

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

E. N. E. P. - ACATLAN

Carrera de Licenciado en Derecho

EL FIDEICOMISO COMO PATRON



ENEP ACATLAN
SEPIA. DE CERTIFICACION
Y TITULACION

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

JUAN JOSE DE LA ROSA HERNANDEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

EL FIDEICOMISO COMO PATRON

EL FIDEICOMISO COMO PATRON

I N D I C E

	Pág.
PROLOGO	4
CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES	
Naturaleza Jurídica del Fideicomiso	6
Elementos	18
Clasificación	24
Régimen Jurídico en México	28
Su Función Actual	39
CAPITULO II. REGIMEN LABORAL MEXICANO	
Antecedentes	43
Constitución de 1917	53
Artículo 123 Constitucional	67
Período Posterior a la Revolución	79
Los Nuevos Principios	88
CAPITULO III. EL FIDEICOMISO ANTE LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO	
El Concepto de la Relación de Trabajo	94
Sus Elementos	114
Trabajador y Patrón en el Fideicomiso	131
La Fracción XIV del Artículo 45 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares	139

	Pág.
CAPITULO IV. APLICACION DE LAS NORMAS LABORALES A LOS EMPLEADOS DE LOS FIDEICOMISOS	
Planteamiento del Problema	153
Como Empleados Bancarios	167
Como Empleados del Gobierno Federal	181
Los Contratos de Trabajo en el Fideicomiso	188
Situación Actual de los Trabajadores de los Fideicomisos.	198
a. Fondo Nacional de Fomento Industrial	200
b. Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías	204
CONCLUSIONES	209
BIBLIOGRAFIA	212
LEGISLACION CONSULTADA	216
OTRAS FUENTES	217

P R O L O G O

La historia de México presenta como fenómeno constante la lucha de la clase trabajadora por obtener ingresos justos - que le permitan conseguir niveles de vida decorosos.

En la Constitución de 1917 se trató de mejorar la condición económica y social del trabajador, mediante el establecimiento de una serie de normas cuyo propósito fundamental era - lograr un equilibrio entre el trabajo y el capital.

Sin embargo, con el paso de los años los trabajadores mexicanos han venido siendo manipulados por un sindicalismo -- oficialista que limita y especula con sus intereses, tratando siempre de adecuarlos a los objetivos de la clase empresarial.

En otros casos, con el objeto de salvaguardar los intereses del capital nacional y extranjero han sido aislados diversos grupos de trabajadores, para reglamentar sus relaciones laborales de manera especial, restringiéndoseles el libre ejercicio de algunos derechos. Tal es el caso de los empleados -- bancarios y de los trabajadores de los fideicomisos.

En el presente trabajo se trata de analizar la situación por la que atraviesa un grupo de trabajadores cuya existencia y problemática es casi desconocida, aún para las autoridades laborales. Este grupo es el integrado por los trabajadores de los fideicomisos, a los cuales no se les aplica en sus relaciones de trabajo un régimen laboral específico.

C A P I T U L O I

CONCEPTOS GENERALES

Naturaleza Jurídica del Fideicomiso

Elementos

Clasificación

Régimen Jurídico en México

Su Función Actual

NATURALEZA JURIDICA DEL FIDEICOMISO

Antecedentes

Antes de iniciar el análisis de las diferentes teorías que tratan de explicar la Naturaleza Jurídica del Fideicomiso, conviene hacer un resumen de las figuras que han sido antecedente histórico de la actual institución.

En Roma encontramos los antecedentes más remotos del Fideicomiso, que fueron: La Fiducia y los Fideicomisos Testamentarios. La Fiducia Romana "era una forma solemne de transmitir la propiedad, o una in jure cessio, que se acompañaba de un pactum o fiduciae, mediante el cual el accipiens, quien recibía la propiedad del bien transmitido, se obligaba a su vez frente al tradens de transmitirlo, después de que se realizaran determinados fines, al propio tradens o a una tercera persona". (1)

La Fiducia existió de dos maneras: La Fiducia Cum Creditore, que era una forma que tenía el deudor para garantizar su adeudo, transmitiendo determinados bienes a su acreedor, quien los recibía y se obligaba por un pactum fiduciae a retransmitirlos al deudor una vez pagado el crédito; y la Fiducia Cum Amico que consistía en transmitir un bien a una persona para

(1) José Manuel Villagordoa Lozano. "Doctrina General del Fideicomiso", Ed. por la Asociación de Banqueros de México, México 1976, pág. 12.

que ésta pudiera usarlo y disfrutarlo en su propio provecho; -
cumplido lo anterior, quien había recibido los bienes debería
regresarlos al tradens.

El Fideicomiso Testamentario era empleado cuando por al
guna razón el testador no podía favorecer a determinada perso-
na nombrándola heredera, en ese caso no le quedaba más recurso
que buscar un tercero para transmitirle la propiedad del bien
y solicitarle que le entregara al incapaz alguna porción de la
herencia. En el Fideicomiso Testamentario al heredero gravado
se le llamó Fiduciario y a aquel que debería recibir los bie--
nes, Fideicomisario.

Posteriormente, el Fideicomiso Testamentario pasó a los
regímenes jurídicos derivados del Derecho Romano con el nombre
de Substituciones Fideicomisarias (la más significativa de ---
ellas fue el mayorazgo), hasta que en el Código de Napoleón --
fueron prohibidos porque propiciaban la acumulación de grandes
fortunas en unas cuantas manos.

El Derecho Germánico contempló tres instituciones que -
fueron antecedentes del fideicomiso: la Prenda Inmobiliaria, -
el Manusfidelis y el Salman.

La primera fue un medio por el cual el deudor transmi--
tía a su acreedor, con fines de garantía, un bien inmueble me-
diante la entrega de un documento llamado cartavenditionis. A
su vez, el acreedor por medio de una contracarta se obligaba a
restituir el inmueble cuando el deudor cumpliera su obligación.

esta figura tiene cierta semejanza con la Fiducia Cum Creditore, pero se distingue en que su ejercicio se limita a bienes inmuebles.

El Manusfidelis era empleado para contravenir las prohibiciones o limitaciones establecidas en la ley para determinar la calidad de herederos, de esta forma el testador por medio de la cartavenditionis entregaba al Manusfidelis un bien para que lo transfiriera al verdadero beneficiario.

Por su parte, el Salman ha sido definido "como la persona intermediaria que realiza la transmisión de un bien inmueble, del propietario original al adquirente definitivo". (2)

En el Derecho Inglés se encuentran los antecedentes más importantes del fideicomiso mexicano: el Antiguo Use y el Moderno Trust.

En términos generales, el Use "consistía en una transmisión de tierras realizada por acto entre vivos o por testamento a favor de un prestanombre, quien las poseería en provecho del beneficiario". (3)

A pesar de que no existe una definición de Trust comúnmente aceptada por los tratadistas, para efectos de este trabajo citaremos la de Scott y Keeton, tomada de la obra del maes-

(2) José Manuel Villagordo Lozano. Ob. Cit. pág. 15.

(3) Rodolfo Batiza. "El Fideicomiso. Teoría y Práctica". Ed. Porrúa, S. A., México 1976, pág. 33.

tro Raúl Rodríguez y Rodríguez, y que dice: "el trust es la relación fiduciaria con respecto a bienes, que impone a la persona titular del derecho de propiedad, obligaciones en equidad - de disponer de la propiedad para beneficio de otra persona, relación que surge como resultado de la manifestación de la in--tención de crearla". (4)

Otros autores explican el trust estableciendo que se da cuando una persona llamada settlor separa de su patrimonio un conjunto de bienes para confiarlos a otra llamada trustee, para que ésta les dé un determinado uso en favor de un tercero - denominado cestui que trust.

Es importante señalar que el fideicomiso mexicano en--- cuenta su antecedente directo e inmediato en el trust anglosauión.

Una vez revisados los antecedentes históricos más importantes del fideicomiso, estamos en posibilidad de explicar las teorías que tratan de aclarar su naturaleza jurídica. Las --- principales son las siguientes:

Teoría de Mandato

Encuentra su principal expositor en el Dr. Ricardo J. - Alfaro, quien antes que nadie trató de asimilar el trust anglou

(4) Cit. por Raúl Rodríguez y Rodríguez. "El Fideicomiso y - la Organización Contable Fiduciaria". Ed. ECASA, México 1977, pag. 48.

sajón a los sistemas jurídicos latinoamericanos. Para este --
tratadista "el fideicomiso es un mandato irrevocable en virtud
del cual se transmiten al fiduciario determinados bienes, para
que disponga de ellos y de sus productos, según la voluntad --
del que los entrega, llamado Fideicomitente, en beneficio de -
un tercero, llamado Fideicomisario". (5)

Tratando de confirmar su teoría este autor añade "...se
han dado muchas definiciones tanto del Fideicomiso Romano como
del Trust Inglés. Pero si se les compara cuidadosamente se po
drá ver que todas coinciden en un elemento esencial, tanto el
fiduciario como el trustee inglés es siempre una persona la --
que ejercita un encargo o comisión que le ha sido dado por ---
otra persona para beneficio de un tercero". (6)

La teoría del Dr. Alfaro fue superada en base a los co-
mentarios que los tratadistas hicieron de ella. Dichos comen-
tarios pueden resumirse de la siguiente manera: Es cierto que
el fiduciario o el trustee desempeñan un encargo, pero no como
mandatarios, sino que en el desempeño de dicho encargo ejerci-
tan directamente los derechos que se les transmiten para la --
realización de los fines del fideicomiso o trust. Además, el
mandato no implica la transmisión de bienes como condición ---
sine cuan non para perfeccionarse.

(5) Ricardo J. Alfaro. "Adaptación del Trust del Derecho An-
glosajón al Derecho Civil". Ed. Academia Interamericana
de Derecho Comparado e Internacional, La Habana, Cuba ---
1948, págs. 41 y 42.

(6) Ricardo J. Alfaro. Ob. Cit., pág. 42.

Teoría del Patrimonio Afectación

Es conveniente iniciar el análisis de esta teoría ----- haciendo una revisión de los aspectos generales de la Teoría - del Patrimonio dentro del derecho.

Francisco Ferrara, en su obra "Teoría de las Personas - Jurídicas", expone las ideas de Brinz, quien divide los patri- monios en dos categorías: Patrimonio de Personas y Patrimonios Impersonales, también llamados patrimonio afectos a un fin o - patrimonios de destino.

Según este autor, "los Patrimonios Personales son aque- llos que pertenecen a un sujeto de derecho, en tanto que los Patrimonios Impersonales son aquellos que carecen de dueño pe- ro se encuentran adscritos al logro de una finalidad determina- da y gozan de garantías jurídicas especiales. Estos últimos - patrimonios tienen derechos, pero no son de alguien sino de al- go, es decir, del patrimonio mismo". (7)

Partiendo de la teoría de Brinz, Pierre Lepaulle defi- nió el trust anglosajón como "una afectación de bienes garanti- zada por la intervención de un sujeto de derechos, que tiene - la obligación de hacer todo lo que sea razonablemente necesari- o para realizar esa afectación y que es titular de todos los derechos que le sean útiles para cumplir dicha obligación". (8)

(7) Francisco Ferrara. "Teoría de las Personas Jurídicas". Ed. Reus, Madrid, España 1929, pág. 12.

(8) Pierre Lepaulle. "La Naturaleza del Trust", Artículo pu- blicado en la Revista General de Derecho y Jurisprudencia Tomo III, México, D. F., 1932, págs. 113 y 114.

Siguiendo las ideas de Lepaulle, se ha tratado de explicar la Naturaleza Jurídica del Fideicomiso señalando que se trata de un patrimonio afecto a un fin y que lo único indispensable para su constitución es la res o bien que será afectado, ya que su nacimiento no depende estrictamente de la voluntad de alguien, sino que puede constituirse por disposición de la ley, siendo característico de ese patrimonio su autonomía con respecto a las partes que intervienen en el acto.

En estas condiciones, para Landerreche Obregón, el fideicomiso "constituye un patrimonio autónomo, es decir, que no pertenece a ninguna de las personas que participan en él, y al cual quedan transferidos los derechos afectados por el fideicomitente". (9)

Muchas fueron las críticas que recibió la Teoría del Patrimonio Afectación, ya que la mayoría de los tratadistas consideran que no puede hablarse de derechos sin titular; todo derecho es facultad jurídica de alguien, de la misma forma que toda obligación supone la existencia de un obligado.

Algunos autores como el ilustre maestro Don Rodrigo Vázquez Armenio señala que "la circunstancia de que ciertos patrimonios se encuentran destinados a fines específicos, no significa que sean sujetos de derecho —y agrega— tampoco estamos de acuerdo con Lepaulle cuando afirma que el trustee, o fidu-

(9) Juan Landerreche Obregón. "Naturaleza Jurídica del Fideicomiso en el Derecho Mexicano". Artículo publicado en la Revista JUS. T. X., No. 50. México, 1942, pág. 22.

ciario en nuestro derecho es un simple medio para lograr la --
afectación de los bienes, que se realiza en el trust o fideicoco
miso; por el contrario, es el titular de esos derechos para po
der obtener la consecución de los fines propios de esta opera
ción". (10)

En los razonamientos anteriores ha quedado establecida
la imposibilidad de un patrimonio sin titular, aunque podemos
admitir que el fideicomiso efectivamente, implica la afectación
de un bien o derecho a la realización de un fin.

Teoría del Desdoblamiento del Derecho de Propiedad

El principal expositor de esta teoría es Remo Frances--
chelli. Este autor italiano, estudioso del trust anglosajón,
trató de asimilar a los regímenes derivados del Derecho Romano
la figura del trust, regulada bajo un doble sistema jurídico -
en el Derecho Inglés. Franceschelli opina que, tanto en el --
trust como en el fideicomiso, existe un "desdoblamiento del De
recho de Propiedad originario en dos nuevos derechos de propie
dad sobre el mismo objeto, que se encuentran atribuidos a dos
sujetos diversos. Se efectúa en la siguiente forma: por un la
do, tenemos el Derecho de Propiedad Formal Exterior (del -----
trustee), y por el otro el Derecho de Propiedad Sustancial ---

(10) Rodrigo Vázquez Armenio. "Naturaleza Jurídica del Fidei
comiso Mexicano y sus Principales Aplicaciones Prácti---
cas". Ed. Librería de Manuel Porrúa, S. A. México, ---
1969, pág. 17.

(del cestui que trust)". (11) Y para confirmar lo dicho agrega: "tanto al trustee como al cestui que trust se les otorga una tutela distinta reconociéndose, sobre la cosa fideicometida, al primero un señorío legal (legal state) y al segundo un señorío equitativo (equitable state)". (12)

Considerando la doble reglamentación que impera en el sistema jurídico inglés (el common law y la equidad), podría aceptarse para el trust el desdoblamiento de la propiedad de que habla Franceschelli; sin embargo, en los regímenes latinos no puede aceptarse esta idea, ya que el derecho de propiedad es un derecho absoluto y la presencia de un titular excluye la existencia de otro.

En nuestro país, Manuel Lizardi Albarrán, siguiendo los enunciados propuestos por Franceschelli, trató de encontrar -- una doble propiedad en el fideicomiso, señalando que el fiduciario tiene un derecho de propiedad sobre los bienes y el fideicomisario un derecho económico sobre los mismos, lo cual es inaceptable si entendemos que no pueden existir dos derechos reales de propiedad sobre un bien; además, nuestro régimen jurídico, por ser único, no contempla la doble reglamentación de los sistemas anglosajones.

(11) Remo Franceschelli. "II Trust nel Diritto Inglese", CEDAM, Padeya, Italia 1935, Casa Editrice Dott Antonio -- Milani, pág. 23.

(12) Remo Franceschelli. Ob. Cit. pág. 28.

Teoría de la Titularidad del Fiduciario

En México probablemente el más destacado seguidor de esta teoría sea el Dr. Joaquín Rodríguez y Rodríguez, quien analiza el fideicomiso desde tres puntos de vista: "el que se refiere a su configuración como negocio jurídico, el que atañe a su estructura como modalidad del derecho de propiedad, y el -- que concierne a su calificación como operación bancaria". (13)

En primer término Rodríguez y Rodríguez sostiene que el Fideicomiso debe ser considerado como un negocio fiduciario -- "en cuanto se trata de 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". (14) Para este -- autor, en el fideicomiso es el fiduciario el que tiene el dominio de los bienes, pero se trata de un dominio limitado, de -- una propiedad jurídica, no económica, por lo que el fiduciario ejerce las facultades de dominio en provecho ajeno.

En lo referente al fideicomiso como régimen de propie--dad, este tratadista señala que el fideicomiso implica una --- transmisión de propiedad en favor del fiduciario, que debe cubrir todos los requisitos correspondientes. Esto en nuestro -

(13) Joaquín Rodríguez y Rodríguez. "Curso de Derecho Mercantil". Tomo II. Ed. Porrúa, S. A., México, 1947, pág. 531.

(14) Joaquín Rodríguez y Rodríguez. Ob. Cit. pág. 532.

derecho se cumple diariamente cuando realizamos operaciones de fideicomiso con los Bancos.

En cuanto a que el fideicomiso es una operación bancaria, consideramos que la mayoría de los tratadistas de este tema estarán de acuerdo con tal afirmación, ya que nuestra legislación regula precisamente al fideicomiso como una operación bancaria, pues en la mayoría de los casos sólo los bancos pueden fungir como instituciones fiduciarias.

Aceptamos parcialmente la teoría que sostiene el Dr. -- Rodríguez y Rodríguez, pero no estamos de acuerdo en su afirmación referente a que el fideicomiso es un negocio fiduciario. Existen diferencias fundamentales que revelan que el fideicomiso satisface múltiples necesidades jurídicas para el tráfico económico, en forma más clara y apropiada que mediante el negocio fiduciario.

El negocio fiduciario es un negocio único integrado por dos relaciones: una real, que es la transmisión de los bienes del fideicomitente al fiduciario, y una obligatoria, que es la que constriñe al fiduciario a cumplir el fin que le dio origen al negocio.

Los tres elementos principales del negocio fiduciario son también los rasgos distintivos del fideicomiso y son: a) - unidad del negocio; b) Transmisión plena de bienes o derechos, y c) Afectación a un fin.

A pesar de su similitud formal, entre fideicomiso y ne-

gocio fiduciario existen diferencias fundamentales que los separan de manera definitiva, a saber:

a) El fideicomiso es un negocio perfectamente tipificado y el negocio fiduciario es un contrato innominado, y las relaciones entre fiduciante y fiduciario se rigen exclusivamente por la buena fe, con la diferencia de que en el fideicomiso -- las relaciones están reguladas por la ley y por el contrato - constitutivo.

b) En el negocio fiduciario, el fiduciario es un verdadero propietario, en el fideicomiso, la institución fiduciaria jamás se convierte en propietaria, aunque tiene el título legal para cumplir el fin de los bienes fideicometidos.

c) El fideicomiso existe y surte plenos efectos mediante un solo contrato con la fiduciaria, mientras que en el negocio fiduciario hay un doble contrato entre el fiduciante y el fiduciario.

d) Cualquiera puede desempeñar el negocio fiduciario; el fideicomiso, únicamente las instituciones de crédito autorizadas.

Independientemente de lo anterior, la diferencia mas importante es que en el fideicomiso hay afectación expresa de -- bienes, lo que no ocurre en el negocio fiduciario.

Estamos de acuerdo con el Dr. Rodríguez y Rodríguez, en que el fideicomiso implica la transmisión de los bienes al fi-

duciario, otorgándole la titularidad de los mismos, pero no en que se trate de un negocio fiduciario. Sobre este problema comenta Rodolfo Batiza: "la tutela jurídica de los derechos del fideicomitente y del fideicomisario evidencian la falta de fundamentos para la posición que insiste en que el fideicomiso es un negocio fiduciario". (15)

Para efectos de este trabajo, definiremos el fideicomiso tal y como lo establece el artículo 346 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito: "En virtud del fideicomiso, el fideicomitente destina ciertos bienes a un fin lícito - determinado, encomendando la realización de ese fin a una institución fiduciaria".

ELEMENTOS DEL FIDEICOMISO

Desglosando la definición que hemos dado de fideicomiso, resulta obvio que para su integración se requieren ciertos elementos que pueden ser de tres tipos: esenciales, cuando inciden en la existencia del negocio; de validez, cuya ausencia provoca la nulidad del negocio; y personales, que son los que darán vida física al negocio. A continuación analizaremos cada uno de estos elementos.

(15) Rodolfo Batiza. "Principios Básicos del Fideicomiso y de la Administración Fiduciaria". Ed. Porrúa, S. A. México, 1977, pág. 194.

Elementos Esenciales

a) Voluntad o Consentimiento. La voluntad es el elemento por excelencia de cualquier acto o negocio jurídico, pero no es una voluntad psicológica interna, sino que debe ser una voluntad manifestada externamente con el propósito de producir consecuencias de derecho. A su vez, es necesario que la manifestación externa coincida con el querer interno.

b) Objeto. La voluntad o consentimiento expresados -- por las partes en el fideicomiso se proponen un objeto determinado que es el nacimiento de efectos jurídicos.

El objeto debe ser física o jurídicamente posible; o -- sea, que no debe oponerse a alguna ley de la naturaleza ni debe existir una norma jurídica que se convierta en un obstáculo insalvable para su realización.

El objeto directo del fideicomiso es afectar un conjunto de bienes o derechos a un fin determinado; a partir del momento en que se perfecciona el contrato de fideicomiso, se modifica el régimen legal de los bienes, adquiriendo éstos el carácter de fideicometidos. El objeto indirecto del fideicomiso puede ser toda clase de bienes y derechos lícitos.

Requisitos de Validez

a) Licitud en el objeto, fin, motivo o condición. Este no debe ir en contra del orden público y las buenas costumbres.

b) Capacidad de ejercicio. El fideicomitente debe tener la aptitud legal para afectar sus bienes, debe ser mayor de edad y no encontrarse incapacitado.

c) Forma. El fideicomiso debe constar por escrito y deberá ser constituido en escritura pública, cuando el valor de los bienes fideicometidos excede de \$ 500.00. Además, en este caso, tendrá que ser inscrito en el Registro Público de la Propiedad.

d) Ausencia de vicios en la voluntad. En caso de que en el fideicomiso la voluntad del fideicomitente sea expresada exteriormente, pero que dicha manifestación no coincida con el sentir interno del expresante, el negocio fiduciario estará atacado por un vicio de la voluntad, lo que implicaría la invalidez del fideicomiso.

Elementos Personales

En el fideicomiso intervienen normalmente tres personas: el Fideicomitente, el Fiduciario y el Fideicomisario. A continuación expondremos en qué consiste cada uno de estos elementos.

A. Fideicomitente

Es aquella persona que constituye el fideicomiso destinando ciertos bienes a la realización de un fin, transmitiendo su titularidad al fiduciario.

La L.G.T.O.C. establece, en su artículo 349, que pueden ser fideicomitentes "las personas físicas o jurídicas que tengan la capacidad necesaria para hacer la afectación de bienes que el fideicomiso implica".

Los derechos y facultades del Fideicomitente son los si guientes:

1. Determinar los bienes que dará en Fideicomiso;
2. Señalar los fines del Fideicomiso;
3. Designar uno o varios fideicomisarios o dar las bases para determinarlos;
4. Reservarse los derechos que considere pertinentes - en el acto constitutivo;
5. Revocar o modificar el Fideicomiso, si se reservó - ese derecho;
6. Requerir cuentas al fiduciario y exigirle el cumpli miento del fin;
7. Nombrar un Comité Técnico, en su caso.

La obligación más importante del Fideicomitente consiste en transmitir al fiduciario los bienes y derechos materia - del fideicomiso. Esta obligación encuentra su fundamento en - el artículo 346 de la L.G.T.O.C. Asimismo, el Fideicomitente está obligado al cumplimiento de las obligaciones recíprocas - de los derechos que se reserve.

B. Fiduciario

Es la persona que tiene la titularidad de los bienes o derechos fideicometidos y que se encarga de realizar los fines del fideicomiso.

Conforme lo establecido en el artículo 350 de la ----- L.G.T.O.C., sólo las instituciones expresamente autorizadas -- por la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizacio-- nes Auxiliares pueden realizar operaciones fiduciarias.

Los derechos del Fiduciario se pueden agrupar de la si-- guiente manera:

1. Adquirir el dominio de los bienes materia del Fideicomiso;
2. Ejercitar las acciones y derechos necesarios para - la conservación del patrimonio, y
3. Recibir el pago que se haya pactado por sus servi-- cios.

El Fiduciario estará obligado a lo que se consigna a -- contiuuación:

1. En los términos estipulados en el acto constituti-- vo, el desempeño del cargo de Fiduciario es obligatorio. Di-- cho cargo podrá ser atendido por medio de uno o más funciona-- rios (delegados fiduciarios);

2. Conservar los bienes y derechos recibidos en su in-

tegridad material;

3. Cumplir con las obligaciones contables, fiscales y laborales derivadas del Fideicomiso;

4. Acatar las órdenes del Comité Técnico y de Distribución de Fondos, cuando exista.

C. Fideicomisario

Es la persona que recibe los beneficios del fideicomiso. En nuestra legislación puede constituirse el fideicomiso sin - designar Fideicomisario.

El artículo 348 de la L.G.T.O.C. señala que pueden ser Fideicomisarios las personas físicas o jurídicas que tengan la capacidad necesaria para recibir el provecho del fideicomiso.

Serán derechos del Fideicomisario los siguientes:

1. Recibir los beneficios derivados del acto constitutivo;
2. Exigir al fiduciario el cumplimiento de los fines - del Fideicomiso;
3. Impugnar los actos que de mala fe haya cometido el Fiduciario, y
4. Modificar el Fideicomiso, si éste es irrevocable para el Fideicomitente.

Generalmente las obligaciones del Fideicomisario se re-

ducen al pago de algunos impuestos o derechos que se derivan - de la ejecución del fideicomiso. Sólo en el caso de que se -- haya pactado alguna contraprestación por la celebración de la operación fiduciaria, el Fideicomisario deberá cumplir con la realización de los actos que esten a su cargo.

CLASIFICACION DEL FIDEICOMISO

Sin pretender agotar el análisis de todas las clases de Fideicomisos que en México se celebran, y siguiendo principalmente la clasificación elaborada por el Lic. Vázquez Armenio - (16), intentaremos agrupar el Fideicomiso, considerando la --- práctica más usual de esta figura en los círculos bancarios. Así, podremos citar dentro de los fideicomisos más importantes a los siguientes:

Fideicomisos Traslativos

Son aquellos que tienen como fin que el fiduciario ---- transmita la titularidad de los bienes fideicometidos al fidei- comisario o a la persona señalada en el acto constitutivo.

Este tipo de fideicomisos se presentan cuando existen - inconvenientes — legales o prácticos— para que se pueda lle--

(16) Rodrigo Vázquez Armenio. "Naturaleza Jurídica del Fidei- comiso Mexicano y sus Principales Aplicaciones Prácti- -- cas". Ed. Librería de Manuel Porrúa, S. A. México, 1969, pág. 27.

var a cabo alguna de las operaciones tradicionales para transmitir la propiedad, tales como la compra-venta o la donación.

Fideicomisos de Garantía

Son aquellos en los que se transmite al fiduciario la titularidad de ciertos bienes o derechos, para asegurar el cumplimiento de una obligación que es a cargo del fideicomitente o de un tercero.

Este tipo de fideicomisos, por su propia naturaleza, --son contratos accesorios, porque siempre se ligan al contrato principal que los motiva. Su vigencia se encuentra íntimamente ligada a la duración de la obligación principal, ya que a la terminación de ésta el fideicomiso concluye.

La actividad del fiduciario puede tener dos aspectos --distintos: proceder a la enajenación de los bienes en caso de incumplimiento del deudor, para cumplir con la obligación garantizada, o bien, desde un principio y como fuente de pago, -ejercitar los derechos para cumplir con la referida obligación.

Si el fideicomitente cumple con la obligación garantizada, se extinguirá el fideicomiso y el fiduciario devolverá los bienes o derechos fideicometidos al fideicomitente, salvo pacto en contrario.

En caso de que se tenga que hacer efectiva la garantía por incumplimiento del deudor, se siguen las reglas que para -

el efecto se establecen en el fideicomiso, o se cumple el procedimiento usual para esos casos, y que se sujeta a las siguientes normas:

a) Para que se proceda a la venta de los bienes, el fideicomisario debe comprobar al fiduciario el incumplimiento de la obligación solicitando que se proceda a la enajenación de los bienes;

b) Que el fiduciario requiera el pago al deudor, dándole un plazo para tal efecto y notificándole que, de no pagar, se procederá a dar cumplimiento a la obligación con los bienes afectados al fideicomiso;

c) En el acto constitutivo debe fijarse el precio de los bienes, o dar las bases para que se fije, y

d) Que en el contrato de fideicomiso se determine el procedimiento a seguir para la venta de los bienes.

Fideicomisos de Administración

Son aquellos en los que el fiduciario recibe los bienes o derechos fideicometidos para efectuar las operaciones señaladas en el acto constitutivo del fideicomiso, o para encargarse de la guarda, conservación o, en general, de cualquier otro acto de administración de los mismos.

En estos Fideicomisos principalmente se efectúan dos tipos de actividades:

a) La actividad de inversión que consiste en que el fiduciario adquiera, con cargo al patrimonio del fideicomiso, -- los bienes que le señale el fideicomitente.

En este caso, el fiduciario cumple su cometido cuando -- efectúa la inversión, mediante la adquisición de bienes que -- produzcan un rendimiento, o cuando dicha inversión consiste en otorgar créditos a empresas, sociedades físicas, etc., obteniendo el pago de los intereses o primas correspondientes, como en los casos del FONEP o FONACOT, según veremos más adelante.

b) La actividad de administración propiamente dicha y que consiste en que el fiduciario, como titular del patrimonio del fideicomiso, se encargue de la guarda y conservación de -- los bienes que integren el patrimonio, efectúe el cobro de los productos y los entregue al fideicomisario.

Este tipo de operaciones son convenientes en la práctica, porque se protegen determinados patrimonios cuando su titular se encuentra impedido legal o físicamente para ejercitar -- los derechos inherentes a los bienes.

Fideicomisos Celebrados por Disposición de la Ley

Este tipo de fideicomisos, que actualmente en nuestro -- país han tenido gran auge, no son propiamente constituidos por voluntad del fideicomitente, sino que su nacimiento se deriva del cumplimiento a lo ordenado en una ley o en algún decreto -- del Ejecutivo.

