



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

**ANÁLISIS DEL REQUISITO DEL DOCUMENTO
DE FIANZA DE FIDELIDAD PARA PUESTOS
VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN.**

T E S I S

PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIATURA EN DERECHO

P R E S E N T A :

NORMA VERGARA MÉNDEZ



ASESOR:
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

MEXICO

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

AGREDECIMIENTOS

A MI MADRE Y A MI PADRE:

*POR ESTAR EN CADA MOMENTO DE MI VIDA, EN MIS TRISTEZAS Y ALEGRÍAS,
TENER SIEMPRE UNA PALABRA DE OPTIMISMO Y APOYO INCONDICIONAL. EN
TODO MOMENTO.*

A MIS HERMANOS:

SUS BUENOS DESEOS, APOYO Y AYUDA.

A MIS SOBRINOS MIGUEL Y MOISÉS:

POR SU ALEGRÍA INFANTIL.

AMIGOS:

LOS BUENOS DESEOS Y AMISTAD.

LIC. TERESA AVENDAÑO JUÁREZ:

EL ABRIR EL CAMINO, PARA INICIAR ESTA AVENTURA.

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ.

AGRADEZCO SU APOYO, EN LA ELABORACIÓN DE ESTE TRABAJO; EL HABERME BRINDADO SU TIEMPO Y CONOCIMIENTOS EN MATERIA LABORAL, PERO SOBRE TODO, EL HONOR DE ACEPTAR SER MI ASESORA GRACIAS.

*A LA FACULTAD FES ARAGÓN Y A LOS PROFESORES:
PARTE IMPORTANTE DE MI FORMACIÓN PROFESIONAL.*

A DIOS:

HABER PUESTO EN MI CAMINO A CADA UNA DE LAS PERSONAS, QUE INFLUYERON EN LA CRISTALIZACIÓN DE ESTA META.

ÍNDICE.

ANÁLISIS DEL REQUISITO DEL DOCUMENTO DE FIANZA DE FIDELIDAD PARA PUESTOS VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN.

INTRODUCCIÓN.....p.1

CAPÍTULO 1. GENERALIDADES Y CONCEPTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

| | |
|--|------|
| 1.1. Derecho del trabajo..... | p.3 |
| 1.2. Relación de trabajo..... | p.7 |
| 1.2.1. Contrato Individual de trabajo..... | p.10 |
| 1.3. Patrón..... | p.15 |
| 1.4. Trabajador..... | p.17 |
| 1.5. Documento..... | p.20 |
| 1.6. Fianza..... | p.21 |
| 1.7. Fidelidad..... | p.30 |
| 1.8. Vacante..... | p.31 |
| 1.9. Puesto de nueva creación..... | p.33 |
| 1.10. Obligación..... | p.35 |
| 1.11. Sindicato..... | p.37 |
| 1.12. Contrato colectivo..... | p.40 |

CAPÍTULO 2. MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

| | |
|-------------------------------|------|
| 2.1. Preámbulo histórico..... | p.43 |
| 2.2. Relación de trabajo..... | p.46 |

2.2.1. Elementos de existencia y validez.....p.47
2.2.2. Duración y tipos de contrato individual de trabajo.....p.50
2.3. Contrato colectivo y la aplicación de la cláusula de preferencia.....p.52

**CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS DE
PREFERENCIA PARA OCUPAR VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA
CREACIÓN.**

3.1. Obligaciones y derechos patronales para contratar a los
trabajadores.....p.58
3.2. Obligaciones y derechos de los trabajadores para ser
contratados.....p.67
3.3. Requisitos extra-legales que pide el patrón para contratar.....p.72
 3.3.1. La fianza.....p.79
 3.3.2. La fianza de fidelidad.....p.92
 3.3.3. Su procedencia.....p.97
3.4. Propuesta.....p.100

CONCLUSIONES.....p.106

BIBLIOGRAFÍA.....p.109

CÓDIGOS, LEYES Y OTROS.....p.112

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene como finalidad establecer las arbitrariedades que pueden cometer los patronos al momento de efectuar la contratación de personal, necesario para el funcionamiento de su empresa. Al solicitar requisitos no marcados por la ley, en su afán de proteger su patrimonio económico, como es el caso de la fianza de fidelidad, garantía de la lealtad y honestidad de sus futuros empleados.

