumplimiento; incumplimiento de la condición su pensiva de que dependía, dentro de los 20 años siguientes a su constitución, o cumplimiento de la condición resolutoria o por - convenio expreso entre fideicomitente y fideicomisario. El artículo 22 establecía las operaciones que podrían encargarse a los - bancos de fideicomiso, complementadas con las del artículo 23, - para bancos de fideicomiso con operaciones por cuenta ajena.

Los demás preceptos de la ley precisaban los requisitos necesarios para la organización y el funcionamiento de este tipo de bancos, así como las operaciones que estaban autorizadas a llevar a cabo. (38)

Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimiento Bancario de 1926.

En el Diario Oficial de la Federación del 16 de noviembre del año citado, fue aprobada la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios, misma que incorporó los preceptos de la anterior del 30 de junio del mismo año, sobre fideicomisos; ofrecía una gran semejanza con ésta pues casi - reproducía algunos de sus artículos.

El capítulo VI, del título primero se denominó "De los Bancos de Fideicomisos", comprendiendo de los artículos 97 a 150. Como puntos importantes de esta ley, encontramos los siguientes: El artículo 3o. reiteró la prohibición a las instituciones de crédito extranjeras de llevar a cabo operaciones de fideicomi-

(38) Cfr. ACOSTA Romero, Migue. (coord). op. cit., pp. 32 a 34

so en México. El artículo 5o. fracc. V, señalaba a los bancos de fideicomisos como instituciones de crédito; el artículo 6o. complementaba el artículo 5o. con la necesidad del otorgamiento de concesión por parte del Ejecutivo de la Unión para su establecimiento. De acuerdo con el artículo 14, la duración de las concesiones en ningún caso excedería de treinta años, contados desde el 24 de diciembre de 1924.

Ahora bien los artículos 97 a 101 normaban el objeto y constitución de los bancos de fideicomiso, mientras que los artículos 102 al 150, definían a la institución en los mismos términos que en el artículo 6o. de la ley anterior, trataba ya respecto de su organización y funcionamiento, el tipo de operaciones que podían llevar a cabo y las causas de extinción. La vigencia de dicha ley fue de escasos 6 años.

Ley General de Instituciones de Crédito de 1932.

"En opinión de Roberto Molina Pasquel, durante la vigencia de la ley de 1926, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no otorgó ninguna concesión para bancos fiduciarios y no se práctico ningún fideicomiso propiamente dicho, según informó la Dirección General de Crédito de la Secretaría". (Molina Pasquel, Roberto, Los Derechos del Fideicomiso, ed., Jus, Mexico, - 1946, p. 103 citado por Macedo, Pablo, op. cit. p. XXI)" (39)

En la LGIC su artículo 1o. fracción II, inciso E, - -

(39) ACOSTA Romero, Miguel. (coord.). op. cit., p. 35

consideraba a las fiduciarias como instituciones de crédito, sujetas a concesiones del gobierno; artículo 3o. con la prohibición, ya tradicional de que las sucursales de bancos extranjeros pudieran actuar como fiduciarias.

La sección 6a. del capítulo segundo estaba dedicada al funcionamiento de las fiduciarias. Sus disposiciones se contenían en los artículos del 90 al 96.

En el mismo año también fue expedida la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, la que regula la figura jurídica del fideicomiso en sus artículos 346 a 359 (Diario Oficial del 27 de agosto de 1932).

Posteriormente fue promulgada la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941 (Diario Oficial de la Federación del 31 de mayo), misma que regulaba las actividades de esta institución, derogada a causa de la nacionalización de la banca en el año de 1982. Misma que fue sustituida por la Ley Reglamentaria del Servicio de Banca y Crédito de 1982, también derogada y sustituida por la de igual nombre del 14 de enero de 1985, derogada a causa de la venta que está efectuando el gobierno federal de las instituciones de crédito, será sustituida por la Ley de Instituciones de Crédito, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 18 de julio de 1990, misma que regula a los fideicomisos en sus artículos 79 a 85.

2.2. Antecedentes de los trabajadores de los fideicomisos.

En el libro "Derecho Laboral Bancario", se dice que la

situación de los trabajadores de los fideicomisos pueden afirmarse que tiene tres etapas en la historia reciente: de 1931 a 1941, de 1941 a 1984 y de 1985 en adelante:

De 1931 a 1941, los trabajadores de los fideicomisos lo fueron de las instituciones de crédito directamente y el patrón era la propia institución de crédito y sus derechos y obligaciones estaban regulados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, y por el Reglamento de Empleados Bancarios de 1936; se comenta que en el supuesto que existieran actualmente trabajadores que hubieren entrado en un banco para la realización de fideicomisos antes de la entrada en vigor de la LGICOA de 1941, esos trabajadores deben considerarse trabajadores bancarios con todos sus derechos y obligaciones, este comentario se descarta, por lo menos actualmente, ya que serían trabajadores de edad muy avanzada.

De 1941 a 1984, se presentó la problemática siguiente:

La Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941 (Diario Oficial del 31 de mayo de 1941, ya derogada), en su artículo 45 fracción XIV, se estableció lo siguiente: artículo 45; "la actividad de las instituciones fiduciarias se someterá a las siguientes reglas: fracción XIV. El personal que las instituciones fiduciarias utilicen directa o exclusivamente para el desempeño de mandatos o comisiones o la realización de fideicomisos, no formará parte del personal de la institución sino que, según los casos se considerará al servicio del mandante o el comitente o del patrimonio dado en fideicomisos. Sin embargo, cualesquier derecho que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra las instituciones fiduciarias. -

la que en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte, afectará en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso de acuerdo con lo que establece la fracción III de éste artículo".

El primer problema que surge al hacer el análisis del artículo citado es el que declara que el personal que las instituciones fiduciarias utilicen directa o exclusivamente para el desempeño de mandatos o comisiones o realización de fideicomisos no formará parte del personal de la institución, es decir, niega la relación laboral.

Establece la presunción de que ese personal se considerará al servicio del mandante o comitente o del patrimonio dado en fideicomiso. En esta fracción existe un error de técnica legislativa al decir "del patrimonio dado en fideicomiso", ya que el patrimonio por sí solo no tiene personalidad jurídica propia, por lo que es imposible que un patrimonio se considere patrón, en ese caso los patrones serían el fiduciario, el fideicomitente o el fideicomisario, (si existe), ya que como personas físicas o morales, tienen personalidad jurídica.

Continuando con el análisis de la fracción XIV del art. 45 de la LGICOA, existe una contradicción en el texto, pues por una parte niega la relación laboral y por la otra dice que los trabajadores ejercitarán sus derechos en contra de la institución fiduciaria, la que para cumplir con las resoluciones de las autoridades competentes afectará los bienes materiales del fideicomiso (más no del mandato o comisión).

La Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito de 1985, en su artículo 63, textualmente establece: "El-

personal que las instituciones de crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de fideicomisos no formará parte - del personal de la institución, sino que, según los casos, se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo cualquier derechos que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución de crédito, la que en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad dicte, afectará en la medida que sea necesaria, los bienes materia - del fideicomiso".

El artículo 63 eliminó de su texto a comitentes y mandantes y contra toda lógica jurídica determino que el personal que la institución de crédito utilice para la realización de fideicomisos, se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Lo que no es correcto, ya que como se comentó anteriormente el patrimonio del fideicomiso carece de personalidad jurídica, por ser el fideicomiso un contrato. (40)

La ley actual denominada Ley de Instituciones de Crédito, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 1990, contempla a los trabajadores de los fideicomisos en su artículo 82, el cual no sufre ninguna modificación, por lo que la situación laboral de dichas personas sigue siendo la misma.

(40) Cfr. ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura Esther. Derecho Laboral Bancario, editorial porrúa, México, 1988, pp. 114 a 117.

C A P I T U L O 3

EL DESARROLLO DEL FIDEICOMISO EN OTROS PAISES

3.1. Roma Antigua

El doctor Margadant S., define al fideicomiso romano - de la siguiente manera: "era una súplica, dirigida por un fideicomitente a un fiduciario, para que entregara determinados bienes a un fideicomisario" . (41)

"El fideicomiso romano únicamente tomaba la forma de - mortis causa, en donde el fideicomitente era el autor de la herencia, el fiduciario era el heredero y el fideicomisario era un tercero que era la persona que disfrutaría de la herencia, cabe mencionar que inicialmente el fideicomiso no estuvo regulado por las leyes únicamente era una situación que se formalizaba verbalmente - por medio de una súplica.

El fiduciario no siempre entrega inmediatamente el objeto, ya que podía por algún tiempo disfrutar el objeto y pasado - un término resolutorio o una condición hacía la entrega respecti - va.

El fideicomiso servía para favorecer posmortem a perso - nas que no tenían la testamenti factio passiva o para burlar la - ley falcidia.

(41) MARGADANT S., Guillermo F., Derecho Romano . 12a. ed., edito - rial Esfinge, S.A., México, 1985, p. 501

Después de las guerras púnicas comenta el doctor - Margadant S., que "el dinero valía más que la buena reputación", y los fideicomisos quedaban a menudo sin cumplir, esto por su falta de formalidad y por falta de leyes que lo hicieran obligatorio. A causa de algunos escándalos provocados por fiduciarios-deshonestos, Augusto encargó a sus cónsules que vigilaran el cumplimiento de los fideicomisos, y desde Claudio, dos pretores especiales se ocuparon de las cuestiones fiduciarias.

En tiempos de Vespasiano se introdujo el principio de la *lex falcidia* en los fideicomisos (senado consulto Pegasiano), y que las incapacidades resultantes de la legislación caducaria se extendieron al fideicomiso. En tiempos de Adriano, los peregrinos y las personas *incertae*, incapaces de recibir herencias y legados, fueron declarados también incapaces de recibir fideicomisos. Y así fue como el fideicomiso fue perdiendo la elasticidad que lo caracterizó, del legado o de la herencia.

Aunque siguió conservando algunas ventajas, tales como: que algunas personas que no tenían la *testamenti factio passiva* podían recibir fideicomisos, aún en tiempos del bajo imperio, da un ejemplo de esto el doctor Margadant S., en la cita número 128 "citemos como ejemplo a los latinos junianos, los cuales, hasta la abolición por Justiniano de esta categoría de medio-ciudadano, no podían recibir herencias y legados, pero sí figurar como fideicomisarios". Otra ventaja que siguió conservando el fideicomiso es seguir designando por anticipado al "fideicomisario del fideicomisario". La sustitución fideicomisaria se permitía por una generación en la época clásica y por cuatro generaciones en tiempos de Justiniano. En la edad media, se admitía esta vinculación fideicomisaria sin limitación de generaciones, - -

siendo su manifestación más conocida el famoso mayorazgo, utilizado para evitar que importantes bienes salieran de una familia determinada.

Así podemos afirmar que el fideicomiso mexicano no tiene similitud con el antiguo fideicomiso romano, ya que éste fué utilizado, en cierta forma, en sus orígenes, para burlar la ley y evitar problemas de transmisión hereditarias; por lo que el fideicomiso mexicano no tiene sus orígenes en el derecho romano, sino más bien por una transformación del "trust" anglosajón, introducido en México a través de Panamá, en 1924. (42)

3.2. Inglaterra

El fideicomiso como se conoce actualmente en México, tiene sus antecedentes en el derecho inglés, con las figuras conocidas como "uses" y posteriormente el "trust", fueron instituciones nacidas del derecho de equidad e íntimamente relacionadas con los Tribunales de equidad en Inglaterra.

Se comenta en el libro Las instituciones fiduciarias y el fideicomiso en México, "que es un tanto obscuro el origen primitivo del "use" , pero puede afirmarse que en cierta forma fué un instrumento ideado por el pueblo, primero para defenderse de las pesadas e injustas cargas que imponían el sistema feudal y los señores feudales sobre sus vasallos, y en segundo lugar, para burlar el régimen imperante en esa época". (43)

(42) Cfr. MARGADANT S., Guillermo F., op. cit., pp. 501 a 504

(43) ACOSTA Romero, Miguel. (coord.), op. cit., p. 9

"El "use" fué una defensa del pueblo contra los señores feudales no utilizado sólo para asuntos de sucesiones testamentarias, sino un instrumento muy flexible que servía para muchas finalidades; - entre otras puede citarse la opinión de Maitland acerca de que - en los siglos XII y XIII se utilizaba para emancipar a esclavos y así menciona que llegaron a existir ventas formales hechas por un lord a una tercera persona mediante el "use" o el "trust" , para emancipar al siervo o esclavo.

El que recibía la propiedad se llamaba "feoffee to -- uses" y al beneficiario se le llamaba "cestui que use". Los -- "uses" se creaban por convenio verbal; el "feoffee" aceptaba conservar los bienes en custodia y permitía al "cestui" que use tomar las utilidades; se obligaba además a transferir la propiedad o el título de ella, tal como se le instituyera.

Con lo anterior muchos propietarios de tierras evitaban que con el régimen feudal existente, consistente en donar parte de sus tierras al señor feudal o participarle de los frutos de las mismas u obtener hombres armados para la guerra, etcétera, tuvieran cargas excesivas.

Algunas personas deshonestas también utilizaban el "use" para no pagar sus deudas, por lo que Bogert cita un proverbio inglés de que los padres del "trust" fueron el fraude y el temor, y su nodriza fue el sistema de tribunales de conciencia.