Son aquellos en los que se crea un patrimonio destinado a satisfacer las necesidades de un determinado grupo o clase social, encomendando la realización de este fin a una institución fiduciaria. En estos casos la fiduciaria será una institución nacional de crédito.

El espíritu del legislador, al dar las bases para la -- constitución de estos fideicomisos, es la protección de los intereses de un grupo que desempeñe un papel importante dentro de la economía nacional, o de la clase social económicamente -- mas débil.

Generalmente, para el funcionamiento de estos fideicomisos, la institución fiduciaria desempeña su cometido, apegándose se a los acuerdos de los Comités Técnicos establecidos para manejar los fondos que integran el patrimonio del fideicomiso.

REGIMEN JURIDICO DEL FIDEICOMISO MEXICANO

Antecedentes

En el año de 1857 fue utilizada por primera vez la figura del trust en nuestro país. La ocasión se presentó al ini--ciarse la construcción de la red de ferrocarriles por parte de empresas norteamericanas. Por aquellos años, el entonces vi--gente Código Civil de 1884 y la Ley de Ferrocarriles del 29 de abril de 1899 permitieron que la deuda contraída para la cons-

trucción del sistema ferroviario se garantizara con una especie de hipoteca otorgada en forma de fideicomiso sobre sus bienes y derechos.

a. Proyecto Limantour

El 21 de noviembre de 1905 José L. Limantour, Secretario de Hacienda durante el régimen porfirista, envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, el primer intento legislativo para adaptar el trust anglosajón a nuestra legislación. Dicho proyecto se denominó "Iniciativa que faculta al ejecutivo para que expida la ley por cuya virtud pueden constituirse en la República instituciones encargadas de desempeñar las funciones de agentes fideicomisarios".

El proyecto Limantour se integró de ocho artículos que pretendían establecer las bases para la constitución y operación de las instituciones fiduciarias, pero como dicho proyecto jamás fue discutido en la Cámara de Diputados, todo quedó en ser el primer intento legislativo en el mundo que trató de adaptar el trust a un sistema de tradición romanista.

b. Proyecto Creel

En la Convención Bancaria celebrada en 1924, el señor Enrique C. Creel, considerando que en nuestro país ya se había iniciado la creación de compañías bancarias de fideicomiso, expuso una serie de razonamientos acerca del funcionamiento de dichas empresas. El Sr. Creel se refería a lo que él había ob

servado durante diecinueve años en los Estados Unidos.

Según este autor (17), las principales operaciones que celebran los bancos de fideicomiso consisten en la aceptación de hipotecas, la celebración de fideicomisos sobre cualquier - clase de propiedades, emitir bonos de compañías, administrar - bienes de viudas e incapaces, servir como peritos, certificar títulos de propiedad, realizar operaciones bancarias de depósito y ahorro, entre otras. Partiendo de esta serie de operaciones, el Sr. Creel propuso diecisiete bases para regularlas.

Dicho proyecto pecaba de heterogeneidad en cuanto a las funciones y actividades de los bancos de fideicomiso y ahorro; sin embargo, la convención recomendó a la Secretaría de Hacienda que efectuara una revisión del mismo. No obstante jamás -- fue sancionado como ley, por lo que sólo sirvió como un precedente que de alguna manera influyó en la elaboración de posteriores leyes.

c. Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios de 1924.

Esta ley seguía el mismo sistema de la Ley General de - Instituciones de Crédito de 1897, pero trataba de llenar algunos vacíos dejados por esta última. La nueva ley comprendió -

(17) Legislación Bancaria, Tomo I, Secretaría de Hacienda y - Crédito Público, Dirección General de Crédito Público, - México 1950, págs. 135 a 144.

todas aquellas operaciones bancarias que afectaban al interés público, y definía a los bancos de fideicomiso como "aquellos que sirven a 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". (18)

En relación a los bancos de fideicomiso, las reglas más importantes que comprendía dicha ley se pueden agrupar de la siguiente forma:

1. Se requería concesión estatal
2. Deberían contar con un mínimo de capital de \$ 1'000,000.00 en el Distrito Federal, y de \$ 500,000.00 en los Estados.
3. La concesión duraba un máximo de 30 años.

Por último, en la misma ley se contemplaba la creación de una ley especial para la materia.

d. Ley de Bancos de Fideicomiso de 1926

El 30 de junio de 1926 fue aprobada esta ley, la cual constaba de ochenta y seis artículos divididos en cinco capítulos, a saber: objeto y constitución de los bancos de fideicomiso

(18) "Legislación Bancaria", Tomo II, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Dirección General de Crédito Público, México 1950, pág. 26.

so, operaciones de fideicomiso, departamento de ahorros, operaciones bancarias de depósito y descuento, y disposiciones generales.

Siguiendo las ideas del Dr. Alfaro, la ley que nos ocupa definía el fideicomiso como "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 o beneficiario". (19)

Este concepto de fideicomiso, como ya lo estudiamos al analizar la teoría del mandato, no explica la verdadera Naturaleza Jurídica del Fideicomiso, pero como la Ley de 1926 representa el primer intento por reglamentar en forma específica -- las operaciones fiduciarias, asimiló la teoría del Dr. Alfaro, que consideraba al fideicomiso como un mandato.

La ley aludida contempló una serie de disposiciones que con el transcurso del tiempo se fueron perfeccionando, y muchas de ellas quedaron integradas en las leyes que actualmente reglamentan las operaciones fiduciarias.

La Ley de Bancos de Fideicomiso fue abrogada por la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios, del 31 de agosto del mismo 1926, en la que su articulado fue íntegramente incorporado.

(19) "Legislación Bancaria", Tomo II, pág. 109.

e. Ley General de Instituciones de Crédito de 1932

Son tres las notas importantes que sobresalen al estudiar esta ley. En primer término, dentro de su exposición de motivos, señalaba la necesidad de que se definiera claramente lo que es un fideicomiso y establecía que la definición debería ser materia de la Ley de Títulos y Operaciones de Crédito, ya que la Ley de 1932 solo regularía las operaciones bancarias en general. En segundo lugar, en su articulado ya se limita la realización de operaciones fiduciarias sólo a los bancos. Por último, el enumerar las operaciones de crédito que podrían efectuar las instituciones bancarias ya se contaba dentro de ellas a las fiduciarias.

Régimen Actual del Fideicomiso

a. Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito de 1932

Esta ley, actualmente en vigencia, en sus artículos del 346 al 359, define y reglamenta el Fideicomiso Mexicano.

Como se desprende del contenido de los artículos que la integran, los legisladores de aquellos años jamás imaginaron el uso tan variado que tendría en la práctica el fideicomiso, por lo que en catorce artículos trataron de reglamentar una serie de operaciones, que en aquel tiempo fueron poco utilizadas, pero que actualmente exigen la existencia de un cuerpo jurídico único que las regule. A este respecto, el Lic. Carlos A. -

Arocha Morton hace el siguiente comentario: "Es indudable que en México se ha logrado la más importante obra legislativa sobre el trust en un país de Derecho Romano, labor que, sin embargo, ha presentado lagunas y deficiencias entre las que pueden destacarse las relativas a: 1) Comités Técnicos o de Distribución de Fondos; 2) Delegados Fiduciarios Generales, Especiales, Directores y Gerentes; 3) Vigilancia; 4) Información Financiera Periódica". (20)

En el artículo 346 de esta ley se encuentra explicada la Naturaleza del Fideicomiso, al señalar que "en virtud del fideicomiso, el fideicomitente destina ciertos bienes a un fin lícito determinado, encomendando la realización de ese fin a una institución fiduciaria". El artículo 347 agrega que "el fideicomiso será válido aunque se constituya sin señalar fideicomisario, siempre que su fin sea lícito y determinado".

De los preceptos anteriores podría interpretarse que el fideicomiso se perfecciona únicamente con destinar un bien a la realización de un fin, lo que confirmaría la Teoría del Patrimonio Afectación sustentada por Pierre Lepaulle; sin embargo, nuestra ley superó esta situación al establecer en su artículo 356 que "la institución fiduciaria tendrá todos los derechos y acciones que se requieran para el cumplimiento del fideicomiso, salvo las normas o limitaciones que se establezcan.

(20) Carlos A. Arocha Morton. "Notas sobre una Posible Ley de Fideicomisos de la Administración Pública Paraestatal", Documentos de Divulgación Interna de Nacional Financiera, S. A., México 1981, págs. 4 y 5.

al efecto". Resulta indispensable que la fiduciaria tenga estas facultades para poder cumplir con los fines del fideicomiso.

Los artículos del 348 al 355 fijan los requisitos que deben cubrir los elementos que integran el fideicomiso, así como los bienes que pueden ser objeto del mismo.

En el artículo 357 se habla de las causas de extinción del fideicomiso, enumerándolas como sigue:

- I. Por la realización del fin para el cual fue constituido;
- II. Por hacerse imposible el cumplimiento del fin;
- III. Por no poderse cumplir la condición suspensiva de que dependa, en el plazo fijado en el acto constitutivo, o dentro de un plazo de 20 años;
- IV. Por cumplirse la condición resolutoria;
- V. Por convenio expreso entre fideicomitente y fideicomisario, y
- VI. Por revocación del fideicomitente si se reservó ese derecho.

Por último, en el artículo 359 son señalados los fideicomisos prohibidos, que son de tres tipos:

- I. Aquellos que se establecen en forma secreta;

- II. Aquellos en los que el beneficio se concede a diversas personas sucesivamente, que deban sustituirse - por muerte de la anterior; y
 - III. Aquellos cuya duración sea mayor de 30 años, salvo que el fideicomisario sea una institución científica o artística sin fines de lucro.
- b. Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941.

En virtud de que la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito no regulaba de manera práctica la realización de las operaciones fiduciarias, sino que únicamente establecía lineamientos generales, se hizo necesario que la Ley de Instituciones de Crédito de 1941 reglamentara, en sus artículos 44 al 46, la actividad de las instituciones fiduciarias.

Tiene especial importancia para nuestro trabajo el contenido del inciso c) de la Fracción II del artículo 45, ya que confirma la Naturaleza del Fideicomiso contemplada por la ---- L. G. T. O. C., en el sentido de que el fideicomiso consiste - en destinar un bien a la realización de un fin, transmitiendo la propiedad del mismo al fiduciario para que éste ejercite -- las acciones y derechos que le son inherentes.

También resulta de vital importancia para nosotros el - contenido de la fracción XIV del citado artículo 45, pero nos ocuparemos de su análisis cuando nos adentremos en la revisión

de la situación laboral de los trabajadores de los fideicomisos. Dicho tema será estudiado en el Capítulo IV de este trabajo.

c. Decreto del 27 de febrero de 1979

Antes de pasar al siguiente punto, haremos mención del Decreto de fecha 27 de febrero de 1979, "por el que se establecen las bases para la constitución, funcionamiento y extinción de los fideicomisos establecidos o que establezca el Gobierno Federal".

Este Decreto se propuso cuidar los intereses pecuniarios de la nación, asegurar el debido cumplimiento de la encomienda fiduciaria, regular las actividades de las personas que intervienen en la administración de los fideicomisos, y precisar la posición de las propias fiduciarias "con motivo de la ejecución de los acuerdos de los Comités Técnicos", como dice el último de sus considerandos.

El Decreto en cuestión se redujo a reiterar las disposiciones contenidas en la Ley de Títulos y Operaciones de Crédito, en la de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en la Orgánica de la Administración Pública Federal, en la de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público y en la de Deuda Pública. El objetivo es el de subrayar que el fideicomiso es una institución fiduciaria, la cual es siempre la responsable de realizar los fines del fideicomiso e insistir en que los Delegados Fiduciarios, Gerentes o Directores de Fideicomi-

Los deben actuar con estricto apego a las decisiones de las -- instituciones fiduciarias.

Un acierto del Decreto consistió en dejar claro que los Comités Técnicos pueden gozar de las más amplias facultades, - pero siempre que estén orientadas al cumplimiento de los fines del fideicomiso, de manera que la fiduciaria debe abstenerse - de cumplir las resoluciones de los Comités Técnicos, dictadas en exceso de sus facultades o en violación de las cláusulas -- del contrato de fideicomiso, debiendo responder de los daños y perjuicios que se causaren en caso contrario.

Sin embargo, el Decreto, quizá por su brevedad, no aprovechó la oportunidad para darle coherencia administrativa a todo lo relacionado con los fideicomisos estatales, sino que dejó algunas lagunas que propician, por un lado, la falta de una vigilancia cabal de las fiduciarias sobre los fideicomisos y, por el otro, que se tengan que realizar muchos trámites para - constituir, modificar o extinguir estos fideicomisos.

En cuanto al aspecto laboral de los fideicomisos, el Decreto se limita a repetir el contenido de la fracción XIV del artículo 45 de la Ley de Instituciones de Crédito, por lo ---- cual careció de un estudio mediante el que se analizara la situación de quienes trabajaban en los fideicomisos, y más aún - en el caso de los estatales.

LA FUNCION ACTUAL DEL FIDEICOMISO

Hemos visto la enorme transformación que ha sufrido la figura del Fideicomiso desde sus orígenes en el Derecho Romano, hasta su asimilación tanto en los sistemas jurídicos anglosajones en forma de trust, como en los regímenes que se derivaron del sistema de legislación latina.

También se han revisado las diferentes corrientes que tratan de explicar su Naturaleza Jurídica y hemos estudiado -- los elementos que lo integran, así como su regulación en el Derecho Mexicano. Lo anterior nos facilitará entender el papel actual que desempeña esta institución en la vida económica del país, y comprender por qué ha dejado de ser una operación bancaria de carácter netamente privado, para convertirse en una operación que alcanza el nivel de entidad en la administración pública federal. Es aquí en donde radica su fuerza actual.

a. Principales Aspectos del Fideicomiso Público

La cada vez mayor participación del Estado en la vida económica del país ha provocado el surgimiento de una variante del fideicomiso en general, el Fideicomiso de Estado.

Considerando que el Fideicomiso de Estado tiene como -- principal fin la atención de problemas de orden público, los -- ordenamientos que lo rigen no son solo de carácter puramente -- mercantil, sino también de carácter administrativo, porque son normas administrativas las que facultan a la administración pú

blica para crear o extinguir fideicomisos. En estos casos, el Estado actúa en base al interés público.

B. Concepto de Fideicomiso Público

Es difícil encontrar un concepto que contemple genéricamente esta figura, inclusive como lo hemos anotado, son diferentes disposiciones jurídicas, no sólo mercantiles, las que desde diferentes ángulos la regulan.

El Lic. Miguel Acosta Romero define al Fideicomiso Público como "un negocio jurídico por medio del cual el Gobierno, a través de sus dependencias y en su carácter de fideicomitente, transmite la titularidad de bienes de dominio público (previo decreto de desincorporación), o del dominio privado de la federación o afecta fondos públicos, o en participación con particulares, en una institución fiduciaria (por lo general -- instituciones nacionales de crédito), para realizar un fin lícito, de interés público". (21)

c. Clasificación del Fideicomiso Público

1. Federales. En éstos el fideicomitente siempre es la Secretaría de Programación y Presupuesto.

2. Aquellos en los que el fideicomitente sea alguna entidad de la Administración Pública Paraestatal, un Gobierno Estatal, un Municipio e inclusive un Fideicomiso Estatal.

(21) Miguel Acosta Romero. "Teoría General del Derecho Administrativo". Ed. Porrúa, S. A. México 1979, pág. 215.

En los fideicomisos creados por la Administración Pública Federal, la Secretaría de Programación y Presupuesto es la fideicomitente única. Esta cualidad la obtiene de acuerdo a las reformas de la Ley Orgánica de la Administración Pública, publicadas en diciembre de 1981.

También debemos apuntar que los fideicomisos estatales pueden ser creados por medio de una ley, por decreto o por --- acuerdo presidencial.

No obstante la íntima relación que existe en estos casos entre fideicomitente (Gobierno Federal) y fiduciario (Institución Nacional de Crédito), los empleados que le dan vida física al fideicomiso estatal no son considerados ni empleados federales, ni empleados bancarios. Es precisamente este problema el que estudiaremos en los siguientes capítulos de este trabajo.

En el presente capítulo se ha tratado de explicar, a manera de introducción, qué es y en qué consiste el fideicomiso, ya que si bien es cierto que nuestro tema "El Fideicomiso como Patrón" encuadra dentro del derecho del trabajo, no podríamos iniciar su desarrollo sin antes explicar las características de esta figura mercantil, actualmente tan de moda en los círculos financieros. Es precisamente este uso constante del fideicomiso el que ha propiciado que surjan inquietudes entre quienes trabajan en estas entidades, inquietudes que, por ser de naturaleza laboral, escapan a las disposiciones mercantiles -- que regulan el funcionamiento de las operaciones fiduciarias.

C A P I T U L O I I

REGIMEN LABORAL MEXICANO

Antecedentes

Constitución de 1917

Artículo 123 Constitucional

Período Posterior a la Revolución

Los Nuevos Principios

ANTECEDENTES

Período Pre-revolucionario

El actual Derecho Mexicano del Trabajo comenzó a gestarse en los albores del siglo XX, cuando la estructura económica social del país tenía características semif feudales y se iniciaba el surgimiento de la industria, situación que implicaba el desarrollo de una clase alta, económicamente muy poderosa, en contraste con grandes sectores marginados.

En aquella época, los campesinos vivían en la más absoluta miseria y las condiciones de trabajo en los antiguos talleres manufactureros eran infrahumanas. Tales circunstancias propiciaban un descontento general entre las clases populares, que no encontraban los medios para manifestar sus inquietudes, ya que el régimen de Porfirio Díaz se caracterizó por su feroz represión hacia cualquier movimiento reivindicador del pueblo.

A este respecto, Arely Gómez González señala: "podemos afirmar que a principios del siglo XX el régimen se limitó al fomento de la producción y a dirigir, en ocasiones tardíamente y no siempre con buen tino, los fenómenos de la circulación. Jamás se ocupó de manera directa de repartir con equidad la riqueza". (22)

Durante esta triste etapa de nuestra historia, no exis-

(22) Arely Gómez González. "El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios". Ed. Porrúa, S. A., México 1977, --- pág. 17.

tía legislación que protegiera al obrero o al campesino, las huelgas estaban prohibidas y se llegaba a extremos como los -- que tipificaba el Código Penal del Distrito Federal, que establecía sanciones de ocho días a tres meses de cárcel y multa -- de 25 a 500 pesos, a quienes pretendieran el alza o la baja de los sueldos o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo, por medio de la violencia física o moral.

"Los partidarios del Gobierno --agrega Arely G. González-- encontraban su justificación en la consolidación del orden y en la conquista de la paz efectiva mediante la vigorización de la autoridad. Los resultados de esa administración no eran sólo paz y orden, también se alcanzaban otros logros importantes. Así, se había puesto en vía de pago la deuda pública, se equilibraron los presupuestos y el crédito nacional fue reconocido, especialmente en los mercados extranjeros, mientras las obras públicas se multiplicaban por todo el país".(23)

Ante la situación social que se presentaba, dió inicio la pugna entre un Gobierno caduco y reaccionario, que no reconocía ningún derecho a las clases trabajadoras, y un pueblo -- explotado y hambriento que lucharía porque se le reconocieran los derechos y libertades que cualquier ser humano debe tener por su sola naturaleza.

Resulta lógico suponer que las organizaciones de clase habrían de nacer y operar en forma clandestina, al margen de -

(23) Arely Gómez González. Ob. Cit., pág. 15.

la ley. Así, en opinión de Silva Herzog "los ferrocarrileros deben contarse entre los primeros que organizaron agrupaciones de resistencia, sobre todo La Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarriles, fundada en 1907, que tenía entre sus postulados el que los ferrocarriles fueran manejados por mexicanos".

(24)

Como prelude de los movimientos que más adelante se desencadenarían, tenemos a las huelgas de Cananea y Río Blanco, hechos que de manera breve mencionaremos a continuación.

Huelga de Cananea

"The Cananea Consolidated Copper Company" fue la empresa norteamericana que durante el régimen porfirista explotaba el mineral de Cananea, Sonora, en condiciones de trabajo injustas para los mexicanos y de privilegio para los trabajadores gringos. Dicha empresa contaba, para realizar sus maniobras, con el apoyo del Gobernador local e inclusive de la Legislación Estatal que consideraba como delito el hecho de formar agrupaciones sindicales.

El 23 de enero de 1906 los mineros organizaron la Unión Liberal Humanidad, la cual, en una de sus reuniones clandestinas, preparó un pliego petitorio para la empresa que contenía los siguientes puntos: "separar a un capataz extranjero que --

(24) Jesús Silva Herzog. "Breve Historia de la Revolución Mexicana", Tomo I, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1973, pág. 50.

trataba a los trabajadores mexicanos como esclavos; la compañía debía reconocer la jornada de trabajo de ocho horas; además, exigían los trabajadores mexicanos trato humano y derecho de ascenso" (25). Asimismo, la Unión acordó llevar a cabo una huelga si no eran atendidas sus peticiones.

La empresa desechó el pliego de peticiones, por lo que en junio del mismo año los trabajadores mineros, dirigidos -- principalmente por Manuel M. Diéguez, organizaron una manifestación para demostrar su inconformidad por el rechazo. Durante la marcha hubo provocaciones por parte de los trabajadores norteamericanos; no obstante, la manifestación continuó tranquilamente hasta que al llegar al Palacio Municipal la policía local disparó contra los manifestantes, lo cual dió lugar a lo que señala el maestro A. Porrás y López, "los mineros comprendieron que la única solución era la de armarse para la lucha y así lo hicieron, aclarando que una minoría de mineros se armó, apercibiéndose así para luchar, sin importar la enorme desigualdad de armamentos y no olvidando que la inmensa mayoría de trabajadores no tenía más armas que piedras y garrotes. -- Mister Green, alto funcionario de la compañía gringa, pidió -- ayuda al Gobernador de Sonora y éste, Rafael Izábal, llegó al día siguiente acompañado de un fuerte contingente de tropas -- norteamericanas, que tuvo el cinismo de pedir del lado americano para asesinar a inermes obreros mexicanos. En efecto, lo -

(25) Armando Porrás y López. "Derecho Mexicano del Trabajo", Ed. Textos Universitarios, S. A., México 1975, pág. 213.

acompañaron 275 soldados americanos de las fuerzas rurales de Arizona, al mando del Coronel Riming". (26)

Mediante una sangrienta represión fueron sometidos los mineros, a quienes no dejaron otra alternativa que volver al trabajo, so pena que de no hacerlo les esperaba la cárcel o la muerte por hambre. En aquella ocasión, como en muchas otras, quedó registrado ante la historia el triunfo infamante del imperialismo, unido al servilismo de gobiernos mercaderes que a cambio de beneficios individuales traicionan a sus pueblos.

"Se ignoraba (trataba de) —según Silva Herzog— que -- causa que tiene mártires es causa que triunfa; a veces desde -- luego y en ocasiones después de largo tiempo; pero siempre, -- siempre, la sangre injustamente vertida se transforma en si--- miente que germina en nuevos anhelos y rebeldías. La historia de México lo comprueba plenamente". (27)

El movimiento de Cananea constituyó una de las más grandes manifestaciones de descontento popular contra el régimen de Díaz, quedando además en evidencia la notoria falta de control del viejo caudillo sobre algunos de sus más cercanos colaboradores.

Huelga de Río Blanco

En el año de 1906 se funda el "Gran Círculo de Obreros

(26) Armando Porras y López. Ob. Cit., pág. 214.

(27) Jesús Silva Herzog. Ob. Cit., pág. 55.

Libres de Río Blanco", Veracruz, del cual se derivaron círculos afines en otros Estados de la República. El propósito de estas organizaciones era mejorar las condiciones de trabajo de los obreros textiles, que en aquel tiempo eran de verdadero terror.

Como una medida que impidiera la creciente organización de la clase obrera, el "Centro Industrial Mexicano", organismo de defensa patronal integrado principalmente por empresarios - de Puebla y Tlaxcala, expidió un reglamento que contenía prohibiciones, como las enunciadas por el gran tratadista Néstor de Buen, "prohibición, a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, con tres cuartos de --- hora de interrupción para tomar alimentos". (28)

Los obreros protestaron por la intransigencia de los empresarios, lo que originó una pugna que propició la declaratoria de huelga general para el 4 de diciembre de 1906; sin embargo, para evitar el conflicto, obreros y patronos convinieron someterse al arbitraje del Presidente de la República.

El laudo dictado por Díaz el 4 de enero de 1907 resulta totalmente favorable al interés patronal y, además, en él se -

(28) Néstor de Buen L. "Derecho del Trabajo", Tomo I, Ed. Porrrúa, S. A., México 1979, págs. 291 y 292.

ordena a los obreros regresar al trabajo el día 7 de enero del mismo año.

Los trabajadores rechazaron el laudo y se negaron a volver al trabajo, organizando los obreros de Río Blanco un mitín para el citado día 7 de enero, frente a las puertas de la fábrica. Aquel día, irónicamente, los dependientes de las tiendas de raya habían abierto sus puertas para burlarse del hambre de los huelguistas, lo que provocó el ataque de la multitud contra las tiendas, mismas que fueron saqueadas e incendiadas, iniciando después la marcha sobre las poblaciones de Nogales y Santa Rosa para repetir las acciones.

La represión no se hizo esperar y el ejército, siempre presto a combatir este tipo de movimientos, abrió fuego contra los sublevados, matando e hiriendo a muchos de ellos.

"A la mañana siguiente —relata Silva Herzog— frente a los escombros de la tienda de raya de Río Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, Presidente y Secretario del Gran Círculo de Obreros Libres. A otros dirigentes menores se les deportó al lejano e insalvable territorio de Quintana Roo, condenados a trabajos forzados". (29)

Cananea y Río Blanco aún cuando no constituyen movimientos netamente laborales, aportaron principios fundamentales -- que habrían de ser recogidos por el Constituyente de 1917, tales como la igualdad de salario, el derecho preferente para --

(29) Jesús Silva Herzog. Ob. Cit., pág. 57.

los trabajadores mexicanos y la prohibición de las tiendas de raya, principios que quedarían consagrados para siempre en --- nuestra Carta Magna.

El Partido Liberal Mexicano

Ricardo Flores Magón, que fue el más grande ideólogo de nuestra revolución, además de fundador y presidente del Partido Liberal Mexicano, lanzó el 10. de julio de 1906, en los Estados Unidos, un Programa del cual se derivaron los principios fundamentales que sirvieron de base para la creación del artículo 123 de la Constitución.

El Programa, en su capítulo denominado "Capital y Trabajo", establece los siguientes puntos: "21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo, en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador. 22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio. 23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo. 24. Prohibir, en lo absoluto, el empleo de niños menores de catorce años. 25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida -

de los operarios. 26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios. 27. Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo. 28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos. 29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros. 30. Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas. 31. Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores y se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya. 32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase de paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros. 33. Hacer obligatorio el descanso dominical". (30)

Algunos tratadistas han comentado que el Programa del Partido Liberal en realidad no representa un programa específico

(30) Felipe Tena Ramírez. "Leyes Fundamentales de México --- 1808-1973", Ed. Porrúa, S. A., México 1973, pág. 722.

co de la clase obrera, sino que sólo contiene algunas de las aspiraciones por las que luchaban los trabajadores. A este respecto, conviene mencionar que el grupo encabezado por R. Flores Magón no se limitaba a combatir en representación de un determinado conglomerado social, compuesto únicamente por obreros o campesinos; su lucha era la de todo un pueblo integrado, no solamente por ese tipo de empleados, que tenía como objetivo principal modificar la estructura de la sociedad mexicana en su conjunto.

Entendemos que las reformas a las que aspiraban suponían la existencia de un modo de producción capitalista, pero también debemos considerar que el programa sólo contenía medidas previas al establecimiento de un régimen económico, político y social más justo en el país. No es difícil comprender que una sociedad no puede ser cambiada en su esencia de un día para otro, sino que en la mayoría de las ocasiones requiere un período de reorganización, que implica tiempo, mismo que para quienes vivieron el momento histórico, transcurrió lentamente y no siempre pudieron observar algún logro inmediato.

En materia de trabajo, no se puede basar la crítica al Programa del Partido Liberal, a partir de la idea de que sus principios eran limitados, ya que si bien podrían serlo, representaban el movimiento radical más adelantado de la época, muy por encima de la ideología de los caudillos revolucionarios que participaron en la lucha armada.

"En realidad --escribe Néstor de Buen-- Ricardo Flores

Magón llegó a ser desde el punto de vista teórico, como lo fue Emiliano Zapata desde el punto de vista de la realidad política; un auténtico revolucionario, cuya presencia no podía ser - grata para la burguesía maderista, carrancista y obregonista - que hizo suyo el movimiento. De ahí que sea toda su vida un - perseguido y que la obra de sus últimos años constituya un ata - que feroz contra quienes detentaban el poder en México". (31)

LA CONSTITUCION DE 1917

Orígenes

Al finalizar la primera década de este siglo, la situación de aparente calma que prevalecía en el país permitió que Porfirio Díaz concediera una entrevista al periodista norteamericano James Creelman, en la que realizó un análisis totalmente ajeno a la realidad imperante en el país. En dicha entrevista, al hablar de la renovación de los gobernantes, Díaz declaró que la República había llegado a un momento de madurez - que le permitía escoger y cambiar libremente a sus representantes.

Las declaraciones presidenciales no correspondían a la situación interna que se vivía. Francisco I. Madero denunciaba que "el actual régimen de gobierno nos presenta un pasivo -

(31) Néstor de Buen L. "Derecho del Trabajo", Tomo I, pág. - 295.

aterrador; acabó con las libertades públicas, ha hollado la -- constitución, desprestigiado la ley que ya nadie procura cum-- plir, sino evadir y atormentar para sus fines particulares, y, por último, acabó con el civismo de los mexicanos". (32)

Ante el desorden social que se presentaba, Madero deci-- de participar en la política, teniendo como objetivo principal la no reelección, pero los días previos a las elecciones fue -- aprehendido, lo que facilitó otro "triunfo" de los "científi-- cos" encabezados por Díaz y Corral. Nuevamente había sido re-- electo el viejo General, pero en esta ocasión no sería por mu-- cho tiempo.