Para abordar el tema elaboramos tres capitulos. En el primer capítulo denominado GENERALIDADES Y CONCEPTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA), se hace referencia a conceptos importantes en el Derecho Laboral para establecer una relación de trabajo; así como las personas que participan en esta relación individual o colectiva; conceptos de fidelidad y fianza. De los requisitos legales para ser contratado y ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

En el capítulo dos denominado MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, realizamos una pequeña reseña histórica sobre la relación de trabajo desde la época romana. En México desde la época prehispánica y porfiriana. Su característica de subordinación, sus elementos de existencia y validez. De la contratación colectiva y su cláusula de preferencia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

En el último capítulo MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA PARA OCUPAR VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN, mencionamos los requisitos extra-legales que pide el patrón para contratar a su personal, es decir aquellos que no se encuentran señalados expresamente pero que son implícitos, al ir de acuerdo con las disposiciones laborales, siempre respetando los derechos que le otorga la ley.

Para el planteamiento de nuestro tema se recopiló y consultó material bibliográfico: libros, revistas especializadas, diccionarios, legislación y páginas de Internet de diferentes autores.

Se utilizaron a lo largo de este trabajo los siguientes métodos: deductivo, inductivo, analítico, histórico, de contraste para lograr las conclusiones a las que se llegaron.

1. GENERALIDADES Y CONCEPTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVA).

En este primer capítulo abordaremos conceptos importantes en derecho laboral, para enfocar el tema principal a tratar sobre el análisis del requisito del documento de fianza de fidelidad que pide el patrón o empresario para contratar personal, para cubrir puestos o vacantes, y así ingresar a trabajar a su empresa e iniciar una relación laboral.

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

De los cambios sociales que surgieron a partir del siglo XIX con la revolución industrial, apareciendo la clase proletaria y capitalista, donde esta última era dueña de grandes industrias – minera, textil, siderurgia y transportes – explotaba al proletariado del cual obtenía la mano de obra, ofreciendo a cambio salarios precarios, por largas jornadas de trabajo, en condiciones insalubres expuestos a sufrir riesgos en su salud y vida al efectuar sus labores. Lo cual motivo a los trabajadores a unirse para exigir se reconociera el valor real del trabajo, sus derechos humanos y sociales, la creación de leyes que los protegieran, ser reconocidos como personas, obtener mejoras en las condiciones laborales, un equilibrio/ igualdad en las relaciones de trabajo y la riqueza.

El derecho del trabajo comprende el conjunto de normas e instituciones creadas, con el fin de proteger y defender a la clase trabajadora, con la intervención del Estado quien debe vigilar que los derechos reconocidos a la clase trabajadora se lleven a cabo, en las empresas, conforme a las disposiciones legales: libertad de contratación, salud, jornada de trabajo, salarios, capacitación y adiestramiento, habitación, seguridad e higiene, pensiones de jubilación, derecho de asociación, etc.

Regula las relaciones obrero-patronales, para que exista un equilibrio en las fuerzas de producción económica, reconociendo a ambas derechos y obligaciones, logrando una armonía en los factores de producción; capital y mano de obra. Esta última aportada por el trabajador, física (manual) e intelectual, obteniendo a cambio un pago (salario) justo por la prestación de su servicio, permitiéndole tener una vida digna y decorosa, es decir, poder adquirir satisfactores como: alimento, vestido, educación, vivienda, salud y entretenimiento para él y su familia.

“Para Néstor de Buen, es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.”¹

“Trabajo es la actividad del hombre encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades...”²

Históricamente México es el primero en agrupar derechos sociales, protectores de la clase trabajadora, contenidos en la Constitución de 1917; en su artículo 123, reconociendo que forma parte de la fuerza de producción de bienes y servicios, siendo la base económica del país.

“Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y nuevos valores... En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.”³

¹ De Buen L., Néstor, **Derecho del Trabajo**, Tomo I, séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1989, p. 131.

² Báez Martínez, Roberto, **Principios Básicos de derecho Económico**, Editorial PAC, México, 2001, p. 106.

³ De la Cueva, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, quinta edición, editorial Porrúa, México, 1978, p. 45.