Las organizaciones religiosas al no poder poseer tierras, ya que estaba prohibido por el "statute of mortmains" (estatuto de manos muertas", y al existir personas caritativas que -

desearon donar sus tierras a la iglesia, podían por medio del "uses" obtener los beneficios de esas tierras más no la propiedad; Bogert indica que en opinión de algunos profesores los grupos religiosos fueron los primeros en utilizar el "use" extensivamente y de manera tal que en la Inglaterra medieval, resultó muy popular como medio de defensa clasista; se afirma que en los tiempos de Enrique V (1413 a 1422), los "uses" fueron la regla, más que la excepción para poseer la tierra en la Gran Bretaña". (44)

"Scott divide, para efectos didácticos el estudio histórico del "use" y el "trust" en Inglaterra en cuatro periodos; el primero abarca la época medieval a partir del siglo XII hasta el siglo XIV; el segundo es el desarrollo progresivo del "use", abarca desde el siglo XIV hasta el siglo XV comprende la promulgación "statute of uses" (1536); el tercer periodo va de 1536 hasta aproximadamente 1650 y el cuarto desde este año hasta nuestros días propiamente". (45)

En el siglo XII la ley inglesa prohibía disposiciones testamentarias de tierra, por lo que en ocasiones, el señor intervino entre el vendedor y el comprador de tierras. El vendedor entregaba las tierras al señor para el uso (to the use) del comprador.

Lo anterior se realizaba mediante la entrega de una vara que, como ceremonia formal confería al señor posesión simbó

(44) Cfr. ACOSTA Romero, Miguel. op. cit., pp. 9 y 10

(45) Idem. p. 11

lítica de las tierras y se llegó a discutir si, en caso de que el propio señor (lord) no hiciera esa entrega simbólica, pudiese quedarse con las tierras.

Fué en esa época cuando comenzaron a utilizarse los "uses", se observaba que un hombre, hacia entrega de sus tierras a otro para su uso (to the use) de un tercero, por ejemplo si ese hombre iba a una cruzada y deseaba seguir conservando sus tierras para el uso de sus hijos y esposa. También funcionaba para el uso de congregaciones religiosas.

Maitland dice, que el use no devino lo suficientemente común para encontrar una ubicación bien determinada en el sistema-jurídico de la época y durante algún tiempo vivió una precaria existencia, hasta que obtuvo el reconocimiento de la jurisdicción-de equidad de los cancilleres.

A principios del siglo XVI, "uses" y "trusts" trajeron aparejados serios inconvenientes y fraudes, e incluso el disgusto de la corona. En opinión de Scott se presentaron reparos y objeciones contra los uses porque eran medios para defraudar a acreedores o herederos, a compradores y desde luego a señores feudales que veían de este modo perder sus derechos; pero especialmente la corona que también perdía derechos en su calidad de lord.

Enrique VIII en 1535 insistió en la necesidad de hacer algo sobre el particular y consiguió que el parlamento promulgara el "statute of uses" en cuyo preámbulo se expresa una lista de las maldades que existían provocadas por los "uses".

Se dice que Enrique VIII, en su enfrentamiento con la iglesia, quiso destruir el poder de las órdenes religiosas confis-

cándeles sus propiedades y el procedimiento que utilizó para ello fué la abolición de los "uses" al amparo de los cuales las congregaciones religiosas poseían tierras.

La finalidad del "statute" fué precisamente abolir - los "uses y eliminar la existencia de los "feofees of uses", así como dar al "cestui que uses" la propiedad legal.

A partir del "statute of uses", correspondió a los - jueces del derecho común (common law) la tarea de aplicar e interpretar dicho cuerpo legal; en esa tarea no llevarían a cabo una - estricta interpretación de la letra de dicho "statute of uses"; - fue así como comenzaron las interpretaciones que permitían la con- tinuación de algunos de esos "uses", como los de personalidad; - tampoco debían aplicarse a los "active uses" y en los deberes de administración se establecía que el título legal se transfiriera al "feoffe" con el deber de cubrir los frutos y entregarlos a - - otro.

Con la transformación de esta institución, se creyó - más conveniente que los uses tomaran el nombre de "trust" por con- siderar que esta palabra era más adecuada para designar la insti- tución transformada de acuerdo con la jurisprudencia que se deri- vaba de la aplicación del "statute of uses".

El nombre "trust" fue aplicado después del "statute"- a todos aquellos intereses de equidad tenidos por tales y usados- como sinónimo del "use" en las sentencias, y fueron reconocidos - obligadamente como "trusts", base del moderno sistema del derecho de los "trusts".

Así evolucionó a partir de los siglos XVII, XVIII y XIX en el sistema inglés y se ha notado desde 1800 una gran expansión y desarrollo de esta institución y las necesidades económicas.

En Inglaterra gran parte del derecho de los "trusts" ha sido codificado a partir de 1850 para estar de acuerdo con las cambiantes condiciones de la sociedad, de los negocios y de la ley de propiedad. Por lo que se expidió la ley de fiducia---rios (the trustee ac the public trustee act). (46)

3.3. Estados Unidos de América.

"Los Estados Unidos heredaron de la antigua Inglaterra su sistema jurídico y con él, el trust, pero su desenvolvimiento y funciones son notablemente distintos aunque, en su estructura, el "trust" inglés y el "trust" norteamericano se asemejan. Este no sufre el largo proceso histórico de gestación y de puración puesto que el negocio inglés es adoptado ya en un considerable grado de evolución y en consecuencia, juega más libremente lastre histórico.

La vida del "trust" estadounidense está íntimamente vinculada con el crecimiento industrial y financiero del país; las grandes empresas aseguradoras lo acogen, después las instituciones bancarias y, en general, ha sido un útil instrumento jurídico para las grandes operaciones financieras, especialmente para las de sentido monopolístico.

(46) Cfr. ACOSTA Romero, Miguel. op. cit., pp. 18 a 21.

La industria estadounidense, desarrollada sobre las bases de unidades de proporciones extraordinarias, ha ocurrido con frecuencia a la técnica del "trust" para formar grandes empresas monopolísticas, ya sea para buscar una fusión de empresas industriales, ya para aminorar la competencia; para distribuir los mercados entre los diferentes productores para integrar monopolios verticales o para sostener precios remuneradores de la producción.

En el año de 1818, la Massachusetts Hospital Life Insurance, Co., estableció el primer fideicomiso o mejor dicho el primer departamento fiduciario; cuatro años más tarde lo hizo también la Farmer's First Insurance and Loan Co., pero el incremento de las compañías fiduciarias o de los departamentos fiduciarios de las instituciones bancarias empieza realmente después de la guerra de secesión y alcanza proporciones de primera magnitud en la práctica bancaria y financiera del presente siglo.

Por su extraordinaria importancia en la vida jurídica y económica estadounidense conviene hacer una breve referencia a cuatro formas de fideicomisos utilizadas para establecer un manejo de bienes de significación corporativa y en esa virtud, desempeña funciones análogas a las de las sociedades mercantiles entre nosotros.

En el trust de inversión (investment trust), varias personas aportan bienes para constituir un fondo común cuyo manejo se confía a un trust company. En el trust de voto voting trust, un grupo de accionistas o participantes en una empresa encomiendan a una compañía fiduciaria representarlos en común. De

esta manera consolidan una mayoría de votos que imprime su voluntad a la marcha de la empresa en forma más o menos permanente. Por este medio la "trust company" llega a controlar numerosas empresas y se constituye en una institución dirigente de la economía privada.

El "trust" creado con francos fines de monopolio -- (holding trust), se constituye cuando una compañía fiduciaria recibe aportaciones de personas individuales o colectivas dedicadas a actividades similares y manejando empresas distintas, para la realización de un fin económico común.

Por último, el "trust" creado con fines de garantía, - al cual recurrió el sistema ferroviario para superar el estado de decadencia financiera en la que cayó a fines del siglo pasado. Se emite un empréstito poniéndose a la venta bonos o certificados que están garantizados por los bienes de la empresa emisora que ésta entrega a una compañía fiduciaria para que con su producto se paguen los intereses y se redima paulatinamente la emisión.

En conclusión se puede decir que el "trust estadounidense en su forma típica, es un negocio del derecho bancario, - por el cual una institución de crédito maneja bienes que no son suyos para el beneficio de otras personas. Se puede también considerar al "trust" en su forma estadounidense como el antecedente más cercano de nuestro fideicomiso". (47)

(47) Cfr. KRIEGER, Emilio. Manual del Fideicomiso Mexicano, edición del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, México, 1976, pp. 17 a 19.

"Sobre la legislación del "trust" en los Estados Unidos de Norteamérica, se origina fundamentalmente en el proyecto de David -- Dudley Field para un Código de Derecho Sustantivo para el Estado de Nueva York que, no obstante que fue rechazado por la legislatura de ese estado, acabó siendo adoptado con algunas modificaciones en los estados de California, Montana, North Dakota, Oklahoma y South Dakota.

En Louisiana se dió un breve estatuto en 1920, abrogado posteriormente, en 1938, por el Louisiana Trust Code de 1964.

En Texas también hay una ley sobre "trust", promulgada en 1943". (48).

(48) Cfr. ACOSTA Romero, Miguel. (coord.), op. cit., p. 24

C A P I T U L O 4

EL PROBLEMA LABORAL EN LOS FIDEICOMISOS

4.1. Sobre la personalidad jurídica del fideicomiso.

El fideicomiso es un contrato, por lo que carece de personalidad jurídica propia, quien goza de dicha personalidad jurídica son sus partes, es decir el fiduciario, el fideicomitente o el fideicomisario, (en caso de que éste exista). Para dejar claro lo antes expuesto, se analizará lo que es la personalidad jurídica, y los requisitos que esta requiere:

El maestro García Maynez, define al sujeto o a la persona como "todo ente capaz de tener facultades y deberes. Las personas jurídicas divídense en dos grupos: físicas y morales, - el primer término corresponde al sujeto jurídico individual, es decir al hombre en cuanto tiene derechos y obligaciones; se otorga el segundo a las asociaciones dotadas de personalidad (un-sindicato o una sociedad mercantil, por ejemplo)". (49)

Kelsen define el concepto de persona "como el de "portador" de derechos subjetivos y obligaciones jurídicas, donde portador puede ser no sólo el hombre, sino también esos otros entes. Si el hombre es el portador de los derechos y obligaciones que interesan, se habla de una persona física; si son esos - otros entes los portadores de los derechos y obligaciones jurídicas en cuestión, se habla de personas jurídicas". (50)

(49) GARCIA Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, 35a., ed., editorial porrúa, México, 1984, p. 271.

(50) KELSEN, Hans. Teoría pura del derecho, 3a., reimpresión, - traducción de la 2a., ed., en alemán por Roberto J. Vernego, editorial UNAM, México, 1983, p. 182

Ahora vamos a referirnos a la persona física y las características que esta debe tener:

Para el maestro Miguel Acosta Romero, "la persona física es el ente biológico humano con derechos y obligaciones, su capacidad de goce se le atribuye desde que es concebido y la de ejercicio con la mayoría de edad y termina, la de ejercicio, - por la interdicción y ambas por la muerte; las características o atributos de las personas físicas son tener un nombre, domicilio estado civil, patrimonio, capacidad y nacionalidad". (51)

El código civil del Distrito Federal, en su artículo- 22 dice que, "La personalidad jurídica de las personas físicas - se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero - desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos - declarados por este código".

Podemos comentar que el ser humano, por el simple hecho de serlo, posee personalidad jurídica.

La personalidad de las personas físicas se extingue - con la muerte, pero no así sus derechos y obligaciones, ya que - éstos serán cumplidos y exigidos por la sucesión.

Es menester comentar nuevamente que los atributos de las personas físicas son: el nombre, domicilio, patrimonio, nacionalidad, estado civil y político y la capacidad. Por lo que -

(51) Vid. Supra, Teoría General del Derecho Administrativo, 2a. ed., editorial UNAM, México, 1974, p. 32

es evidente que el fideicomiso de ninguna manera puede tener semejanza a la persona física; por lo que a continuación analizaremos el estudio de la persona jurídica colectiva, y ver si sus características se dan en el fideicomiso.

Kelsen define a la persona jurídica colectiva "como una asociación de hombres a la cual el orden jurídico impone obligaciones y otorga derechos, que no pueden ser considerados obligaciones o derechos de los hombres que constituyen la asociación". (52)

La definición que da el maestro Miguel Acosta Romero, es semejante, dice que "La personalidad jurídica colectiva significa por una serie de circunstancias entre las cuales la principal es estar constituida por un grupo de personas que tienen fines comunes y permanentes, no confundiendo la personalidad jurídica de sus integrantes con la de la personalidad jurídica colectiva". (53)

La personalidad jurídica colectiva tiene entidad propia distinta de la de sus componentes y una voluntad colectiva, que se expresa a través de sus órganos de representación y administración.

La persona jurídica colectiva, también goza de características, que son las siguientes:

(52) HANS, Kelsen. op. cit., p. 183

(53) Vid. Supra, Teoría General del Derecho Administrativo, op. cit., p. 32

- Personalidad jurídica distinta de la de sus integrantes.
- Nombre o denominación.
- Domicilio.
- Patrimonio.
- Nacionalidad.
- Capacidad.
- Objeto.
- Finalidad.
- Organos de dirección y representación.

Considerando lo anterior, confirmaremos que el fideicomiso carece de personalidad jurídica propia, con los siguientes argumentos:

1.- Respecto a la personalidad jurídica, en ningún ordenamiento normativo vigente que regula el fideicomiso en nuestro país, tanto público como privado, se le atribuye a esta figura personalidad jurídica propia y diferente de las partes contratantes.- La legislación, la jurisprudencia y la doctrina consideran que el fideicomiso es un contrato.

"Todos los fideicomisos del gobierno federal son establecidos mediante contrato. Citamos a continuación algunos ejemplos de contratos de fideicomisos celebrados por el gobierno federal que confirman lo expuesto: La ley del 31 de diciembre de 1954 que ordenó la creación del fondo para la agricultura, ganadería y avicultura, por si misma no constituyó el fideicomiso sino que fue complementada con el contrato de fideicomiso celebrado el 24 de junio de 1955, en el que el fideicomitente es el gobierno federal y la institución fiduciaria el Banco de México, S.A., y como este ejemplo, pueden citarse todos los fondos de fomento.