La burla electoral de que fue objeto el pueblo, propi-- ció el surgimiento de la violencia contra el porfirismo, sien-- do precisamente Madero el iniciador de la lucha al anunciar un levantamiento general para el 20 de noviembre de 1910. Así, -- se inició el movimiento armado en el que "el centro de la re-- volución --opina Floris Margadant-- era una persona inverosí-- milmente inadecuada para la vida política, Francisco I. Madero, de una rica familia de origen portugués-judío, espiritista, ve-- getariano, cuyo carisma no puede explicarse, ni por su aspecto físico, ni tampoco por el timbre de su aguda voz. Lo que más impresionó fue, quizás, su radiante bondad e ingenuidad". (33)

(32) Gabriel Ferrer de Mendiola. "Presencia de Don Francis-- co I. Madero", Tomo I. Ed. Colección Metropolitana, Mé-- xico 1973, pág. 72.

(33) Guillermo Floris Margadant. "Introducción a la Historia del Derecho Mexicano". Ed. Textos Universitarios, UNAM, México 1971, págs. 194 y 195.

Porfirio Díaz no podía resistir mucho tiempo la presión que sobre él se ejercía, por lo que renuncia a la Presidencia de la República y se aleja del país para no volver jamás. --- Triunfa el movimiento iniciado por Madero, que toma posesión como nuevo Presidente el 6 de noviembre de 1911, dando fin al porfirismo.

El triunfo de Madero fue una victoria política que no implicaba una transformación radical de los viejos moldes económicos y sociales de la Nación. En realidad, las clases bajas continuaban padeciendo situaciones similares a las que imperaban en el régimen anterior, "los marginados no querían cambio de amos, sino la conquista de su dignidad humana y un nuevo orden económico y social" (34), aspiraciones que con Madero difícilmente se alcanzarían.

El descontento popular no se hizo esperar, la actitud titubeante de Madero provocó desencanto y molestia entre los revolucionarios surgidos del pueblo. La medida adoptada de -- sostener a la mayoría de los Gobernadores Locales, le fue acremente criticada, ya que prácticamente garantizaba una situación parecida a la que se vivió durante el régimen de Díaz.

En noviembre de 1911, el Gral. Emiliano Zapata expide su Plan de Ayala, en el que procura el derrocamiento de Madero. En Chihuahua se expide el Plan de Orozco, que lo califica de traidor a la patria y lo deja fuera de la ley. En este ---

(34) Arely Gómez González. "El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios", pág. 35.

Plan se consignan algunas mejoras para la clase obrera.

Las circunstancias se volvieron incontrolables para el Presidente de la República, hasta que el 19 de febrero de 1913, Madero es traicionado por Victoriano Huerta y el 22 del mismo mes muere asesinado, junto con el Vicepresidente José Ma. Pino Suárez, proclamándose Huerta, Jefe del Poder Ejecutivo.

Ante tal situación, se inició la revolución constitucionalista, encabezada por el Gral. Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, quien expidió el "Plan de Guadalupe", el 26 de marzo de 1913, por medio del cual fundamentalmente se desconocía a Huerta y a los Poderes Legislativo y Judicial y se propugnaba por restablecer el orden constitucional.

"Bien pronto se vió —apunta Silva Herzog— que al Gobierno de Huerta lo apoyaban los banqueros, los grandes industriales, los grandes comerciantes, el clero, sobre todo el alto clero, y por supuesto el ejército federal". (35) Desde luego que también contaba, en ese momento, con el apoyo del Gobierno de los Estados Unidos.

Carranza representaba una posibilidad, tal vez la más firme, para encontrar el camino que llevara a la concreción de los ideales por los que el pueblo se sublevó contra Porfirio Díaz. Sin ser un gran pensador revolucionario, Carranza supo lograr el apoyo del pueblo y con la valiosa ayuda del Gral. --

(35) Jesús Silva Herzog. Ob. Cit., pág. 11.

Francisco Villa y Alvaro Obregón, infringió una derrota militar al traidor Huerta, obligándolo a abandonar el poder el 15 de julio de 1914.

A pesar de la ideología burguesa y reaccionaria de Don V. Carranza, al triunfo constitucionalista "casi inmediatamente después —relata Mario de la Cueva— los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo; el 8 de agosto de aquel 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios". (36)

Las limitaciones ideológicas de Carranza lo obligaban a rechazar cualquier arreglo con Villa y Zapata, auténticos líderes populares, por lo que su política social progresista trataba de atraer a los obreros y campesinos en forma directa, sin tomar en cuenta al villismo o al zapatismo que pretendían verdaderos cambios al esquema económico, político y social del país. Para lograr su propósito, Carranza cambió su convicción de imponer el respeto a la Constitución de 1857, por la idea de crear una nueva Constitución que se incorporara y corrigiera a la anterior.

"Durante la etapa preconstitucional, los gobernadores revolucionarios expiden leyes y disposiciones protectoras de los obreros. Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga, en

(36) Mario de la Cueva. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa, S. A., México 1977, pág. 45.

Jalisco; Cándido Aguilar, en Veracruz; y, sobre todo, Salvador Alvarado, en Yucatán, quienes empiezan a consignar institucionalmente las conquistas de los trabajadores. También Alberto Fuentes, en Aguascalientes, y Eulalio Gutiérrez en San Luis Potosí, establecen medidas protectoras para la clase trabajadora". (37)

En 1916, cuando prácticamente se había vencido al villismo y aislado al zapatismo y la lucha armada si bien no podía darse por concluida si era notoria su disminución, ya existían las condiciones necesarias para que se iniciara un proceso legislativo, que tendría por fin consolidar la reforma social planteada por la revolución, por medio de las leyes y decretos que integrarían el nuevo orden constitucional.

El Congreso Constituyente de 1917

Con el propósito de reformar la Constitución de 1857, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un Decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que lo autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Dichas elecciones se verificaron el 19 del mismo mes, quedando establecido que las sesiones se iniciarían el 10. de diciembre, en la Ciudad de Querétaro.

El 20 de noviembre de 1916 dieron comienzo las reunio--

(37) Enrique Alvarez del Castillo, Miguel de la Madrid Hurtado y Raúl Cordero Knocker. "La Legislación Obrera. En México 50 Años de Revolución". Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1963, pág. 290.

nes preparatorias y el 10. de diciembre, el Primer Jefe inaugu-
raba las sesiones presentando de inmediato su proyecto de re--
formas.

Desde el inicio de las sesiones se pusieron de manifies-
to dos tendencias: la progresista, apoyada principalmente por
el Gral. Alvaro Obregón, y la conservadora, encabezada por Ca-
rranza.

En materia de trabajo, antes de iniciar el estudio del
artículo 123, es conveniente revisar el tratamiento que el ---
constituyente le dio a algunas garantías individuales que son
esenciales para que los trabajadores puedan ejercer libremente
sus derechos laborales.

Respecto a la noción de garantía individual, transcribi-
remos aquí la explicación que de las mismas ofrece el maestro
Carlos Sánchez Viamonte en su obra "Los Derechos del Hombre
en la Revolución Francesa", en la cual señala que "Es evidente
que la palabra garantía y el verbo garantizar son creaciones -
institucionales de los franceses y de ellos las tomaron los de-
más pueblos en cuya legislación aparecen desde mediados del si-
glo XIX. En la mayor parte de las constituciones del siglo --
XIX, se advierte que el verbo garantizar es empleado en la ---
acepción de reconocer y proclamar derechos, cuya existencia se
considera anterior a la constitución y al estado mismo. Lo --
único que los constituyentes se creen autorizados a hacer, res-
pecto de ellos, es reconocerlos y darles estado jurídico, me--
diante disposiciones escritas, en las cuales se consignan ex--

presamente". Más adelante añade: "La importancia que concedemos al empleo de la palabra garantía proviene de que ésta responde o debe responder cabalmente a la intención de crear un medio institucional apto para asegurar, de un modo efectivo y, por consiguiente práctico, el ejercicio de aquellos derechos fundamentales que el individuo puede y debe defender para sí y para la comunidad de la cual forma parte". (38)

En México, nuestros legisladores siempre han luchado -- por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad humana, -- aunque debemos reconocer que los principios consignados en los preceptos jurídicos sólo algunas ocasiones tienen aplicación real, ya que en la práctica la interpretación de la norma queda a criterio de la autoridad judicial que forma parte de un sistema de gobierno que fundamentalmente representa los intereses de la clase dominante, por lo que la norma se aplica en -- tanto no afecte los intereses de esta clase social e incluso, se viola para salvaguardarlos.

Desde la Constitución de 1857, se incluyó el Título I, Sección 1a., "Derechos del Hombre" que en el Artículo 1o. dice: "El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En consecuencia declara "que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar y defender las garantías que otorga la presente constitución".

(38) Carlos Sánchez Viamonte. "Los Derechos del Hombre en la Revolución Francesa". Ed. por la UNAM, México 1956, --- pág. 80.

Por su parte, el Constituyente de 1917 consideró necesario conservar los derechos del hombre bajo el rubro de las "Garantías Individuales", en el Título Primero, Capítulo Primero.

El Artículo 1o. establece que "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece", incluyéndose en él dos principios fundamentales, que son: el respeto al goce de los derechos naturales que tienen todos los habitantes de la República, y que los citados derechos no deben restringirse o modificarse sino con arreglo a la propia Constitución.

En las dos Constituciones se consagran, en su primer artículo, los derechos del hombre y particularmente consignan -- una garantía específica de igualdad.

La Constitución de 1857 establecía, en el Artículo 2o., que "En la República todos nacen libres; los esclavos que pisaren territorio nacional recobran, por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes".

El artículo 2o. de la Constitución de 1917 señala: "Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. - Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes".

Ambas Constituciones en su Artículo 2o. establecen otra

garantía de igualdad para los nacionales. Esta garantía de --
igualdad se encuentra confirmada en el Artículo 12o. de las --
Constituciones de 1857 y de 1917. En la primera se estipuló -
que "No hay, ni se reconocen en la República, títulos de noblez
za, ni prerrogativas, ni honores hereditarios. Sólo el pue---
blo, legítimamente representado, puede decretar recompensas en
honor de los que hayan prestado o prestaren servicios eminen--
tes a la Patria o a la humanidad".

En la segunda se proclamó que "En los Estados Unidos Me
xicanos no se concederán títulos de nobleza, ni prerrogativas
y honores hereditarios, ni se dará efecto alguno a los otorga-
dos por cualquier otro país".

Los preceptos constitucionales que hemos analizado en--
trañan verdaderas garantías de igualdad para todos los mexica-
nos y, sin ellas, no hubiera sido posible la creación de todo
un sistema de normas laborales que presupone, para su aplica--
ción real, la existencia de la libertad de los trabajadores, -
libertad que tiene como requisito principal la igualdad de que
hemos hablado.

En materia laboral, el proyecto de reformas presentado
por Carranza al Congreso, respetaba el texto del Artículo 5o.
de la Constitución de 1857, que señalaba "Nadie puede ser oblig
gado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y
sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún
contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sa--
crificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de traba-

jo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro", al que únicamente añadía "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

Adicionalmente, el proyecto establecía en su artículo 73 como una facultad del Congreso, la de "legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo".

Resulta evidente que Carranza no incluyó intencionalmente en su documento ninguna modificación que implicara cambios sustanciales en beneficio de los trabajadores; las novedades que integraba no satisfacían las aspiraciones formadas por la clase obrera cuando tomó parte en la lucha armada, apoyando al Ejército Constitucionalista. Ellos querían que en la Carta Magna quedaran integrados los nuevos derechos que les facilitarían la obtención de un nivel de vida más decoroso.

Después de haber sido revisado el citado artículo 5o., por una Comisión que presidía el Gral. Francisco J. Mújica, -- fue presentado nuevamente a la Asamblea Constituyente con otra adición en los siguientes términos: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres.

Se establece el descanso hebdomadario". Sobre este último --- agregado, refiere Felipe Tena Ramírez: "la comisión presidida por Mújica presentó modificado el artículo, ampliando tímida-- mente la protección al trabajador". (39)

El descontento de los Constituyentes progresistas no se hizo esperar. El Diputado Héctor Victoria fue de los más sobresalientes opositores, tanto del Proyecto de Carranza como de las adiciones que había dictaminado la Comisión revisora. Victoria señalaba la necesidad de que se incluyeran, en la norma mencionada, las bases sobre las que habría de legislarse -- con respecto a: "Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc." (40)

A este respecto, el Diputado Froylán Manjarrez comentaba: "Creo que debe de ser más explícita nuestra Carta Magna -- con respecto a este punto; y precisamente porque debe serlo, -- debemos dedicarle toda atención, y, si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo de la Carta Magna -- --añadiendo-- No señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos... a mí lo que me importa es que se den las garantías -- suficientes a los trabajadores". (41)

(39) Felipe Tena Ramírez. Ob. Cit., pág. 813.

(40) Arely Gómez González. Ob. Cit., pág. 58.

(41) Citado por Arely Gómez González. Ob. Cit., pág. 59.

También el Diputado Alfonso Cravioto se refirió a la --
cuestión obrera, aportando valiosos conceptos, como los si----
guientes: "Vengo a insinuar a la Asamblea y a la comisión la -
conveniencia grande de trasladar esta cuestión obrera a un ar-
tículo especial, para mejor garantía de los derechos que tratamos
de establecer y para mayor seguridad de nuestros trabajadores.
El problema de los trabajadores es uno de los más hondos
problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocu-
par la revolución. La democracia debe ser, pues, el gobierno
del pueblo, por la mayoría del pueblo y para la mayoría del --
pueblo. La democracia no es otra cosa que un casi socialismo;
la democracia liberal es tan vieja como desprestigiada, porque
el 'dejad hacer, dejad pasar' es enteramente inadmisibile para
los oprimidos, para los explotados, para las masas en general;
se puede traducir en esto: 'dejad que os opriman, dejad que os
exploten, dejad que os maten de hambre'. Insinúo la conveniencia
de que la Comisión retire, si la Asamblea lo aprueba, del
Artículo 5o. todas las cuestiones obreras, para que, con toda
amplitud y con toda tranquilidad presentemos un artículo espe-
cial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos ----
aquí; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido
el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas mag-
nas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexica
cana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la
primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos
de los obreros. Todos verán en esta Asamblea, más que un Con-
greso Constituyente, un Congreso revolucionario". (42)

(42) Citado por Arely Gómez González. Ob. Cit., pág. 59.

A raíz de los brillantes debates que sostuvieron los -- Constituyentes, la Asamblea optó por incluir en la Constitu--- ción un artículo que contemplara, de manera específica, la --- cuestión laboral, dando lugar al nacimiento del Artículo 123, que más adelante analizaremos, dejando el Artículo 50. como -- una garantía más de que gozan todos los mexicanos, referida a la libertad de trabajo.

El texto definitivo del artículo 50. quedó de la si---- guiente manera: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos - personales, sin la justa retribución y sin su pleno consenti-- miento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad - judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las Fracciones I y II del artículo 123".

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser -- obligatorios en los términos que establezcan las leyes respec- tivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carác- ter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de ín- dole social serán obligatorios y retribuidos en los términos - de la ley y con las excepciones que ésta señale".

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto nin- gún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menosca- bo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto re- ligioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimien-

to de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse".

"Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio".

"El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o sociales".

"La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El 23 de enero de 1917 fue presentado al Congreso el dictamen sobre el artículo 123, el cual se aprobó por unanimidad, estableciéndose por vez primera en una Constitución normas protectoras para la clase trabajadora.

La Constitución incluiría el Título Sexto, "Del trabajo y de la Previsión Social", compuesto por el artículo 123, que

en su primer párrafo señala: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región (...), las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo".

El artículo 123 consigna derechos exclusivos para la -- clase trabajadora, que implican verdaderas garantías que, al -- tener categoría constitucional, requieren de un cumplimiento -- estricto que propicie un mejor nivel de vida para los trabajadores.

Reformas al Artículo 123

Muchas han sido las reformas realizadas al texto original del artículo 123, desde su aprobación en 1917, por lo que a continuación conviene hacer mención de ellas:

1. El 6 de septiembre de 1929 fueron publicadas, en el Diario Oficial, algunas reformas propuestas por el entonces -- Presidente de la República, Emilio Portes Gil. Dichos cambios facultaban al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, ya que se consideró inconveniente para la República -- que cada Estado tuviera su propia Ley del Trabajo.

En nuestra opinión esta reforma tuvo como mérito el establecer una mejor técnica legislativa para crear leyes laboral

les, ya que las leyes locales se presentaban diferentes e incompletas entre sí.

2. El 4 de noviembre de 1933, siendo Presidente Abelardo L. Rodríguez, se reformó la fracción IX, para señalar que si las comisiones especiales encargadas de fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje lo determinaría.

3. El 31 de diciembre de 1938 se reforma la fracción XVIII, con el objeto de otorgar el derecho de huelga a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República. Esta reforma se logró a instancias del Gral. Lázaro Cárdenas.

4. El 18 de noviembre de 1942 se adiciona la fracción XXXI, con el objeto de señalar los casos en que las leyes del trabajo serán aplicadas por las autoridades federales. Esta adición fue propuesta por el Gral. Manuel Avila Camacho.

5. El 6 de diciembre de 1960, a propuesta hecha por el Lic. Adolfo López Mateos, se adiciona el artículo 123, incorporando a dicho precepto a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, quedando el artículo dividido en dos apartados: el "A", que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo, y el "B", que en sus catorce fracciones se refiere a los burócratas.

6. El 27 de noviembre de 1961 se adicionó la fracción

IV del inciso "A", para aclarar su significado, ya que existía una discrepancia entre el texto publicado y lo que había efectivamente aprobado el Congreso de la Unión.

7. El 21 de noviembre de 1962 se publicaron varias reformas al texto del artículo 123; todas ellas revisten importancia. En la fracción II se prohibió el trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche; la fracción III fijó en catorce años la edad mínima para trabajar; la fracción VI estableció los salarios mínimos profesionales y cambió el sistema para fijar los salarios mínimos; en la fracción IX se modificó la forma de establecer los salarios mínimos y la participación de utilidades; las fracciones XXI y XXII establecen la imposibilidad de que el patrón termine injustificadamente la relación de trabajo, otorgando al obrero más estabilidad en el trabajo; por último, en la fracción XXXI se incluyó una serie de empresas sujetas a la jurisdicción de las Juntas Federales.

Todas las reformas fueron propuestas por el Lic. López Mateos, quien como podrá notarse, tuvo gran actividad en cuanto a legislación obrera se refiere.

8. El 14 de febrero de 1972 se modificó la fracción XII del Apartado "A", para dar lugar a la creación del INFONAVIT. La reforma fue solicitada por el Lic. Luis Echeverría.

9. El 10 de noviembre de 1972 se reformaron las fracciones XI, inciso F), XII y XIII del Apartado "B", para intro-

ducir el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado; también fue propuesta por el Lic. Echeverría.

10. El 8 de octubre de 1974 se modificó el párrafo inicial del Apartado "B".

11. El 31 de diciembre de 1974 se modifican las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX, para consagrar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, se establece la preferencia de derechos para quienes sean la única fuente de ingreso de su familia y el seguro de guarderías.

12. El 6 de febrero de 1975 se atribuye a la jurisdicción federal una serie de ramas industriales que por su importancia no podían estar sujetas a las juntas locales; para este efecto se modificó la fracción XXXI del Apartado "A".

13. El 9 de enero de 1978 se reforma la fracción XII, con el objeto de establecer para las empresas la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Esta modificación ya fue propuesta por el Presidente López Portillo.

14. El 9 de enero de 1978 se reformó la fracción XXI del Apartado "A", para quedar como actualmente se encuentra.

15. El 8 de diciembre de 1978 se agregó un párrafo al proemio, que establece el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el trabajo.

Las citadas reformas han modificado sustancialmente el

texto original aprobado por el constituyente de 1917. Los cambios obedecen, en algunos casos, al propósito de mantener ac--tualizado nuestro derecho del trabajo, reformas 1, 2, 4, 5, 7, 8, 11; en otros, a la demagogia característica de nuestros go--bernantes, reformas 3, 13, 15; y en otros más, se han efectua--do modificaciones que no afectan a la generalidad de los traba--jadores, por lo que su alcance se limita a determinados grupos.

Teoría y Práctica del Artículo 123

Sin tratar de negar la trascendencia histórica del artí--culo 123, así como su importancia en el campo del derecho labo--ral, debemos ubicar sus alcances y analizar sus logros, para -no caer en alabanzas injustificadas o críticas parciales.

Conviene recordar que inicialmente el Gral. Carranza no había incluido en su proyecto de reformas ningún artículo rei--vindicatorio para los trabajadores, sino que los artículos 50. y 123 fueron obra de la presión que ejercieron algunos brillan--tes constituyentes, que pugnaron porque los derechos de los --trabajadores quedaran plasmados en nuestra Carta Magna, entre los que sobresalieron los Diputados Héctor Victoria, Froylán -C. Manjarrez y Heriberto Jara. También debemos recordar que -la Comisión encargada de elaborar el artículo 123 estuvo inte--grada por personas cercanas al Gral. Carranza, como lo eran el Lic. José Natividad Macías y el Ing. Pastor Rouaix, por lo que dicho precepto, según afirma el maestro de Buen, "nace en una fórmula habilísima de transacción a la que el Lic. Macías lle--

va un lenguaje marxista y una solución burguesa, de corte nacionalista". (43)

Si consideramos que el Jefe del Ejército Constitucionalista nunca se distinguió por su filosofía liberal, ¿cómo podríamos explicarnos que una comisión formada por él haya concebido un artículo que ha servido de modelo para otras legislaciones, precisamente por su filosofía liberal? Habremos de encontrar la respuesta en la situación de luchas constantes que prevalecía en aquel tiempo en nuestro país. Carranza sabía -- que no podría soportar por mucho tiempo las presiones del sector obrero y, hábil político al fin, optó por presentar como suya una obra que le sería demandada. De esta manera, la comisión nombrada por él recogió las inquietudes de los diputados obreros y las presentó en la forma que ya hemos señalado.

No debemos olvidar que si Carranza siempre tuvo el control ideológico sobre los diputados encargados de elaborar el nuevo artículo, éstos tendrían como misión indirecta hacer --- coincidir los intereses representados por el Primer Jefe, con los de la clase obrera, situación que en teoría se presentaba imposible, pero que formalmente se logró en el texto del nuevo precepto, lo cual no implica que la forma responda y resuelva el fondo del problema.

Algunos tratadistas, principalmente el Profr. Alberto - Trueba Urbina, han encontrado en el artículo 123 algunos carac

(43) Néstor de Buen. Ob. Cit., pág. 324.

teres que sinceramente no creemos que le sean propios. Señala este autor, a propósito de la lucha de clases, que "cuando el artículo 123 enfrenta a los factores de la producción, trabajo y capital, reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases: los trabajadores y los propietarios de los bienes de producción, o sea los explotados y explotadores. Las normas jurídicas fundamentales sólo favorecen y protegen al factor -- trabajo; es decir, a todos los que integran la clase trabajadora; son disposiciones proteccionistas y reivindicatorias, de carácter social en favor de los trabajadores, porque los derechos del capital son de naturaleza patrimonial. El artículo 123 es, pues, un derecho de clase o instrumento de lucha que tiene por objeto, en primer término, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo al trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a éstos cuando se alcance la socialización del capital". (44) A este respecto, conviene citar a Lenin, quien establece: "La lucha de los obreros se convierte en lucha de clases solamente cuando los representantes avanzados de la clase obrera de un país adquieren conciencia de que forman una clase obrera única y emprenden la lucha no contra patronos aislados sino contra toda la clase capitalista y contra el gobierno que apoya esa clase, sólo entonces se da la lucha de clases". (45)

Estamos de acuerdo en que el artículo 123 es una norma

(44) Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa, S. A. México 1980, pág. 111.

(45) V.I. Uliánov, Lenin. "Nuestra Tarea Inmediata". Ed. -- Progreso, Rusia 1967, pág. 195.

protectora para los obreros, pero también entendemos que dicho precepto no representa en forma alguna un instrumento que reconozca y propicie la lucha de clases, sino que mas bien trata - de regularla, ya que su propósito no es enfrentar sino equilibrar capital y trabajo.

Más adelante agrega Trueba Urbina: "Entre la huelga profesional y la huelga revolucionaria, en el artículo 123, no -- hay fronteras: solamente se sanciona ésta cuando desemboca en el campo del delito, esto es, cuando la mayoría de los huel---guistas cometen actos violentos contra las propiedades o las - personas. Consiguientemente, la suspensión de labores ordenada y pacífica en la producción económica conduciría a la revolución proletaria y originaría el cambio de la estructura capitalista por la socialización de los bienes de la producción".

(46) Pensar que la huelga podría aparecer en un momento dado como motor de un cambio en las estructuras de la sociedad re--sulta, a nuestro juicio, utópico. Si revisamos el desarrollo histórico de esta institución, notaremos que ha ido perdiendo su significado jurídico hasta llegar a una connotación actual eminentemente política. Son varios los factores que han in---fluido para ello, entre los que se encuentran la corrupción de los líderes sindicales, la ideología capitalista que ha inspirado casi a todos los gobiernos postrevolucionarios, la falta de preparación política de los obreros, etc. Podemos afirmar que actualmente una huelga no progresa si las autoridades no -

(46) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit., pág. 112.

la permiten, y no la permitirán si afecta los intereses de los grupos que detentan el poder, aunque la huelga sea lícita. -- Evidentemente, ante esta barrera que las autoridades imponen, la huelga no representa mayor peligro para los empresarios, ya que se dará cuando a ellos convenga y terminará cuando así lo soliciten, por lo que sólo dejan un camino para buscar el cambio, y es el que señala Ricardo Flores Magón: "El verdadero revolucionario es un ilegal por excelencia. El hombre que ajusta sus actos a la ley podrá ser, a lo sumo, un buen animal domesticado; pero no un revolucionario. La ley conserva, la revolución renueva. Por lo mismo, si hay que renovar, hay que comenzar por romper la ley. Pretender que la revolución sea hecha dentro de la ley, es una locura, es un contrasentido".

(47) La historia nos indica que los poderosos no otorgan nada por la vía pacífica.

La huelga, en el artículo 123, es un medio de que disponen los trabajadores para obtener mejores salarios y prestaciones, sin que ésto modifique sustancialmente su condición de -- proletarios.

Creemos que no es exacto lo que también afirma Trueba - Urbina, en el sentido de que en el artículo 123 se reconoce la Teoría de Valor expuesta por Marx, al señalar: "Indudablemente que sólo el trabajo produce el valor de las cosas. El trabajo acrecienta el capital y sólo mediante la socialización de éste el trabajo recupera lo que le corresponde en el fenómeno de la

(47) Ricardo Flores Magón. "La Revolución Mexicana". Ed. -- Grijalbo, Colección 70 No. 74, México 1970, pág. 15

producción". (48) En principio, cabe recordar que el sistema económico de nuestro país no es socialista. También es justo señalar que el artículo 123 no establece que deba pagarse un salario justo al trabajador, sino que establece un mínimo "que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia". Se paga lo indispensable para que una familia pueda sobrevivir y al hacerlo, aunque sea poco, el patrón no viola ninguna norma, puesto que se sujeta a lo establecido.

Más adelante, este autor señala que en el artículo 123 se condena la propiedad privada. Para nosotros no sólo no se condena la propiedad privada, sino que supone su existencia para que la norma encuentre su campo de aplicación.

Por último, afirma Trueba Urbina que el humanismo marxista está presente en el artículo 123, lo cual consideramos - carece completamente de bases, ya que de los Diputados Constituyentes ninguno manifestó claramente ser marxista, por lo que si en alguna de sus partes el referido artículo pareciera coincidir con algún principio marxista, se tratará de un mero accidente, no porque deliberadamente se le haya querido dar esa -- tendencia. Las reformas efectuadas han sido aprobadas por un poder legislativo, controlado por el partido oficial de ideología abiertamente conservadora. Conviene volver a citar a Néstor de Buen, quien sobre este particular opina: "si pensamos - en el marxismo como ideología política, en su acepción de materialismo histórico, que preconiza la desaparición de la propie

(48) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit., pág. 112.

dad privada de los medios de producción 'el artículo 123 no es marxista. Es, si se quiere, humanista, socialista a la manera de la socialdemocracia alemana y es nacionalista. Pero presume, como hipótesis, el sistema capitalista de producción y en ningún momento establece fórmulas que puedan ya no modificar, sino ni siquiera estorbar a fondo al capitalismo". (49)

Hemos basado nuestros comentarios al artículo 123 en -- los conceptos manejados por el querido y respetado maestro --- Trueba Urbina, por ser éste uno de los tratadistas que han estudiado con mayor empeño el derecho del trabajo en nuestro -- país y por ser su opinión una de las más aceptadas en los me-- dios académicos universitarios, con la cual, sin embargo, no -- estamos de acuerdo.

Como comentario final, diremos que el régimen laboral -- que se deriva del artículo 123 es innovador porque contempla -- una serie de principios que antes no existían (jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso obligatorio, participa--- ción de utilidades, asociación profesional, etc.), que tienen por objeto conseguir un mejor nivel de vida para el trabaja--- dor, pero que en el fondo no ha propiciado un reparto más equi-- tativo de la riqueza, sino que se ha limitado a otorgar peque-- ñas dádivas a los obreros (habitación, seguro social, fomento de empleos) a cambio de un no ejercicio de sus aptitudes revo-- lucionarias. Las lagunas que este artículo presenta son mu--- chas, quizá una de las más importantes sea el no reglamentar --

(49). Néstor de Buen. Ob. Cit., pág. 326.

el trabajo de los empleados bancarios. Pero estas omisiones -- responden, en muchos casos, a la protección que el gobierno -- hace de los intereses particulares que representa.

En resumen, podemos afirmar que el artículo 123 encaja perfectamente en el sistema económico, político y social de México, y que de ninguna forma atenta o pretende modificar las -- estructuras de la sociedad mexicana.

EL PERIODO POSTERIOR A LA REVOLUCION

Leyes Locales del Trabajo

Hemos visto que en la versión original del artículo 123 se estableció que "el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir...".

A consecuencia de esta disposición, se inició en las legislaturas locales, el proceso creador de las leyes laborales estatales.

El Estado de Veracruz fue el precursor de este tipo de legislación, ya que el 14 de enero de 1918, el Gral. Cándido -- Aguilar expidió la Ley del Trabajo de la localidad. De ella -- escribe Néstor de Buen lo siguiente: "las disposiciones de mayor trascendencia de la ley son las relativas a la participa--

ción de los trabajadores en las utilidades". (50) Esa ley se complementó con la de "Accidentes Profesionales", del 18 de junio de 1924.