Este grupo de derechos reconocidos legalmente a los trabajadores a recibido varias denominaciones, entre las cuales destacan: el derecho industrial, derecho obrero, derecho social y derecho del trabajo; optando por esta última por englobar en su concepto todo el conjunto de normas, disposiciones e instituciones creadas para proteger a la clase trabajadora, codificadas en la Ley Federal del Trabajo.

Derecho social protector de la clase trabajadora, reconociendo su valor como ser humano y persona, en relación a su desempeño laboral, recibiendo a cambio de esta prestación un salario remunerado; a través del cual satisface sus necesidades básicas: alimento vestido, vivienda, educación, salud y entretenimiento para el y su familia.

La creación de Instituciones: Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales que vigilan se lleven a cabo las normas protectoras, en los lugares de trabajo – fábricas, empresas, establecimientos – y den solución a los conflictos laborales que surgan entre las partes.

“La idea del derecho del trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene pretensión de eternidad.”⁴

El trabajo es el esfuerzo físico e intelectual que efectúa una persona para la producción de bienes y servicios, en beneficio de una empresa – propiedad de un patrón – buscando una estabilidad laboral y así obtener beneficios (prestaciones), puesto que el desempeño de una labor puede acarrear riesgos a su salud o vida.

“La palabra trabajo proviene del latín *tripalium* “aparato para sujetar las caballerías, de *tripalis*, de tres palos. Y el DRAE lo define como “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.”⁵

⁴ **Ibidem**, p. 53.

⁵ **Cfr.**, Garrido Ramón, Alena, **Derecho Individual del Trabajo**, editorial Oxford University Press, México, p. 25.

En una relación de trabajo debe existir la colaboración de trabajadores y patrones, para un mejor desempeño y productividad económica, lo cual traerá consigo mejoras en los salarios y una mayor creación de empleos; obteniendo beneficios de manera recíproca.

Este conjunto de normas e instituciones que vigilan y regulan las relaciones obrero-patronales, otorgan garantías sociales protectoras de la clase trabajadora y son irrenunciables.

“... el derecho laboral es imperativo desde el momento en que se sustenta en el postulado de la coercitividad... es la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, y otra es la nulidad de lo estipulado sobre las condiciones de trabajo inferiores a las legales.”⁶

“...el derecho del Trabajo es un derecho de clase, toda vez que en sus normas fijan los beneficios mínimos que deben corresponder a los trabajadores en y por la prestación de sus servicios.

... atribuye al Derecho de Trabajo la característica de imperatividad pues, de acuerdo con la propia Ley, es de orden público y de interés general, sin que sus derechos puedan ser renunciados por los trabajadores... no producirán efecto legal alguno cualquier estipulación, sea verbal o escrita, que implique en alguna forma renunciar a los derechos consagrados en la ley.”⁷

El patrón no podrá imponer al trabajador la renuncia de sus derechos, para poder ser contratado, puesto que estos son irrenunciables; ni disposiciones que dañen la persona del que presta un servicio y no se encuentren establecidas en el ordenamiento legal, por lo cual debería recibir una sanción.

“Las actividades humanas- explica GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ- son muy variadas y todas ellas son tomadas en cuenta por el derecho laboral, sin que importe su carácter material o intelectual. Jurídicamente será trabajo tanto la labor realizada por un albañil en la construcción de una pared o la de un carpintero al fabricar un mueble, en que predomina el trabajo material, como la efectuada por un novelista al escribir un

⁶ **Ibidem**, p. 29.

⁷ Kaye J; Dionisio, **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo**, segunda edición, Editorial Themis, México, 1995, pp. 30-31

libro, o por un profesor al dictar su clase, actividades estas en que predomina el trabajo intelectual.”⁸

El derecho del trabajo busca una distribución equitativa de la riqueza económica que se genera por la producción y distribución de los bienes y servicios que se obtienen de la unión del capital y la mano de obra, es decir, obrero-patronales.

“... el derecho del trabajo... el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzado por su desarrollo.”