En igual sentido, puede consultarse el acuerdo de la - Secretaría de Programación y Presupuesto (D.O. del 30 de marzo - de 1981) que autoriza la constitución de un fideicomiso que se - denominará "Fondo Nacional para el Servicio Social de Estudiantes de Instituciones de Educación Superior" (art. 1), y que también - se le denomina contrato constitutivo". (54)

Los ejemplos citados, confirman que el gobierno fede-- ral en todos los fideicomisos que constituye, utiliza la expre--- sión contrato y efectivamente celebra un contrato de dicha natura leza.

2.- Nombre o denominación, el fideicomiso en la prácti ca puede o no tenerlo, algunos bancos los enumeran por la enorme cantidad de fideicomisos que contrata, por lo que el nombre no - es un requisito indispensable en el fideicomiso, ni exigido por las leyes.

3.- Domicilio, los fideicomisos no gozan de un domici- lio, normalmente el que ostenta es el domicilio de la institución fiduciaria.

4.- Patrimonio, conforme a nuestro régimen legal la - institución fiduciaria es la titular del patrimonio fiduciario, - que cumple con obligaciones encomendadas en el acto constitutivo.

5.- Nacionalidad, debido a que los fideicomisos son - contratos que por disposiciones legales únicamente bancos autori-

(54) ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura Esther, - op. cit., p. 118

zados pueden ser titulares, quien tiene la nacionalidad es el banco, el fideicomiso únicamente puede decirse que se reglamenta, - por leyes mexicanas.

6.- Objeto, el fideicomiso si tiene un objeto que es el estipulado en el acto constitutivo.

7.- Organos de administración y representación, el fideicomiso no tiene órganos propios y exclusivos de representación ya que los derechos y las obligaciones se ejecutan a través de la fiduciaria.

Se concluye diciendo, que el fideicomiso carece de personalidad jurídica propia, ya que ningún ordenamiento normativo le atribuye dicha personalidad.

Por otra parte carece de los atributos de la personalidad jurídica colectiva, como son: Personalidad jurídica propia, domicilio, nacionalidad, nombre, capacidad y órganos de representación.

Enfocándonos a lo que es el tema de la tesis, se afirma que los fideicomisos no estan en condiciones de contratar a trabajadores para sus servicios, por carecer de personalidad jurídica propia; la Ley Federal del Trabajo al definir al patrón en su artículo 10 dice "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", el fideicomiso no goza de dichas características, únicamente es un contrato, por lo que los denominados trabajadores de los fideicomisos, que en la práctica existen y gozan de prestaciones inferiores deben ser trabajadores de las instituciones bancarias, por ser estas las -

que están disfrutando y obteniendo beneficios económicos de los servicios proporcionados por estos trabajadores.

4.2. Situación jurídica de los empleados contratados a la luz del fideicomiso.

Aún cuando la legislación laboral bancaria estará sufriendo cambios, ésto por la venta de los bancos a particulares, sobre todo para ubicar a los trabajadores en el apartado A o B - del artículo 123 Constitucional (D.O. 27 de junio de 1990), ya sea porque estos dependan de las entidades de la administración pública federal o de patronos particulares. La situación de los trabajadores de los fideicomisos, aún cuando existe la nueva Ley de Instituciones de Crédito (D.O. 18 de julio de 1990), siguiendo la misma, el artículo 82 de la misma fué transcrito de la ley anterior, que a la letra dice: "El personal que las instituciones de crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de fideicomisos, no formará parte del personal de la institución, sino que, según los casos se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo cualesquier derechos que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución de crédito, la que, en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte afectará, en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso".

Si bien el camino de los trabajadores de banca y crédito a través de la historia, como lo comenta el Dr. Dávalos en el artículo publicado en el Diario Excelsior del día 5 de junio de 1990, ha sido "largo y lleno de obstáculos", sobre todo en su derecho sindical, ha sido frenado arbitrariamente.

La situación de los llamados trabajadores de los fideicomisos no ha sido mejor, ya que ha simple vista estos trabajadores deberían serlo directamente de las instituciones de crédito y gozar de las prestaciones que otorgan las mismas a sus trabajadores.

Lo anterior se afirma, por las siguientes razones: - - Primera, como se comento en un capítulo anterior, por carecer de personalidad jurídica el fideicomiso y ser únicamente un contrato, no puede tener a su cargo personal, quien contrata a estos trabajadores son funcionarios de cada banco, y las actividades que realizan estos trabajadores son para beneficio económico de la propia institución de crédito.

Segunda, como lo consagra el artículo 123 constitucional en su fracción VII. "Para trabajo igual debe corresponder salario igual". La situación de los llamados trabajadores de los fideicomiso en relación con los trabajadores de banca y crédito es desfavorable, los primeros tienen prestaciones inferiores, - - siendo que en las áreas fiduciarias conviven ambos trabajadores, realizando las mismas actividades, por lo que se está violando lo establecido en el artículo 123, arriba citado.

4.3. Breve reseña histórica de los trabajadores bancarios.

Si alguien ha tenido una historia especial en el derecho laboral, estos han sido los trabajadores bancarios.

De 1917 a 1931, no hubo una legislación específica - - aplicable a los trabajadores bancarios, las bases generales estaban en el artículo 123 Constitucional

Fué a partir del 15 de noviembre de 1937, cuando el Presidente Lázaro Cárdenas expidió el primer "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares" publicado en el D.O. el día 29 del mismo mes y año.

"En opinión de un sector de la doctrina, este reglamento tuvo como principal finalidad, el someter las relaciones laborales entre las mencionadas instituciones y sus trabajadores a un régimen estatuario, que traía como consecuencia, la imposibilidad de paralizar la actividad bancaria a través del procedimiento de la huelga que ya mencionamos, además de impedir la asociación de los trabajadores bancarios en sindicatos". (55)

Si bien es cierto lo antes expuesto, también es verdad que con este reglamento los trabajadores bancarios alcanzaron prestaciones superiores, en relación con los demás trabajadores, por lo que este reglamento también fué de excepción y privilegio en beneficio de los trabajadores bancarios y demás instituciones de crédito.

La licenciada Arely Gómez González, en su libro titulado El régimen laboral de los trabajadores bancarios, menciona las principales disposiciones del reglamento expedido por el Presidente General Lázaro Cárdenas, que fueron:

- a) Se sujeta al reglamento a los empleados de las instituciones de crédito y auxiliares (art. 10.);
- b) Las instituciones escogerán y controlarán libre-

(55) ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos. Laura Esther, op. cit., p. 11

mente a su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados. (art. 4o.);

c) Las instituciones deberán formar y hacer del conocimiento de su personal un escalafón que este clasificado por categorías y antigüedad. (art. 6o.);

d) 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. (art. 7o.);

e) Se define el salario mínimo, la jornada de trabajo, las vacaciones, servicio médico, maternidad y pensión vitalicia de retiro. (arts., 9o., 9o., 12, 14, 15 y 17);

f) Se reglamenta la participación de utilidades con un mes de salario mínimo y se define como gratificación. (art. 16);

g) En caso de despido, las instituciones estarán obligadas a pagar al empleado separado tres meses de sueldo y 20 días por cada año de servicios. (art. 20);

h) Define a la autoridad competente en los conflictos entre las instituciones y sus empleados y señala como tal a la Secretaría de Hacienda, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y establece, que en caso de inconformidad podrán llevar la cuestión a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para ventilarse en forma ordinaria. (art. 21).

El reglamento suscrito por el Presidente Cárdenas fué refrendado por el Secretario de Estado y del Despacho de Hacienda

y Crédito Público, Eduardo Suárez y por el Jefe del Departamento del Trabajo, Antonio Villalobos. (56)

El artículo 4o. de dicho reglamento señala que se deberá celebrar contrato individual con cada uno de los empleados. Lo que trae como consecuencia la no formación de contratos colectivos, esto da la idea, que lo que se pretendía era que los trabajadores estuvieran contentos con prestaciones superiores a la norma sustantiva general y por otra parte no hubiese problemas - por la prohibición de no poder formar coaliciones, para defender sus derechos como trabajadores.

Posteriormente, el Presidente Adolfo Ruiz Cortinez - abrogó el reglamento Cardenista y expidió uno nuevo que entró en vigor el 30 de diciembre de 1953.

Comenta la licenciada Gómez González, "que el reglamento es básicamente el mismo, aún cuando tiene una mejor estructura jurídica y corresponde a una más avanzada técnica legislativa.

Las prestaciones materiales, de índole económica, cultural y social se incrementan en cuantía y en su número". (57)

El artículo 19 que no existía en el reglamento anterior disponía que "las labores nunca podrán suspenderse en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualesquiera otra suspensión de labores ,

(56) Vid. Supra, editorial porrúa, México, 1977, pp. 106 y 107

(57) Idem. p. 107

causará la terminación de los contratos de trabajo, de quienes la realicen".

El citado artículo no es más que una arbitrariedad, ya que la voluntad y el derecho de los trabajadores a manifestarse - contra inconformidades, no es válido. Además que dichos reglamentos son anticonstitucionales, en lo que perjudique a los trabajadores, si bien la Constitución contempla derechos mínimos y en ese caso, los beneficios que se alcancen con los reglamentos son válidos, lo que perjudique o afecte derechos mínimos es violable.

Diecisiete años después al formularse el nuevo proyecto de la Ley Federal del Trabajo, cuya iniciativa presentó al Congreso de la Unión el Presidente Díaz Ordaz, se pensó que los problemas de los trabajadores bancarios estarían resueltos, pues el reglamento sería abrogado por lo expuesto en los siguientes artículos:

10. "La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución". En el artículo 2o. se dispuso que existe relación de trabajo cuando la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario... "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo - primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". En el artículo 8o. se dispone que "Trabajador es la persona física - que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

El razonamiento que hace la licenciada Gómez González, es el siguiente: "El reglamento de 1952, en el artículo 2o. señala que tienen calidad de empleados quienes tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, con lo que se reconoce la existencia de una relación de trabajo y en abundamiento, de un contrato de trabajo, supuesto al que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y que demuestra que los empleados ban-

carlos son trabajadores y se encuentran dentro de los límites de aplicación de la Ley de 1970. Esa situación se debe contemplar con el texto del art. 1o. de la propia ley, en el que no se establecen excepciones o prerrogativas, por lo que se tiene que concluir que el reglamento de 1953, independientemente de su constitucionalidad, quedó abrogado por oponerse a la norma superior que es la ley Federal del Trabajo de 1970, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución apartado A; la que no permite por disposición del artículo 5o., que haya renuncia de derechos, al declarar que sus disposiciones son de orden público". (58)

En el artículo 3o. transitorio se establece que los contratos de trabajo individuales que superen los beneficios de la ley seguirán surtiendo efectos, disposición que protege los privilegios económicos, sociales y culturales de los trabajadores bancarios, pero no en función del reglamento que fué abrogado junto con la ley de 1931, sino por razón de los contratos individuales de trabajo que menciona el artículo 2o. del propio reglamento.

Cuando se pensó que la situación de los trabajadores bancarios, había entrado en una fase estable y satisfactoria, para los trabajadores, ya que por una parte tendrían los beneficios señalados en el reglamento y por otra el derecho a formar sindicatos surgió lo inesperado porque el Presidente Luis Echeverría Alvarez expidió el 13 de julio de 1972, el decreto que reforma y adiciona el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, de 1953.

Del reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, emitido por el Presidente Luis Echeverría Álvarez, la licenciada Gómez González destaca lo siguiente:

"Las fuentes formales entre otras, es la Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la reglamentaria del artículo 123, - apartado A, de la Constitución.

El artículo 3o. del reglamento, reconoce que son aplicables los principios establecidos en la Ley Federal del Trabajo en el caso de prestaciones que sean acordes con el cargo de los trabajadores eventuales o temporales.

El artículo 12 del reglamento, reconoce que es aplicable a los trabajadores bancarios la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a participación de utilidades y establece como prestación independiente de ésta el pago anual de un mes de sueldo como mínimo.

En el artículo 15 del Reglamento se reconoce que es aplicable a los trabajadores bancarios la Ley Federal del Trabajo artículo 71, en lo relativo al pago de la prima adicional por trabajo dominical.

En el artículo 20 del reglamento se reconoce que son aplicables los principios de la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere a los titulares del pago en caso de muerte por riesgo profesional.

En el artículo 44 del reglamento se reconoce que es aplicable a los trabajadores bancarios la Ley Federal del Trabajo artículo 162 y 5o. transitorio, en lo relativo a la prima de antigüedad.

En este reglamento de los trabajadores bancarios se reconoce la aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores de esas instituciones en algunos aspectos y consecuentemente se acepta a esa ley como una de sus fuentes formales. (59)

Este reglamento fue muy similar a los anteriores, al contemplar una serie de prestaciones de carácter social, económico y cultural; "como el establecimiento de los tabuladores de sueldos aprobados por la Comisión Nacional Bancaria, el otorgamiento del servicio médico en forma directa por parte de las instituciones, - los préstamos a corto plazo y mediano plazo con intereses bajos y para adquisición de vivienda, una pensión jubilatoria adicional a la que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social y prestaciones de carácter cultural y deportivo". (60)

Todas estas prestaciones han beneficiado aplaudidamente a los trabajadores bancarios, y que si no ha sido por estas, los trabajadores bancarios hubiesen originado bastante guerra por el freno impuesto para formar sindicatos y en consecuencia, en caso necesario llegar al procedimiento de huelga, por medio de la normatividad establecida.