Las dos leyes que se promulgaron en Veracruz constituyeron el modelo al que se sujetaron casi todas las leyes laborales locales que entraron en vigor por aquel tiempo.

Fueron dos los principales defectos que presentaron las leyes locales: El primero, la tendencia a la imitación y, por consiguiente, a caer en los mismo errores, lo que impedía un mayor desarrollo del derecho del trabajo; el segundo consistió en que la mayoría de las leyes excluyeron la reglamentación de los empleados públicos. En opinión de Trueba Urbina, sólo en los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla se consignaron algunos derechos en favor de estos trabajadores. (51)

La situación de desajuste que en materia laboral existía en el país, propició que en 1924 se reformara el texto original del artículo 123, para otorgar al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo para toda la República.

Ley Federal del Trabajo de 1931

Esta ley fue la primera de la materia que expidió el --

(50) Néstor de Buen. Ob. Cit., pág. 332.

(51) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit., pág. 154.

Congreso de la Unión. Se promulgó el 18 de agosto de 1931 y -
entró en vigor el 28 del mismo mes y año.

Sobre esta ley, comenta de Buen: "Su verdadera trascen-
dencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindica--
to, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de -
la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios -
derivados de su aplicación práctica, han constituido el instru-
mento adecuado para una mejoría constante de una parte de la -
clase obrera". (52)

Asimismo, la ley define claramente lo que en lo sucesi-
vo se entenderá por trabajador y contrato de trabajo, concep--
tos que no habían sido aclarados por el Constituyente al redac-
tar el artículo 123.

Legislación para Empleados Públicos

En virtud de que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no
reglamentaba las relaciones entre el Estado y sus trabajadores,
el Congreso de la Unión expidió el Estatuto de los Trabajado--
res al Servicio del Estado, publicado el 5 de diciembre de ---
1938, con el propósito de que se protegieran los derechos de -
los burócratas.

El mencionado Estatuto quedó integrado por 115 artícu--
los y 12 transitorios, que son divididos por Trueba Urbina de

(52) Néstor de Buen L. Ob. Cit., pág. 340.

la siguiente manera: "Título Primero, Disposiciones Generales, en las que se define la relación de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en dos grupos: de base y de confianza; Título Segundo, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores; Título Tercero, de la Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; Título Cuarto, De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades Profesionales; Título Quinto, De las Prescripciones; Título Sexto, Del Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado; Título Séptimo, De las Sanciones por Infracciones a la Ley y por Desobediencia a las Resoluciones del Tribunal de Arbitraje". (53)

En 1941 se expidió un nuevo estatuto, que en lo general seguía los mismos lineamientos del primero.

El 28 de diciembre de 1963 fue publicada la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que también sigue las mismas directrices del Estatuto de 1938. Analizaremos esta ley con mayor amplitud en el último capítulo de este trabajo.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970

Esta nueva ley, que entró en vigor el 10. de mayo de 1970, tenía dentro de sus propósitos fundamentales el "ayudar al progreso de la nación y asegurar al trabajo una participa--

(53) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit., págs. 175-176.

ción justa en los beneficios de la economía", misión que la -- Ley de 1931 ya no podría cumplir plenamente, por la cierta tendencia civilista que limitaba sus alcances.

La nueva ley establece, en sus 1010 artículos, presta-- ciones superiores a las contempladas en la de 1931; además, corrige y aclara algunos conceptos importantes como trabajador, patrón, relación de trabajo y contrato. Esta ley, sin consti-- tuir una obra perfecta, reglamenta en forma apropiada las relaciones individuales de trabajo, las condiciones laborales, los trabajos especiales, las relaciones colectivas de trabajo, la huelga, y en sus tres últimos títulos establece el Derecho Procesal del Trabajo.

Resaltan por su importancia algunos conceptos que a continuación nos permitimos citar y comentar:

1).- Justicia Social

La ley, en su artículo 2o., establece que "Las normas - de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia so-- cial en las relaciones entre trabajadores y patrones", quedando la justicia social como un logro que habrá de buscarse en - su aplicación. Este principio se encuentra reforzado en el artículo 3o. al señalar que "el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta". Tomando en cuenta lo expuesto, podríamos definir a la justicia social en materia laboral, diciendo que es aquella que tiene como fin el que los

trabajadores alcancen su dignidad humana, mejoren sus condiciones económicas y logren la reivindicación de sus derechos.

2).- Trabajador y Patrón

El artículo 8o. define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", corrigiendo la Ley de 1931 al omitir la frase -- "en virtud de un contrato de trabajo", ya que el trabajador no trabaja por un acuerdo de voluntades con el patrón, sino por la necesidad de conseguir sustento para su familia, entendiéndose por trabajo "toda actividad humana". El artículo 10 señala que patrón "es la persona física o moral que utiliza los -- servicios de uno o varios trabajadores".

3).- Relación de Trabajo

El artículo 20 dispone: "Se entiende por relación de -- trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", y agrega que se entiende por -- contrato individual de trabajo "cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Como se puede observar, no se hace mayor diferencia entre contrato y relación de trabajo, por lo que no se requiere la existencia del contrato para que surja la relación laboral; no es condición el mutuo acuerdo de voluntades -- que se presumía en la Ley de 1931, para que el trabajador adquiera derechos.

Arely Gómez González afirma que "la relación de trabajo rompe con la idea civilista del derecho de las obligaciones y de los contratos, propugna por la autonomía del derecho del -- trabajo como rama del derecho público que es, y sostiene que - la relación obrero patronal no se ajusta a los principios pa-- trimoniales del derecho civil, porque su finalidad esencial es garantizar al trabajador condiciones de trabajo y de vida acordes con la dignidad humana". (54)

4).- Jornada de Trabajo, Salario y Salario Mínimo

La ley estipula, en su artículo 58, que se entiende por jornada de trabajo "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". De este concepto se desprende el hecho de que la jornada de trabajo no es el tiempo efectivo que se ocupe en la realización de las actividades, sino el tiempo durante el cual se pueden utilizar - los servicios del trabajador. Por otra parte, en el artículo 59 se consigna que la duración máxima de la jornada será de -- ocho horas.

El artículo 82 señala que salario "es la retribución -- que deba pagar el patrón al trabajador por su trabajo" y en el 84 se establece que "el salario se integra con los pagos ---- hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

(54) Arely Gómez González. Ob. Cit., pág. 88.

Es importante señalar la diferencia que existe entre salario y sueldo. El primero es el ingreso total que tiene el obrero por sus servicios; el sueldo ha sido definido como "la cuota mensual asignada al trabajador en el tabulador de sueldos por su categoría, jornada y labor normal". (55)

Se entiende por salario mínimo, conforme al artículo -- 82, la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo"; -- más adelante se añade que "deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia..." En el caso de los trabajadores que reciben como pago el salario mínimo, la mayoría de ellos sólo tienen como prestación adicional el servicio médico del IMSS, por lo que casi se identifica --- sueldo y salario. Cabe hacer notar que en la práctica, la clase patronal entiende el término salario mínimo a la inversa, - es decir, el máximo que le paga a un empleado.

5).- Participación de Utilidades

La ley, en su artículo 117, contempla la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Este - derecho constituye un importante logro de los Constituyentes - de 1917, actualmente disminuido al sujetar dicha participación "a la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país,

(55) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, México 1980, pág. 11.

el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales", disposición que ha tenido gran acogida entre los empresarios, ya que en muchos casos se sirven de ella para repartir entre los trabajadores lo menos posible.

6).- Derecho a la Habitación

La ley reconoce plenamente este derecho, al establecer en su artículo 136 que "toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio". En el siguiente artículo se encomienda a este Fondo "crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir, en propiedad, habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos". A pesar de los vicios y deficiencias que se han presentado en su aplicación, el derecho a la vivienda constituye uno de los más importantes de la clase obrera.

Adicionalmente, se incluyen una serie de prestaciones que no habían sido contempladas en la legislación laboral, como lo son: el descanso obligatorio en la jornada continua, prima adicional por trabajar en domingo, prima vacacional, pa-

pago directo del salario al trabajador, prima de antigüedad, - derechos de preferencia y ascenso, mayor estabilidad en el empleo, derecho de invención y el derecho a recibir el aguinaldo.

Los conceptos mencionados entrañan plenos derechos para los trabajadores, que si bien no implican un cambio radical de su status social, si representan beneficios directos que el -- obrero vive a diario. Existen otros derechos dentro de la --- ley, que sin dejar de ser importantes, no mantienen esa rela-- ción íntima y objetiva con los trabajadores, como los mencionados. Estos últimos podrían ser, entre otros, los de asocia--- ción, huelga y los procesales.

LOS NUEVOS PRINCIPIOS

Al revisar los diferentes ordenamientos que en materia laboral han existido en nuestro país, hemos podido apreciar -- las ventajas y desventajas que cada uno de ellos presentaba. Ahora, cuando el derecho mexicano del trabajo ha entrado en -- una etapa de estabilidad en cuanto a sus principios fundamentales, podemos contemplar su estructura y las bases que la sus-- tentan.

Nuestro derecho del trabajo no permanece estático; siempre se ha lanzado a la búsqueda de mecanismos que permitan al trabajador vivir cada vez mejor, muy a pesar de las clases poderosas que no entienden que de lo contrario los días del sis-

tema están contados. Hasta ahora, el derecho laboral se ha --
ajustado a los principios que inspiran un sistema de produc---
ción capitalista, pero ha creado normas que representan cam---
bios en la vida social de los obreros. Esas normas se han ins-
pirado en cuatro principios fundamentales, que a continuación
señalamos:

El Trabajo es un Derecho y Deber Sociales

Es indispensable, al tratar este tema, citar los valio-
sos conceptos expuestos por el ilustre maestro Mario de la Cue-
va, quien nos dice: "La concepción moderna de la sociedad y --
del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes
y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza
social; la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros
el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su
vez, tiene el derecho al reclamar de la sociedad la seguridad
de una existencia compatible con la dignidad de la persona ---
humana". (56)

Estas palabras encontraron eco en la nueva Ley de 1970,
al consignar en su artículo 2o.: "El trabajo es un derecho y -
un deber sociales", principio que viene a cambiar la antigua -
concepción de la sociedad, en la que cada hombre era libre de
actuar como mejor le conviniera sin adquirir ningún compromiso
con la comunidad que conformara. Actualmente, el mexicano tie

(56) Mario de la Cueva. Ob. Cit., pág. 108.

ne la obligación de trabajar y el derecho de exigir a la sociedad la oportunidad para desarrollar sus aptitudes.

Libertad de Trabajo

Este principio encuentra su fundamento en el artículo - 5o. de la Constitución de 1917, que establece "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode...", es decir, se consigna - una libertad de trabajar en lo que el obrero decida. Esta disposición encuentra su regulación específica en el artículo 4o. de la nueva ley, el cual dice "no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode..."

El trabajador también tiene el derecho a sólo ser mandado durante el ejercicio de su trabajo. Así lo establece la -- fracción III del artículo 134 de la nueva ley: "El trabajador debe desempeñar el trabajo bajo la autoridad del patrono en todo lo concerniente a su trabajo". Esta norma pretende que el empleado ejercite su tiempo libre según le convenga, sin ninguna limitación que se derive de su empleo.

Igualdad en el Trabajo

Durante el período porfirista, las empresas extranjeras otorgaban un trato preferencial a los empleados extranjeros, - situación que motivó el descontento de los nacionales que pug-

naron porque se les otorgara un trato igual que a los extranjeros. Esta situación fue resuelta por la Constitución de 1917, al incluirse en el artículo 123, fracción VII, lo siguiente: - "Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", principio que fue reforzado - en el artículo 86 de la nueva ley, que dispone: "A trabajo --- igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Adicionalmente, en la propia ley, en su artículo 56, se consigna la máxima de que las condiciones de trabajo deberán ser iguales - para trabajos iguales.

El principio de la igualdad en el trabajo constituyó -- uno de los más caros anhelos por el que lucharon los trabajadores durante la revolución. Representa uno de los logros obtenidos por el Constituyente de 1917, en el proceso de elabora-- ción de la nueva ley suprema de la nación.

El Trabajo y la Dignidad Humana

El derecho mexicano del trabajo parte de la idea de que todos los hombres son iguales, no obstante que tengan un papel diferente durante el proceso de producción; como empresario o asalariado, ambos tienen la misma naturaleza de seres humanos. La nueva ley, en su artículo 3o., "exige respeto para las li-- bertades y dignidad de quien lo presta", y en el artículo 132, fracción VI, impone como una obligación del patrón "guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de ---

mal trato de palabra o de obra".

La dignidad de la persona en nuestro derecho ha recibido la debida atención por parte de los legisladores, por lo -- cual se encuentra a salvo la integridad física y moral de los trabajadores.

Los principios mencionados resaltan porque se refieren al trabajador como persona, como ser humano, debemos reconocer que algunos de ellos ya no son tan nuevos, pero sí es en la actual legislación en donde encuentran su significado real y consolidación definitiva.

C A P I T U L O I I I

EL FIDEICOMISO ANTE LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO

El Concepto de la Relación de Trabajo

Sus Elementos

Trabajador y Patrón en el Fideicomiso

La Fracción XIV del Artículo 45 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares

EL CONCEPTO DE LA RELACION DE TRABAJO

En los capítulos precedentes se estudió la figura del Fideicomiso y el Régimen Laboral Mexicano. Partiendo de lo que hemos revisado, debemos ahora explicar cómo son y en qué consisten las relaciones laborales que se dan en el fideicomiso; para iniciar después el análisis de la naturaleza jurídica de las relaciones laborales que del mismo se derivan.

Teoría de la Relación de Trabajo

Su principal expositor es el maestro Mario de la Cueva. Este autor encuentra el antecedente de la relación laboral en el pensamiento de dos tratadistas europeos: Georges Scelle y Erich Molitor. El primero afirma: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física" (57), oponiéndose de esta manera a la vieja concepción de que el contrato de trabajo debería estar regulado por el derecho civil. El segundo trató de determinar el momento en que se empieza a aplicar el derecho del trabajo al prestarse un servicio. Molitor consideró que para determinar ese momento era preciso distinguir entre contrato y relación de trabajo: "el primero es un acuerdo de voluntades -

(57) Cit. por Mario de la Cueva. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. México 1977, pág. 183.

para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la segunda es la prestación efectiva de un trabajo" (58), concluyendo que la regulación empieza en el momento de iniciarse el trabajo, exista o no contrato.

Recogiendo las tesis mencionadas, Mario de la Cueva parte del principio de que la relación de trabajo no puede derivarse de un contrato regulado por el derecho común, pues "estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa". (59)

En opinión de su autor, esta teoría tiene cuatro puntos fundamentales, que podemos resumir de la siguiente forma:

a).- La relación de trabajo se constituye al prestarse un trabajo personal subordinado;

b).- Al iniciarse el trabajo la relación laboral se desliga de la causa que la originó, provocando por sí misma efectos jurídicos derivados de las normas de trabajo, en beneficio de los trabajadores;

c).- El derecho del trabajo, por ser un estatuto imperativo, se aplica inevitablemente a la prestación de un servi-

(58) Citado por Mario de la Cueva. Ob. Cit., pág. 184.

(59) Cit. por Néstor de Buen L. "Derecho del Trabajo", Tomo I. Ed. Porrúa, S. A. México 1979, pág. 516.

cio, independientemente de la voluntad del trabajador o del patrón, y

d).- La relación de trabajo nace al prestarse el servicio, originando una situación hasta antes inexistente, por lo que no es indispensable el acuerdo de voluntades para su formación.

La principal observación que se le hace a esta teoría es en el sentido de que no en todos los casos la relación de trabajo nace independientemente de un acuerdo de voluntades, ya que existen algunos casos en que puede nacer de un contrato; tal es la opinión de Néstor de Buen, que sostiene "En nuestro concepto... la relación laboral sí puede nacer de un contrato, como son los casos de los altos empleados, los domésticos y los trabajadores en industria familiar". (60)

La teoría de la relación de trabajo, expuesta por el Dr. De la Cueva, prácticamente ha sido aceptada en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, al señalar en su artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario". Además, en el mismo precepto no se hace ninguna diferencia con el contrato individual, por lo que la relación puede existir con o sin contrato.

Confirma lo antes dicho el artículo 21, que establece -

(60) Néstor de Buen. Ob. Cit., pág. 518.

"Se presumen la existencia del contrato y de la relación de -- trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo receibe".

Concepto

La relación laboral es definida por Mario de la Cueva - como "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el hecho o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y - contratos-ley y de sus normas supletorias". (61)

En el concepto de relación de trabajo, queda aparente-- mente encuadrado cualquier tipo de prestación de servicios; -- sin embargo, consideramos que en el caso de las relaciones laborales derivadas de los fideicomisos sólo podría aplicarse -- parcialmente, ya que no existe un estatuto objetivo que reglamente ese tipo de relaciones, sino que son diversas disposiciones de la Ley del Trabajo, del Reglamento de Empleados Banca-- rios, de la Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones - Auxiliares, del Reglamento Interior de Trabajo de la Institu-- ción Fiduciaria, las que se aplican según sea el caso, sin que existan reglas que así lo determinen.

(61) Mario de la Cueva. Ob. Cit., pág. 187.

Preferimos, en nuestro trabajo, utilizar la definición consignada en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, -- que resulta más general.

Formación

El requisito esencial para el nacimiento o formación de la relación de trabajo es la voluntad del trabajador, ya que - el artículo Quinto de la Constitución dispone que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno con-- sentimiento".

La voluntad del patrón no resulta indispensable, ya que casi nunca interviene en forma directa en la contratación del personal, basta con la existencia de la prestación del servi-- cio para que se deriven consecuencias jurídicas, que pueden -- ser aún en contra de la voluntad del patrón.

En el caso de los contratos colectivos de trabajo, que incluyen la cláusula sindical de ingreso, contemplada en el - artículo 395 de la Ley, la relación de trabajo se forma automá-- ticamente y, en ocasiones, podría ser aún en contra de la vo-- luntad del patrón.

Presunción Laboral de su Existencia

La Ley del Trabajo de 1931, en el artículo 31, señalaba que "la falta del contrato escrito no privaría al trabajador -

de sus derechos, pues se imputaría al patrono la falta de formalidad". La ley nueva, en su artículo 21, dispone "se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Podríamos decir que en las dos normas citadas se presume la existencia de la relación laboral; la diferencia estriba en que la primera alude al contrato escrito y suple su omisión suponiendo la existencia de la relación; en la segunda, se menciona la idea simple de la relación de trabajo, que la ley presume en donde se preste un servicio, derivándose consecuencias jurídicas. De la Cueva opina que "el patrono, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo, considerada en sí misma independientemente del acto que le dió origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20". (62)

Nulidad e Inexistencia

En el Derecho Civil la Teoría de las Nulidades nos dice que estas pueden ser de dos tipos: Relativa, cuando existen vicios en la voluntad, incapacidad o falta del cumplimiento de la forma; o, Absoluta, cuando hay ilicitud en el objeto. La diferencia entre una y otra radica en que la primera puede convalidarse por confirmación o prescripción, mientras que la segunda no.

(62) Ibidem, pág. 192.

En materia laboral las nulidades operan de manera muy -
direrente. El artículo 5o. de la nueva Ley consigna: "Las dis-
posiciones de esta ley son de orden público, por lo que no pro-
ducirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los
derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establez-
ca..." (prestaciones inferiores a las que fija la ley) "En to-
dos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas su-
pletorias, en lugar de las cláusulas nulas".

Los contratos de trabajo que establezcan condiciones in-
feriores a las que la ley otorga, no tendrán valor alguno; en
esos casos, la prestación de ese servicio estará regulada por
las disposiciones que al respecto contenga la propia ley. En
el supuesto de que no todas las condiciones sean inferiores, -
la ley se aplicará para suplir las cláusulas nulas.

Unicamente podemos hablar de inexistencia cuando no ---
exista la fuente de trabajo, ya que una vez nacida la relación
de trabajo, aunque sea declarada nula, produce consecuencias -
jurídicas.

En realidad, son pocas las causas que pueden provocar -
la nulidad de la relación laboral. La más frecuente podría --
ser la falta de capacidad del trabajador por minoría de edad o
falta de consentimiento del tutor.

Modificación

La modificación de la relación laboral ha sido definida

por de Buen como "la sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral. Puede haber modificación -- subjetiva o modificación objetiva. La primera se produce en -- la relación laboral, en el caso de la sustitución patronal, ya que uno de los sujetos cambia por otro. La modificación objetiva es el resultado de un cambio en las condiciones de la relación laboral". (63)

Este mismo autor establece que las modificaciones objetivas de la relación de trabajo, se efectúan con independencia de la voluntad de las partes, ya que pueden derivarse de la -- ley, de resoluciones administrativas como la fijación de salarios, o de laudos económicos. Las modificaciones subjetivas -- se realizan por la plena voluntad de las partes y son de dos -- tipos: unilaterales, cuando radica en la voluntad de una de -- las partes, como son los derechos adquiridos por el obrero o, cuando el patrón mejora las condiciones de empleo; y bilaterales, cuando concurre la voluntad de las partes. El ejemplo tí-- pico de estas últimas es el contrato colectivo.

Debemos hacer notar que en los fideicomisos, la rela--- ción laboral es casi siempre modificada de manera subjetiva -- por la fiduciaria, y derivadas de esta situación, varían mucho las condiciones en que se presta el servicio entre uno y otro fideicomiso, aunque sean administrados por la misma institu--- ción fiduciaria.

(63) Néstor de Buen L. Ob. Cit., pág. 526.

La modificación de la relación de trabajo, en cuanto a sus condiciones, se encuentra reglamentada en la nueva Ley en su artículo 57, que dispone: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las -- condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen". De igual manera, el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen, como lo consigna el mismo artículo.

También la relación laboral puede ser modificada por el contrato colectivo, en este caso sujeta a un importante principio. "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento" (artículo 394).

Suspensión

El maestro De la Cueva estableció la siguiente definición: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su servicio". (64)

(64) Mario de la Cueva. Ob. Cit., pág. 234.

La suspensión de las relaciones laborales está reglamentada en los artículos 42, 43, 44 y 45 de la nueva Ley. Tomando como base estos preceptos, podríamos agrupar las causas de suspensión en cinco grupos:

a).- Enfermedad del trabajador. En este caso la suspensión empieza a contar desde el día en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad hasta que el trabajador sea dado de alta médica. Si la enfermedad no se deriva de un riesgo profesional, el plazo no podrá ser mayor de 104 semanas. El trabajador deberá regresar a su empleo al día siguiente de ser dado de alto.

b).- Privación de la Libertad del Trabajador. La suspensión funcionará desde que el trabajador acredite estar detenido hasta que se pronuncie sentencia que lo absuelva, o termine su arresto. Deberá regresar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

c).- Servicio de Filas. Empieza a partir de que el trabajador comience a prestar el servicio, hasta un plazo no mayor de 6 años. El trabajador debe volver a su empleo dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

d).- Designación de un trabajador como Representante ante un Organismo Tripartita. La suspensión principia desde que se preste el servicio, y durante un período de 6 años. El regreso al trabajo debe ser dentro de los 15 días siguientes a que concluya la causa de suspensión.

e).- Falta de los Documentos Legales Indispensables para Trabajar. Cuenta desde que el patrón tenga conocimiento -- del hecho y durante un período de 2 meses. La reincorporación al trabajo debe ser al día siguiente en que concluya la causa.

También son causas de suspensión las que se prevengan - en el contrato individual o colectivo de trabajo, así como la declaratoria de huelga en una empresa.

La diferencia que existe entre suspensión e interrup--- ción de la relación de trabajo, se basa en el hecho de que, en la primera, el patrón no está obligado a pagar el servicio, -- mientras que en la segunda sí debe hacerlo.

Existen casos en los que, durante la suspensión, el patrón paga a su trabajador el salario. Esta situación obedece a que así se estipuló en el contrato de trabajo o, porque derivado de la suspensión, el patrón obtenga un beneficio directo o indirecto, como puede ser el gozar de las simpatías de los - líderes sindicales o tener compromisos con algún funcionario o político.

Las relaciones laborales en el fideicomiso pueden verse afectadas por las mismas causas de suspensión que hemos anotado, con excepción de la huelga, ya que en estos centros de trabajo los trabajadores no pueden ejercitarla por su incierta -- condición laboral.

Rescisión

En la disolución de la relación de trabajo inciden dos principios fundamentales que protegen al trabajador. El primero de ellos consiste en la libertad irrestricta y absoluta que tiene cada persona de trabajar en el oficio lícito que mejor le acomode, otorgando para ello su pleno consentimiento, principio consignado en el artículo 5o. constitucional. El segundo, en el derecho que tiene el trabajador de que sólo se disuelva la relación laboral por causa justificada. Al respecto, el Dr. De la Cueva establece: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".

(65)

El artículo 46 de la nueva Ley, al referirse a la rescisión dispone, "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

Son varias las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, el artículo 47 las enumera y se pueden clasificar en tres grupos:

a).- Aquellas que se derivan de la ejecución de actos de violencia física o moral, en las que se ubicarían los engaños, falta de honradez, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares u otros empleados, así como atentar con--

(65) Ibidem. pág. 241.

tra los centros de trabajo (fracciones I a VIII del propio artículo 47).

b).- Aquellas que se originan en la irresponsabilidad del trabajador; en las que situamos la revelación de secretos, ausencias injustificadas, desobedecer al patrón en su trabajo, no acatar el reglamento interno de trabajo, presentarse en estado alcohólico o de drogadicción (fracciones IX a XIV).

c).- Aquellas análogas a las mencionadas, las cuales - deben ser de naturaleza grave o de consecuencias similares a - las anotadas.

La sentencia que imponga prisión al trabajador también es causa de rescisión, pero se da al margen de la relación laboral, aunque la afecta.

El despido motivado por alguna de las causas citadas deberá hacerse conocer al trabajador por escrito, dentro de los cinco días siguientes a cuando la causa se actualice.

Ahora bien, cuando un trabajador sea despedido de su empleo, deberá acudir ante la Junta de Conciliación respectiva y solicitar la reinstalación a su trabajo o una indemnización integrada por tres meses de sueldo más veinte días por año de -- servicios. El patrón sólo podrá negarse a la reinstalación, - cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de un año, --- cuando esté en relación constante con él, o cuando el trabaja- dor sea de confianza o del servicio doméstico, debiendo pagar las indemnizaciones que correspondan.

Las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador se encuadran en el artículo 51. Las agruparemos como sigue:

a).- Las que se refieren a la relación personal entre el trabajador y el patrón o sus representantes (fracciones II y III).

b).- Las que se refieren a las condiciones de trabajo (fracciones I, IV y V).

c).- Las que se refieren a la seguridad física del trabajador y su familia (fracciones VI, VII y VIII).

d).- Las análogas, que se derivan de las ya mencionadas.

Actualizada la causa de rescisión, el trabajador tendrá 30 días para retirarse y ejercitar la acción correspondiente.

En los fideicomisos públicos la rescisión del contrato individual de trabajo se presenta por cualquiera de los motivos enunciados, aunque debe aclararse que en los fideicomisos cuya relación es más directa con alguna de las instituciones nacionales de crédito de mayores recursos económicos (BANXICO, NAFINSA, BANOBRAS), la rescisión se da en casos muy aislados.

Terminación

Se termina la relación de trabajo cuando sobreviene algún acontecimiento que provoca la cesación de todos sus efec--

tos, extinguiéndose la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario.

El artículo 53 de la ley laboral establece, como causas de terminación de la relación de trabajo, el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital y la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador -- que haga imposible la prestación del trabajo.

Adicionalmente, señala como causas de terminación las - que enumera el artículo 434, que se refieren a los casos fortuitos o de fuerza mayor de los que se derive alguna incapacidad para el patrón, a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, al agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva o al concurso o quiebra legalmente declarado de la empresa.

En los fideicomisos la terminación de la relación laboral también puede presentarse por alguno de los supuestos comprendidos en el artículo 357 de la L. G. T. O. C., el cual estipula que el fideicomiso puede extinguirse por: La realización del fin para el cual fue constituido, hacerse imposible - su realización, no poderse cumplir la condición suspensiva de que dependa, cumplirse la condición resolutoria a que estaba - sujeto, por convenio entre el fideicomitente y el fideicomisario, y por revocación del fideicomiso.

La relación de trabajo en los fideicomisos puede termi-

nar, tanto por las causas que fija la ley laboral, como por -- las que hemos señalado. Las primeras no se presentan con mu-- cha frecuencia, mientras que las segundas, aunque son frecuen-- tes, no afectan los intereses de los trabajadores, ya que ex-- tinguen en su mayoría fideicomisos privados que son administra-- dos por las fiduciarias por medio de su personal bancario, por lo que al concluir un fideicomiso, como sucede frecuentemente en la práctica bancaria, ningún empleado deja de laborar.

Estabilidad y Duración

La estabilidad en el trabajo es una de las principales preocupaciones de la clase obrera mexicana, ya que en los ---- países subdesarrollados el fantasma del desempleo amenaza, ca-- si en forma permanente, a los grandes núcleos de la población.

Esta inquietud no fue ignorada por el constituyente de 1917, al incluir dentro de la Ley Suprema una serie de normas protectoras que permitieran al trabajador la búsqueda de un ni-- vel de vida aceptable.

La Constitución, en su artículo 123, fracción XXII, con-- signa en favor del trabajador el derecho a no ser separado de su empleo, salvo en los casos que la ley expresamente señale. Esto implica que su permanencia en el trabajo no dependa de la voluntad del patrón, sino del comportamiento que presente en -- la ejecución del servicio.

Debemos admitir que el hecho de que la Ley del Trabaja-

considere, en su artículo 49, los casos en los cuales el patrón no está obligado a reinstalar al obrero en su trabajo, representa una restricción al pleno ejercicio del derecho a la estabilidad, pero también es comprensible que la ley contemple las situaciones de tensión que pueden derivarse de una relación de trabajo no desarrollada en forma normal que perjudicaría en mayor medida al trabajador; de ahí la razón de su existencia.

Se ha definido la estabilidad en el trabajo como "el derecho a conservarlo, no en forma definitiva, pero sí por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello; si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia del trabajo el trabajador podrá continuar laborando". (66)

El concepto de estabilidad se encuentra íntimamente ligado a la duración de la relación de trabajo, no podría existir estabilidad si nuestro derecho laboral otorgara trato igual al trabajador y al patrón. En esta hipótesis el acuerdo de voluntades originaría y podría terminar en cualquier momento la relación laboral. Sin embargo, las partes no se encuentran en la misma situación, lo que ha motivado que se trate de proteger al trabajador, otorgando prioridad a la reglamentación de la relación de trabajo por tiempo indeterminado.