“... ubicamos al derecho del trabajo en la esfera del derecho social porque tutela intereses sociales, regula la conducta de los trabajadores y patronos en atención a la clase – obrera-patronal -.”⁹

“El derecho laboral es el conjunto de normas que rige las relaciones entre trabajadores y patronos; se considera al derecho laboral como un derecho social, obrero y patronal.”¹⁰

Este ordenamiento legal nació por la necesidad de proteger a una clase social desprotegida, para equilibrar los factores de producción y mejor distribución de la riqueza que se produce dentro de una empresa o establecimiento; reconocer el valor del trabajo y el de las personas que lo prestan

1.2. RELACIÓN DE TRABAJO.

En el momento en que una persona se presenta a una empresa o establecimiento a solicitar un puesto vacante, de manera personal y es aceptada e ingresa a prestar un servicio o actividad laboral, cumpliendo con una jornada de

⁸ Camacho Henríquez, Guillermo, citado por, Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del Trabajo**, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1976, p. 51.

⁹ **Ibidem**, pp. 60-100.

¹⁰ Camacho Solís, julio Ismael, “Naturaleza jurídica de las RELACIONES DE TRABAJO...”, **Revista LABORAL, México DF.**, año VII, Num. 84, septiembre 1999, p. 35.

trabajo, quedando subordinada a las ordenes y bajo la supervisión de un patrón o jefe inmediato, recibiendo un salario establecido de conformidad a lo dispuesto por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; a cambio del esfuerzo realizado en la producción de bienes y servicios, aunque no exista por escrito un contrato laboral. Existe una relación de trabajo.

Dicho concepto se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 el cual enunciamos a continuación:

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...

“RELACIÓN DE TRABAJO. Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”¹¹

Sin embargo aunque la relación de trabajo existente no se encuentre estipulada en un contrato laboral; el trabajador goza de la protección de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 123 Constitucional; puesto que existe una prestación de servicios subordinada.

Y los derechos que otorga el mencionado ordenamiento jurídico a la clase trabajadora como se ha mencionado con anterioridad tienen el carácter de irrenunciables; pese a que no se encuentre establecido en forma escrita, la falta de escrito, en el cual se estipulen las condiciones en las que deba prestarse el trabajo, será imputable al patrón de conformidad a lo establecido en el artículo 26 de la Ley federal del Trabajo que se cita a continuación:

¹¹ Lastra Lastra, José Manuel, **Diccionario de Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, México, 2001, p. 230.

Artículo 26. La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara al patrón la falta de esa formalidad.

La relación de trabajo es subordinada, personal y remunerada, quien la presta busca tener una estabilidad en el empleo; generar con el tiempo otro tipo de prestaciones como serian vacaciones después de cumplir un año de prestación de servicios por seis días mas los de descanso, las cuales cada año aumentan a dos días; reparto de utilidades, aguinaldo por un año trabajado corresponde 15 días de salario, seguridad social, prima de antigüedad y pensión por jubilación, prima de antigüedad, ascensos.

“Relación de trabajo es... la prestación del servicio en si mismo, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo regulado por la ley; ya que si bien es cierto tiene lugar al amparo del acuerdo no se establecen, por lo general, las condiciones bajo las cuales se realizara la actividad. Por este motivo, es en la ley donde se consignan tales condiciones, a efecto de que el trabajador se encuentre protegido, de manera que en cualquier momento pueda ejercitar los derechos que le correspondan.”¹²

Al subordinarse una persona a las ordenes de un patrón para ejecutar una actividad determinada física (manual) o intelectual, debe hacerlo con obediencia y esmero cumpliendo con un horario de trabajo, uniforme, observando las reglas de seguridad e higiene de la empresa, Existiendo entre ambas un respeto mutuo; en armonía en el lugar de trabajo, lo cual propiciara el mejor desempeño de las actividades.

“...La subordinación es la dependencia técnica del trabajador al patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.”¹³

“La “subordinación” es el elemento determinante de la existencia de una relación de trabajo y se presenta cuando existe la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido,

¹² Barajas Montes de Oca, Santiago, **Derecho del Trabajo**, Editorial MAC GRAW-HILL, México, 1997, p.7.