Acerca de la constitucionalidad o inconstitucionalidad del reglamento de los trabajadores bancarios, puede decirse que si la constitución, dentro de la pirámide de normas jurídicas se encuentra en la cúspide y dentro de ellas se encuentra establecido el artículo 123, apartado A, y la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria de dicho artículo constitucional, entonces los decretos, reglamentos, circulares y demás no tienen el rango en el que se encuentra la Constitución, sobre todo si en particular el reglamento se contrapone a lo establecido en la ley reglamentaria citada; por

(59) GOMEZ González, Arely, op. cit., pp. 116 y 117.

(60) ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura E. op. cit, pp. 14 y 15

lo que se concluye diciendo que estos reglamentos son inconstitucionales.

Posteriormente, el 10. de septiembre de 1982, surge la expropiación de los bancos a favor de la Nación, a excepción de la sucursal en México del City Bank y el Banco Obrero, S.A. ; los bancos expropiados a partir de esa fecha tendrían el carácter de Sociedades Nacionales de Crédito.

"El 17 de noviembre de 1982, se adiciona la fracción XIII bis al apartado B del artículo 123 constitucional, en la que se establece que los trabajadores de las instituciones a través de las cuales el estado presta el servicio público de banca y crédito, quedan sujetos al régimen de dicho apartado, dando con ello comienzo a un nuevo régimen jurídico bancario diferente al antes comentado". (61)

Este régimen laboral toma mejor forma a partir del 10. de enero de 1984, fecha en que entra en vigor la ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 Constitucional.

La ley reglamentaria, conserva las prestaciones que han venido derogando los trabajadores bancarios, así como hace compatible su estatuto de trabajo con el establecido para los trabajadores al servicio del estado.

Se precisa que los trabajadores estarán sujetos al -

(61) Cfr. ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura E. - op. cit. p. 18

"régimen de seguridad social previsto en las leyes tanto del Seguro Social como del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y que continuarán disfrutando de los beneficios que otorgan los mencionados organismos, no obstante que sus relaciones con las instituciones de crédito se regulen por el mismo régimen constitucional que es aplicable a los trabajadores del estado". (62)

La situación adquirió 2 vertientes, por una parte estaban los trabajadores que pasaron a ser servidores públicos y por lo tanto estaban regidos por el apartado B y por la otra los trabajadores de las instituciones que no fueron nacionalizadas y que seguirían perteneciendo al apartado A de la Constitución, y que seguirían rigiéndose por el reglamento citado, los cuales fueron los que laboraban en el City Bank y el Banco Obrero, así como los trabajadores de Almacenes Generales de Depósito, arrendadoras financieras y uniones de crédito, así como las instituciones de seguros y fianzas. A todos estos trabajadores les seguirían rigiendo el reglamento de trabajo de las instituciones de crédito y el convenio de subrogación con el IMSS.

El 27 de junio de 1990, el Presidente de la República - el Lic. Carlos Salinas de Gortari, emite un decreto en el Diario Oficial, que deroga el párrafo quinto del artículo 28, modifica y adiciona el inciso a) de la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 y reforma la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

(62) Cfr ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura E. - op. cit. p. 19

El párrafo quinto del artículo 28, que fué derogado decía: "Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este artículo la prestación del servicio público de banca y crédito. Este servicio será prestado exclusivamente por el estado a través de instituciones, en los términos que establezca la correspondiente ley reglamentaria, la que también determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquellas en apoyo de las políticas de desarrollo nacional. El servicio público de Banca y Crédito no será objeto de concesión a particulares".

Lo único que puede comentarse, de lo anterior es que el servicio público de Banca y Crédito, sí será objeto de concesión a particulares. Por lo que el gobierno federal tomó la decisión de vender a particulares las instituciones de crédito, lo que trae aparejado cambios en el derecho laboral bancario.

El artículo 123 constitucional, apartado A, fracción - XXXI, decía:

a) Ramas Industriales. Se modifico para quedar de la siguiente manera: a) Ramas industriales y servicios. Y se adiciona el número 22 que dice: Servicios de Banca y Crédito.

El apartado B, del mismo artículo, fracción XIII bis , decía: "Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado". La reforma fué la siguiente: "Las entidades de la Administración Pública Federal - que forman parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado".

Estas modificaciones constitucionales, dan la pauta, a que algunos trabajadores pertenecerán al apartado A y otros al apartado B, habrá que observar el desarrollo práctico de la situación de los trabajadores bancarios, para poder comentar cuál será la situación real de estos trabajadores.

El artículo segundo transitorio del nuevo decreto dice: "En tanto se expiden las nuevas normas aplicables, las instituciones de banca y crédito y las sucursales en México de bancos extranjeros que cuenten con concesión del gobierno federal continuarán rigiéndose por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes".

Con el decreto publicado el día 27 de junio de 1990, se pensaba que por fin se tendría derecho a la huelga, consagrada en la Ley Federal del Trabajo, por lo menos a los trabajadores que registrarán sus relaciones laborales con el apartado A, pero el 18 de julio de 1990, salió publicado en el D.O. la Ley de Instituciones de Crédito, que en su artículo 121 señala una limitación al derecho de huelga, que dice: "con el fin de que no se afecten los intereses del público en cuanto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles a las instituciones, en los casos de emplazamientos a huelga antes de la suspensión de las labores y en términos de la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en ejercicio de sus facultades, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria, cuidará que para el fin mencionado durante la huelga permanezca abierto el número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores que atendiendo a sus funciones sean estrictamente necesarios".

Nuevamente el derecho a la huelga para estos trabajadores, se encuentra restringido, por el precepto señalado.

Comenta el maestro José Dávalos, en su artículo publicado en el Diario Excélsior, titulado "En la Banca, un derecho Menor. La Huelga", lo siguiente: "De muchas batallas han salido - - bien librados los trabajadores bancarios; saldrán adelante en la lucha por la reivindicación de sus derechos colectivos. Solo - - quien ha caminado durante la noche de los quebrantos y los desengaños, pueden aspirar a descubrir y gozar la luz del nuevo amanecer". (63)

De tal manera, que solo nos queda comentar, que la enseñanza de la historia es la que provoca grandes cambios, esperamos que esta sirva a los trabajadores bancarios.

(63) DAVALOS, José, Diario Excélsior, México, D.F., Lunes 15 de octubre de 1990, p. 5-A

- 4.4. Efectos prácticos de las relaciones laborales de los trabajadores de los fideicomisos y diferencias que existen con los trabajadores contratados directamente por Banca.

Debe quedar claro que el estudio de esta tesis, no tiene como fin resaltar de mala manera las ventajas de los trabajadores-bancarios, sobre los llamados trabajadores de los fideicomisos, ya que como se trató en el capítulo 4.3. denominado la reseña de los trabajadores bancarios, es aplaudible que estos trabajadores a través de la historia hayan alcanzado condiciones de trabajo muy superiores a las de los demás; el fin de esta tesis, es demostrar la falta de personalidad jurídica de los fideicomisos y por lo tanto su imposibilidad de contratar trabajadores, por lo que los llamados trabajadores de los fideicomisos, deben laborar directamente para el Banco y percibir salarios y prestaciones iguales a las de los trabajadores bancarios. Por lo que se hizo necesario apuntar las condiciones de trabajo de ambos trabajadores, para que quede clara la desigualdad de las relaciones de trabajo violatoria del artículo 123 constitucional, apartado A, fracción VII.

4.4.1. S a l a r i o s .

El motivo de que el ser humano preste su fuerza de trabajo para producir bienes o prestar servicios, es con el fin de obtener una remuneración, que le sirva para adquirir bienes de consumo para vivir decorosamente. Esa remuneración se integra por el salario convenido y por las prestaciones otorgadas al trabajador.

La ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en su artículo 10 que el salario mínimo en las Instituciones de Banca y Crédito, Banco de México y Patronato-

Nacional, será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un cincuenta por ciento, mismo que se considerará salario mínimo bancario; el artículo 11 dice: "Los salarios del personal bancario se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las - instituciones de acuerdo con sus necesidades particulares. Dichos - tabuladores serán sometidos a la aprobación de las dependencias - competentes, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Se - guros, las que para tales efectos tomarán en cuenta las condicio - nes generales de la localidad en que se preste el servicio y los - demás elementos que puedan allegarse, a efecto de que a cada pues - to se le clasifique dentro del tabulador que le corresponda de - acuerdo con la calidad, cantidad y responsabilidad del trabajo, - dentro de cada institución.

Como ya se había comentado anteriormente, los trabajado - res bancarios perciben salarios más remunerativos, que otros traba - jadores, ya que su salario mínimo aumenta un cincuenta por ciento - más del mínimo general vigente en cada localidad, considerando que pocos trabajadores se encuentran en este tabulador, aparte hay - que agregarle a su salario la prima de antigüedad y las diversas - prestaciones como son: las vacaciones que son superiores a las que señala la Ley Federal del Trabajo, préstamos a corto plazo para la atención de necesidades extraordinarias, préstamos a mediano plazo para la adquisición de consumo duradero, préstamos para la adqui - sición de automóvil, así como préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para ayudar a resolver su problema de casa habitación - con independencia de lo establecido por la Ley del Instituto del - Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Refiriendonos a los llamados trabajadores de los fidei - comisos su salario es inferior, comparado con el que perciben los -

trabajadores contratados directamente por banca, si bien el salario que perciben en moneda fraccionaria es semejante al que perciben los trabajadores contratados por banca, ya que los tabuladores que maneja la dirección de recursos humanos del banco, son proporcionados al área fiduciaria para que sea aplicable a los trabajadores de los fideicomisos; pero refiriéndonos a las diversas prestaciones de las que goza el personal del banco, no hay comparación, su salario se eleva en una proporción muy superior, el hecho de gozar de préstamos hipotecarios una vez cumplido el requisito de haber laborado 5 años, no hay punto de discusión; un trabajador de los fideicomisos, con sus ahorros de su salario percibido, no podría adquirir una vivienda en muchos años de trabajo y menos en esta época en que el salario de la mayoría de los trabajadores tiene el fin de cubrir necesidades esenciales o primarias.

4.4.1.1. Compensación por antigüedad.

El artículo 12 de la Ley Reglamentaria citada señala - "las instituciones tendrán un sistema de retribución adicional a los salarios que se fijen en los tabuladores respectivos, por la antigüedad de sus trabajadores.

Tendrán derecho al pago de la compensación de antigüedad, los trabajadores que hayan cumplido cinco años al servicio de la institución a la que pertenezca y de acuerdo a las siguientes reglas:

I. Para efectos del cómputo de la antigüedad de los trabajadores se tomarán como base meses completos, independientemente del día en que hayan ingresado;

II. Por cada cinco años cumplidos tendrán derecho a un 25 porciento anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, el cual se irá incrementando en tal porcentaje cada cinco años, hasta los cuarenta; y

III. El pago se cubrirá proporcionalmente, en forma quincenal mediante el sistema de nómina utilizado y forma parte del salario del trabajador, debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le corresponden.

"La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, giró la circular 632 el 21 de diciembre de 1972, a todas las instituciones de crédito, organizaciones auxiliares e instituciones de seguros, en la cual se estableció la compensación de antigüedad a que aquél se refiere, en los siguientes términos:

La compensación por antigüedad se otorgará a partir de los cinco años cumplidos, y se determinará considerando un 2.0833% mensual sobre el salario mínimo bancario que rija en la localidad, para ser entregada con una adición al sueldo tabulado y con incremento cada cinco años por el citado porcentaje.

Dicha compensación se incorporará al sueldo del empleado y se otorgará con efectos a partir del día 15 de julio último y sobre la antigüedad acumulada a esa fecha por los empleados, debiendo computarse para fines de jubilación y otras prestaciones económicas, como aguinaldo anual, prima de vacaciones y prima de antigüedad.

El sistema aprobado rige para las instituciones que no tengan establecido sistema de compensación por antigüedad o que teniéndolo, su sistema sea inferior; debiendo las que lo tengan, -

respetar su propio sistema y estas últimas ajustarlo al que fija esta circular, en atención a que ésta representa el beneficio - mínimo en esta materia". (64)

Los llamados trabajadores de los fideicomisos, aún - cuando sus funciones son de las otorgadas a las instituciones - bancarias no gozan de esta compensación, que tiene como fin in - crementar el salario y hacerlo más atractivo, después de un lap - so de tiempo determinado; de tal manera, que nuevamente confirma - mos que su salario está en desventaja, con respecto al de los - trabajadores bancarios.

4.4.2. P r e s t a c i o n e s.

4.4.2.1. Vacaciones y Prima Vacacional.

El artículo 9o. de la Ley Reglamentaria de la frac - ción XIII bis del apartado B del artículo 123 Constitucional di - ce: "Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vaca - ciones de acuerdo con lo siguiente: durante los primeros diez - años de servicios, 20 días laborales, durante los siguientes cin - co años de servicio 25 días laborales y en los años posteriores - de servicios 30 días laborales con apego a las siguientes re - glas:

I. Los trabajadores harán uso de su periodo anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes de cada año de - servicios, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones pue -

(64) ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura E., - - op. cit., p. 246

dan compensarse con una remuneración.

II. El derecho de los trabajadores de las vacaciones - prescribe en un año; computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios.

III. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en un solo periodo, excepcionalmente podrán disfrutarlas en 2 periodos.

IV. Las instituciones fijarán las fechas en que sus - trabajadores disfrutarán las vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas. Para tal efecto elaborarán un programa - anual; y

V. La fecha de inicio del periodo de vacaciones para - cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por la institución y el trabajador.