(66) Néstor de Buen L. Ob. Cit., pág. 547.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 35 al 41, regula la duración de la relación de trabajo, resaltando por su importancia los siguientes principios:

a).- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa se entenderán indefinidas;

b).- La obra sólo será determinada cuando así lo exija su naturaleza;

c).- El contrato por tiempo determinado sólo puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, cuando se sustituya temporalmente a otro trabajador o cuando así lo determine la ley;

d).- La relación de trabajo será prorrogada todo el tiempo que perdure la materia que le dió origen; y

e).- La sustitución del patrón no afecta a la relación de trabajo.

Nuestra legislación establece una serie de normas que garantizan al trabajador mayor estabilidad en su empleo; también fija condiciones necesarias para que la relación de trabajo se alargue lo más posible y no sea concluida por cualquier motivo.

Sin embargo, desde un punto de vista práctico, observamos que el mencionado derecho a la estabilidad no se cumple en

muchos centros de trabajo, como es el caso de los fideicomisos, en los que, aun sin violarse norma laboral alguna, usualmente no se practica.

En los fideicomisos, principalmente en los públicos, la estabilidad en el empleo tiene características que la distinguen de otras fuentes de trabajo. En primer término, debemos recordar que la relación laboral puede concluir por las causas que mencionan tanto la Ley del Trabajo como la Ley de Títulos y Operaciones de Crédito, con lo que se duplican las posibilidades de que finalice. En segundo lugar, volvemos a mencionar el hecho de que estos trabajadores no tienen el carácter de empleados bancarios, ni se encuadran en el Apartado A o B del artículo 123, es la fiduciaria la que establece las condiciones en que se prestará el servicio. Si bien éstas no son inferiores a las estipuladas en la ley, queda a su arbitrio el régimen de prestaciones que aplicará, provocando un estado de intranquilidad entre los empleados.

Adicionalmente, conviene señalar que la permanencia de los trabajadores en un fideicomiso presenta un comportamiento sui generis, ya que no existe un gran número de despidos pero tampoco es grande la estabilidad en el empleo.

Cabe citar como ejemplo el caso del Fondo Nacional de Estudios y Proyectos, que en diciembre de 1979 tenía 73 empleados, cifra que se aumentó a 176 para finales de 1981, lo cual implica que debido a un rápido crecimiento se abrieron 103 ---nuevas plazas. Esto haría suponer que la estabilidad en este

Fideicomiso es buena, ya que el número de empleados en lugar - de disminuir, aumentó.

No obstante, la realidad que reflejan los números es diferente, contrario a lo que podría pensarse. De los 73 empleados que había en 1979, el 60% ya no trabaja en el Fondo; los - que se quedaron son, en su mayoría, funcionarios —que en ese año ya lo eran— y secretarias, de los 176 empleados que había en diciembre de 1981, el 77% tenían una antigüedad menor a los 18 meses, es decir, la mayoría eran de reciente ingreso. Es--tos indicadores, aunque han disminuido, revelan que existe alguna razón por la que no hay seguridad en el empleo, misma que motiva a los trabajadores a buscar otros caminos.

Si consideramos que el Fondo Nacional de Estudios y Proyectos es de los fideicomisos que presentan mayor estabilidad en el empleo, podremos observar la magnitud del problema, ya que en las 206 encomiendas fiduciarias que operan en el Sector Público, las condiciones laborales de los empleados contrata--dos para cumplir con el encargo son muy diferentes y se deter--minan atendiendo a factores económicos o políticos, pero nunca de carácter laboral.

Las causas que originan la inestabilidad laboral en los fideicomisos serán analizadas con mayor amplitud en el último capítulo de este trabajo, por ahora, baste señalar que en los fideicomisos la estabilidad en el trabajo no existe plenamen--te.

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Hemos dicho que la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Si intentamos hacer un desglose de esta definición, encontraremos que se integra por cuatro elementos importantes, a saber: trabajador, patrón, la prestación de un servicio y el salario, cada uno de ellos con las características y modalidades que les son propios y que en este apartado - estudiaremos.

Trabajador

Al revisar los nuevos conceptos que integran el Derecho Mexicano del Trabajo, definimos al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" (art. 8o.), resaltando la naturaleza personal de la prestación del servicio.

Ahora bien, en opinión de Néstor de Buen, "la condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. El segundo dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado". (67)

(67) Ibidem. pág. 438.

Es importante diferenciar entre lo que es la clase proletaria y lo que se entiende por clase trabajadora, distinción que se hace necesaria porque ambos términos frecuentemente son utilizados en forma indistinta.

Para el célebre tratadista alemán Carlos Marx, la clase proletaria está integrada por todos aquellos individuos que só lo poseen su fuerza de trabajo como medio para subsistir (68). En ella se encuentran considerados quienes integran las clases bajas, sean o no trabajadores. Por otra parte, la clase trabajadora será aquella que efectivamente esté compuesta por personas que desempeñen algún trabajo para otra.

Marx clasifica a los componentes de la sociedad en dos clases: Proletarios y Burgueses. Los primeros ya fueron definidos, los segundos "son aquellos que detentan los medios de producción". Este autor no considera a la clase media como -- auténtica clase social, al afirmar que en el proceso de cambio de las estructuras que conforman la sociedad, habrán de incorporarse necesariamente a alguna de las dos verdaderas clases sociales.

En México, la clase proletaria se subdivide a su vez en trabajadores, subempleados y desocupados. Los trabajadores -- pueden ser subordinados cuando se sujetan a las leyes laborales competentes (obreros y burócratas), o independientes, cuan

(68) Carlos Marx y Federico Engels, "Manifiesto del Partido Comunista". Obras Escogidas, Edit. Progreso, Moscú, -- Rusia.

do no se les aplica el estatuto laboral vigente. Los subem---pleados, que alcanzan un alto porcentaje dentro de la pobla---ción económicamente activa en nuestro país, son aquellos que no tienen un trabajo estable o constante; trabajan en lo que se presente (principalmente gente del campo que emigra en busca de sustento). Los desocupados son aquellos que por alguna razón carecen de trabajo (edad avanzada, incapacidad física, etc.).

La clase trabajadora mexicana se agrupa en tres grandes bloques: obreros, campesinos y empleados públicos. Aún cuando la ley laboral sólo utiliza el término trabajador en general, en la práctica es la actividad la que clasifica los diversos tipos de trabajadores. Así, será obrero aquel que desempeñe un trabajo manual, basado en el desgaste físico, dentro de alguna empresa; campesino, aquel que su labor se relacione directamente con las tareas agrícolas; y empleado público, el que preste sus servicios en algún organismo que dependa de los --- tres poderes, federales o locales.

Lo anterior no implica trato preferencial de la ley para alguno de los citados grupos; el régimen de prestaciones y derechos es proporcional para todos los trabajadores, conforme a su naturaleza.

Existe un tipo de trabajadores cuyas características le hacen diferente en relación con los demás prestadores de servicios, a estos trabajadores se les ha denominado "de confianza", ya que sus funciones son esencialmente de dirección, inspec---

ción, vigilancia y fiscalización, funciones que implican un --trato personal con el patrón que no tienen todos los trabajadores.

Armando Porrás y López comenta sobre este tipo de em---pleados lo siguiente: "los empleados de confianza son verdaderos trabajadores que deben ser protegidos por la ley. La ma--yor parte de ellos corresponden a nuestra clase media. Socio--lógicamente, esta clase social está situada entre los dueños -de los medios de producción y los trabajadores sindicalizados o no organizados. Económicamente los empleados de confianza -tienen que vestir y vivir como los poseedores de la riqueza, -aunque no la tengan". (69)

Los trabajadores de confianza han sido definidos por --Trueba Urbina como "los que realizan funciones de dirección, -administración, vigilancia y fiscalización, con carácter gene--ral, es decir, que comprenden todas las funciones de la empre--sa, establecimiento o negocio, pues el ejercicio de las mismas actividades, en forma específica o concreta, en el taller, de--partamento y oficina no le dan tal carácter". (70)

Las condiciones de trabajo para estos trabajadores no -podrán ser inferiores a las de los demás trabajadores de la em--presa.

-
- (69) Armando Porrás y López. "Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Manuel Porrúa, S. A. México 1978, pág. 62.
- (70) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. "Ley Fede--ral del Trabajo de 1970". Ed. Porrúa, S. A. México ---1981, pág. 182.

a. Derechos de los Trabajadores

Tanto la Constitución de 1917 como la Nueva Ley de 1970 establecen para los trabajadores una serie de derechos que tienen como finalidad propiciar un desarrollo mas armónico en una sociedad que se encuadra dentro del sistema económico capitalista. De esta manera, consideramos que las prerrogativas más importantes que contempla nuestra legislación laboral son las siguientes: Derecho a recibir un trato humano de parte del patrón, jornada de trabajo con un máximo de ocho horas, descanso semanal obligatorio, vacaciones anuales, pago de salario en efectivo, participación de utilidades, habitación, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, derecho de asociación, derecho de huelga, derecho a la seguridad social, capacitación.

b. Obligaciones de los Trabajadores

Correlativas a sus derechos, los trabajadores tienen ciertas obligaciones que cumplir para conservar su empleo; entre ellas resaltan las siguientes: Cumplir lo dispuesto en las normas laborales, acatar las medidas de seguridad e higiene, obedecer al patrón o a su representante en las indicaciones que le hagan respecto a su trabajo, ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero, someterse a los exámenes médicos necesarios, observar buenas costumbres durante el servicio, guardar el secreto profesional.

Patrón

La historia revela que el papel desempeñado por la clase patronal dentro de la sociedad mexicana no ha sido muy progresivo. Ha estado siempre unida a los movimientos que tengan por objetivo la represión de todo intento real de modificar -- las condiciones de vida de los trabajadores.

En un sistema de economía mixta como el nuestro, se refleja la timidez con la que la clase empresarial actúa a la -- hora de invertir capitales para fomentar el empleo. A pesar -- de que el gobierno mexicano ofrece grandes ventajas para el ca -- pitalista nacional, siempre es el Estado el que acude a cubrir las ramas económicas que no ofrecen jugosos negocios al empre -- sario. Las actitudes patronales nos permiten pensar que no -- son indispensables para el desarrollo de México.

a. Concepto

El artículo 10 de la Ley del Trabajo define al patrón -- "como la persona física o moral que utiliza los servicios de -- uno o varios trabajadores". El concepto abarca la mayoría de quienes utilizan el trabajo como medio para lograr los fines -- económicos de la empresa.

b. Clasificación

Siguiendo la clasificación propuesta por de Buen, los patrones pueden dividirse por su naturaleza jurídica en: "Per -- sonas individuales; personas jurídicas y patrimonios afectos a

un fin". (71) En el supuesto de que los patronos sean personas físicas o morales no existe problema para identificar al titular de la relación laboral.

Tratándose de patrimonios afectos a un fin, la dificultad radica en precisar quién es el titular de ese patrimonio, ya que como se observó al estudiar la "Teoría del Patrimonio--Afectación" no puede haber patrimonios sin titular. Es importante distinguir al titular, porque de ello depende precisar la naturaleza jurídica de sus empleados.

No estamos de acuerdo con la afirmación del maestro Néstor de Buen, en el sentido de que en los patrimonios afectos a un fin, el titular de la relación de trabajo sea el propio patrimonio, recordemos que sólo las personas físicas o morales son susceptibles de tener derechos y obligaciones. No pueden existir patrimonios sin titular, siempre será alguien el que ejercite lo que a él corresponda. Conviene citar las palabras de García Maynez: "Todo derecho es, a fortiori, facultad jurídica de alguien, así como toda obligación necesariamente supone un obligado. Hablar de derechos sin titular es contradecirse. La noción del titular encuéntrase ligada inseparablemente al concepto de persona; entre ellos hay una relación del mismo tipo que la que existe entre las ideas y la sustancia y atributo". (72)

(71) Néstor de Buen L. Ob. Cit., pág. 453.

(72) Eduardo García Maynez. "Introducción al Estudio del Derecho". Ed. Porrúa, S. A. México 1975, pág. 272.

c. Empresa y Establecimiento

Patrón y empresa son dos términos que guardan estrecha relación entre sí, ya que la empresa es el lugar en donde se - prestará el servicio. El artículo 16 de la ley vigente señala: "se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios". Podríamos afirmar que toda empresa supone la existencia de un patrón, que será el -- responsable directo o indirecto de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Generalmente, las empresas se componen de dos elemen--- tos: trabajo y capital. La falta de alguno de ellos cambiará su significado laboral y las relaciones que se deriven tendrán otra naturaleza jurídica, que puede ser civil o mercantil.

Rivero y Savatier reconocen tres elementos en la empre- sa. "Una tarea de ejecutar, una autoridad que dirige la ejecu- ción y un personal que asegura la realización". (73)

La empresa puede tener varios establecimientos, enten-- diéndose por tales "la unidad técnica como sucursal, agencia y otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la -- realización de los fines de la empresa". Cabe entender que -- los establecimientos forman parte del mismo núcleo y su separa- ción se debe a cuestiones técnicas, que no rompen en ninguna - forma la relación de dependencia directa con la empresa. El - patrón será el mismo para las dos unidades.

(73) Citado por Néstor de Buen L. Ob. Cit., pág. 463.

d. Patrón Sustituto

Cuando una persona adquiere una empresa, se convierte en titular de la relación obrero-patronal. "La sustitución -- del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por 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 seis meses; concluido éste, únicamente la responsabilidad será del nuevo patrón". (art. 41)

e. Responsabilidad Patronal

Los patronos, en su intento por buscar nuevas formas -- que les permitan lograr una utilidad adicional, han adoptado -- diferentes modalidades, que en muchos casos afectan los intereses de los trabajadores. Ante esta situación los legisladores han creado normas que tienen por objeto salvaguardar los derechos obreros.

De esta manera aparecen figuras como la del intermediario, contratista, filiales, etc., cuyo oculto fin se propone disminuir la responsabilidad directa del patrón con sus trabajadores.

En los artículos 12 al 15 de la Nueva Ley se ha tratado de contrarrestar esas medidas, tipificando las situaciones en las que aparentemente la responsabilidad patronal no es muy -- clara y que, por lo tanto, se prestaría a especulaciones, en --

perjuicio del trabajador.

El artículo 12 de la Ley reglamenta al intermediario, - el cual se define como "la persona que contrata o interviene - en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

El intermediario no es propiamente patrón, sino un propiciador del nacimiento de la relación laboral entre empleado y empleador, que en un momento dado cumple una función social importante, como en el caso de las agencias de colocación estatales, pero que generalmente se dedica a comerciar con el trabajo humano, como es el caso de las agencias de colocación privadas.

De vital importancia para nuestro trabajo resulta el -- análisis de los artículos 13, 14 y 15 de la ley, ya que en --- ellos se trata de identificar quién y en qué casos es el verdadero titular de la relación de trabajo. Podríamos resumir el contenido de estos preceptos en los siguientes puntos:

1. Serán patronos aquellas empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes. - En caso de que no los tengan, serán solidariamente responsa---bles con los beneficiarios de las obras o servicios, de las -- obligaciones contraídas con los trabajadores.

2. Los patronos que utilicen trabajadores proporcionados por intermediarios, serán responsables ante la ley de los derechos adquiridos por los trabajadores, mismos que tendrán -

proporcionalmente los derechos que disfruten los ya contrata-- dos en forma directa por la empresa.

3. Las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva para otras y no dispongan de elementos propios su ficientes, serán solidariamente responsables con la beneficia-- da de las obligaciones laborales. Los trabajadores de la em-- presa que proporcione el servicio, deberán tener los mismos de rechos de los trabajadores de la empresa beneficiada.

Los derechos y obligaciones de los patrones son correlativos a los que enumeramos para los trabajadores.

La Prestación del Servicio

La prestación del servicio constituye la materia de la relación de trabajo. Es la que origina su nacimiento y precipita su terminación o suspensión. La prestación de servicios, en materia laboral, posee una cualidad especial que la distingue de otras prestaciones: la subordinación.

La Ley del Trabajo de 1931 utilizaba los conceptos de - dirección y dependencia, los cuales se prestaban a que se espe-- culara con la interpretación de cada uno de ellos, y a que se llegara al extremo de negar la existencia de la relación labo-- ral cuando no hubiera dirección o dependencia.

Se decía que la "dirección" estaba referida a la facul-- tad del patrón para ordenar al trabajador la forma de realizar

el trabajo, por lo que si el trabajador era más capaz que el -
empleador para realizar el servicio, se ponía en duda el requiu
sito de la dirección para precisar si era o no relación de trau
bajo.

Algo similar ocurría con el término "dependencia", el -
cual tenía un sentido fundamentalmente económico, ya que el --
trabajador dependía del patrón a través del salario. La hipó-
tesis que hacía dudar de ese razonamiento se presentaba cuando
el trabajador no dependía para subsistir del salario obtenido
por su trabajo; ante esta situación se pensaba que la relación
no era enteramente de trabajo.

El término subordinación consignado en el artículo 8o.
de la Nueva Ley, ha venido a establecer el rasgo distintivo enu
tre una relación de trabajo y otro tipo de relaciones que, aunu
que implican la prestación de un servicio, su naturaleza no es
laboral.

En opinión de algunos tratadistas como Trueba Urbina y
Armando Porras, la palabra subordinación puede parecer deni---
grante y ofensiva para los trabajadores; lo cierto es que en -
la práctica resulta útil su manejo para identificar los contrau
tos laborales y hacer cumplir a los patrones todas las obliga-
ciones derivadas de la relación de trabajo. La Suprema Corte
de Justicia de la Nación alude a este término en sus tesis so-
bre materia laboral.

El Salario

Siempre que hagamos alusión a un contrato de trabajo debemos referirnos necesariamente al salario, elemento que sirve para diferenciar la relación laboral de otras prestaciones de servicios, que se encuadran principalmente en el derecho civil.

El Código Civil para el Distrito Federal, al regular el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, utiliza el término "honorarios" para denominar la contraprestación que el cliente debe pagar al profesionista por la prestación de sus servicios.

De acuerdo a lo anterior, podríamos establecer que el pago derivado de la relación de trabajo recibe el nombre de salario, y el pago originado por la prestación de otros servicios podrá llamarse, dependiendo del caso, honorarios, precio, costo, etc.

a. Definición

El artículo 82 de la Ley del Trabajo establece: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". A su vez, en el 84 se afirma: "El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Respecto del salario, el Dr. Mario de la Cueva comenta lo siguiente: "El patrimonio originario del trabajador es su -

energía de trabajo, lo único que de verdad posee al iniciarse la relación obrero-patronal. En cambio, el salario es un patrimonio construido sobre aquél, porque es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la energía diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico". (74)

El argumento del Dr. de la Cueva inspiró la creación -- del llamado "salario total o integral", compuesto por todas -- las prestaciones que recibe el trabajador por sus servicios, y que sirve de base para fijar las indemnizaciones o las primas de antigüedad.

b. Clases

La Ley enumera diversos tipos de salario, los cuales -- hemos agrupado como sigue:

1. Salario por unidad de tiempo o por jornada. Es --- aquél que se fija considerando el número de horas que integran la jornada de trabajo.

2. Salario por unidad de obra. Es aquél que se fija - tomando en cuenta el trabajo materializado en un o varias piezas, mejor conocido como "a destajo".

3. Salario por comisión. Es aquél que se fija en fun-

(74) Mario de la Cueva. Ob. Cit., pág. 293.

ción de los productos o servicios prestados por el trabajador. Generalmente existe un salario de base y sobre él se fija una comisión.

4. Salario a precio alzado. Es aquel que se fija cuando el trabajador concluye su servicio, entregando al patrón la obra terminada.

Como parte integrante de cualquiera de los tipos de salario mencionados, se encuentra el aguinaldo, que consiste en el pago de cuando menos el importe de quince días de salario - antes del 20 de diciembre de cada año.

c. Salario Mínimo

El artículo 90 de la ley nos indica que salario mínimo "es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". - En un sistema capitalista como el vigente en nuestro país, el empresario toma muy en serio lo de cantidad menor y esa es la que generalmente paga al obrero por sus servicios. Aunque --- existen trabajadores cuyos salarios resultan considerables, la mayoría obtiene el salario mínimo o menos de él.

Se ha dicho que el salario en general debe ser remunerador y que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfac--cer las necesidades de un jefe de familia. Si consideramos -- que esas necesidades pueden ser de naturaleza material, social o cultural, observaremos que el salario mínimo difícilmente satisface una sola de esas tres necesidades.

El salario mínimo puede ser general para una o varias zonas económicas, o bien, una o varias entidades federativas, o profesionales, cuando se refieran a una rama determinada de la industria, del comercio o por profesiones, oficios o trabajos especializados dentro de una o varias zonas (artículos 95, y 96). También la ley prevé el establecimiento de un salario mínimo para el campo.

d. La Protección del Salario

Existen normas cuyo objetivo primordial es la protección del salario. Como ya lo mencionamos, el salario constituye un modesto patrimonio del trabajador para lograr el sustento de su familia. Hemos agrupado las normas que lo protegen de la siguiente manera:

1. Libre disposición del salario. El trabajador tiene el irrenunciable derecho a recibir su salario y disponer de él como mejor acomode a sus intereses (artículo 98).

2. Forma, tiempo y lugar. Como regla general diremos que el salario debe pagarse en efectivo, en moneda nacional de curso legal. Puede estipularse como prestación adicional la entrega de productos de primera necesidad, sin que esto implique que los pagos puedan hacerse en especie (artículos 101, 102 y 103). El pago del salario debe realizarse cada semana para los que efectúen un trabajo material y cada quince días para los demás trabajadores (artículo 88). El salario debe cubrirse en el lugar en donde se preste el servicio (artículo 108).

3. Multas y descuentos. El artículo 123, en su fracción XXVII, dispone: "es nula la estipulación que permite retener al salario en concepto de multa". Por su parte, el artículo 107 de la Ley afirma: "Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualesquiera que sea su causa o concepto". El motivo de estas prohibiciones se originó en la arbitrariedad de los patronos, que injustamente sancionaban a sus trabajadores por cualquier falta u omisión, que en algún grado afectara el trabajo.

Con respecto a los descuentos, el artículo 123, en su fracción XXIV, declara: "Las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo serán responsabilidad del mismo trabajador y en ningún caso, ni por ningún motivo, se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles a su familia dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes". En este precepto se reconoce la posibilidad de que el empleado pueda endeudarse con su patrón, en cuyo caso la deuda se sujetará a lo estipulado.

El artículo 110 de la Ley reglamentaria establece los casos en los que se pueden efectuar descuentos a los trabajadores, señalando los siguientes: Los pagos de deudas contraídas por los trabajadores con el patrón, el pago de rentas, que no podrán ser mayores del 15% del salario, el pago de abonos para cubrir créditos del INFONAVIT, el pago de cuotas para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro, el pago de pensiones alimenticias, el pago de cuotas sindicales.

Finalmente, debemos señalar que los salarios de los trabajadores no pueden ser embargados por sus acreedores o por -- los del patrón. En el caso de quiebra de la empresa, la ley - otorga derecho preferencial de los salarios e indemnizaciones a cualquier otro crédito fiscal sobre los bienes del patrón.

TRABAJADOR Y PATRON EN EL FIDEICOMISO

Se ha mencionado en este estudio que la relación labo-- ral consiste en prestar un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Trasladando este con cepto al servicio que se presta en los fideicomisos, necesaria mente habremos de afirmar que la relación entablada entre el - trabajador y la institución fiduciaria, es de trabajo, sujeta a las disposiciones laborales que le sean aplicables.

La relación de trabajo en el fideicomiso tendrá los mis mos elementos que integran la relación de trabajo en general; la diferencia estribará en las características que la institu-- ción fiduciaria posee como patrón.

El Trabajador en el Fideicomiso

La definición que anotamos para el trabajador en gene-- ral, en el sentido de que es "la persona física que presta a - otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", tam---

bién opera en el caso de los empleados del fideicomiso.

Estos trabajadores, por sus características, no encuadrarán en ninguno de los Apartados A o B del artículo 123 de la Constitución; en el caso de que fueran contemplados, se les -- aplicaría el estatuto laboral correspondiente, situación que -- prácticamente no sucede.

Los trabajadores de los fideicomisos no pueden ser considerados de confianza por no tener algunos derechos (participación de utilidades, escalafón), que en general la clase trabajadora disfruta. Las funciones que desempeñan no son "de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización", salvo el caso de los Directores, Gerentes o Jefes de Departamento.

El hecho de no quedar encuadrados en alguno de los Apartados del artículo 123, ni de disfrutar de todos los derechos establecidos en la Ley del Trabajo, propicia una situación confusa en cuanto al tipo de derechos que deben tener los trabajadores fiduciarios. A manera de ejemplo, diremos que en muchos casos se paga salario diferente para trabajo igual. No tiene los mismos ingresos un Analista del Fideicomiso para el Otorgamiento de Créditos a las Cooperativas Pesqueras, que uno del Fondo de Garantía y Fomento a la Pequeña y Mediana Industria, no obstante que ambos son empleados de fideicomisos cuyo objetivo es similar en cada rama, tienen el mismo fideicomitente y los dos son administrados por Nacional Financiera, S. A., mientras los ingresos anuales del primero no rebasan los -----

\$ 310,000.00, el segundo fácilmente alcanza los \$ 360,000.00, además de contar mejores prestaciones que el primero. (75)

En otras palabras, la situación del trabajador se complica en el fideicomiso al no ser considerado como trabajador en general, ni como empleado bancario, ni como empleado público, dando con ello lugar a que la prestación del servicio se efectúe en los términos, condiciones y modalidades que la fiduciaria determine.

Patrón, la Institución Fiduciaria

Hemos dicho que la figura del fideicomiso consiste en destinar ciertos bienes a la realización de un fin lícito determinado, encomendando su cumplimiento a una institución fiduciaria. Conforme a este concepto, la titular de los bienes o derechos que integren el patrimonio del fideicomiso será la institución fiduciaria, que también será la responsable de ejercer los derechos y obligaciones derivadas del mismo.

El fideicomiso, como lo anotamos, está integrado por tres elementos: Fideicomitente, quien destina los bienes a la realización del fin, transfiriendo la titularidad de los mismos; Fiduciaria, que será la encargada de cumplir el fin para el cual adquiere la titularidad de los bienes; Fideicomisario, quien recibirá los beneficios del fideicomiso. Conforme a lo

(75) Estos datos fueron obtenidos directamente en los Departamentos de Recursos Humanos del FICOPESCA y del FOGAIN.

anterior, si la fiduciaria es la titular del patrimonio, será también la responsable de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo en el fideicomiso.

Recordemos que el patrón es la persona física o moral - que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, concepto que se aplica plenamente a la fiduciaria en su carácter de patrón; por lo tanto, a ella corresponderá el cumplimiento de los derechos que sean a favor de los trabajadores.

La institución fiduciaria cumple su encargo por medio - de un representante denominado Delegado Fiduciario. Estos funcionarios pueden ser generales, cuando intervienen en cual---- quier operación fiduciaria de la institución, o especiales, -- cuando sólo pueden realizar actos relativos a un fideicomiso. Los Delegados Fiduciarios son los representantes del patrón en el fideicomiso y, en casi todos los fideicomisos del sector público con grandes recursos económicos son, además, el máximo - funcionario.

En los fideicomisos del sector privado prácticamente no surgen relaciones laborales, ya que los fideicomisos que más - manejan son los llamados "turísticos", que administran con sus propios Departamentos Fiduciarios, sin necesidad de contratar personal adicional para el control del fideicomiso.

Algo opuesto sucede en el sector público, en donde sí - nacen las relaciones laborales, adquiriendo características -- múltiples y variadas. Resulta interesante conocer que tan só-

lo entre el Banco de México, S. A.; Nacional Financiera, S. A.; el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S. A. y el -- Banco Nacional de Crédito Rural, S. A. tienen aproximadamente 16,000 empleados fiduciarios, que no forman parte del personal bancario.

También es interesante saber que de los 206 fideicomi-- sos constituidos por el Gobierno Federal, a diciembre de 1981, cerca de 100 cuentan con una estructura similar a la de cual-- quier sociedad mercantil, su órgano máximo es el Comité Técnico o de Distribución de Fondos y tienen una Dirección General, una Subdirección General, Gerencias, Subgerencias, Jefaturas y Subjefaturas de Departamento. Lo anterior nos permite tener -- una idea de la importancia de los fideicomisos como patrones y de la necesidad urgente de legislar en esta materia.

El Fideicomiso como Empresa

Desde un punto de vista laboral, la empresa se define -- como la unidad económica de producción o distribución de bie-- nes y servicios. Analizando este concepto y aplicándolo al fi-- deicomiso, diremos que la mayoría de los fideicomisos del sec-- tor público podrían ser, dada su estructura, empresas con per-- sonalidad jurídica propia. Los elementos de la empresa tam-- bién forman parte del fideicomiso; en ambos existen recursos -- económicos y trabajo organizado, en los dos se dan relaciones laborales; así las cosas, podemos afirmar que para efectos la-- borales un fideicomiso es una empresa.

Confirmamos lo expuesto con el hecho de que tanto la empresa como el fideicomiso pueden tener establecimientos, que - serían las unidades técnicas que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sean parte integrante y contribuyan a la realización de los fines de la empresa. Abundan ejemplos de em--presas con establecimientos. En cuanto a los fideicomisos, --por ejemplo el Fondo Nacional de Estudios y Proyectos ubica su matriz en la Ciudad de México, pero cuenta con sucursales en - Guadalajara, Jal.; Monterrey, N. L. y Villahermosa, Tab. Tie- ne, además, un Centro de Capacitación. Lo anterior explica la similitud de las relaciones laborales derivadas de la empresa y del fideicomiso.

Desde un punto de vista económico, fideicomiso y empre- sa mercantil encuentran su diferencia en cuanto a la finalidad que cada uno persigue. Mientras en el primero el objetivo va encaminado a fomentar alguna actividad socialmente útil, en la empresa mercantil la actividad estará influida por el ánimo de especulación comercial. Esta distinción de naturaleza económi- ca prácticamente no afecta la similitud de empresa y fideicomi- so en el campo del derecho laboral.

El Fideicomiso como Intermediario

Intermediario es la persona que contrata o interviene - en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. En el fideicomiso, la institución fiduciaria con

trata personal para que realice las actividades que directamente ella misma les señale, no para que le trabajen a un tercero.