¹³ Lemus Raya, Patricia, **Derecho del Trabajo**, editorial MAC GRAW-Hill, México 1997, p. 15.

cuando quien ingresa a laborar a una organización tiene un jefe inmediato a quien reportar, un horario de trabajo que respetar, actividades diarias que hacer, etcétera.”¹⁴

“Para De la Cueva, si bien es cierto que la estabilidad en el trabajo no tiene carácter absoluto, debe entenderse, sin embargo, como el derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación justificada. Por otra parte, la estabilidad representa...la fuente y la garantía de otros derechos, como la antigüedad, la preferencia, la jubilación, etc.”¹⁵

La duración de la relación de trabajo podrá ser por obra determinada – tratándose de construcciones, como por ejemplo: carreteras, puentes, presas y obras públicas; donde el desempeño del trabajo durará solo hasta la terminación de la misma. Por tiempo determinado – la actividad que se realizará solo de manera temporal o eventual, ejemplo de ello, cuando las empresas solicitan personal para época navideña, volanteros, cubran a un empleado por vacaciones o incapacidad solo por el tiempo que dure esta eventualidad. Por tiempo indeterminado, el empleado busca su permanencia laboral por tiempo indefinido hasta su jubilación.

“La duración de la relación de trabajo esta sujeta a diversas modalidades. Las especificaciones para la prestación de trabajo por tiempo determinado...Los caracteres de la relación de trabajo por tiempo indeterminado...la prestación de los servicios para una obra determinada.”¹⁶

1.2.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El contrato individual de trabajo es el documento mediante el cual se le da formalidad y solemnidad a un acto jurídico celebrado “relación de trabajo”, donde se plasman o redactan, el acuerdo de voluntades entre un trabajador y patrón; contratando en forma personal e individual a la persona que solicita el empleo,

¹⁴ Olivares Ramírez, Bernabé, “contrato Individual de Trabajo Desarrollo y Problemática”, **Revista Laboral**, México, año VI, num. 72, septiembre 1998, p. 23.

¹⁵ De la Cueva, Mario, citado por, Lastra Lastra, José Manuel; **Op. Cit**; p. 90.

¹⁶ **Ibidem**, p. 231.

estableciéndose las condiciones en que se prestará el servicio, sin que estas contravengan las disposiciones establecidas en la legislación laboral; dicho documento debe contener el nombre de la persona que se contrata, sexo, edad, tipo de actividad y lugar donde va a prestar sus servicios, horario de trabajo, descanso, monto del salario que recibirá, nombre de la empresa que realiza la contratación y domicilio. Quedando el trabajador subordinado a la autoridad del patrón o jefe inmediato/representantes – gerente o administrador – observando las normas de trabajo, con obediencia y respeto a sus superiores y compañeros de trabajo.

Artículo 20 segundo párrafo. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El contrato debe celebrarse en el instante en que una persona ingrese a trabajar a la empresa, la persona que solicita el empleo debe presentar la documentación (acta de nacimiento, cartas de recomendación, curp, licencia de manejo, certificado de estudios, comprobante de domicilio, credencial IFE, cartilla del servicio militar) que le sea requerida y con la cual compruebe sus aptitudes para ocupar el puesto solicitado; presentando examen de conocimientos y algunas veces hasta psicológico. La redacción de dicho documento se hará en dos ejemplares para cada una de las partes que la celebran. Generalmente no se trata de manera personal con el patrón, sino con un representante – administrador del departamento de recursos humanos o selección de personal o gerente, quien es el que se ocupa de reclutar al personal que necesita la empresa. Las condiciones que imponen, la renuncia a sus derechos laborales, que por ley se concede a los trabajadores se consideran nulas, ya que los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 Constitucional son irrenunciables, y el trabajador puede exigir sus derechos ante la autoridad competente.

“Es recomendable que previo al ingreso de un trabajador a la empresa se tenga debidamente llenado y firmado el contrato individual de trabajo; la inexistencia de este documento será imputable al patrón, tales circunstancias, en caso de conflicto ante el tribunal laboral, todo lo que afirme el trabajador se tendrá como cierto, salvo prueba en contrario, en virtud de que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe...”¹⁷

“CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. I. Definición. Es el acuerdo entre un trabajador y un patrón mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.”¹⁸

“En términos simples y sencillos podríamos decir que el contrato individual de trabajo es el documento donde se plasma un acuerdo de voluntades, es decir, derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador.”¹⁹

“CARNELUTTI sostiene que el contrato de trabajo no es un contrato de compraventa, pues el hombre no es objeto de contrato, sino su energía. La energía es producida por el hombre, el hombre es la fuente...”²⁰

El contrato individual de trabajo se celebra en empresas que no cuentan con un contrato colectivo; se establece el tipo de actividad que va a desempeñar el trabajador y el monto del salario que recibirá a cambio. El celebrar un contrato sirve para comprobar el tiempo que tiene laborando a favor de una empresa y actividad que desempeña, horario de trabajo. Dicho documento sirve como elemento de prueba en caso de que surga un conflicto laboral; de que existe una relación laboral con derechos y obligaciones recíprocas.