Los trabajadores que salgan de vacaciones recibirán an tes del inicio de las mismas, el salario correspondiente al tiempo que duren éstas más una prima del 50% del salario correspon- - - diente al número de días laborales que comprenda el periodo de va caciones.

Si la relación laboral termina antes de que el trabaja - jador cumpla el año de servicios, tendrá derecho a una remunera- - ción proporcional al periodo trabajado, por concepto de vacacio- - nes no disfrutadas".

Respecto a la fracción III, cabe mencionar que excep- - cionalmente los trabajadores disfrutan sus vacaciones en un solo-

periodo, normalmente toman sus vacaciones en 2 periodos, ya que es más gratificante salir 2 veces al año de vacaciones y de esa manera se cumple mejor con el objetivo de las mismas, que es el descanso del trabajador.

Desde el reglamento de 1937, emitido por el Presidente Lázaro Cárdenas, las vacaciones de los trabajadores bancarios, se han reglamentado respecto al número de días a disfrutar aunque las condiciones han variado respecto a las necesidades propias de las épocas.

Los llamados trabajadores de los fideicomisos, gozando de esta prestación en los términos que los trabajadores bancarios; su prima vacacional también es de un cincuenta por ciento, respecto a esta prestación si fueron equiparados con los trabajadores bancarios, por lo que esto provoca desubicación en los trabajadores de los fideicomisos, en que en algunos aspectos si son tratados como trabajadores bancarios, pero al investigar sobre otras prestaciones económicas o culturales estas les son negadas, por ser de los llamados trabajadores de los fideicomisos.

4.4.2.2. P r é s t a m o s .

Del modelo de condiciones generales de trabajo aprobado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Programación y Presupuesto, para ser tomado como base por las Sociedades Nacionales de Crédito, se transcriben los siguientes artículos, relacionados con los préstamos otorgados a los trabajadores bancarios.

Art. 22 Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener, en caso de necesidad extraordinaria, préstamos a corto plazo ya sea directamente o a tra--

vés de organismos destinados a este fin, de acuerdo a las disposiciones siguientes:

I. Los préstamos a corto plazo que se otorguen podrán ser hasta por el equivalente de tres meses de salario del trabajador, mismos que no causarán intereses ni comisión alguna cuando se concedan directamente, ni la tasa podrá ser superior al 6% anual en los demás casos;

II. El plazo para el pago de los préstamos a corto plazo no excederá de doce meses y serán pagaderos mediante abonos mensuales o quincenales iguales. A efecto de garantizar el pago de préstamos a que se refiere este artículo, los trabajadores deberán suscribir un pagaré, en donde se consignen las condiciones de los mismos;

III. En las solicitudes de préstamos hasta por un mes de salario, el trabajador no estará obligado a demostrar la necesidad extraordinaria para lo cual solicita el mismo, sin embargo respecto de las solicitudes mayores a un mes de salario, y hasta por los tres meses, el trabajador deberá justificar a satisfacción de la institución la necesidad extraordinaria para la que requiere el crédito, mediante la exhibición de los documentos que acrediten fehacientemente la realización de los supuestos señalados a continuación:

1. Muerte del cónyuge, concubina, hijos, padres, abuelos o nietos del trabajador, así como los familiares en el mismo grado de la esposa o concubina que dependan económicamente de éste.

2. Pago de tratamientos o estudios médicos especializados en caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, cuando no se haga uso del servicio médico establecido por-

un mes de salario, el trabajador no estará obligado a demostrar la necesidad extraordinaria para lo cual solicita el mismo, sin embargo, respecto de las solicitudes mayores a un mes de salario, y hasta por los tres meses, el trabajador deberá justificar a satisfacción de la institución la necesidad extraordinaria para la que requiere el crédito, mediante la exhibición de los documentos que acrediten fehacientemente la realización de los supuestos señalados a continuación:

1. Muerte del cónyuge, concubina, hijos, padres, abuelos o nietos del trabajador, así como los familiares en el mismo grado de la esposa o concubina que dependan económicamente de éste.

2. Pago de tratamientos o estudios médicos especializados en caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, cuando no se haga uso del servicio médico establecido por así convenir a los intereses del trabajador.

3. Casos de accidente, en donde el trabajador deba responder económicamente ante autoridades o terceras personas.

4. Reparación de la casa-habitación del trabajador, que amerite atención inmediata o urgente, siempre y cuando la casa sea propiedad del trabajador, o de sus progenitores si habita en ella.

5. Cualquier otra causa que como criterio general de la institución se considere como extraordinaria.

IV. No serán autorizados préstamos o anticipos a cuenta de aguinaldos, primas de vacaciones, ni cualquier otro concepto diferente al salario del trabajador.

Art. 23.- Los trabajadores que cuenten con más de dos años de servicios y que no tengan adeudo alguno, con la Institución, o que teniéndolo vayan al corriente en el pago de sus obligaciones derivadas de otros créditos que les hayan sido otorgados, tendrán derecho a obtener préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio económico, de acuerdo con las reglas siguientes:

I. El monto máximo del préstamo será igual al importe de seis meses de salario, y cuando tal préstamo se destine a la compra de automóviles, se estará a lo previsto por el artículo 24 de las condiciones;

II. El plazo para el pago será de treinta y seis meses, pudiendo optar el trabajador por un plazo menor, a su conveniencia;

III. Causarán interés del 6% anual sobre saldos insolutos mensuales, sin gastos adicionales.

A fin de asegurar el pago de los préstamos a que se refiere este artículo, la institución y el trabajador celebrarán el contrato, debiendo quedar constituida la garantía correspondiente.

Art. 24.- Cuando los préstamos a los que se refiere el artículo anterior se otorgaren para la adquisición de automóviles, el límite máximo de crédito será igual al importe de ocho meses de salario.

Art. 25.- Para ayudar a resolver el problema de habitación, los trabajadores que cuenten con una antigüedad de cinco o más años de servicios ininterrumpidos en la institución,

tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, con independencia de lo establecido por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores. Estos préstamos deberán destinarse a los siguientes fines:

I. Construcción de la casa-habitación del trabajador, incluyendo, en su caso, la compra de terreno;

II. Adquisición de casa-habitación o departamento de condominio;

III. Ampliación, reparación o mejoras de la casa o departamento en condominio o propiedad del trabajador y habitada por él, y

IV. Liberación del gravamen que soporten tales inmuebles, o bien el mejoramiento de las condiciones financieras del crédito.

Art. 26.- Los préstamos a los que se refiere el artículo anterior se sujetarán a las condiciones siguientes:

I. Monto, plazo e intereses de los préstamos:

<u>Importe hasta</u>	<u>% de préstamo sobre importe del avalúo hasta</u>	<u>Plazo hasta</u>	<u>Interés anual sobre saldos insolutos mensuales.</u>
50 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona	100 %	20 años	6%
150 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona	90%	15 años	8%
300 veces el salario mínimo bancario mensual de la zona	80%	15 años	10%

II. El pago del crédito se hará mediante cuotas mensuales uniformes que comprendan capital e intereses, que no serán mayores de 25% del salario, mensual del trabajador;

III. Cuando el trabajador deje de habitar la casa o deje de prestar sus servicios a la institución por virtud de un cese-justificado o de renuncia, se podrán ajustar las tasas de interés a que se refiere la fracción I, al costo porcentual promedio de captación que fije el Banco de México mensualmente, si éste tiene más de 10 años de antigüedad en el servicio, y para el caso de que tenga menor antigüedad a la señalada, se aplicarán las prevalecientes en el mercado para las operaciones hipotecarias normales.

No procede el aumento de la tasa de interés de los créditos hipotecarios cuando el trabajador adquiera la condición de pensionado, en los términos de las condiciones;

IV. El inmueble deberá reunir las características exigidas por la institución para el otorgamiento de préstamos a los usuarios del servicio;

V. El trabajador deberá contar con recursos para pagar la diferencia entre el precio de compra del inmueble y la cantidad obtenida por medio del crédito hipotecario, los honorarios notariales para el otorgamiento de las escrituras, primas de seguros, avalúos y otros que se originen, en la inteligencia de que en ningún caso se cobrará al trabajador comisión por apertura de crédito o por otro concepto semejante.

VI. Los préstamos hipotecarios deberán estar garantizados con un seguro de vida del trabajador y seguro de incendio, explosión y terremoto; estos por el valor destructible del inmueble;

VII. El seguro de vida se establecerá por el monto del saldo insoluto anual. El beneficiario de dicho seguro será la institución a fin de que en caso de muerte del trabajador su importe se aplique al pago del saldo insoluto, y en su caso, se haga entrega del remanente al beneficiario en segundo término, o a falta de éste a los herederos del trabajador, que conforme a derecho corresponda.

Art. 27.- Los préstamos a que se refiere el artículo 26 podrán ser otorgados por la institución sin exceder su capacidad, con cargo a la reserva de pensiones del personal y a su capital y reservas, de acuerdo con las normas que fije la Secretaría. En todo caso, el monto global de los préstamos que por sus importes causen interés del 10%, no excederá del 20% del total de los recursos invertidos o destinados a los créditos de-

este tipo.

Art. 28.- La institución celebrará convenio con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a efecto de que sus trabajadores sindicalizados tengan - acceso a los sistemas de tiendas y centros comerciales que establece la ley del propio instituto, debiendo en todo caso realizar los tramites conducentes para tal efecto.

Art. 30.- La institución dará facilidades a sus trabajadores para adquirir a crédito, con el descuento que se logre obtener de las casas comerciales, artículos de vestir y calzado. Estas adquisiciones se limitarán a la capacidad económica del trabajador, y en ningún caso el saldo a su cargo, excederá del 15% de su salario durante un semestre, ni los descuentos que del mismo salario haga la institución para cubrirlo, de igual porcentaje.

Art. 32.- Los pagos mensuales que deba hacer el trabajador para cubrir los préstamos que le haya concedido la institución, no podrán ser superiores en conjunto al 30% del salario, ni al 40% cuando incluyan los préstamos a que se refiere el artículo 26 de las condiciones, o incluya pagos a terceros por créditos derivados de las prestaciones de carácter económico a que se refieren las condiciones.

Se puede observar inmediatamente que las prestaciones económicas que disfrutaban los trabajadores bancarios son muy superiores a las de los demás trabajadores, los llamados trabajadores del fideicomiso, en el caso del Banco Mexicano Somex, S.N.C., únicamente gozan de préstamo a corto plazo, equivalente a tres meses de salario, que les es descontado quincenalmente, en el transcurso de un año, con un interés de un diez por ciento anual; con la condición de que antes de un año, no se lo podrá otorgar otro préstamo, aunque el trabajador liquidara antes del vencimiento su préstamo.

tamo, porque hay que señalar que los trabajadores bancarios si pueden liquidar sus préstamos y solicitar nuevos.

En este punto de los préstamos económicos, es donde - el llamado trabajador de los fideicomisos siente con mayor rigor la desigualdad respecto a los trabajadores bancarios, ya que - mientras éstos adquieren automóvil, bienes de consumo duradero, casa-habitación, por medio de sus préstamos, los trabajadores de los fideicomisos tienen que hacer un esfuerzo mayor para adquirir bienes semejantes; que en realidad en la mayoría de los casos, es imposible tener.

4.4.2.3. Seguridad Social.

Los trabajadores bancarios gozan de la prestación de un servicio médico que es proporcionado por médicos, hospitales y paramédicos particulares, la calidad de esta prestación es excelente, la institución al seleccionar la red del servicio considera los mejores currículums.

En seguida se señalan los artículos relacionados con este servicio, tomados del Modelo de Condiciones de trabajo anteriormente citado:

Art. 34.- La institución está obligada a proporcionar a sus trabajadores en servicio y pensionados, en atención al convenio de subrogación vigente con el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como a los derechohabientes de unos y otros, las prestaciones siguientes:

I. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador:

a) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;

b) Si el accidente o la enfermedad incapacitan al trabajador para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, su salario íntegro hasta que se declare su incapacidad permanente parcial o total, o fallezca;

c) Rehabilitación. No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales, los que ocurran encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, a menos que obedeciera a prescripción médica y se hubiera comunicado el hecho a la institución o cuando se ocasione deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o por medio de otra persona, o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuera responsable el trabajador, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte.

La institución quedará en todo caso obligada a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado de los trabajadores a su domicilio o a un centro médico así como a proporcionarles las prestaciones que a continuación se señalan, ya que tales riesgos tendrán el carácter de enfermedades o accidentes no profesionales;

II. En caso de enfermedad no profesional o de accidente que no sea de trabajo:

a) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, - desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuen-

ta y dos semanas para la misma enfermedad. En estos servicios que dará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientos de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con obstrucciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, quedando otro tipo de trabajo de prótesis o tratamiento dental;

b) Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo, incapacitan al trabajador para laborar, éste recibirá durante su incapacidad su salario íntegro durante un plazo máximo de cincuenta y dos semanas, salvo que en este período se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial o acontezca el fallecimiento;

c) Concluido el período máximo de cincuenta y dos semanas previsto en los incisos anteriores, si el trabajador continúa enfermo la institución prolongará su tratamiento y el pago del salario íntegro, hasta por otras cincuenta y dos semanas, siempre que el diagnóstico médico que se rinda determine que el trabajador puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo, o que el abandono del tratamiento pueda agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez;

d) Internación en casas de reposo al trabajador convaleciente de una enfermedad por la cual se hubieren otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la institución sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo;

III. A sus trabajadoras que vayan a dar a luz:

a) Asistencia obstétrica;

b) Treinta días de descanso anteriores a la fecha espe

rada y sesenta días inmediatamente después. Los treinta días previos al alumbramiento y los sesenta días posteriores al mismo deben computarse como días naturales.