La Fiduciaria como titular del patrimonio afectado, adquiere la obligación de cumplir con el fin del fideicomiso, la contratación de personal es un acto encaminado a cumplir dicho fin. Aún cuando el personal se contrate por disposición del Comité Técnico o de Distribución de Fondos, es la fiduciaria la que formaliza la contratación como patrón directo del trabajador. En materia laboral no sería aplicable lo señalado en el artículo 45, fracción IV, párrafo 3o., de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que dispone: "Cuando la institución fiduciaria obre ajustándose a los dictámenes o acuerdos de este Comité, estará libre de toda responsabilidad".

Resulta ilógico suponer que la fiduciaria, como patrón directo de los trabajadores, intente incumplir con sus obligaciones laborales, argumentando que actuó sujetándose a las disposiciones del Comité. La fiduciaria no contrata empleados -- por cuenta del citado Comité, sino por cuenta propia, con cargo al patrimonio del fideicomiso. La institución fiduciaria no es una intermediaria.

El Fideicomiso Sobre Empresas

El fideicomiso constituido sobre empresas, es una operación que en la práctica bancaria se presenta en ocasiones muy

aisladas. Actualmente no conocemos alguno administrado por -- una institución de crédito. Sin embargo, es importante citar este tipo de fideicomisos, ya que se afirma que la situación -- de los trabajadores de la empresa fideicometida es similar a -- la de los empleados de los fideicomisos.

No creemos que ambas situaciones sean similares. En -- primer lugar, la relación de trabajo originada en la empresa -- afectada seguramente estaría reglamentada en alguno de los --- apartados del artículo 123 constitucional; en segundo término, la constitución del fideicomiso sobre la empresa sólo represen-- taría para el trabajador una sustitución patronal, que no po-- dría afectar de manera negativa la relación laboral y, por úl-- timo, el régimen de prestaciones y derechos aplicable a los -- trabajadores de la empresa estaría plenamente definido; la fi-- duciaria se limitaría a cumplir con lo estipulado en los con-- tratos de trabajo respectivos. Ninguno de estos supuestos ope-- ra, tratándose de los empleados de los fideicomisos.

Recogemos aquí la opinión del maestro Villagordoa Loza-- no, quien dice: "Ahora bien, cuando en un fideicomiso sobre -- una empresa que requiere del personal idóneo para el cumpli--- miento del objeto de la empresa que coincide con el fin del -- propio fideicomiso, el fiduciario en su carácter de empresa--- rio, interviene dentro de la concepción de la relación de tra-- bajo como patrón y por lo tanto se encontrará constreñido al -- cumplimiento de las obligaciones inherentes". (76)

(76) José M. Villagordoa Lozano. "Doctrina General del Fidei-- comiso". Edit. por la Asociación Nacional de Banqueros México, pág. 259.

Se han revisado las figuras del trabajador y del patrón en el fideicomiso y hemos apreciado que la problemática que se presenta en las relaciones laborales derivadas del fideicomiso radica en la calidad sui generis de la fiduciaria como patrón, situación que plantea la posibilidad de que la fiduciaria adquiera múltiples actitudes en sus relaciones con los trabajadores. En virtud de lo anterior, surge la siguiente pregunta: ¿Hasta dónde llega la responsabilidad patronal de la institución fiduciaria? Trataremos de aclarar dicha inquietud en el siguiente punto de nuestro trabajo.

LA FRACCION XIV DEL ARTICULO 45 DE LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

En el primer capítulo de nuestro trabajo, al referirnos al régimen jurídico del fideicomiso, señalamos que los artículos del 346 al 359 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito definen la estructura y los elementos del fideicomiso. También expusimos que las operaciones fiduciarias realizadas por las instituciones de crédito están reglamentadas por lo dispuesto en los artículos 44, 45, 45 bis y 46 de la Ley Bancaria. Todas estas normas regulan el funcionamiento de los fideicomisos en su aspecto estrictamente mercantil.

Las disposiciones mencionadas se ubican en el ámbito del Derecho Privado, que es definido por el distinguido maes--

tro Jorge Carpizo como "aquel que regula las relaciones entre los particulares o entre éstos y el estado y los organismos públicos en sus relaciones de igualdad; es decir, de coordinación". (77) Estas reglas se basan en la libre voluntad de las partes para contratar y suponen una situación de igualdad individual ante la ley, que propicia el nacimiento de un acto jurídicamente válido.

Cuando analizamos la Teoría de la Relación de Trabajo - del Dr. Mario de la Cueva, precisamos que la relación obrero--patrón no debe estar reglamentada por el derecho común, ya que es materia del Derecho del Trabajo, mismo que encuadra en el ámbito del Derecho Social, que según Trueba Urbina "tiene un contenido humano que le impone al Estado el deber de intervenir en la vida económica y proteger a los débiles". (78) Al celebrar un contrato de trabajo, las partes no se encuentran en una situación de igualdad económica que les permita pactar libremente; es por ello que el propósito fundamental del derecho laboral mexicano consiste en proteger los intereses de los trabajadores.

Lo anterior nos conduce a plantear la siguiente interrogante: ¿Cómo es posible que una disposición encuadrada en la Ley Bancaria sirva de base para la contratación del personal de los fideicomisos? Para tratar de responder esta pregunta -

(77) Jorge Carpizo. "Las Relaciones entre los Particulares y el Estado", artículo publicado en el Boletín de Información Jurídica del IMSS, México 1974, pág. 16.

(78) Alberto Trueba Urbina. "La Primera Constitución Político-Social del Mundo". Ed. Porrúa, S. A. México 1971, pág. 20.

se requiere hacer un estudio mas detallado de la citada norma, así como del contexto en el que se aplica.

Es preciso recordar que la Ley Federal del Trabajo, al reglamentar la relación de trabajo, consigna en su artículo -- 17: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad". En ningún momento nos remite al derecho común para aplicarlo supletoriamente en materia laboral.

Conforme al citado precepto, resulta infundada la aplicación del artículo 45, fracción XIV de la L.G.I.C.O.A., que a la letra dice: "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 comitente o del patrimonio dado en fideicomiso. Sin embargo, cualesquiera derechos que asistan a esas personas conforme a la Ley, los ejercitarán contra la institución fiduciaria, 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 este artículo".

La fracción III del mismo artículo señala: "Las instituciones fiduciarias registrarán en su contabilidad y en contabilidades especiales que deban abrir por cada contrato de fideicomiso, mandato, comisión, administración o custodia, el dinero y demás bienes, valores o derechos que se les confían, así como los incrementos o disminuciones, por los productos o gastos, debiendo coincidir invariablemente, los saldos de las --- cuentas controladoras de la contabilidad de la institución, -- con las contabilidades especiales". Por último, se agrega en esta fracción: "En ningún caso estos bienes están afectos a -- otras responsabilidades que las derivadas del fideicomiso mismo, mandato, comisión o custodia, o las que contra ellos co--- rrespondan a terceros de acuerdo a la Ley".

Debemos aclarar que la fracción III, al referirse a la forma de administrar los bienes que integran el patrimonio del fideicomiso, no puede incluir dentro de éstos al trabajo humano, ya que por su naturaleza el trabajo no es artículo de co--- mercio y, precisamente, los demás bienes tienen como caracte--- rística especial estar en el comercio. Resulta incongruente - afirmar que el trabajo en los fideicomisos forma parte del patrimonio fideicometido, como uno más de los bienes que lo integran.

Con el objeto de determinar si la aplicación del Artículo 45, Fracción XIV, tiene alguna validez en el ámbito labo--- ral, realizaremos los siguientes comentarios:

a. La citada disposición establece específicamente las

normas a las que deberán someterse las actividades de las instituciones fiduciarias, dichas actividades se refieren exclusivamente a la institución como prestadora de servicios bancarios, mas no como titular de la relación de trabajo. El hecho de incluir un párrafo relacionado con la cuestión laboral, resulta jurídicamente inapropiado porque el trabajo es materia de las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, - por lo que no le compete al artículo 45 determinar cuál personal pertenece directamente a la institución bancaria y cuál no.

En la fracción que analizamos, se mencionan tres figuras jurídicas diferentes, como lo son: el mandato, la comisión y el fideicomiso.

El mandato es definido, en el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal, como "un contrato por el que el mandatario se obliga a efectuar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encargue". Es un contrato que implica una obligación civil entre las partes, que generalmente no entraña obligaciones laborales entre mandante y mandatario.

Los elementos de la relación de trabajo no existen en el contrato de mandato; no hay subordinación, sino transmisión de facultades. No se da la dependencia económica; el mandatario casi siempre tiene varios clientes. En el mandato las funciones se desempeñan sin limitarse a un horario específico y el pago por el servicio no es llamado salario, sino honorarios.

La comisión mercantil, según el artículo 273 del Código

de Comercio, es el "mandato aplicado a actos concretos de comercio. Es comitente el que confiere comisión mercantil, y comisionista el que la desempeña".

En opinión de Alberto Trueba Urbina, la comisión mercantil tiene las siguientes características esenciales: "a) que el cumplimiento del contrato se manifiesta por un acto o una serie de actos que solo accidentalmente crean dependencia entre el comitente y el comisionista; b) que su duración está limitada al tiempo necesario para la ejecución de esos actos, y c) que los actos realizados por el comisionista deben ser precisamente actos de comercio". (79) Mas adelante agrega este autor: "A diferencia del contrato de comisión, en el que el comisionista sólo realiza actos concretos de comercio y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución, el trabajador debe realizar el servicio contratado —que accidentalmente pudiera tratarse de actos de comercio— bajo la dirección y dependencia del patrón, siendo la relación entre las partes en el contrato de trabajo permanente por regla general, es decir, su duración es normalmente indefinida". (80)

En la comisión mercantil, al igual que en el mandato, la relación originada entre fiduciaria y comitente no tiene naturaleza laboral. Este tipo de servidores no puede ser considerado dentro del personal bancario de la institución. Situa-

(79) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit., pág. 759.

(80) Ibidem. pág. 760.

ción contraria es la que se presenta con los empleados contratados directamente por la fiduciaria para el desempeño del fideicomiso, en cuyo caso la relación que nazca será necesariamente laboral.

b. En la disposición analizada, se establece que el personal de los fideicomisos "según los casos se considerarán al servicio del mandante o comitente o del patrimonio dado en fideicomiso". Cabe recordar que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos del 10 al 15, señala en forma clara quién y en qué casos es el verdadero patrón o el responsable solidario. Creemos que no es competencia de la Ley Bancaria señalar situaciones en las que aparentemente las fiduciarias no son patrones directos.

La disposición que estudiamos, en vez de aclarar situaciones, propicia confusiones, ya que si consideramos que el personal estará al servicio del mandante, comitente o del patrimonio fideicometido, pero no en forma directa de la fiduciaria, en un momento dado podría carecer de patrón directo, como en el caso del patrimonio del fideicomiso, el cual carece de personalidad jurídica propia. Por lo tanto, la relación siempre se entablará entre el trabajador y el titular del patrimonio, que es la institución fiduciaria, lo indique o no la citada norma.

c. La parte final de la fracción XIV consigna: "Sin embargo, cualesquiera derechos que asistan a esas personas conforme a la Ley, los ejercerán contra la institución fiduciar-

ria, la que, en su caso, afectará en la medida que sea necesaria los bienes materia del fideicomiso".

En primer lugar, habría que aclarar cuáles son los derechos a los que se refiere, al mencionar "conforme a la ley". Suponemos que alude a la Ley Federal del Trabajo; si es así, ello implica que se deben cumplir una serie de derechos que en los fideicomisos, por convenir a los intereses de las fiduciarias o por costumbre, no se practican. Conviene mencionar que en la mayoría de los fideicomisos no está vigente el principio de igualdad en el salario, ni existe derecho de escalafón; de hecho, tampoco hay libertad de asociación y pensar en la huelga es casi utópico.

En segundo lugar, no debe restringirse el alcance de la relación laboral al patrimonio del fideicomiso, ya que en los términos del artículo 13 de la Ley del Trabajo, en el fideicomiso debe existir un responsable solidario de la obligación -- contraída con el trabajador que puede ser, según el caso, el fideicomisario o el fideicomitente.

Por último, creemos que resulta contradictorio que al aplicar la norma se aprecie el propósito de restar fuerza a -- las relaciones laborales empleado-fiduciaria, siendo al final maliciosamente señalada ésta última, como la que debe cumplir los derechos de aquél.

d. Cabe hacer hincapié en que la fracción XIV señala -- que el personal de los fideicomisos "no formará parte del per-

sonal de la institución", pero no aclara el carácter que tendrán esos empleados en la institución, seguramente —como diría algún funcionario bancario— "por no ser materia propia de la ley". El hecho de no determinarse el carácter de estos empleados en la institución provoca dos situaciones: una de incertidumbre e inestabilidad para el trabajador y otra de beneficio para la institución.

Responsabilidad Patronal en el Fideicomiso

Al estudiar la responsabilidad patronal, señalábamos -- que los patrones en su intento de eludir sus compromisos con los trabajadores han adoptado diversas modalidades, cuya finalidad es encubrir al verdadero empleador. Habíamos dicho que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos del 12 al 15, determina quién y en qué casos es patrón o el responsable solidario.

En los fideicomisos también se presenta el problema de establecer los alcances de la relación de trabajo, así como de determinar al responsable solidario para cumplir los derechos que sean a favor de los trabajadores.

El artículo 4o., párrafo 1o., del Decreto de fecha 27 - de febrero de 1979, en el que se establecen las bases para la constitución, incremento, modificación, organización, funcionamiento y extinción de los fideicomisos establecidos o que establezca el Gobierno Federal, señala: "Cuando se trate de fidei-

comisos en los que para el debido cumplimiento de la encomienda, la institución fiduciaria se vea en la necesidad de utilizar personal dedicado directa y exclusivamente al fideicomiso, ajeno al personal de la propia institución, deberá contratarlo previa opinión del Comité Técnico o de Distribución de Fondos".

Por otra parte, el artículo 45, fracción IV, de la Ley Bancaria, al referirse a los acuerdos del citado Comité, establece: "Cuando la institución fiduciaria obre ajustándose a -- los dictámenes o acuerdos de este comité, estará libre de toda responsabilidad".

Conforme a los preceptos mencionados, la fiduciaria podría argumentar que carece de responsabilidad laboral si al -- contratar el personal actuó ajustándose a lo acordado por el -- Comité, lo cual es impropio de acuerdo a lo establecido en el artículo 9o., párrafo 2o., del Decreto antes citado, que -- dispone: "La institución fiduciaria deberá abstenerse de cumplir las resoluciones que el comité técnico dicte, en exceso -- de las facultades expresamente fijadas por el fideicomitente, -- o en violación de las cláusulas del contrato de fideicomiso, -- debiendo responder de los daños y perjuicios que se causaren, en caso de ejecutar actos en acatamiento de acuerdos dictados en exceso de dichas facultades, o en violación del citado contrato".

Por lo antes señalado, entendemos que en ningún momento la fiduciaria podrá argumentar falta de responsabilidad, ya -- que se pudo abstener de cumplir el acuerdo del comité en el --

sentido de contratar mas personal, si los recursos fideicometidos no alcanzaban para satisfacer las obligaciones originadas. La fiduciaria siempre será la responsable de cumplir las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Al revisar la fracción XIV, del artículo 45 de la ----- L.G.I.C.O.A., planteábamos el problema de determinar los alcances de la relación laboral en el fideicomiso. Podría decirse que la citada norma fija un límite para esos alcances al estipular que para cumplir cualesquiera derechos que asistan a --- "esas personas", "afectará en la medida que sea necesaria los bienes del fideicomiso". El límite de los derechos de los trabajadores estaría determinado por el valor de los bienes fideicometidos, lo cual resulta injusto, pues se podrían incumplir derechos por carecer de recursos económicos.

El artículo 13 de la ley laboral establece: "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. En caso contrario, se rán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios contraídas con los trabajadores".

Los comentarios del citado artículo, en relación con el fideicomiso serían los siguientes:

1).- En el fideicomiso, la fiduciaria no es un intermediario sino un patrón directo, encargado de cumplir los fines

que el fideicomitente le haya señalado en el contrato de fideicomiso.

2).- Las instituciones fiduciarias, al celebrar un contrato de fideicomiso, suponen que cuentan con los elementos suficientes para cumplir con el fin que lo originó; en caso de no tenerlos, deben considerar el monto de la operación fiduciaria y contemplar la posibilidad de adquirirlos con cargo al fideicomiso. En el supuesto de que opte por contratar personal, debe estudiarse que se puedan cumplir con las obligaciones laborales que surjan.

3).- Aplicando el artículo 13, en su parte conducente, plantearíamos la hipótesis de que al agotarse los bienes del fideicomiso, serían responsables solidarios el fideicomitente o el fideicomisario.

El fideicomitente será responsable solidario, cuando no se haya nombrado fideicomisario, cuando se estipule en el contrato de fideicomiso que al cumplirse el objeto los bienes deban regresar a su patrimonio, o cuando se reserve derechos sobre los bienes fideicometidos. Resulta obvia su responsabilidad solidaria, atendiendo a que en estos tres casos sigue siendo el propietario de los bienes y obtiene algún provecho del fideicomiso.

Un ejemplo serían los fideicomisos públicos, en los cuales si los bienes no alcanzan para cubrir los compromisos laborales de la fiduciaria, la Secretaría de Programación y Presu-

puesto, como fideicomitente único del Gobierno Federal, deberá proveer los fondos que se requieran para satisfacerlos.

El fideicomisario será responsable solidario en la medida en que sea el beneficiario del fideicomiso y reciba algún provecho del mismo. Generalmente el fideicomitente está estrechamente vinculado con el fideicomisario.

C A P I T U L O IV

APLICACION DE LAS NORMAS LABORALES A LOS EMPLEADOS DE LOS FIDEICOMISOS

Planteamiento del Problema

Como Empleados Bancarios

Como Empleados del Gobierno Federal

Los Contratos de Trabajo en el Fideicomiso

Situación Actual de los Trabajadores de los Fideicomisos

Fondo Nacional de Fomento Industrial

Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Lic. Miguel de la Madrid, durante su campaña por el Estado de Quintana Roo comentó, en relación a los fideicomisos, lo siguiente: "Se ha abusado del fideicomiso, no hay duda; se ha abusado en derecho privado y en derecho público. En derecho privado, muchas veces el fideicomiso ha servido para la simulación de operaciones, para evitar la regulación definida y detallada de otro tipo de operaciones jurídicas. En el derecho público esta figura jurídica ha tenido una experiencia también de diferente naturaleza, pues se ha usado a veces para burlar la disciplina presupuestal". (81)

Al abundar en el tema, el Lic. de la Madrid expuso: "Es cierto que en algunas ocasiones el fideicomiso también genera gastos superfluos y duplicación de esfuerzos; yo he sido testigo y actor de que en cuanto se establece un fideicomiso, el gerente quiere un "Galaxie", secretarias y ayudantes, formándose primero el aparato burocrático y administrativo antes de que empiece a operar e incluso antes de que empiece a proyectar. En mi opinión, no es propiamente la forma fiduciaria la que provoca defectos, sino que depende fundamentalmente de cómo se conciba su estructura; y añadiría, depende de quién la maneje, pues en la administración pública la clave para administrar es la selección de personal. El mejor instrumento puesto en ma--

(81) El Universal Gráfico, 14 de marzo, 1982. Primera Plana.

nos ineficaces fracasa; el peor, en manos talentosas y honradas, prospera". (82)

Los comentarios del exsecretario de estado, sin pretender llegar al fondo del problema, nos dan la pauta para entender el porqué de tantos problemas en los fideicomisos públicos, siendo precisamente el laboral uno de los más importantes.

El hecho de que en los fideicomisos estatales se contrae personal que muchas veces no es indispensable para el buen desempeño de la encomienda fiduciaria, trae consecuencias jurídicas que, al no haber sido previstas, tratan de ser resueltas por vías cuya legalidad no está muy clara.

Como ejemplo diremos que en varios fideicomisos públicos se han creado estructuras administrativas integradas por 400 ó 500 empleados. Lógicamente, las instituciones fiduciarias, al contemplar la derrama económica que representa otorgar a esos trabajadores las mismas prestaciones que a su personal bancario, pugnan por reducir sueldos y prestaciones al personal fiduciario, lo cual carece de fundamentación jurídica -- pues, como ya lo estudiamos al revisar la responsabilidad patrimonial en el fideicomiso, la fiduciaria puede abstenerse de contraer obligaciones que excedan a las posibilidades del patrimonio fideicometido.

Es importante tener en cuenta lo expresado por Miguel de la Madrid, en el sentido de que: "La selección de personal

(82) Ibidem. pág. 6.

es fundamental en cualquier institución, sea de carácter público, sea de carácter privado". Si partimos de este principio, es difícil comprender la intención de las instituciones bancarias, que tratan de crear una subcategoría laboral para los empleados fiduciarios.

El Trabajador en el Fideicomiso Público

Hemos dicho en este trabajo que en los fideicomisos privados no surgen conflictos laborales, porque casi siempre son administrados por la institución fiduciaria directamente, con su personal bancario.

En los fideicomisos públicos, al existir un gran número de trabajadores que laboran en ellos, se presentan inconformidades que, aunque no desembocan en verdaderos conflictos obrero-patronales, provocan situaciones de descontento e inestabilidad, que se reflejan en la poca eficiencia del aparato fiduciario.

Debemos reconocer que, tanto nuestros legisladores como las autoridades laborales, no le han querido dar mayor importancia a la situación laboral de los empleados bancarios. En consecuencia, el problema laboral de los fideicomisos es casi ignorado.

Sin embargo, si consideramos el número de fideicomisos que administran las principales instituciones nacionales de crédito, conoceremos mejor los alcances del problema.

a. Fideicomisos en el Banco de México, S. A.

Aún cuando las funciones del Banco de México, S. A., de acuerdo a su Ley Orgánica, son las típicas de la banca central, esto es, regular la emisión y circulación de moneda, operar como banco de reserva y actuar como agente financiero del Gobierno Federal, conforme a la propia ley (artículo 24, fracción -- XXVII), el Banco podrá "actuar como fiduciario cuando por ley le haya sido encomendada esa función o en los casos de notorio interés público, siempre que se obtenga la aprobación de la Secretaría de Hacienda".

Con base en el citado precepto, en algunas ocasiones mediante ley y en otras por considerar el Gobierno Federal de indiscutible interés público su creación, el Banco de México, -- S. A. ha venido manejando diversos fideicomisos que, por su volumen de recursos, son los más importantes de todos los administrados por instituciones nacionales de crédito.

Entre ellos podríamos citar los siguientes: Fideicomiso Instituido en Relación a la Agricultura (FIRA); Fondo para el Fomento de las Exportaciones de Productos Manufacturados ---- (FOMEX); Fondo de Equipamiento Industrial (FONEI); Fondo de -- Operación y Descuento Bancario a la Vivienda (FOVI); Fondo de Garantía y Apoyo a los Créditos para la Vivienda (FOGA); y el Fondo para el Desarrollo Comercial (FIDEC).

El Lic. Carlos Arocha Morton establece que: "Los fideicomisos de fomento que administra el Banco de México, S. A. -- otorgarán financiamientos por más de 573,000 millones de pe--

dos de 1981 a 1983, además de 140,000 millones de pesos en programas de garantía, de asistencia y de capacitación". (83)

Es notable la importancia que estos fideicomisos tienen para la economía nacional. Esa importante función se ha venido realizando con el mínimo posible de recursos humanos. Actualmente, el total de empleados fiduciarios con que cuenta el BANXICO no rebasa las 3,500 plazas.

b. Fideicomisos en Nacional Financiera, S. A.

Esta institución, al 30 de junio de 1981, tenía encomendada la administración de 236 fideicomisos públicos, de los cuales 161 son de fomento económico, con recursos cercanos a los 50,000 millones de pesos.

Aún cuando los fideicomisos administrados por NAFINSA no representan el mayor volumen entre todas las instituciones del país, sí tiene la mayor diversificación de negocios encomendados, puesto que desde su fundación el 30 de junio de 1934 ha manejado cerca de 400 fideicomisos y, según su estado de contabilidad, al 30 de junio de 1981 tenía casi 125,000 millones de pesos en bienes otorgados en fideicomiso o mandato, con aproximadamente 2,500 personas entre funcionarios y empleados.

Los principales fideicomisos que controla Nacional Financiera, S. A. son: el Fondo de Garantía y Fomento a la Indus

(83) Carlos A. Arocha Morton. "El Fideicomiso en México", Ponencia presentada ante la ALIDE, Montevideo 1981, pág. 112.

tria Mediana y Pequeña (FOGAIN); Fondo Nacional de Fomento al Turismo (FONATUR); Fondo Nacional de Estudios y Proyectos ---- (FONEP); Fondo Nacional de Fomento Industrial (FOMIN); Fideicomiso para el Estudio y Fomento de Conjuntos, Parques, Ciudades Industriales (FIDEIN); y el Fondo Nacional para Actividades Sociales (FONAPAS).

c. Fideicomisos en el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S. A.

Esta institución de crédito puede realizar todas las -- operaciones fiduciarias autorizadas por su Ley Orgánica y por la Ley Bancaria. Actualmente tiene en operación 279 fideicomisos, de los cuales 129 son del sector público y 150 del sector privado. Del total de ellos, 267 son operados directamente -- con su personal bancario y 12 cuentan con Delegados Fiducia--- rios Especiales.

La suma de los patrimonios y recursos fiduciarios rebasa los 24,000 millones de pesos. El número de empleados que, a diciembre de 1981, trabajan en los fideicomisos ascendía a 2,483.

d. Fideicomisos en el Banco Nacional de Crédito Rural, S. A.

Bajo la coordinación de las Secretarías de Hacienda y - Crédito Público o de Agricultura y Recursos Hidráulicos, según el sector a que pertenezcan, el BANRURAL realiza sus activida-

des fiduciarias administrando varios importantes fideicomisos que han sido complementarios del crédito rural. Mediante ---- ellos se realizan inversiones, préstamos y descuentos para --- obras de infraestructura, organización, capacitación, asistencia técnica, financiamiento de programas especiales, incorporación a la producción comercial de áreas marginadas y realización de estudios técnicos agropecuarios, todo ello orientado a la integración y consolidación del sector rural del país.

Actualmente el BANRURAL es fiduciario de catorce fideicomisos públicos, entre los que podemos citar: el Fideicomiso de Inversiones de Crédito en Areas de Riego y Temporal ----- (FICART), Fideicomiso para el Desarrollo de la Zona Henequenera, Fideicomiso Fondo de Fomento y Apoyo a la Agroindustria, - Fondo Ganadero, Fideicomiso para la Investigación, Cultivo y - Comercialización del Hule Natural, Fideicomiso de Obras de Infraestructura Rural, y los Fideicomisos Candelilleros.

Durante 1981, el BANRURAL administró fideicomisos públicos por un valor de 21,000 millones de pesos, interviniendo en dicha administración 9,600 empleados fiduciarios.

e. Fideicomisos en la Financiera Nacional Azucarera, -
S. A.

FINASA tiene a su cargo la administración de tres fideicomisos estatales: el Fondo del Fideicomiso del Azúcar ----- (FIDAZUCAR), el Fondo para la Creación y Fomento de Centrales de Maquinaria y Equipo Agrícolas de la Industria Azucarera ---

(FIMAIA), y el Fideicomiso de Obras Sociales a Campesinos Cañeros de Escasos Recursos (FIOSCER).

El volumen de operaciones que durante 1981 llevó a cabo FINASA fue del orden de los 16,000 millones de pesos. El número de empleados contratados para los fideicomisos cañeros llegó a 600, en 1981.

Las cinco instituciones mencionadas son las más importantes en el área del crédito oficial; los datos que hemos citado nos acercan a un conocimiento real de los alcances de la problemática laboral que se presenta en los fideicomisos, afectando a cerca de 20,000 empleados.

En septiembre de 1981, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República organizaron un ciclo de conferencias sobre el fideicomiso público mexicano, en el que se puso de relieve que los fideicomisos del Gobierno Federal manejan aproximadamente 300,000 millones de pesos, de los cuales los 17 fideicomisos de fomento más importantes administran 150,000 millones, interviniendo en dicha administración cerca de 15,000 empleados.

Los Fines del Fideicomiso Público y los Derechos Laborales

En un sistema económico como el de México, el Gobierno tiene importantes funciones que cumplir con la sociedad. Di--

chas funciones abarcan diversos aspectos y precisamente el Gobierno mexicano realiza una función de fomento al desarrollo económico del país, a través de sus fideicomisos públicos. En esta tarea, el estado tiene como objetivo fundamental proporcionar una distribución más equitativa de la riqueza, que permita conseguir un mejor nivel de vida para las clases marginadas.

El estado, como ha dicho Andrés Serra Rojas, debe tener como fin esencial "servir a todos sin excepción, procurando -- mantener el equilibrio y la armonía de la vida social". (84) Este autor, siguiendo las ideas de Bonnard, enumera tres funciones importantes para cumplir el fin señalado, que son: la reglamentación de la actividad privada, el fomento y vigilancia de la actividad privada y la sustitución de la actividad privada por la actividad del estado.

El papel desempeñado por los fideicomisos dentro de la administración pública quedaría encuadrado en las actividades de fomento que realiza el gobierno.

En países como México, —en los cuales el sistema económico se basa en una constitución que aunque se inspira en una doctrina liberal con una filosofía burguesa, introduce una serie de principios que suponen una marcada intervención estatal en la economía—, el estado encuentra como única forma de intervenir en los procesos productivos, sin afectar intereses -- particulares, la creación de empresas públicas que tendrán co-

(84) Andrés Serra Rojas. "Derecho Administrativo", Tomo I. Ed. Porrúa, S. A. México 1976, pág. 20.

mo campo de operación aquellos renglones en los que la iniciativa privada no tenga ningún interés en abarcar.

Ante esta perspectiva, el capital estatal, materializado en la empresa pública, tiende a convertirse en el gestor -- principal del desarrollo económico.