La Ley Federal de Trabajo en sus artículos 24 y 25 establece los requisitos o formalidades que debe contener el contrato individual de trabajo que establecen:

¹⁷ Olivares Ramírez, Bernabé, **Op. cit;** p. 22.

¹⁸ **Cfr;** Instituto de Investigaciones Jurídicas, **Enciclopedia Jurídica Mexicana**, Editorial Porrúa, México, 2002, p.592.

¹⁹ Olivares Ramírez, Bernabé, **Op. Cit;** p. 22.

²⁰ Carnelutti, citado por, Garrido Ramón, Alena, **Op. cit;** p.44.

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado,
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, lo que se determinaran con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada,
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. 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, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

“... dependiendo de las funciones que se tengan que cubrir en la empresa, se requerirán ciertas habilidades, estudios, experiencia e iniciativa, puesto que las condiciones de trabajo, la responsabilidad y el esfuerzo, variaran en cada caso. Por ello es importante examinar las características de cada puesto, a fin de establecer los requisitos necesarios para desempeñarlo con posibilidades de éxito...”²¹

El contrato Individual puede celebrarse por obra determinada, tratándose de trabajos en la rama de la construcción de obras, por ejemplo: carreteras, puentes, presas y caminos su duración será hasta que esta sea finalizada. Por tiempo determinado cuando es eventual o temporal, quedando estipulada la fecha en que terminara esta relación de trabajo, cuando se tenga que sustituir a un empleado temporalmente por motivos de licencia, enfermedad, incapacidad o vacaciones. Y por tiempo indeterminado en el cual se establece la fecha de inicio de labores pero no la fecha de termino, brindando la oportunidad al trabajador de obtener la permanencia en el empleo, es decir, la planta o base y así poder generar mas derechos (vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, prima de antigüedad,

²¹ Kaye J, Dionisio; **Op. cit**; p. 43.

seguro medico, jubilación...) que son de gran beneficio para el trabajador y su familia.

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

“Contrato por tiempo indefinido o indeterminado. Es el contrato que se conoce como “la planta”, “base”, tiene fecha de inicio pero no de término y se presume que es por un periodo largo.”²²

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, TERMINACIÓN DE. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y en tal supuesto, la empresa deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 41, p. 53.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA. Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo que es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado para la realización de una obra determinada, y que esta concluyó, y si no lo hace al fallar una junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 41, p. 52.

Al celebrar un contrato de trabajo nos brinda mayor certeza de los derechos y obligaciones, además de las funciones que se tengan que desempeñar dentro de la empresa y de la existencia de una relación laboral para ambas partes.

CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. La existencia del contrato se presume entre el que presenta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 44, p. 55.

²² Lemus Raya, Patricia, **Op. cit;** p.22.

En cuanto a la contratación colectiva tiene una vertiente diferente a la individual, ya que son los sindicatos los que mediante el contrato colectivo establecen los requisitos que necesitan los trabajadores al entrar a desempeñar una función, las cuales no deben ser contrarias a la ley.

1.3. PATRÓN.

La figura patronal recae en la persona física o moral que solicita y contrata personal para el funcionamiento de su empresa o establecimiento, recibe el esfuerzo físico y mental de uno o varios trabajadores, es decir, mano de obra, dando a cambio un salario remunerador de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, en efectivo y no en especie, tomando en cuenta el área geográfica, oficio o profesión que desempeñen sus empleados.

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

La figura patronal recibe varias denominaciones como: empleador, patrono o empresario; es quien posee el capital necesario para establecer o crear industrias, empresas y fábricas, así como también la creación de empleos, es decir, ofertas de trabajo, puestos de nueva creación o vacantes, para lo cual contrata a trabajadores quienes realicen las actividades necesarias para el funcionamiento de su empresa, en la producción o distribución de bienes y servicios; obteniendo ganancias económicas.