No procede acumular el descanso pos-natal, los días - que hubieren faltado del descanso pre-natal, en virtud de que am bos períodos de descanso están condicionados a la fecha del alum bramiento, la cual delimita el momento en que termina el período-pre-natal y se inicia el pos-natal.

c) Salario íntegro durante los dos períodos mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén recibiendo otro - ingreso por enfermedad, o ejecutando algún otro trabajo remunerado;

d) Un mes de salario íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento.

e) Al nacer el hijo, una canastilla cuyo valor será el equivalente al 10% del salario mínimo bancario mensual del Distri to Federal, siempre y cuando no resulte inferior al que tengan - las que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, caso en el cual el porcentaje mencionado se incrementará en la cuantía ne cesaria para igualarlos;

f) Ayuda en especie o en efectivo para lactancia duran - te seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento, la - que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada - de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en di nero, su importe total no excederá del 25% del salario mínimo ban cario mensual del Distrito Federal.

La esposa o concubina del trabajador, a que se refiere el inciso a) de la fracción siguiente, recibirá las prestaciones consignadas en los incisos a), e) y f) de esta fracción.

Los derechos a favor de la concubina de un trabajador están sujetos a que el concubinato tenga cinco años o a que haya hijos.

IV. A los beneficiarios que se indican, asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos de la fracción II, inciso a), de este artículo, farmacéutica y hospitalaria, por un plazo máximo obligatorio de cincuenta y dos semanas para la misma enfermedad:

a) La esposa del trabajador, o en su defecto a la concubina;

b) Los hijos del trabajador, solteros y que no trabajen, menores de veintiún años y hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padezcan;

c) El padre y la madre del trabajador;

d) Los jubilados, así como los pensionados por incapacidad permanente, total o parcial no menor del 50%, por invalidez, por cesantía en edad avanzada, o por vejez, y a los derechohabientes de los trabajadores pensionados que se mencionan en los tres incisos anteriores.

e) Los derechohabientes pensionados por el Instituto - Mexicano del Seguro Social en su carácter de beneficiarios de trabajadores que fallezcan en servicio o estando pensionados.

Las personas a que se refieren los incisos a), b) y c) deberán depender económicamente del trabajador y no tener por sí mismos derechos a similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere este artículo, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida serán establecidas por los médicos de la institución. En caso de inconformidad, el trabajador o beneficiario, directamente o a través del sindicato, podrá pedir otro dictamen por su cuenta y si la institución no se allanare a éste de común acuerdo los dos médicos discrepantes designarán a un tercero, cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del trabajador o beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido razón.

V. En caso de emergencia comprobada en la que haya sido indispensable utilizar servicios médicos al margen del sistema establecido, la institución pagará los gastos que por este concepto hubiere cubierto el trabajador;

VI. La institución diseñará los mecanismos necesarios para que en los casos de complicaciones médico quirúrgicas originadas en las atenciones recibidas por los servicios médicos, se evite que el trabajador sufra por esta causa cualquier perjuicio económico;

VII. Los trabajadores por tiempo fijo u obra determinada así como sus derechohabientes recibirán de la institución los-

beneficios a que tengan derecho en los términos de la Ley del Seguro Social y del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

La institución llevará archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorgue en los términos de este artículo y trimestralmente proporcionará al Instituto Mexicano del Seguro Social los datos necesarios para tales fines.

Una vez terminada la relación laboral, siempre y cuando ésta haya sido de un mínimo de ocho semanas, el trabajador y sus derechohabientes podrán disfrutar del servicio médico hasta por un período máximo de ocho semanas posteriores, salvo que durante este lapso se coloque dentro de una nueva relación de trabajo.

Art. 35.- Con objeto de facilitar a la institución el cumplimiento de lo dispuesto por la fracción IV del artículo anterior, en lo relativo a considerar como beneficiarios de las prestaciones de seguridad social a las personas que en el mismo se mencionan, el trabajador tendrá la obligación de proporcionarle una información completa y veraz relativa a las prestaciones de que disfrutaban en esta materia de seguridad social dichos beneficiarios, ya sea que éstas se deriven de derechos propios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado u otros organismos de prestaciones por ser beneficiarios de algún otro familiar.

Una vez que el trabajador haya proporcionado la información a que se refiere el párrafo anterior, la institución realizará un estudio socioeconómico, a fin de corroborar los datos - -

apartados y determinar si la condición de los beneficiarios se ajusta a los supuestos que para tal efecto existen de acuerdo a los preceptos legales establecidos.

En relación a esta prestación se obtuvo información de que algunos bancos como, El Banco Internacional, S.N.C., Banco Mexicano Somex, S.N.C., y Banco Nacional de México, S.N.C., otorgan éste servicio a los llamados trabajadores de los fideicomisos; haciendo la aclaración de que el directorio médico es más reducido, que el de los trabajadores bancarios; también hay que comentar que el Instituto Mexicano del Seguro Social, no aceptó el convenio de subrogación, por lo que los trabajadores de los fideicomisos también gozan ampliamente del servicio que otorga dicho instituto; hay que destacar algunas características especiales que tiene este servicio en los fideicomisos; En Somex al momento en que un trabajador deja de prestar sus servicios no tiene ya derecho al servicio médico de que habla el artículo 34-último párrafo, no se tiene derecho al mes de salario íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento, a la canastilla de que habla la fracción III, inciso e).

Otro aspecto importante que también se ubica en lo que es la Seguridad Social, es la superación personal de los trabajadores, la cual para los trabajadores bancarios es muy amplia, ya que cada banco cuenta con sus oficinas de fomento cultural, en donde se trabaja arduamente para que los trabajadores reciban cursos de capacitación que les servirán para su trabajo o cursos de recreación relacionado con las artes o el deporte.

A continuación se citarán los artículos relacionados, con lo anterior tomados del Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, anteriormente citado:

Art. 48.- La institución está obligada a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:

I. Becas para cursos orales o por correspondencia, sobre materias relacionadas con las actividades de la institución, de acuerdo con las siguientes bases:

1. Tendrán derecho a esta prestación los trabajadores de base que al efecto seleccione la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, de entre los solicitantes, de acuerdo con la aptitud de los mismos, conforme a los criterios que al efecto se establezcan;

2.- Se otorgará una beca por cada cien trabajadores de base o fracción mayor de cincuenta;

3.- Si el número de trabajadores fuere menor de cincuenta, la institución estará obligada a otorgar una beca;

4.- Estas becas comprenderán cuando menos el pago de las colegiaturas.

II. Becas para seguir cursos en el extranjero, de acuerdo a las siguientes bases:

1.- Se otorgará cuando menos una de estas becas por cada mil trabajadores de base;

2.- Se darán por oposición de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento;

3.- Comprenderán el costo del pasaje, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para gastos de hospedaje y alimentos;

Las becas a que se refiere el presente artículo se cancelarán si los trabajadores hacen uso indebido de ellas o no se dedican adecuadamente al estudio, en cuyo caso la institución estará obligada a otorgarla en su oportunidad a otro trabajador;

III. La institución, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, dará a sus trabajadores, sin perjuicio de las labores, facilidades para el desarrollo de su cultura física, a través de clubes deportivos que creará conjuntamente con las demás instituciones, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, en todas aquellas plazas en donde laboren mil o más trabajadores. Asimismo otorgará a sus trabajadores facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes. Además promoverá, conjuntamente con el Sindicato, eventos para el desarrollo de su cultura general y de sus facultades artísticas.

La institución estará obligada a cubrir por lo menos el 50% de las cuotas de inscripción y de las periódicas que, para solventar los gastos necesarios, corresponda pagar a los clubes en donde inscriba a sus trabajadores.

Art. 49.- Todos los trabajadores tienen derecho a que la institución les proporcione capacitación y adiestramiento de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo, conforme a los programas que la misma formule y que sean aprobados por la Secretaría a través de la Comisión Nacional Bancaria, para cuyo

efecto los presentarán a está dentro de los primeros sesenta días correspondientes a los años nones.

Art. 50.- La institución formulará los planes y programas para proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta. Dichos programas podrán abarcar periodos de dos hasta cuatro años , de acuerdo con lo siguiente:

I. La capacitación y el adiestramiento tendrán por objeto:

a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores;

b) Informarlos sobre la aplicación de las nuevas tecnologías referidas a la actividad financiera;

c) Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación;

d) Prevenir contra los riesgos del trabajo a los trabajadores y contra aquéllos que puedan dañar la estabilidad y la actividad de los trabajadores y de la institución;

e) Incrementar la productividad de los trabajadores;

f) Buscar la superación y el desarrollo personal de los trabajadores y su orientación y formación para el trabajo;

g) Crear en los trabajadores, junto con el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y su cultura en general, conciencia de la importancia de la prestación del servi

cio público de banca y crédito.

h) Prepararlos para que, a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social de la institución y del medio en que se desenvuelve, se mejore dinámicamente la organización y - el mejoramiento de ésta, se realice de manera eficaz y eficiente su objeto social y se ejecuten satisfactoriamente sus planes y - programas de trabajo;

i) Preparar a los trabajadores para mejorar las relaciones internas en la institución y las externas en aquellos - - puestos que así lo requieran y consecuentemente, la imagen de - la misma y de sus componentes, y

j) Prepararlos para que estén en condiciones de influir, con sentido positivo y en una actitud que se signifique - por activa, en el desarrollo del servicio público de banca y crédito;

II. El derecho del trabajador a que la institución - le proporcione capacitación y adiestramiento, implica la obligación de asistir puntualmente a los cursos, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación, excepto que acredite su competencia a satisfacción de la institución, documentalmente o mediante examen de suficiencia.

III. La institución podrá convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro - o fuera de sus oficinas.

IV. El trabajador de nuevo ingreso que requiera y re-

ciba capacitación o adiestramiento al prestar sus servicios, estará sujeto a las Condiciones de Trabajo que rijan para los demás trabajadores, y

V. La institución deberá, además:

a) Ejercer una acción coordinadora y de supervisión -- para que los planes y programas de capacitación se ejecuten de manera descentralizadas por parte de sus establecimientos;

b) Procurar que la capacitación que se imparta en los establecimientos sea preferentemente abierta, para que los trabajadores queden sujetos a la autocapacitación supervisada; sin perjuicio de la que se imparta personal y directamente por los instructores;

c) Enriquecer la capacitación y el adiestramiento con actividades complementarias de apoyo y estímulo en lo artístico y en lo cultural;

d) Procurar que la capacitación y el adiestramiento sean tomados en cuenta en la aplicación del escalafón a fin de que el esfuerzo que realicen los trabajadores encuentre debida compensación;

e) Revisar dinámicamente las necesidades de capacitación y adiestramiento y considerar también con sentido renovador y creativo, los cursos y las técnicas didácticas;

f) Evaluar con sentido de proyección, en base a las cifras estadísticas los resultados de la capacitación y el adiestramiento para partir de éstos hacia una mejor orientación y -

aprovechamiento de los recursos humanos;

g) Llevar un padrón de instructores, y

h) Instrumentar una laboral, de manera permanente, de material didáctico, para cursos de todo tipo, incluyendo los abiertos y los que se imparten por correspondencia y que podrán desarrollarse individualmente, o de manera asociada, con otras instituciones del sector financiero.

Es cierto que la capacitación para los trabajadores bancarios es muy dinámica, extensa y constante, y aquellos trabajadores que la aprovechan reciben sus frutos de ella. Aunque hay que comentar que durante el tiempo en que la banca ha estado en manos del gobierno se ha burocratizado, de tal manera que el sistema escalafonario en su manera amplia ya no funciona, ya que no siempre está el más apto en el puesto que le corresponde.

Respecto a los trabajadores de los fideicomisos, también de cierta manera han obtenido beneficios de la capacitación, aunque no se les incluye en todos los programas que ésta abarca, por ejemplo no tienen derecho a recibir becas para realizar estudios, tampoco a asistir a centros deportivos.

4.4.3. Participación de utilidades y aguinaldo.

El diccionario jurídico mexicano, da la siguiente definición del concepto participación de utilidades: "Es el derecho que posee la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de pro-

ducción y distribución de los bienes y servicios". (65)

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no hace referencia en su articulado sobre la participación de utilidades, no así el Modelo de Condiciones Generales de Trabajo, que esta basado en los artículos 5o. y 6. , 18 y tercero transitorio de la ley reglamentaria citada, que señala en su artículo 33 "Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la institución, en los términos y condiciones que señala la Ley Federal del Trabajo".

Así el artículo 117 dice: "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas".

Los trabajadores bancarios sí participan en las utilidades que generan las diversas actividades bancarias, entre ellas las fiduciarias, hay que señalar que la actividad de los fideicomisos es una de las más importantes y versátiles por lo que la captación de ingresos es bastante estimable.

Los trabajadores contratados por el banco que laboran en el área fiduciaria, reciben su reparto de utilidades según lo establecen los artículos citados, pero los trabajadores de los fideicomisos no reciben participación de utilidades, por lo que en este aspecto también están desprotegidos; de tal manera que si los fideicomisos están generando utilidades a los bancos, ¿porque

(65) Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, tomo VII, Universidad Nacional Autónoma de México, 1983, p.45 .

no reciben reparto de utilidades, según lo establece la Ley Federal del Trabajo?

El aguinaldo

El artículo 14 de la ley reglamentaria citada, señala - "Los trabajadores tendrán derecho a recibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a cuarenta días del último salario percibido en el año, - - por lo menos. El aguinaldo deberá ser cubierto antes del día 10 de diciembre de cada año.

En los casos en que el trabajador no haya laborado el - año completo a que se refiere este artículo tendrá derecho a recibir por concepto de aguinaldo la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado".