A este respecto escribe el Lic. José Luis Robles Glenn: "La modalidad de la empresa pública cobra fuerza fundamental a partir de la crisis económica de 1929. Se apuntala con las -- ideas de la llamada revolución keynesiana, doctrina que pres-- cribe una mayor intervención estatal derivada de la incapaci-- dad del estado capitalista para salir de las crisis económi--- cas, para lo cual se hace indispensable la acción de un agente económico con decisión y posibilidad de impulsar esta activi-- dad mas allá de la acción posible de los agentes privados. Es ta doctrina legitima al estado para que rebase sus funciones - tradicionales de administrador y guardián, para convertirse en agente impulsor del consumo, la inversión y las exportaciones, a través de un instrumento de política económica, ya conocido pero sólo aplicado parcialmente, el gasto público". (85)

Por empresa pública no sólo debemos entender a las so-- ciedades mercantiles que integran el régimen paraestatal de la administración pública, ya que en opinión del Lic. Robles ---- Glenn: "El Estado puede asumir gran variedad de formas para --

(85) José Luis Robles Glenn. "Relaciones Laborales en la Empresa Pública". Memoria de la XIX Mesa Redonda de Derecho del Trabajo. Confederación de Patrones Mexicanos. México 1981, pág. 2

responsabilizarse del control de la producción y la generación de bienes y servicios. Por ello, las formas concretas que toma la empresa pública son variadas, complejas y difíciles de circunscribir a una definición formal; organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y minoritaria, instituciones nacionales de crédito, fideicomisos, fondos, comisiones y otras". (86)

Aparece así paulatinamente, pero en forma decidida y -- creciente, la empresa pública, como instrumento definitivo de política económica que utiliza el estado con el fin de alcanzar algunos de sus objetivos fundamentales.

En nuestro país, la Ley Orgánica de la Administración -- Pública Federal, en sus artículos 1o. y 3o., establece que las empresas públicas son auxiliares del Poder Ejecutivo en el cumplimiento de sus tareas, quedando incluidos dentro de éstas -- los fideicomisos públicos.

Como lo hicimos notar, el fin esencial del estado es -- mantener el equilibrio y la justa armonía de la vida social; -- los instrumentos de que se sirve para lograrlo tienden a facilitar la consecución de esa meta. La razón de la existencia -- de la empresa pública se explica por el papel socio-económico que desempeña, no por los éxitos comerciales que obtenga. La empresa pública será importante en la medida que fomente el desarrollo industrial o la creación de empleos en el país; su im

(86) José Luis Robles Glenn. Ob. Cit., pág. 4.

portancia nunca estará ligada al índice de ganancias o dividen dos que reporte su operación.

La empresa pública no es una fuente de riqueza susceptible de ser acaparada por un grupo social determinado, como sucede con la empresa privada.

Considerando que la empresa pública no tiene por fin la especulación mercantil, es lógico suponer que no siempre obten drá ganancias que puedan ser repartidas entre sus trabajado--- res, por lo tanto, a la empresa estatal no siempre cumplirá -- con la suma de obligaciones contenidas en la Ley Federal del - Trabajo.

Nuestro derecho laboral, basado en el artículo 123 constitucional y en sus leyes reglamentarias, contempla las rela-- ciones de trabajo desde dos ángulos diferentes; las que se dan entre los trabajadores y las empresas privadas (apartado A), y las que existen entre el estado y sus trabajadores (apartado - B). El problema se presenta cuando la empresa pública no en-- cuadra plenamente en alguno de los apartados mencionados, como el caso de los empleados fiduciarios.

La solución oficial a dicho problema se puede resumir - en las palabras del Lic. José Francisco Rufz Massieu, Premio - Nacional de Administración Pública (1980), quien afirma: "Las empresas de participación estatal y los fideicomisos públicos siempre deben regular sus relaciones laborales por el apartado "A" del artículo 123 constitucional".

Dicha opinión es aplicable en las empresas públicas que operen como sociedades civiles o mercantiles, pero no en el caso de empresas cuya personalidad no esté bien definida (fideicomisos, fondos, comisiones, etc.).

Lo que hemos anotado nos conduce a nuestro problema original, consistente en determinar la situación laboral de los trabajadores fiduciarios.

En los fideicomisos el trabajador, en sus relaciones -- con la fiduciaria, no puede estar regulado por el apartado A, porque su patrón es una institución de crédito que se sujeta -- en el cumplimiento de sus obligaciones laborales a un reglamento de trabajo especial, que fue creado al margen del marco --- constitucional del que se derivaron las leyes del trabajo vi-- gentes. Aplicarles el apartado A sería reconocer una doble -- personalidad patronal a la fiduciaria, lo cual afectaría a los trabajadores propiciando una situación que trata de ser evita-- da en lo dispuesto en los artículos 13, 14 y 15 de la ley laboral.

Tampoco pueden ser incluidos en el apartado B, ya que -- su patrón no es el estado, sino una institución de crédito.

Indudablemente, este tipo de trabajadores deben tener -- un mínimo de derechos y prestaciones, mismas que no pueden ser inferiores a los consignados en la Ley Federal del Trabajo.

Si recordamos que la empresa pública no tiene como fin la obtención de ganancias, estaremos de acuerdo en que tampoco

en los fideicomisos públicos es función primordial lograr utilidades. Ante esta situación, cabe la siguiente interrogante: ¿Hasta qué punto son incompatibles los derechos del trabajador (reparto de utilidades, ascenso, aguinaldo, huelga, etc.) con los fines del fideicomiso público (fomentar el desarrollo económico del país)?

Para intentar una respuesta, debemos aclarar dos situaciones que ya hemos expuesto. En primer lugar, no se puede -- afirmar de manera tajante que en el fideicomiso no se generen ganancias, pues existen honorarios que representan una utilidad para la fiduciaria. En segundo término, al cumplir los de re ch os de los trabajadores, la fiduciaria cumple con una obligación laboral que en nada desvirtúa el cumplimiento de los fi ne s del fideicomiso. Como ya lo establecimos, la fiduciaria, al integrar la estructura administrativa del fideicomiso, debe prever las obligaciones laborales que se deriven.

No existe un choque entre los fines del fideicomiso y - los derechos del trabajador, ya que este último es un elemento importante e indispensable para que se puedan cumplir dichos - fines.

Las instituciones fiduciarias parecen no tener mayor in te r é s en aclarar el régimen laboral en los empleados fiducia-- rios y aprovechan esta incierta situación para aplicar, a esos trabajadores, el régimen laboral que les permita otorgar meno-- res beneficios a los trabajadores. La aplicación de las nor-- mas laborales se basa, indebidamente, en el apartado A, en ---

el B, o en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las -- Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, a capri-- cho de la fiduciaria.

COMO EMPLEADOS BANCARIOS

Resulta contradictorio que en un país como México, en - el cual su sistema socio-económico se deriva de una constitu-- ción caracterizada por las reformas sociales que incorpora, -- exista un régimen laboral que aisle a un grupo determinado de trabajadores para reglamentarlos en forma separada, limitando injustificadamente el libre ejercicio de sus derechos. Tal es el caso de los trabajadores bancarios, cuyo régimen laboral ba-- sado en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Insti-- tuciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, carece por -- completo de fundamentación constitucional.

La existencia del citado reglamento, no tiene otra ex-- plicación que el poder ilimitado del capital nacional y extrañ-- jero dentro de la economía mexicana.

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

a. Antecedentes

Este ordenamiento encuentra sus antecedentes inmediatos en el Reglamento de los Empleados Bancarios del 15 de noviem--

de 1937, expedido por el entonces Presidente de la República, Gral. Lázaro Cárdenas.

Posteriormente, el 30 de noviembre de 1953, el Lic. --- Adolfo Ruíz Cortines expidió un nuevo reglamento que abrogó el dictado por L. Cárdenas. Este nuevo reglamento conservó la estrutura del anterior, mejorando las prestaciones para los trabajadores.

En 1972, Luis Echeverría expidió un Decreto que reformó y adicionó el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios. Respecto a este último Decreto comenta Arely Gómez González: "El anacronismo fundamental del Reglamento de los Trabajadores Bancarios de 1953 sobrevivió gracias al Decreto de 1972, por-- qué lo anacrónico es la excepción y privilegio que se crea en favor de los patrones banqueros al sustraer a sus trabajadores bancarios de la legislación laboral de la que son sujetos, aunque a cambio se les otorguen altas prestaciones económicas, sociales y culturales, que de todas maneras tendrían, porque éstas no son una dádiva producto de la generosidad, sino parte - del equilibrio que debe existir entre los dos factores de la - producción". (87)

b. Contenido

En cuanto a su contenido, el Reglamento se divide en -- nueve capítulos: Capítulo I.- Del Personal de las Institucio--

(87) Arely Gómez González. "El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios". Ed. Porrúa, S.A., México 1977, pág. 113

nes de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Capítulo II.- Escalafón y Trabajadores. Capítulo III.- Salarios y Gratificaciones. Capítulo IV.- Jornada de Trabajo, Horas Extras, Vacaciones, Despido. Capítulo V.- Prestaciones de Carácter Cultural. Capítulo VI.- Prestaciones de Carácter Social. Capítulo VII.- Prestaciones de Carácter Económico. Capítulo VIII.- Procedimiento Administrativo de Conciliación. Capítulo IX.- Disposiciones Generales.

Sobre el contenido del Reglamento, el Lic. Francisco -- Breña Garduño ha dicho: "El estatuto en sí constituye un avance de las instituciones de nuestro derecho laboral, que ahora están influyendo en otros estatutos, v.gr., la reducción de -- jornada; el acarreo de antigüedad; modalidades para la jubilación, etc." (88)

No entendemos porqué el Lic. Breña Garduño afirma que -- el reglamento "constituye un avance de las instituciones de -- nuestro derecho laboral", si precisamente representa lo contrario al carecer de bases constitucionales que lo fundamenten. Por otra parte, considerando el potencial económico de los patrones bancarios, las prestaciones a que este autor alude, no reflejan grandes logros para los trabajadores. Podríamos afirmar que el reglamento tiene mas limitaciones que ventajas para los trabajadores.

(88) Francisco Breña Garduño. "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Comentado y Concordado". Edit. por la Asociación Nacional de Abogados de Empresa, A. C., México 1974, pág. 15.

c. Inconstitucionalidad del Reglamento

Por constitucionalidad formal se entiende la validez de una norma en función de que ha sido creada por el órgano competente, siguiendo el procedimiento prescrito en la constitución. La constitucionalidad material será la validez de la norma en función de su contenido, el cual debe encuadrar en lo dispuesto en la norma que la origina.

Habrá inconstitucionalidad formal, cuando la norma no ha sido creada por el órgano previsto, conforme al procedimiento señalado. La inconstitucionalidad será material, cuando el contenido de la norma creada no esté de acuerdo con la norma superior.

El Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios está afectado de inconstitucional material y formal, porque ni fue creado por el órgano competente, ni su contenido concuerda plenamente con la norma superior que regula las relaciones laborales.

Dicho Reglamento fue expedido por el Poder Ejecutivo, que no es el órgano señalado para reglamentar el apartado A -- del artículo 123 constitucional, ni para restringir o alterar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que es emitida por el Congreso de la Unión, o Poder Legislativo, que es el -- competente en este caso.

El Reglamento fue creado por un órgano legislativo distinto del que señala la Constitución en sus artículos 123 y 73,

fracción X, además contraviene el procedimiento de creación -- porque la facultad legislativa exclusiva en materia de trabajo es del Congreso de la Unión.

En los círculos bancarios se sostiene que el Reglamento no tiene ninguna disposición que contrarie la Constitución o la Ley Federal del Trabajo y que perjudique a los empleados, realmente pensamos que si existen disposiciones contrarias a la legislación laboral, de ellas mencionaremos las siguientes:

El artículo 2o. del Reglamento establece: "tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas..." De acuerdo con esta disposición sólo es empleado el que tiene contrato individual de trabajo, eliminando la posibilidad de celebrar contratos colectivos de trabajo, desconociendo de hecho, los derechos de asociación del trabajador.

En el 10, el Reglamento utiliza el término sueldos, en lugar de salarios, además se dispone que "los sueldos de las empresas se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las instituciones y organizaciones, de a acuerdo con sus necesidades particulares. Dichos tabuladores serán sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda por conducto de la Comisión Nacional Bancaria..." En este precepto no se contempla la garantía de audiencia para los trabajadores ante la autoridad aprobadora. Complementariamente a lo anterior, el artículo 10 dispone que los sueldos se fijen a

"procurando que, a trabajo igual corresponda salario igual". El artículo 123, apartado A, inciso VII de la Constitución y - la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 86, establecen: "A trabajo igual... debe corresponder salario igual".

La Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo de Objetivos y Procedimientos de Huelga, señala en el artículo 450 los objetos de la huelga, y en el 451 dispone que "se pueden suspender los trabajos" siempre y cuando se cumplan los requisitos y procedimientos que la misma ley establece. El artículo 19 del Reglamento dispone la terminación de los contratos de trabajo de quienes suspendan las labores, en oposición al derecho de huelga e impidiendo su ejercicio.

El artículo 21 del Reglamento dispone que cuando ocurra un despido injustificado se pagará "al empleado separado tres meses de sueldo y veinte días por cada año de servicios". El artículo 123, Apartado A, Fracción XXII, consigna que "el pa--trono que despida a un obrero sin causa justificada, o haber - ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe - de tres meses de salarios". La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 48, confirma esa regla.

En el artículo 21 del Reglamento, al no respetar ese derecho de elección que deben tener los trabajadores bancarios, los priva de mantener un empleo estable, otorgando a los patrones el arma del despido que utilizan para impedir la vigencia

de los derechos de sindicalización y huelga.

El Reglamento, en sus artículos 37 al 42, establece un procedimiento administrativo de conciliación, en el cual señala como autoridad competente para resolver los conflictos laborales a la Secretaría de Hacienda, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, a la que declara responsable de tutelar los derechos laborales de los empleados, otorgándole la facultad de dictar resolución para poner fin al procedimiento administrativo de conciliación. El artículo 41, determina que en caso de inconformidad, las partes podrán concurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a ventilar el conflicto en forma ordinaria, en el que se deberá escuchar a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga su punto de vista.

La Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, - en el artículo 526, señala que a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público le compete intervenir conforme al Título Tercero, Capítulo VIII, en lo relativo a la Participación de los Trabajadores en la Utilidad de las empresas. La Ley no otorga otra intervención como autoridad a la referida Secretaría y mucho menos a la Comisión Nacional Bancaria.

d. Régimen de Prestaciones

Se ha tratado de justificar la existencia del Reglamento en el hecho de que aparentemente contempla prestaciones que permiten un mejor nivel de vida para esos trabajadores. Nos parece discutible dicha afirmación, considerando que si bien,

en algunas instituciones los empleados tienen prestaciones superiores a las que fija el Reglamento, en la mayoría de los -- Bancos y organizaciones auxiliares no ocurre lo mismo.

No debemos olvidar que los círculos bancarios le crean al trabajador una serie de necesidades que otro tipo de prestadores de servicios no tienen, como la de vestir saco y corba--ta, que representan mayores gastos para el empleado en los que se diluye ese supuesto salario mas alto.

El Reglamento agrupa las prestaciones que deben otorgar las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares a sus empleados, en la forma siguiente:

Prestaciones Económicas (arts. 31 a 36)

Préstamos a corto plazo.- Los cuales no pueden exceder de tres meses el sueldo del empleado, generalmente no se co---bran intereses; el plazo máximo de amortización es de 12 meses y para poder obtenerlo se debe tener un año cumplido de servi-cios.

Préstamos a mediano plazo.- Estos créditos no pueden - exceder a los seis meses de sueldo del solicitante, su tasa de interés es del 6% anual, el plazo de amortización puede ser -- hasta de 36 meses y sólo se otorga a los empleados que hayan - cumplido dos años de servicios.

Préstamos hipotecarios.- Tienen por objeto resolver el problema habitacional del empleado. Se otorgan hasta un máxi-

mo de 300 veces el salario mínimo bancario; las tasas de interés varían del 6% al 10%, según el tipo de crédito, el plazo de amortización fluctúa de 15 a 20 años y sólo son beneficiarios de ellos los trabajadores con cinco años de servicios en la institución.

Descuentos en tiendas.- Las instituciones y organizaciones deben procurar que sus empleados puedan conseguir descuentos no menores del 10%, en la adquisición de artículos de primera necesidad, también deberán facilitarles la adquisición de vestido y calzado.

Aún cuando todos los trabajadores tienen derecho a recibir los préstamos, no es fácil obtenerlos, especialmente el de mediano plazo y el hipotecario, en los que para hacer uso de ellos deben llenarse diversos requisitos y realizar varios trámites. Se tiene la impresión de que las instituciones oponen los mayores obstáculos para no otorgar los créditos.

Prestaciones Sociales (arts. 23 a 30)

Considerando que los servicios médicos que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social no son lo eficientes que debieran, resulta muy importante esta prestación para los trabajadores bancarios y sus familiares, ya que se les otorga la posibilidad de estar mejor atendidos con un servicio médico particular.

Podríamos decir que el servicio médico es la prestación social más importante para estos empleados, y constituye, ade-

más, una de las mas importantes que brindan las instituciones de crédito a su personal.

Prestaciones Culturales (art. 22)

En ellas se incluye el otorgamiento de becas, capacitación, establecimiento de bibliotecas, etc., realmente no representan un gran logro para los trabajadores. En la banca privada o en las organizaciones auxiliares es difícil para el trabajador sin influencias hacer uso de ellas.

Otras Prestaciones

Adicionalmente, a las señaladas, existen otras prestaciones que en su conjunto se proponen lograr un mayor bienestar a los trabajadores, estas son:

Salario mínimo bancario.- El cual es un 50% mayor en relación al salario mínimo vigente en la zona económica de que se trate.

Aguinaldo y gratificaciones.- Los trabajadores tienen derecho a un mes de aguinaldo y a otras gratificaciones fijadas unilateralmente por la institución y no sientan precedente (ejemplo: pago de un mes en mayo, gratificaciones por aniversarios, etc.).

Vacaciones.- Los empleados bancarios tienen derecho a disfrutar de 20 días de vacaciones al año.

Jornada de Trabajo.- Los Bancos fueron de las primeras

empresas en laborar únicamente 40 horas a la semana, en forma obligatoria para el trabajador, aunque de hecho el trabajador en las instituciones de crédito siempre labora más de ocho --- horas al día.

Las prestaciones otorgadas por las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, evidentemente son superiores a las que tienen otros trabajadores, sólo que existe un pequeño detalle: el hecho de que el reglamento las contemple, no implica que se practiquen rigurosamente. El propio reglamento - acepta la posibilidad de que no a todos los empleados se otorguen las mismas prestaciones, al disponer en su artículo 36 -- que las instituciones "procurarán mejorar, en todo lo posible, esas condiciones, bien sea en forma individual o colectiva".

La Relación de Trabajo en las Instituciones de Crédito

Hemos visto que el derecho mexicano del trabajo se basa en el artículo 123 constitucional, que dispone: "El Congreso - de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán: A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y, de una manera general, todo contrato de trabajo... B.- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores ..."

En el Apartado A se fijan las bases que regirán para todos los sujetos a un contrato de trabajo. El apartado B esta-

blece las bases que regirán para los trabajadores al servicio del Estado.

El apartado A consigna garantías sociales de igualdad - para todos los trabajadores, no contempla excepciones o prerrogativas en beneficio de personas, grupos o actividades industriales o comerciales.

La Ley Federal del Trabajo fue expedida por el Congreso, llenando los requisitos de constitucionalidad, sin contravenir lo dispuesto en el Artículo 123, Apartado A.

La Ley Laboral es de observancia general y regula todas las relaciones de trabajo comprendidas en el Apartado A del artículo 123. En su artículo 8o. señala a sus sujetos, estableciendo la unidad terminológica de "trabajador", al cual define como "el que presta un trabajo personal subordinado", comprendiendo en dicha definición a todo prestador de servicios sin excepción. Los empleados bancarios encuadran en dicha definición, ya que su relación de trabajo con las instituciones se caracteriza por el salario y la subordinación.

Conforme lo anotado, consideramos que la relación de -- trabajo nacida entre los empleados bancarios y las instituciones y organizaciones, debe estar reglamentada por el artículo 123 constitucional, Apartado A, y consiguientemente por la Ley Federal del Trabajo. No existe fundamento legal que justifi-- que la existencia del Reglamento de Trabajo de los Empleados - Bancarios.

Los Trabajadores de los Fideicomisos y el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios.

Si el aislamiento laboral en que se ha colocado a los trabajadores bancarios ha limitado el pleno ejercicio de algunos de sus derechos, peor aún es la situación que prevalece para los trabajadores fiduciarios, para los que no hay ningún ordenamiento que regule sus relaciones de trabajo.

Se ha mencionado que al trabajador del fideicomiso la institución fiduciaria no lo considera ni como trabajador en general, reglamentado por el artículo 123, en su apartado A, ni como burócrata, y menos aún, como empleado bancario.

Sin embargo, el propio Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios nos permite afirmar que los trabajadores de los fideicomisos deberían ser considerados, en todos los casos, empleados bancarios, con las mismas prestaciones y derechos que estos últimos tienen, lo que permitiría la aplicación de un estatuto laboral específico.

El Reglamento, al señalar en su artículo 2o. que: "tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecute las labores bajo su dirección", no menciona diferentes clases de trabajadores bancarios, y establece que lo son quienes celebran un contrato de trabajo con dichas empresas.

Los trabajadores de los fideicomisos cumplen los requisitos para ser considerados bancarios, ya que tienen un contrato individual de trabajo con la institución de crédito, trabajan para cumplir el objeto del fideicomiso, del cual obtiene algún provecho la institución fiduciaria, y sus labores se realizan bajo la dirección de esta última.

El artículo 3o. del Reglamento clasifica al personal -- bancario en: Permanente, con el que la institución celebra contratos de trabajo por tiempo indefinido y están sujetos a los escalafones y tabuladores que el mismo establece; y eventual, con el que se celebran contratos cuando la naturaleza del trabajo así lo exige o cuando tienen por fin sustituir un empleado.

De hecho, el personal de los fideicomisos también se divide en permanente y eventual, por lo que la naturaleza del fideicomiso determina en forma definitiva el tipo de contrato -- que será celebrado con el trabajador.

Analizando los dos artículos mencionados, no existe razón alguna que justifique la existencia de la Fracción XIV, -- del artículo 45 de la Ley Bancaria, que separa al personal de los fideicomisos del personal bancario de la institución, y -- trata de limitar los alcances de la relación de trabajo entre el trabajador y la fiduciaria al patrimonio otorgado en fideicomiso.

La importancia de establecer que los trabajadores de --

los fideicomisos son empleados bancarios, no radica tanto en el hecho de que vayan a tener o no mas prestaciones que otros empleados, sino en la posibilidad de que se aclare su situación laboral. En el último de los casos no representaría un gran logro quedar sujetos a un reglamento inconstitucional.

Por otra parte, si los trabajadores fiduciarios son reglamentados definitivamente por el artículo 123, apartado A, las instituciones de crédito se enfrentarían a situaciones a las que no acostumbran, como lo son aceptar la formación de sindicatos en los fideicomisos, consecuentemente, negociar contratos colectivos de trabajo, repartir utilidades, escalafón, etc., lo cual traería mayores implicaciones si consideramos -- que la Banca en México se ha distinguido precisamente por su represión a cualquier movimiento que intente organizar a los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares para reclamar el libre ejercicio de sus derechos.

COMO EMPLEADOS FEDERALES

Al estudiar la Naturaleza Jurídica del Fideicomiso, señalábamos que conforme a la Teoría de la Titularidad del Fiduciario, en el fideicomiso la fiduciaria adquiere la titularidad de los bienes o derechos fideicometidos, los cuales salen completamente del patrimonio del fideicomitente para integrar un patrimonio fiduciario independiente. Por lo tanto, las relaciones derivadas del fideicomiso siempre serán con la fidu--

ciaria como titular del patrimonio afectado.

Siguiendo esta teoría, las relaciones laborales que se originen en el fideicomiso, en ningún caso serán entre el fideicomitente y el trabajador del fideicomiso, sino entre éste y la institución fiduciaria. Partiendo de esta afirmación, diremos que en los fideicomisos públicos mexicanos, el personal no depende de la Secretaría de Programación y Presupuesto, como única fideicomitente del Gobierno Federal.

Podrán existir casos en los que trabajadores de alguna entidad pública presten sus servicios en los fideicomisos públicos; en esos casos, se considera que el personal se encuentra comisionado temporalmente en el fideicomiso de que se trate, sin que ello implique ninguna sustitución patronal.

Existen muchos argumentos por los cuales los trabajadores fiduciarios no pueden ser considerados burócratas, a continuación los mencionamos.

a. El Concepto de Empleado Federal

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, en el artículo 3o., establece: "trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Esta definición no es tan genérica como la contemplada en la Ley del Trabajo Reglamentaria del Apartado A, que dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o -moral, un trabajo personal subordinado".

El empleado federal requiere, para ser considerado como tal, de un "nombramiento expedido" o "figurar en las listas de raya", requisitos indispensables para que se origine la relación de trabajo.

b. Clasificación

Los trabajadores dentro de la administración pública se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

Los trabajadores de confianza son aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requieren autorización del Presidente de la República, o los que son altos funcionarios en las dependencias. Son trabajadores de base los que no tienen las características anteriores y que por lo tanto son inamovibles.

La Ley del Trabajo Burocrático, en su artículo 8, excluye a los trabajadores que laboren para la administración pública "que presten sus servicios mediante contrato civil o esten sujetos al pago de honorarios".

Esta Ley no hace mención a otro tipo de trabajadores, -por lo que no puede interpretarse que en alguno de sus artículos pudieran encuadrar los trabajadores fiduciarios.

c. Derechos y Obligaciones de los Empleados Federales

Los derechos y prestaciones de los trabajadores públicos son superiores a los consignados en el artículo 123, apartado A, para todos los trabajadores.

En la administración pública la duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas diarias sin exceder de cuarenta a la semana, además por cada cinco días de trabajo corresponden dos días seguidos de descanso. Los trabajadores públicos tienen derecho a dos períodos anuales de vacaciones de diez días cada uno.

El salario mínimo para los servidores públicos es mayor que el salario mínimo fijado para la zona económica de que se trate. Conforme al artículo 32 de la Ley del Trabajo Burocrático: "el salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será fijado en los Presupuestos de Egresos respectivos". El principio de uniformidad contenido en dicha ley es el equivalente al de igualdad consignado en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

Otro importante derecho de los empleados federales es el del escalafón, el cual es definido, en el artículo 47 de la referida ley, como "el sistema organizado en cada dependencia, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas". Este derecho representa para los trabajadores la posibilidad de conseguir mejores niveles sin necesidad del influentismo o la realización de favores especiales a los altos funcionarios.

Debemos mencionar que en el medio bancario, por diversas razones, es nula la vigencia del escalafón. En los fideicomisos públicos, de hecho el escalafón no existe y los puestos de mayor importancia se otorgan por influyentismo u otro tipo de acciones que se dan al margen de la capacidad o antigüedad del trabajador.

Los servidores públicos tienen los derechos de asociación y huelga, sólo que dadas las características tan peculiares de los sindicatos de burócratas, éstos mas parecen un organismo integrado dentro de la dependencia, que una agrupación sindical, lo que desvirtúa en gran medida la existencia de esos dos importantes derechos.

Las prestaciones de los trabajadores públicos se encuentran contenidas y reglamentadas en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Esta ley, en su artículo 3o., enumera las siguientes prestaciones: seguro de enfermedades profesionales, no profesionales y maternidad; seguro de accidentes de trabajo; servicios de reeducación y readaptación de inválidos; servicios que eleven el nivel de vida del servidor público y de su familia; arrendamiento de habitaciones; créditos hipotecarios y corto plazo; jubilación; seguro de vejez; seguro de invalidez; seguro por causa de muerte o indemnización global.

Las obligaciones de los empleados del Estado son, básicamente, las siguientes: Realizar sus labores con intensidad, cuidado y esmero, sujetándose a la dirección de sus jefes y a

las leyes y reglamentos respectivos; observar buenas costum--- bres; cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo; guardar confidencialidad; no ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad de sus compañeros; asistir con puntualidad a sus labores; no hacer propaganda en el centro de trabajo; capacitarse.

Independientemente de que los derechos sean buenos o ma los, y las prestaciones altas o bajas, la importancia de la -- Ley Burocrática del Trabajo y de la Ley del ISSSTE, se basa en que reglamenta en forma específica las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, lo cual se traduce en que exista una mayor estabilidad en el trabajo.

d. Los Trabajadores de los Fideicomisos Públicos no -- Pueden ser Considerados Burócratas.

Las razones que imposibilitan dicha solución se pueden agrupar en la forma siguiente:

1.- En los fideicomisos públicos la relación laboral - surge a través de un contrato celebrado entre el trabajador y la institución fiduciaria. En la administración pública la re lación de trabajo nace entre el trabajador y el Estado.

Al estudiar la responsabilidad patronal en el fideicomi so, señalamos los casos en los que el Estado, como fideicomi-- tente, podría tener alguna responsabilidad en el cumplimiento de las prestaciones de los trabajadores, sin que ello implique una obligación directa y permanente.

2.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ambas en su artículo 1o., determinan su campo de aplicación y en ellos no se incluye a los fideicomisos públicos.

Sin embargo, en las dos disposiciones consideran la posibilidad de que en el futuro los fideicomisos públicos pudieran ser incorporados a ese régimen laboral. La Ley del Trabajo Burocrático, en su artículo 1o., último párrafo, señala que podrá aplicarse a "otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos". Las operaciones que realizan los fideicomisos estatales son consideradas un servicio público que presta el Estado.

La Ley del ISSSTE, en su artículo 1o., fracción II, consigna que será aplicada: "a los trabajadores de organismos públicos que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados a su régimen".

Aunque de momento los trabajadores fiduciarios no pueden ser considerados burócratas, en un futuro, esa podría ser una solución al problema que actualmente padecen.

3.- En la definición de trabajador que realiza la Ley del Trabajo Burocrático no encuadra el concepto de trabajador fiduciario, el cual se tipifica mejor en la definición conteni

da en el artículo 2o. del Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios, que establece: "Tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares -- las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección".

Los trabajadores de los fideicomisos no prestan sus servicios "en virtud de nombramiento expedido", ni figuran en las "listas de raya", pero sí tienen un contrato individual de trabajo con la institución fiduciaria, para la cual laboran ocho horas diarias bajo su dirección.

El concepto de trabajador fiduciario se acerca mas al - de trabajador bancario, que al de servidor público.

LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EL FIDEICOMISO

En el derecho mexicano del trabajo, el término "contra-
to" tiene una connotación diferente a la que posee para el de-
recho civil, pues en el derecho común impera la voluntad de --
los contratantes. El contrato de trabajo rompe con la autono-
mía de la voluntad de las partes, ya que las relaciones entre
el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas labora-
les que protegen al primero. "El contrato de trabajo es una -

institución del derecho social y típicamente del derecho del -
trabajo". (89)

En nuestro derecho laboral: "El avance positivo y la --
proyección doctrinal son evidentes; primero, legalmente quedó
reconocida la autonomía del derecho del trabajo con respecto a
su origen civil, en sus aspectos fundamentales, puesto que las
causas principales de aplicación del estatuto laboral son aje-
nas a la concepción civilista del contrato; segundo, el dere--
cho positivo ha confirmado los supuestos teóricos demostrados
por la doctrina, lo que hace prácticamente imposible cualquier
regresión; por último, la misión del derecho del trabajo ha de
ser la regulación de todas las situaciones nacidas de la rela-
ción de trabajo, cualesquiera que sean las condiciones por las
que ésta se hubiere establecido, o sea, que el jurista tiene -
la obligación ineludible de desprender las consecuencias jurf-
dicas de tales situaciones eminentemente económicas". (90)

Los contratos laborales deben estar inspirados por una
filosofía basada en la dignificación del trabajador como ser -
humano. No deben pactarse condiciones de trabajo inferiores a
las mínimas establecidas por las leyes del trabajo vigentes.

Clasificación de los Contratos de Trabajo

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 contempla tres

-
- (89) Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo", Ed.
Porrúa, S. A., México 1980, pág. 383.
- (90) Enrique Alvarez del Castillo y Otros. "El Derecho Lati-
noamericano del Trabajo", Tomo II. Edit. por la UNAM,
México 1974, pág. 31.

clases de contratos de trabajo:

Contrato Individual de Trabajo. Definido en el artículo 20 como: "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Esta es la definición genérica de contrato laboral, que es el más utilizado para dar inicio a la relación de trabajo.

El contrato individual de trabajo es el único utilizado por las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares - para contratar su personal.

Contrato Colectivo de Trabajo. El artículo 386 establece que: "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios -- sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más em presas o establecimientos". Respecto a este contrato sólo diremos que su eficacia depende del grado de corrupción que exis ta en el sindicato que lo negocie y celebre.

Contrato-Ley. El artículo 404 lo define como: "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

Tanto el contrato colectivo de trabajo como el contrato ley suponen la existencia de los sindicatos para poder celebrarse, lógicamente los trabajadores que carecen de dichas organizaciones no podrán formalizarlo y serán contratados en forma individual.

Contenido de los Contratos de Trabajo

De acuerdo con el artículo 24 de la Ley Laboral, cuando no existan contratos colectivos de trabajo aplicables, las condiciones en que se prestará el servicio deben hacerse constar por escrito.

El artículo 25 de la citada ley señala que el escrito en donde consten las condiciones de trabajo deberá contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador;
2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
5. La duración de la jornada;
6. La forma y el monto del salario;

7. El día y el lugar de pago del salario;
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa;
9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de -- descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Cabe recordar que el contrato de trabajo no constituye un requisito indispensable para el nacimiento de la relación -- laboral, pero conforme a la ley, se deben establecer por escrito las modalidades a que dicha relación se sujetará.

Generalmente el clausulado de los contratos individua-- les de trabajo no cumple lo estipulado en el artículo 25 de la ley. Los patrones acostumbran redactar los contratos en la -- forma mas breve y confusa posible con la finalidad de incluir el mínimo de derechos para los trabajadores. Como ejemplo diremos que casi nunca se establece en el contrato la obligación de capacitar al trabajador o se determinan claramente los días de descanso o las vacaciones, ni se contempla que el trabaja-- dor tenga derecho al reparto de utilidades.

Los Contratos Individuales de Trabajo Celebrados con las Insti tuciones de Crédito

Al no existir sindicatos de empleados bancarios, la Úni

ca forma de contratación que utilizan las instituciones de crédito con sus trabajadores son los contratos individuales de trabajo. En dichos contratos, las condiciones y términos a que se sujetará la prestación del servicio son fijados en forma unilateral por los patrones, sin tomar en cuenta en ningún caso la opinión del trabajador.

Las instituciones de crédito celebran dos tipos de contratos individuales de trabajo con su personal: aquellos que son por tiempo indefinido y aquellos que son por un tiempo determinado. La diferencia entre uno y otro contrato la señala el artículo 3o. del Reglamento de Empleados Bancarios, al determinar: "El personal permanente estará sujeto a los escalafones y tabuladores de las instituciones u organizaciones, en los términos del Capítulo II del Reglamento. El personal temporal o eventual se regirá en cuanto a sus obligaciones y derechos por las estipulaciones de los contratos respectivos y por las disposiciones legales aplicables". Este último párrafo tiene una omisión importante, ya que no determina en forma clara que en los contratos de trabajo temporales, el empleado también estará sujeto al reglamento, por el contrario, de manera incierta establece que se regirán "por las estipulaciones de los contratos respectivos y por las disposiciones legales aplicables".

Independientemente de los contratos individuales de trabajo, es práctica común entre las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares celebrar contratos de prestación de

servicios profesionales con trabajadores cuyos servicios están reglamentados en la Ley Federal del Trabajo, como lo son: secretarias, vigilantes, personal de aseo o profesionistas con los que de hecho mantienen una relación de trabajo, pero no serán contratados en forma definitiva. El motivo de utilizar los contratos de prestación de servicios en lugar de los laborales se basa en no otorgar a esos trabajadores las mismas prestaciones que tiene su personal directo.

Los Contratos Individuales de Trabajo en el Fideicomiso

Los contratos laborales que las instituciones fiduciarias celebran con los empleados de los fideicomisos son diferentes, en cuanto a su estructura jurídica, a los que la institución, como Banco, suscribe con el personal bancario. Sus diferencias son tanto de fondo como de forma.

La estructura y clausulado de los contratos de trabajo celebrados con los empleados fiduciarios son similares en todas las instituciones de crédito, generalmente se integran por cuatro o cinco declaraciones y seis o siete cláusulas, su contenido resulta suficiente para no aclarar nada respecto a los derechos y prestaciones que tendrá el trabajador en el fideicomiso.

A continuación nos proponemos revisar y analizar el contrato-forma utilizado por las instituciones nacionales de crédito con el personal ocupado en los fideicomisos que administran.

En el proemio de los contratos se establece que la relación de trabajo surge entre la institución de crédito como fiduciaria y el trabajador, lo cual es correcto y no amerita mayor explicación. Después se anotan tres o cuatro declaraciones relativas a la fecha de constitución del fideicomiso, al deseo de la institución fiduciaria de contratar al empleado, y a los datos personales de este último.

La cláusula primera de los contratos generalmente se refiere a la duración de la jornada de trabajo, y se redacta en los siguientes términos: "El empleado conviene en prestar sus servicios personales al fideicomiso durante 40 horas a la semana, en ejecución del trabajo de ..., bajo la estricta dirección del fideicomiso. El empleado prestará sus servicios al fideicomiso, conforme al siguiente horario".

Hemos dicho que la relación de trabajo en los fideicomisos se entabla entre la institución fiduciaria y el trabajador, resulta inexacto establecer que el servicio se prestará "bajo la estricta dirección del fideicomiso", si éste por sí mismo carece de personalidad jurídica y quien la tiene es precisamente la fiduciaria, que es el órgano ejecutor de la encomienda fiduciaria. Este comentario que, en principio parece sin trascendencia en la práctica presenta a la institución fiduciaria la posibilidad de negar su responsabilidad, argumentando que no es ella la titular de la relación de trabajo, sino el fideicomiso.

Casi en todos los contratos la cláusula segunda dispone:

"En los términos del Artículo 45, Fracción XIV, de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, - el empleado estará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso, y en modo alguno formará parte del personal de la institución".

Cuando revisamos la aplicación de la citada norma en el campo del derecho laboral, afirmamos que carece completamente de fundamentación jurídica y que no corresponde a una disposición del derecho común regular situaciones que nacen al margen del derecho privado. Para la institución fiduciaria la importancia que tiene incluir esta disposición en los contratos, radica una vez más en el hecho de negar algunas importantes prestaciones a los trabajadores.

La norma a que aludimos se ha convertido en dogma y --- cualquier inquietud de los trabajadores es silenciado con la frase "ustedes no forman parte del personal de la institución, no son empleados bancarios, por lo que no tienen derecho a las mismas prestaciones".

También conviene aclarar que no se puede afirmar "el empleado estará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso". Recordemos que los patrimonios no tienen personalidad jurídica. En el fideicomiso el titular del patrimonio es la fiduciaria, por lo que el personal del fideicomiso estará al servicio de la fiduciaria.

La cláusula tercera estipula: "El sueldo de que disfru-

tará el empleado será la suma de \$ mensuales, pagadero -- por quincenas vencidas, los días quince y último de cada mes. El empleado recibirá aquellas prestaciones que ha venido otorgando el fideicomiso a su personal. El empleado se obliga a - extender los recibos correspondientes a cada uno de los pagos que se le hagan por los conceptos indicados".

Es interesante analizar la frase: "El empleado recibirá aquellas prestaciones que ha venido otorgando el fideicomiso a su personal", de ella se pueden hacer diversas interpretaciones, por ejemplo, en un fideicomiso que se otorguen un mínimo de prestaciones se entenderá que únicamente a éstas tiene derecho el trabajador. En otro fideicomiso se podrán otorgar mas prestaciones sin que sienten precedente en relación a otros -- trabajadores fiduciarios. La disposición fomenta una indefinición del régimen de prestaciones que se debe aplicar de manera uniforme para todos.

La cláusula cuarta se refiere a la duración del contrato de trabajo, el cual casi siempre es por tiempo indefinido, lo cual no quiere decir que no sean celebrados contratos por - determinado tiempo. La cláusula quinta establece el lugar en donde se prestará el servicio, y la sexta a la jurisdicción.

Debemos hacer notar que en los contratos no se menciona a la Comisión Nacional Bancaria como un órgano ante quien dirimir las controversias presentadas con motivo del contrato de - trabajo. Anotamos lo anterior porque el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios, en su artículo 37, establece: ----

"Cualquier problema que surja entre una institución y alguno - de los miembros de su personal, por cualquier motivo que se re lacione por el trabajo, será resuelto por la Secretaría de --- Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacio- nal Bancaria". Lo anterior reitera la posición de las institu- ciones de crédito, en el sentido de que los empleados de los - fideicomisos no son trabajadores bancarios, por lo tanto no de ben sujetarse al mismo procedimiento de conciliación.

La última cláusula del contrato se refiere al número y distribución de los ejemplares del mismo.

Así, bajo esta fórmula sencilla pero incompleta, se con trata a los trabajadores fiduciarios y mas que sujetarlos a un régimen de derechos y obligaciones, se les mantiene en un esta do de indefinición laboral, que provoca una situación confusa e inestable para el trabajador.

SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS FIDEICOMISOS

Los trabajadores de los fideicomisos actualmente se en- frentan a una serie de situaciones que por no estar previstas en la Ley Federal del Trabajo o en el Reglamento de Trabajo de Empleados Bancarios, son resueltos en forma unilateral por las instituciones fiduciarias.

La problemática laboral que se presenta a los trabajadodo

res fiduciarios ya se ha venido analizando en este trabajo y - podríamos resumirla en los siguientes términos:

1.- Al no existir un régimen laboral específico aplicable a esos trabajadores, las normas contempladas tanto en la Ley del Trabajo como en el Reglamento son aplicadas a los trabajadores fiduciarios en la forma que mejor convenga a la institución fiduciaria.

2.- Dependiendo del grado en que se afecten los intereses de las instituciones fiduciarias, en algunos casos el trabajador será considerado empleado bancario, o prestador de servicios encuadrado en el apartado A del artículo 123 constitucional. Por ejemplo, para el reparto de utilidades, el trabajador fiduciario es considerado empleado bancario y, por tanto, no se otorga dicha prestación sino únicamente las gratificaciones que la institución juzgue conveniente dar en sustitución de dicho reparto. Lo mismo sucede con los derechos de asociación y huelga, los cuales no son ejercidos por los empleados fiduciarios, ya que para este efecto si se les considera empleados bancarios. Situación contraria es la que se presenta cuando un trabajador fiduciario exige los mismos derechos del personal bancario, en estos casos, se les recuerda que no son empleados bancarios.

3.- De los 206 fideicomisos públicos que existen, en un máximo de 30 los trabajadores tienen prestaciones similares a las del personal bancario de la institución; en los restantes 176 las condiciones de trabajo varían de acuerdo a la im-

portancia que tenga el fideicomiso, lo cual resulta notoriamente perjudicial para los trabajadores de esos fideicomisos, que se ven limitados en sus derechos y prestaciones, sin que exista ningún ordenamiento jurídico que justifique la diferencia.

4.- La permanencia del trabajador en el fideicomiso público no siempre depende de su capacidad o responsabilidad para realizar el servicio, sino de una serie de situaciones que muchas veces nada tienen que ver con el trabajo; por ejemplo: amistad con los funcionarios o con sus cercanos colaboradores, "cooperar" ilimitadamente, etc. No dudamos que situaciones -- iguales se presenten en otros centros de trabajo, sólo que en los fideicomisos esa situación se agrava al no estar reglamentadas las relaciones laborales que en el mismo surgen.

A continuación nos permitimos estudiar la situación laboral que existe en dos fideicomisos públicos: El Fondo Nacional de Fomento Industrial y el Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías:

FONDO NACIONAL DE FOMENTO INDUSTRIAL

En México existen muchas empresas que requieren del apoyo de capital de riesgo para constituirse, normalizar sus actividades o desarrollarse, en virtud de que su situación financiera no les permite disponer de nuevos créditos.

El Fondo Nacional de Fomento Industrial (FOMIN) es un Fideicomiso del Gobierno Federal, constituido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en Nacional Financiera, S.A. el 12 de abril de 1972, para apoyar a los empresarios que desean fundar nuevas industrias o ampliar las existentes.

El FOMIN se creó para complementar la estructura financiera del país; ofreciendo a los inversionistas recursos para incrementar su capital social, incrementando su capacidad de endeudamiento, evitándoles el pago de capital e intereses con recursos de su flujo de caja, permitiendo a la empresa mantener un control y recuperar las acciones en poder del Fondo, cuando su situación se normalice.

Los principales objetivos del FOMIN son: crear nuevas fuentes de trabajo y ampliar las existentes, impulsar la descentralización industrial para fortalecer el desarrollo regional, contribuir al mejoramiento de la balanza de pagos por medio de la sustitución de importaciones y el fomento a las exportaciones, promover la tecnología propia, y fomentar una planta industrial debidamente integrada.

El H. Comité Técnico del Fondo ha aprobado cientos de solicitudes de apoyo financiero. La mayoría corresponde a proyectos orientados a incrementar la capacidad productiva del país, a elevar la productividad de las plantas existentes, a favorecer la sustitución de importaciones, y a promover la exportación de productos manufacturados.

Durante los años de 1977 a 1981, el FOMIN manejó la importante cifra de 1,285.2 millones de pesos.

Estructura Administrativa

El Artículo Vigésimo de las Reglas de Operación del FOMIN señala: "Para el manejo de este fideicomiso, el Fondo contará con el personal técnico y administrativo necesario, conforme al presupuesto que apruebe el Comité Técnico y de Distribución de Fondos". En base a esta regla, actualmente el FOMIN utiliza un total de 54 empleados en la realización de sus importantes tareas.

Esos 54 trabajadores se agrupan en una estructura administrativa integrada de la siguiente forma: Dirección General, Subdirección General, Gerencia General, que a su vez se compone de cuatro Gerencias que son: Análisis y Evaluación de Proyectos y Control de Empresas que tiene a su cargo una Subgerencia; Jurídica; Promoción y Ventas de Acciones; y Control de Operaciones y Auditoría Interna.

El total de empleados del fideicomiso se agrupa de la siguiente manera: 8 son funcionarios, 17 personal técnico, 10 personal administrativo, 15 secretarias, 2 choferes y 2 personal de limpieza.

Situación del Trabajador en el FOMIN

Aún cuando los empleados de este fideicomiso no son con

siderados empleados bancarios por la institución fiduciaria, - desde un punto de vista laboral se les otorga el mismo tratamiento.

Los salarios de los trabajadores fiduciarios son fijados tomando en consideración el tabulador de sueldos que la institución de crédito tiene para su personal bancario, por lo que sus ingresos son aceptables y les proporcionan una cierta estabilidad económica. Los salarios fluctúan entre los 14,000 pesos que percibe el empleado de menores ingresos, hasta los 140,000 pesos que gana el más alto funcionario. El salario promedio de un técnico (economista, abogado o contador) es de 44,000 pesos.

Los ingresos de los trabajadores se ven incrementados en un 50% por las gratificaciones y aguinaldo que durante los meses de mayo, octubre y diciembre la institución suele otorgar a su personal bancario y a los empleados de algunos de sus fideicomisos.

El régimen de prestaciones que recibe el personal de este fideicomiso son iguales a las otorgadas al personal bancario de la institución. Dichas prestaciones son superiores aún a las que fija el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios.

El empleado tiene derecho a préstamos de corto y mediano plazo, que le permiten la solución de problemas económicos no previstos y la adquisición de bienes muebles. Además, cuen

tan con el préstamo hipotecario para resolver su problema habitacional. Las condiciones, términos y tasas de interés de estos préstamos son muy atractivas para los trabajadores.

Adicionalmente, los empleados cuentan con servicio médico particular, descuentos en tiendas, becas, cursos de capacitación y algunas otras muy importantes prestaciones.

Es el Fondo Nacional de Fomento Industrial uno de los fideicomisos públicos que mejor trato da a los trabajadores fiduciarios, lo cual le permite desempeñar sus funciones con gran eficiencia, ya que el trabajador, pieza fundamental para lograrlo, encuentra un estímulo para realizar mejor su trabajo.

Sin embargo, la situación que el empleado tiene en el fideicomiso es incierta, porque todos los derechos y prestaciones que hemos mencionado no tienen ninguna fundamentación jurídica, por lo que su vigencia o cancelación dependen de la importancia política y económica del fideicomiso, así como de la buena fe de la institución fiduciaria, que en cualquier momento podría modificar ese régimen.

FONDO NACIONAL PARA EL FOMENTO DE LAS ARTESANIAS

El FONART es un fideicomiso del Gobierno Federal, administrado por Nacional Financiera, S. A., que fue creado para "revalorizar, conservar y fortalecer" la economía de los arte-

sanos mexicanos. En forma específica, sus objetivos son:

- Procurar un mayor ingreso familiar a los artesanos -- del país
- Conservar el sentido artístico de las artesanías mexicanas
- Adquirir productos artesanales, exhibirlos y comercializarlos
- Otorgar créditos y anticipos sobre producción a los - artesanos
- Proporcionar asistencia técnica y administrativa
- Diseñar y desarrollar proyectos de producción artesanal
- Revalorizar y difundir el valor cultural de la artesanaría

Este fideicomiso cumple sus objetivos mediante el otorgamiento de préstamos directos, de habilitación o avío, y refinancionarios, en apoyo a los artesanos nacionales, para lo ---cual, a julio de 1981, contaba con un patrimonio de -----
\$ 139'000,000.00.

La operación de este Fondo requiere de una estructura - administrativa integrada por 299 empleados, de los cuales to-- dos son trabajadores fiduciarios.

Situación del Trabajador en el FONART

Considerando que el propósito fundamental de este organismo es procurar un ingreso más alto para los artesanos mexicanos, que les permita obtener mejores niveles de vida, resulta contradictorio que la situación del trabajador dentro del propio fideicomiso no sea precisamente la adecuada para mejorar su condición económica y social.

Conviene señalar que cuando el entonces Banco Nacional de Fomento Cooperativo, S. A. de C. V. administraba el Fondo para el Fomento de las Artesanías, antecedente inmediato del actual Fideicomiso, los trabajadores fiduciarios se reglamentaban en cuanto a sus relaciones laborales con la fiduciaria por lo dispuesto en el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios.

Posteriormente, en el año de 1974, el fideicomiso cambia de institución fiduciaria, del BANFOCO pasa a Nacional Financiera, S. A. En esta transformación los trabajadores perdieron todas las prestaciones y derechos que anteriormente tenían, no dejándoseles otra alternativa que aceptar las nuevas condiciones de trabajo o ser separados de su empleo.

Los trabajadores pasaron de un régimen laboral en el que tenían un salario más alto, derecho a obtener créditos a corto, mediano y largo plazo, un servicio médico particular, gratificaciones de fin de año y otras prestaciones culturales, a una situación en la que eran privados de todos sus anterio--

res derechos y, a cambio se les ofrecía el salario mínimo, ninguna prestación económica y servicio médico proporcionado por el IMSS.

Resulta fácil comprender el descontento general que esta situación provocó entre los trabajadores, los cuales a partir de entonces no encuentran en el FONART una fuente de trabajo atractiva, que les permita obtener ingresos aceptables.

La situación de los trabajadores ha seguido empeorando paulatinamente, baste señalar que de enero de 1979 a mayo de 1982 no han recibido ninguno de los aumentos salariales decretados por las autoridades laborales. Esto hace que mientras el salario promedio de un técnico (economista, administrador de empresas o contador) se aproxime a los \$ 35,000.00 mensuales, más prestaciones, en el FONART difícilmente alcance los \$ 20,000.00.

Lo anterior provoca una inestabilidad en el empleo que se manifiesta en los constantes cambios en el personal. A partir de 1979 cada año abandonan el Fondo entre 60 y 70 empleados, lo cual provoca que el trabajo del aparato administrativo no refleje continuidad.

Los trabajadores en este fideicomiso en ninguna forma son considerados empleados bancarios, pero tampoco son considerados empleados en general, reglamentados por el Apartado A -- del artículo 123 constitucional, con todos los derechos inherentes.

Sin embargo, en este caso, la situación que se plantea no depende sólo de la buena o mala voluntad de la institución fiduciaria, pues en las circunstancias en que se encuentra el FONART, con un patrimonio de 139 millones de pesos y 299 empleados, resultaría incosteable otorgar prestaciones bancarias a estos trabajadores.

En instituciones como el Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías, resulta inadecuado que operen como fideicomisos, cuando su estructura operativa reclama otra forma de organización con personalidad jurídica propia.

Lo único claro en la problemática que hemos señalado, - es que los trabajadores son los más afectados en estas situaciones de indefinición laboral en los fideicomisos.

CONCLUSIONES

1. Es indudable que en México la figura del fideicomiso ha alcanzado un gran desarrollo jurídico. Esa notable evolución le ha apartado, en muchos casos, de su cometido original, para convertirlo más en una empresa que en -- una operación bancaria transitoria.
2. El uso desmedido que se ha hecho del fideicomiso ha propiciado que operaciones que debieran realizarse mediante otras figuras jurídicas, sean canalizadas a través - de la encomienda fiduciaria, que no en todos los casos representa una solución ideal a los problemas.
3. Consecuencia de ese abuso es la existencia de entidades dentro de la administración pública, que por sus características y funcionamiento se asemejan más a una sociedad mercantil que a un fideicomiso.
4. La proliferación de fideicomisos en el sector público - ha originado que una figura cuya concepción original en nada se parecía a la empresa, sea actualmente fuente de trabajo para aproximadamente treinta mil personas.
5. A pesar de los logros consignados en beneficio de los - trabajadores, el régimen laboral mexicano no ha resuelto la situación de muchos trabajadores que como los de los fideicomisos aún siguen estando a merced de la buena o mala voluntad del patrón.

6. Al no estar claramente reglamentadas las relaciones de trabajo en el fideicomiso, las instituciones fiducias establecen unilateralmente las condiciones en las que se prestará el servicio, así como el régimen de prestaciones y derechos que tendrán los trabajadores.
7. Carece de fundamentación jurídica la aplicación a los trabajadores de los fideicomisos de lo dispuesto en la fracción XIV del artículo 45 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. A dicha norma no le compete reglamentar las relaciones laborales surgidas en el fideicomiso.
8. Los trabajadores de los fideicomisos no pueden quedar regulados en sus relaciones laborales por lo dispuesto en el Apartado A del artículo 123 constitucional, ya que su patrón es una institución de crédito, la cual rige sus relaciones de trabajo por un reglamento de trabajo especial. Afirmar lo contrario sería reconocer una doble personalidad patronal a la institución en perjuicio de los trabajadores.
9. Los trabajadores de los fideicomisos del sector público tampoco pueden quedar incluidos en el artículo 123, Apartado B, porque su patrón no es el Estado, sino una institución de crédito cuya naturaleza jurídica se encuentra perfectamente definida.
10. En la mayoría de los casos, dadas las funciones que des

empeñan, los trabajadores de los fideicomisos deben --- ser considerados empleados bancarios y aplicárseles, de manera general, el estatuto laboral correspondiente.

11. Los trabajadores de los fideicomisos pugnan porque se - determine su categoría laboral y cesen las arbitrariedades de que son objeto al aplicárseles las normas laborales según convenga a la institución fiduciaria.
12. Es urgente determinar en cuales fideicomisos públicos - la estructura administrativa requiere de otra forma de organización jurídica, que por un lado permita a la entidad una mayor autonomía en el cumplimiento de sus funciones, y por ctro cumplir directamente con las obligaciones laborales que se originen.

BIBLIOGRAFIA

1. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 5a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1980.
2. Alberto Trueba Urbina. La Primera Constitución Político-Social del Mundo, 1a. edición, Ed. Porrúa, S. A., --- México 1971.
3. Andrés Serra Rojas. Derecho Administrativo, 7a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1976.
4. Arely Gómez González. El Régimen Laboral de los Empleados Bancarios, 1a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México -- 1977.
5. Armando Porras y López. Derecho Mexicano del Trabajo, - 4a. edición, Ed. Textos Universitarios, S. A., México -- 1975.
6. Carlos Marx, Federico Engels, Manifiesto del Partido --- Comunista, Obras Escogidas, Edit. Progreso, Moscú, Rusia.
7. Carlos Sánchez Viamonte. Los Derechos del Hombre en la Revolución Francesa, 1a. edición, Ed. por la UNAM, México 1956.
8. Eduardo García Maynez, Introducción al Estudio del Derecho, 24a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1975.
9. Enrique Alvarez del Castillo, Miguel de la Madrid Hurtado, Raúl Cordero Knocker. Legislación Obrera en México. 50 años de Revolución, 1a. edición, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1963.

10. Enrique Alvarez del Castillo y Otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, 1a. edición, Ed. por la UNAM, México 1974.
11. Felipe Tena Ramírez. Leyes Fundamentales de México, -- 10a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1973.
12. Francisco Breña Garduño. Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios, Comentado y Concordado, 1a. edición, Ed. por la Asociación Nacional de Abogados de Empresa, A. C., México 1974.
13. Francisco Ferrara. Teoría de las Personas Jurídicas, - 2a. edición, Ed. Reus, España 1966.
14. Gabriel Ferrer de Mendiola. Presencia de Don Francisco I. Madero, 1a. edición, Ed. Colec. Metropolitana, -- México 1973.
15. Guillermo Floris Margadant. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 1a. edición, Ed. Textos Universitarios, S. A., México 1971.
16. Jesús Silva Herzog. Breve Historia de la Revolución Mexicana, 7a. reimpresión, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1973.
17. Joaquín Rodríguez y Rodríguez. Curso de Derecho Mercantil, 1a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1947.
18. José Manuel Villagordoa Lozano. Doctrina General del Fideicomiso, 1a. edición, Ed. por la Asociación Nacional de Banqueros de México, A. C., México 1976.

19. Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1977.
20. Miguel Acosta Romero. Teoría General del Derecho Administrativo, 2a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1979.
21. Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo, 2a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1979.
22. Raúl Rodríguez y Rodríguez. El Fideicomiso y la Organización Contable Fiduciaria, 2a. edición, Ed. ECASA, --- México 1977.
23. Remo Franceschelli. Il Trust nel Diritto Inglese, Casa Editrice, Dott. Antonio Milani, Roma 1966.
24. Ricardo J. Alfaro. Adaptación del Trust del Derecho Anglosajón al Derecho Civil, 1a. edición, Ed. Academia Interamericana de Derecho Comparado e Internacional, Cuba 1948.
25. Ricardo Flores Magón. La Revolución Mexicana, 1a. edición, Ed. Grijalbo, México 1970.
26. Rodolfo Batiza. El Fideicomiso, Teoría y Práctica, 3a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1976.
27. Rodolfo Batiza. Principios Básicos del Fideicomiso y - de la Administración Fiduciaria, 1a. edición, Ed. Porrúa, S. A., México 1977.
28. Rodrigo Vázquez Armenio. Naturaleza Jurídica del Fideicomiso Mexicano y sus Principales Aplicaciones Prácti--cas, 1a. edición, Ed. Librería de Manuel Porrúa, S. A., México 1969.

29. V. I. Ulianov, Lenin, Nuestra Tarea Inmediata, Ed. Progreso, Moscú 1967.

LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, S. A., México 1980.
2. Diario Oficial de la Federación, Primera Sección, México 27 de febrero de 1979.
3. Diario Oficial de la Federación, Primera Sección, México 4 de enero de 1982.
4. Legislación Bancaria, Ed. Porrúa, S. A., México 1981.
5. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Ed. Porrúa, S. A., México 1981.
6. Ley del I.S.S.S.T.E., Ed. Porrúa, S. A., México 1981.
7. Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, Ed. -- Porrúa, S. A., México 1981.
8. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ed. Porrúa, S. A., México 1980.
9. Nueva Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, S. A., México 1982.
10. Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Ed. Porrúa, S. A., México -- 1982.

OTRAS FUENTES

1. Carlos A. Arocha Morton. "Notas sobre una posible Ley de Fideicomisos de la Administración Pública Paraestatal", Documentos de Divulgación Interna de Nacional Financiera, S. A., México 1981.
2. Carlos A. Arocha Morton. "El Fideicomiso en México", Ponencia presentada ante la ALIDE, Montevideo 1981.
3. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, México 1980.
4. Jorge Carpizo. "Las Relaciones entre los Particulares y el Estado", artículo publicado en el Boletín de Información Jurídica del IMSS, México 1974.
5. José Luis Robles Gleen. "Relaciones Laborales en la Empresa Pública", Memoria de la XIX Mesa Redonda de Derecho del Trabajo, Confederación de Patrones Mexicanos, México 1981.
6. Juan Landerreche Obregón. "Naturaleza Jurídica del Fideicomiso en el Derecho Mexicano", artículo publicado en la Revista Jus, No. 50 Tomo X, México 1942.
7. Legislación Bancaria, Tomo II, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Dirección General de Crédito Público, México 1950.