El Diccionario Jurídico Mexicano, define al aguinaldo o también llamado gratificación de la siguiente manera. "Del latín - gratificatio onis: recompensa pecuniaria de un servicio eventual o regular.

"Remuneración fija que se concede por el desempeño de un servicio o cargo, la cual forma parte del salario". El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la par

te proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera éste".

Se observa que los trabajadores bancarios por concepto de gratificación anual o aguinaldo están mejor remunerados que la mayoría de los trabajadores, anteriormente a la nacionalización - de la banca, el reglamento que los regulaba en su artículo 12 con signaba un aguinaldo de 30 días.

"El aumento en el monto del aguinaldo, de un mes a cuarenta días, derivó en un principio de una petición que en ese sentido formularon los sindicatos bancarios al Secretario de Hacienda y Crédito Público, argumentando que como los empleados bancarios habían quedado ya en el apartado B del artículo 123 constitucional, debía otorgárseles un aguinaldo igual que a los burócratas". (66)

Ahora que la banca en parte estará nuevamente en poder de particulares, consideramos que el aguinaldo de los trabajadores bancarios no será reducido, por ser un logro de los mismos, y lo que cause mejoría a los trabajadores no puede tener marcha - - atrás.

Los llamados trabajadores de los fideicomisos, por lo menos en Banco Mexicano Somex, S.N.C., con respecto al aguinaldo, están igualados a los trabajadores bancarios.

Causa confusión que los llamados trabajadores de los fideicomisos en algunas ocasiones sean tratados como trabajadores

(66) ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura E., op.cit., p. 255

bancarios, ¿será que de cierta manera se comprende que los llamados trabajadores de los fideicomisos, son trabajadores del banco, por lo que merecen ser tratados como tales? .

4.4.4. Relaciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 dice: -- "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", partiendo de esta definición en el que el patrón necesariamente debe ser una persona física o una persona jurídica colectiva, no importando que ésta sea una sociedad civil o mercantil, pero que esté reconocida por la ley, de tal manera que el fideicomiso no puede ser patrón, ya que hemos comentado y sustentado anteriormente que el fideicomiso es un contrato, por lo que no tiene los requisitos que la Ley Federal del Trabajo señala para poder ser patrón.

El artículo 82 de la Ley Federal de Instituciones de Crédito, publicada en el D.O. del día 18 de julio de 1990, señala "El personal que las Instituciones de Crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de fideicomisos no formará parte del personal de la institución, sino que, según los casos se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo cualesquier derecho que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución de crédito, la que en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad dicte, afectará en la medida que sea necesario, los bienes materia del fideicomiso".

"El patrimonio dado en fideicomiso" no puede ser patrón, como lo está haciendo pensar el artículo citado, lo anterior es antijurídico y va en contra de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, además es preciso señalar que la Ley Federal de-

Instituciones de Crédito no es una ley reglamentaria del artículo 123. ésta regula una materia muy diferente a la cuestión laboral, por lo que los llamados trabajadores de los fideicomisos son trabajadores de las instituciones de crédito.

Por otra parte hay que señalar que los trabajadores - de los fideicomisos se encuentran bajo la subordinación de funcionarios o trabajadores de las instituciones de crédito, lo cual si guiendo el criterio que establece la Ley Federal de Instituciones de Crédito, se estaría en contra de lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134 fracción III "son obligaciones de los trabajadores: Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente a su trabajo".

Señalan los maestros Acosta Romero y Dela Garza Campos, "la inobservancia de este mandato acarrea una sanción jurídica expresamente consignada en la ley, que es la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la fracción XI del artículo 47, - que establece: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón: XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre - que se trate de trabajo contratado".

Así conforme al texto de la ley, la subordinación implica por parte del patrón, o de su representante legal, la facultad jurídica de mando y, por otra parte del trabajador, en - contrapartida, el deber jurídico de obediencia". (67)

(67) Supra, op. cit., p. 128.

Así podemos observar que según la normatividad jurídica vigente, establece que el patrimonio dado en fideicomiso es el patrón de los llamados trabajadores de los fideicomisos, pero como ese patrimonio no es una persona física ni jurídica, entonces no puede ser patrón y mucho menos dar órdenes a trabajadores; por lo que hecho el análisis anterior, podemos afirmar que esos trabajadores sin discusión, son trabajadores de las instituciones de crédito.

4.4.5. Igualdad de derechos entre los trabajadores bancarios y los llamados trabajadores de los fideicomisos. (Comentarios sobre el artículo 123 constitucional apartado A fracción VII).

Consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a trabajo igual debe corresponder salario - - igual, principio laboral que es violado en las instituciones de crédito respecto a los trabajadores de los fideicomisos; ya que si bien el salario que tienen asignado es similar al de los trabajadores bancarios, respecto a las prestaciones están en desventaja, considerando que el salario se integra también con la serie de prestaciones que recibe el trabajador a cambio de su trabajo. Se considera que las actividades que realizan los trabajadores de los fideicomisos son similares a las que realizan los trabajadores bancarios, por lo que no existe motivo a que su trabajo sea remunerado con desigualdad. Por otra parte hay que considerar que los trabajadores de los fideicomisos realizan sus labores en oficinas de las instituciones de crédito, conviviendo con personal del banco, sobre todo del área fiduciaria; en un escritorio se encuentra un trabajador de los fideicomisos y al lado uno contratado directamente por el banco, de tal manera que la desigualdad es visible inmediatamente.

Comentan los maestros Acosta Romero y De la Garza Campos que "Pudiera alegarse que en este caso, las instituciones bancarias actúan como intermediarios entre los trabajadores y el patrimonio - dado en fideicomiso y sobre esta cuestión creemos que son válidos - los siguientes razonamientos:

Si bien es cierto que de acuerdo con la legislación bancaria las instituciones de crédito que fungen como fiduciarias quedan relevadas de responsabilidad alguna frente a los empleados del fideicomiso, siendo la masa patrimonial de éste la que debería afectarse por el ejercicio de los derechos de dichos empleados, otorgándoseles a la institución fiduciaria sólo el carácter de representante o intermediario del patrón, también es cierto que la masa patrimonial no tiene personalidad jurídica y por lo tanto, no puede ser patrón, quien es definido por la ley federal del trabajo como "la - persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios- - trabajadores", luego entonces ¿quién es el patrón?, porque en toda- relación laboral, debe haberlo.

A mayor abundamiento, el artículo 13 de la Ley Federal - del Trabajo (aplicable supletoriamente tanto al régimen del apartado B del artículo 123 constitucional, como al régimen específico de la fracción XIII bis del citado apartado), dispone que: "No serán - considerados intermediarios sino patrones, las empresas estableci-- das que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios - suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las rela-- ciones con sus trabajadores" , situación en la que se encuentran- las instituciones de crédito que por medio de un contrato se com-- prometen a practicar las operaciones necesarias para la ejecución - de un fideicomiso" . (68)

(68) Supra, op. cit., pp. 129 y 130.

Lo Expuesto anteriormente, viene a afianzar lo sustentado en esta tesis, además a descartar lo que algunas personas opinan sobre que el banco es un intermediario, por lo que no tiene obligación alguna respecto a los trabajadores de los fideicomisos, opinión que se considera falsa, ya que estos trabajadores utilizan los elementos de trabajo que les son proporcionados por el banco, de tal manera que son trabajadores de las instituciones de crédito, que merecen ser tratados como tales, sin que exista desigualdad que provoca un malestar económico y psicológico para los llamados-trabajadores de los fideicomisos.

4.4.6. Legislación Laboral en los Fideicomisos.

La Ley de Instituciones de Crédito publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 1990, contempla a los trabajadores de los fideicomisos en su artículo 82, señalando lo siguiente: "El personal que las instituciones de crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de fideicomisos no formará parte del personal de la institución, sino que según los casos, se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo cualesquier derecho que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución de crédito, la que en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad dicte, afectará en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso".

La ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito de 1985, en su artículo 63, establecía textualmente lo mismo.

La Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941, en su artículo 45 fracción XIV, establecía lo siguiente: "La actividad de las instituciones fiduciarias se someterá a las siguientes reglas: -

fracción XIV. El personal que las instituciones fiduciarias utilicen directa o exclusivamente para el desempeño de mandatos o comisiones o la realización de fideicomisos, no formará parte del personal de la institución, sino que, según los casos se considerará al servicio del mandante o el comitente o del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo cualesquier derecho que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra las instituciones fiduciarias, las que, en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte, afectará, en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso, de acuerdo con lo que establece la fracción III de este artículo".

Esta es la normatividad jurídica que han venido acatando las instituciones bancarias, respecto de los trabajadores de los fideicomisos, desde el año de 1941, ya que como se señaló anteriormente de 1931 a 1941, estos trabajadores lo fueron de las instituciones bancarias.

En la exposición de motivos el legislador no expone el porqué de esta normatividad, por lo que puede decirse que es un capricho que les ha costado a algunos trabajadores bancarios desigualdades.

Por otra parte, contradictorio a lo expuesto en los artículos -- citados el artículo 108 constitucional confirma lo expuesto en este trabajo -- al establecer lo siguiente: "Para los efectos de las responsabilidades a que alude este título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal, o en el Distrito Federal....." .

Señala el Doctor Acosta "Y no sólo para efectos de responsabilidad de servidores públicos la Ley considera a los trabajadores de los fideicomisos públicos con ese carácter, sino que también el artículo 212 del Código -

Penal para los efectos de todos los delitos previstos en el Título Décimo del propio Código considera a los trabajadores de los fideicomisos públicos como servidores públicos. Transcribimos en seguida dicho artículo, por ser importante para nuestra argumentación:

Art. 212.- Para los efectos de este Título y el subsecuente es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y asociaciones asimiladas a éstas, fideicomisos públicos, en el Congreso de la Unión o en los Poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, o que manejen recursos económicos -- federales. Las disposiciones contenidas en el presente Título, son aplicables a los Gobernadores de los Estados, a los diputados, a las Legislaturas Locales y a los Magistrados de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este Título, en materia federal.

Se impondrán las mismas sanciones previstas para el delito de -- que se trate a cualquier persona que participe en la perpetración de algunos de los delitos previstos en ese Título o el subsecuente.

De tal manera que nuestra legislación presenta la gran inequidad de que por una parte pretende negar derechos laborales y prestaciones a los servidores de los fideicomisos públicos y para efectos penales y de graves -- responsabilidades, si los considera servidores públicos, y pensamos que esta sería contradicción de nuestras leyes, debe eliminarse, derogando el artículo 63 de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito". (69)

(69) ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura E., op. cit. p. 130

Por otra parte se citan las dos únicas ejecutorias que existen - sobre el tema, que citan lo siguiente:

FIDEICOMISO, RELACIONES LABORALES EN CASO DE UN.- Conforme al artículo 45 fracción XIV de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, los trabajadores o personas que presten sus servicios en forma directa para realizar los fines del fideicomiso no están ligados a la institución fiduciaria, sino al mandante o fideicomitente y tan es así que las resoluciones que la autoridad competente dicte como en el caso de los laudos-afectarán en la medida que sea necesario, los bienes materia del fideicomiso.

Amparo Directo 6145/76.- Instituto Mexicano del Seguro Social, - 14 de julio de 1977. Cinco votos. Ponente: Ma. Cristina Salmóran de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

La fracción citada, señala que la relación laboral se establece - entre el mandante o fideicomitente como patrón y los trabajadores serán los - que presten sus servicios en forma directa para realizar los fines del mismo , como ya lo hemos señalado anteriormente, tanto el mandato como el fideicomiso-son únicamente contratos por lo que no pueden tener la calidad de patrones, - por lo que creemos que esta ejecutoria no resolvió de ninguna manera la problemática laboral de los empleados de los fideicomisos, únicamente confirma lo - que la ley establecía, por lo que con todo respeto se afirma que no existe una técnica jurídica de esta tesis jurisprudencial.

El segundo razonamiento es un Amparo en Revisión Número RT-177/86, interpuesto por el quejoso José Delgado Ibarra, con fecha 13 de junio de 1986, sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de Trabajo, integrado por los distinguidos magistrados: Licenciado Rafael Pérez - Miravete (Presidente), licenciado Adolfo Aragón Méndez y licenciado Hilario - Bárcenas Chávez. A continuación se presentan los considerandos Segundo y Tercero, así como el Resolutivo unico, de la misma:

CONSIDERANDO

SEGUNDO.- En su escrito de revisión el recurrente expresó el -agravio- que a continuación se transcribe: UNICO.- La Juez de Distrito le niega a mi representado el amparo que solicitó, por considerar que la responsabilidad se fundó para declarar su incompetencia en el apartado B del artículo 123 Constitucional, lo que considera apegado a derecho y esto no es correcto, puesto que aún cuando es cierto que demandó como patrones al Fideicomiso Liquidador de Instituciones y Organizaciones de Crédito y al Banco General de Capitalización, Sociedad Anónima, no es cierto lo que dice, de que por la Nacionalización de la Banca, a través de sus acuerdos de fecha primero y seis de septiembre de 1982, a esos patrones les resulte el carácter de entidades del Sector Público Paraestatal, como dice la Juez y que deban constreñirse a lo dispuesto por la fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional, por lo menos en lo relativo al Fideicomiso, pues la juez omite considerar que éste es una Institución autónoma, con personalidad propia diferente del Banco y por ello es que aun suponiendo sin conceder que éste último deba regir sus relaciones laborales por la Ley Burocrática, el trabajador de un Fideicomiso no está sujeto a este régimen, puesto que éste es una persona de carácter mercantil y no perteneciente al Sector Paraestatal, por más que la Fiduciaria debe ser una institución de crédito de manera que la Juez de Distrito con su resolución, viola las disposiciones mercantiles que regulan la Institución del Fideicomiso, de lo cual se desprende que si se trata de dos patrones y uno está regido por el Apartado A del artículo 123 Constitucional como lo es el Fideicomiso, fué ilegal que la juez le negará a mi representado el amparo pedido y resolviera que estuvo apegado a derecho la resolución, por lo que la responsable se declaró incompetente lo que motiva esta solicitud de que se revoque su sentencia y se conceda el amparo solicitado.

CONSIDERANDO

TERCERO.- Los anteriores agravios son infundados.

Esto es así, porque de la lectura de la resolución que se recurre, se advierte que los fundamentos en los que se apoyó el a quo para declarar la constitucionalidad del acto reclamado fueron legales.

En efecto, - aunque el Juez Federal en su sentencia no se refirió a la institución fiduciaria Banco Mexicano Somex, Sociedad Nacional de Crédito, lo cierto es que de conformidad con el testimonio número 755 que aparece a fojas cuarenta y tres del cuaderno de amparo, dicha institución es fiduciaria del Gobierno Federal en el Fideicomiso Liquidador de Instituciones y Organizaciones Auxiliares de Crédito, y si el artículo 63 de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito -a la letra dice: "El personal que las instituciones de crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de fideicomisos, no formará parte del personal de la institución, sino que, según los casos, se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo, cualesquier derecho que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución de crédito, la que, en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte, afectará en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso", y por otra parte el artículo 123 de la Constitución en su fracción XIII Bis del apartado "B" prevé: "Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado", por tanto, - es evidente que las cuestiones laborales del personal del fideicomiso deben dirimirse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Conviene agregar que contrariamente a lo que alega el recurrente, el fideicomiso es un acto jurídico considerado como una operación de crédito y por lo mismo, no tiene personalidad jurídica, en virtud de que al designar el fideicomitente uno o varios bienes a un fin lícito determinado en-

beneficio de otra persona llamado fideicomisario, encomendando su realización a una institución fiduciaria, quien tiene la titularidad de los bienes, con las limitaciones de los bienes adquiridos con anterioridad a la constitución del mismo fideicomiso por las partes o por terceros, no dá nacimiento a una persona moral distinta de las partes que intervienen en la operación. Por otra parte, el fideicomiso sólo es autónomo en relación con la parte del patrimonio afectado al fin lícito que como ya se dijo antes se encuentra bajo la titularidad y ejecución del fiduciario.

En consecuencia como el Banco General de Capitalización, S.A., y la fiduciaria Banco Mexicano Somex, Sociedad Nacional de Crédito, rigen sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, como lo consideró el a quo, procede confirmar la sentencia que se revisa.

Por lo expuesto y fundado, con apoyo, además en los artículos 83, 85 y 95 de la Ley de Amparo, es de resolverse y se resuelve:

UNICO.- Se confirma la sentencia dictada el diecisiete de febrero de mil novecientos ochenta y seis por la Juez Tercero de Distrito en el Distrito Federal en materia de Trabajo en el juicio de amparo indirecto número 139/85, en la que se sobreesió el juicio respecto del acuerdo presidencial reclamado y negó la protección constitucional a José Delgado Ibarra en cuanto al acto que reclamó de la Junta Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, actos que se precisaron en el resultando primero de esta ejecutoria.

En este orden de ideas, analizando ahora el amparo en revisión 177/86 presentado por el C. José Delgado Ibarra hacemos el siguiente análisis:

Desprendemos del considerando segundo de la sentencia de amparo aludida, que el sustentante, de acuerdo a su criterio considera que la Juez de Distrito que le niega el amparo sin fundamento debido a que, efectivamente, el fideicomiso sí tiene personalidad jurídica propia distinta de la fiducia--

ria y que por ello debe dilucidarse cualquier diferencia contractual de los - trabajadores con el fideicomiso, en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje debido a la naturaleza mercantil del fideicomiso.

Asimismo y siguiendo con el análisis del considerando tercero y atendiendo a lo establecido por el artículo 123 constitucional en su fracción XIII bis del apartado B que dice "las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado" , por lo cual los trabajadores de los fideicomisos deberán dirimir sus diferencias laborales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto las consideraciones del recurrente son erróneas -- en cuanto que considera que el fideicomiso tiene personalidad jurídica propia, siendo en realidad este un acto de carácter mercantil y dado lo cual, no da nacimiento a otra persona distinta de los contratantes.

De esta forma observamos que este considerando tercero es contradictorio con el artículo 63 de la Ley Bancaria, que establece que el patrimonio caído en fideicomiso será el patrón del trabajador, sin que el fideicomiso tenga en realidad personalidad propia, dado que su naturaleza jurídica es la de un contrato mercantil y por ende no tiene la posibilidad de obligarse -- jurídicamente, lo que impide que un contrato pueda contratar trabajadores y - por lo mismo ser patrón.

Dado que la resolución emitida en este amparo en revisión versa ba sobre la competencia de este conflicto laboral, no resuelve la disyuntiva -- respecto de la calidad de patrón del fiduciario en un fideicomiso, cuestión - que queda sin resolver, pero que nos da la pauta para confirmar que el artículo 63 es contrario a la constitución y a las leyes laborales.

En conclusión a este capítulo, observamos que aunque existe una nueva Ley Bancaria la situación de los llamados trabajadores de los fideicomisos no tuvo modificación, únicamente cambio su numeral, paso de ser el artículo 63 al artículo 85 de la ley.

En cambio la situación de los trabajadores bancarios si tuvo cambios importantes, pasaron del apartado B al apartado A del artículo 123 constitucional, ya no serán servidores públicos, aunque como el gobierno también tendrá participación económica en los bancos suponemos que algunos trabajadores si estarán contemplados en el apartado B . Es cuestión de esperar el desarrollo que tenga la vida económica del país para conocer la nueva situación laboral de estos trabajadores.

Una vez expuesta la situación laboral de los llamados trabajadores de los fideicomisos, llegamos al capítulo de las conclusiones, el cual contiene un extracto de las ideas más importantes en los capítulos anteriores, asimismo se propone un cambio en la vida laboral de los fideicomisos, basado en fundamentos y razonamientos jurídicos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Es importante como primer punto, hablar sobre la falta de personalidad jurídica de la que carecen los fideicomisados, de tal manera, es lo fundamental por lo que los fideicomisos no pueden contratar trabajadores a su servicio.

Lo anterior se basa en lo que dice el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", así, al señalar como condición, que el patrón debe ser "persona física o moral", existe una limitación, por lo que se hace el análisis siguiente; definitivamente el fideicomiso no es una persona física, esto por razones obvias, una persona moral o jurídica, tampoco lo es, por carecer de características fundamentales como son: una personalidad jurídica propia, de ésta carece el fideicomiso, por ser este un contrato, quien si tiene la personalidad jurídica son sus partes que lo integran, como son el fiduciario, el fideicomitente o el fideicomisario, este último en caso de que sea considerado en el contrato; un domicilio, el que ostentan normalmente, son de las instituciones bancarias; un patrimonio, conforme a nuestro régimen legal la institución bancaria es la titular del patrimonio fideicomitado, que cumple con obligaciones encomendadas en el acto constitutivo, por lo que el fideicomiso no tiene patrimonio propio; la nacionalidad, quien tiene la nacionalidad es la institución bancaria, el fideicomiso siendo un contrato, se registró por leyes mexicanas; organos de administración, el fideicomiso no tiene organos propios y exclusivos de representación, los derechos y las obligaciones se ejecutan a través de las instituciones bancarias.

De lo anterior se desprende, que el fideicomiso no cumple con los requisitos esenciales, establecidos en la Ley Federal del Trabajo, por lo que definitivamente no puede ser patrón, aunque así lo establece el artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito, el cual se transcribe a continuación:

"El personal que las instituciones de crédito utilicen directa o exclusivamente para la realización de fideicomisos no formará parte del personal de la institución, sino que según los casos, se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo cualesquier derechos que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución de crédito, la que en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad dicte, afectará en la medida que sea necesaria, los bienes materia del fideicomiso" .

El citado artículo considera al patrimonio dado en fideicomiso, como el patrón de los llamados trabajadores de los fideicomisos, pero el legislador, considerando algún problema, señala: "Sin embargo cualesquier derechos que asistan a esas personas conforme a la ley, los ejercerán contra la institución de crédito" , así lo dispone, porque sabía que el patrimonio dado en fideicomiso no tenía representación alguna, por ser simplemente un contrato y carecer de personalidad jurídica.

SEGUNDA. Estimamos que el artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito, debe ser derogado, primero porque esta ley no puede privar de derechos a los llamados trabajadores de los fideicomisos, por no ser de carácter laboral, además de que no considera las normas fundamentales del derecho del trabajo, de tal manera que la decisión del legislador fué arbitraria respecto a este punto y sin fundamento jurídico. Además de que la

subordinación laboral se da entre la institución bancaria y los llamados trabajadores de los fideicomisos.

TERCERA. Por otra parte, se debe concluir, señalando que las instituciones bancarias no son intermediarias, entre el patrimonio dado en fideicomiso y los trabajadores, para esto es conveniente citar el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores..." - Situación que se encuentra relacionada con las instituciones de crédito, que por medio de un contrato se comprometen a practicar las operaciones necesarias para la ejecución de un fideicomiso, pero quien tiene los medios para la ejecución del trabajo son las instituciones bancarias, por lo que se desecha la idea que las instituciones bancarias sean intermediarias.

CUARTA. Otro aspecto importante, para concluir este capítulo, es el principio de la igualdad, el cual está consagrado en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción VII, que dice: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad". Principio que no es respetado en las instituciones de crédito, ya que los llamados-trabajadores de los fideicomisos, no son tratados como los trabajadores bancarios, tanto en el aspecto de salarios, como de prestaciones económicas y culturales, siendo el argumento que los primeros no son trabajadores bancarios, aunque las labores-desempeñadas sean las mismas, en el mismo sitio de trabajo y bajo la subordinación de funcionarios bancarios; la desigualdad

es visible inmediatamente.

QUINTA. Terminamos afirmando, que las instituciones - bancarias, que son las únicas autorizadas para contratar fideicomisos son las que tienen obligación laboral como patrones con - los llamados trabajadores de los fideicomisos, de tal manera que estos deben tener los mismos derechos y obligaciones de los trabajadores de las instituciones de crédito.

Esta tesis tiene como fin, despertar en el legislador - ese espíritu de igualdad y justicia que debe prevalecer en el de recho, por lo que quisiéramos que la misma fuera punto de inspi - ración, para que los llamados trabajadores de los fideicomisos - tomen el lugar que les corresponde y del cual fueron privados - - sin justificación jurídica alguna.

B I B L I O G R A F I A

- ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Bancario, 2a. ed., editorial porrúa, 1983, México, D.F.
- ACOSTA ROMERO, Miguel y DE LA GARZA CAMPOS, Laura Esther, Derecho - Laboral Bancario, editorial porrúa, 1988, México, D.F.
- ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, - 6a. ed., editorial porrúa, 1984, México, D.F.
- BATIZA, Rodolfo, El Fideicomiso Teoría y Práctica, 4a. ed., edito- rial porrúa, 1980, México, D.F.
- BATIZA, Rodolfo, Principios Básicos del Fideicomiso v de la Adminis- tración Fiduciaria, 2a. ed. editorial porrúa, 1985, México, D.F.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I, 6a. ed., edito- rial porrúa, 1986, México, D.F.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito, edito- rial porrúa, 1984, México, D.F.
- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo I, edito- rial Bibliográfica Omeba, 1968, Argentina.
- CERVANTES AHUMADA, Raúl, Títulos y Operaciones de Crédito, 13a. ed. editorial Herrero, 1984, México, D.F.
- CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, - 10a. ed., editorial porrúa, 1985, México, D.F.
- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo Tomo I, 5a. ed., editorial po- rrúa, 1985, México, D.F.

FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 25a. ed., editorial porrúa, 1986, México, D.F.

GARCIA MAYNES, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 35a.-ed., editorial porrúa, 1984, México, D.F.

GOMEZ GONZALEZ, Arely, El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios, editorial porrúa, 1977, México, D.F.

KELSEN, Hans, Teoría Pura del Derecho, 3a. reimpresión, traducción de la 2a. ed., en alemán por Roberto J. Vernego, editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1983, México.

KRIEGER, Emilio, Manual del Fideicomiso Mexicano, edición del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, 1976, México.

MARGADANTS S., Guillermo F., Derecho Romano, 12a. ed., editorial - Esfinge, 1983, México, D.F.

RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Joaquín, Derecho Mercantil Tomo II, 18a. ed., editorial porrúa, 1985, México, D.F.

SERRA ROJAS, Andres, Derecho Administrativo, 13a. ed., editorial - porrúa, 1985, México, D.F.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 2a. ed., editorial porrúa, 1972, México, D.F.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 82a. ed., - editorial porrúa, 1987, México, D.F.

Ley Federal del Trabajo, editorial PAC, 1986, México, D.F.

Legislación Bancaria, 33a. ed., editorial porrúa, 1988, México, - D.F.

Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, 32a. ed., edito-- rial porrúa, 1987, México, D.F.

OTRAS FUENTES

BANCO MEXICANO SOMEX, S.A., Las Instituciones Fiduciarias y el Fideicomiso en México, 1982, México, D.F.

Diario Oficial de la Federación, México, D.F., Miércoles 27 de junio de 1990.

Diario Oficial de la Federación, México, D.F., Miércoles 18 de julio de 1990.

Diario Excélsior, Dávalos José, Artículo titulado "En la Banca, un Derecho Menor, la Huelga", Lunes 15 de octubre de 1990, México, - D.F.

INSTITUTO MEXICANO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, Universidad Nacional Autónoma de México, - 1983, México,