“...el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones: a) industriales; b) comerciales, c) artesanales, y d) agrícolas.”²³

El empresario es quien tiene la propiedad de una o varias empresas o establecimientos, la cual debe estar legalmente constituida como sociedad civil o mercantil, para que pueda llevar a cabo sus actividades de producción (industrial, comercial, artesanal y agrícola) e invierte en todos los ámbitos económicos de un país. Empresa es el lugar donde se llevan a cabo las relaciones de trabajo; teniendo bajo su mando y dirección a varios trabajadores.

“De acuerdo con el Doctor Briceño Ruiz, “empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón acepta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes, empresa es el centro de trabajo.”²⁴

“...la empresa por lo regular cuenta con lugares anexos a ella, debido al giro de su negocio, es por esta razón que existe lo que llamamos establecimiento, que también se conoce como sucursal, filial, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para su buen funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios y se tiene que regular.”²⁵

Grandes empresas cuentan con varias sucursales, la contratación y selección de personal es realizada por sus representantes -gerente o administrador de recursos humanos- que contratan a nombre y beneficio del dueño o patrón; además supervisan se lleven a cabo las labores diarias dentro de la empresa, cuidando la productividad. Los empleados deberán obedecer las órdenes de estas personas que representan al patrón, siempre y cuando no contravengan en sus derechos.

Si dichas contrataciones están sujetas a un contrato colectivo.

²³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, **Enciclopedia Jurídica Mexicana**, Tomo V, M-P, Editorial Porrúa, México, 2002, p. 493-494.

²⁴ Lemus Raya, Patricia, **Op. cit.**, p. 24.

²⁵ **Idem.**

Debemos señalar que el sindicato puede obligar al patrón a contratar a trabajadores de su asociación. Sin negar la existencia de los sindicatos llamados blancos que no se ocupan de los trabajadores y menos de marcarle pautas al patrón y lo deja libre para que este realice “políticas laborales” para contratar a su personal.

1.4. TRABAJADOR.

El trabajador es aquella persona física que ofrece sus servicios, es decir su energía o fuerza de trabajo, de manera física o intelectual, a otra denominada patrón, para desempeñar una determinada actividad de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos; presentando la documentación con la cual acredita sus conocimientos en un oficio o profesión, además de presentar un examen teórico-práctico para comprobar su capacidad y aptitud.

En la Ley Federal del Trabajo es su artículo 8° define a la figura del trabajador de la siguiente manera:

Artículo 8°.- Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Al trabajador también se le suele denominar como: obrero, dependiente, empleado o asalariado, es quien a cambio de su esfuerzo recibe un salario mínimo –salario fijo- para su subsistencia y la de su familia, el cual recibirá en forma semanal, quincenal o mensual, de conformidad a lo estipulado en el contrato; su monto será de acuerdo a su nivel profesional u oficio.

El trabajador es la persona que ejerce por si misma sus derechos y obligaciones, mayor de 18 años, quien ofrece su fuerza laboral, demostrando sus aptitudes y conocimientos para ocupar un puesto o vacante, al ser contratado queda subordinado a las ordenes de un patrón o jefe inmediato quien vigilará su desempeño y productividad; dentro del lugar de trabajo, el empleado debe observar una conducta de respeto y obediencia, cumpliendo con sus actividades diarias.

En el momento en que una persona acude a una empresa a solicitar un puesto, lo hace de forma personal, ofreciendo su fuerza laboral; manual o intelectual, durante una jornada u horario de trabajo, a cambio de recibir un salario remunerado, es decir, ingresos que le permitan satisfacer sus necesidades básicas como su alimentación, vivienda, educación, salud y entretenimiento; buscando obtener la permanencia en el empleo, y así con el tiempo obtener mas satisfactores, para su bienestar. En su vida personal y familiar.

“...se sabe bien que cada individuo es un demandante de trabajo y, por tanto, que hay una relación uno a uno entre demanda de empleos e individuos... permite definir un empleo remunerado como aquel que mas compensa los ingresos proporcionados al hogar...”²⁶

“Salarios, en economía, precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.”²⁷

“La actividad que desarrolla el trabajador; y de la que obtiene un beneficio patrimonial el empresario, ha de ser subordinada, esto es, dirigida y ordenada por este ultimo bajo ciertas condiciones de tiempo y lugar, ajustada además a exigencias productivas establecidas de antemano.”²⁸

²⁶ Negrete Prieto, Rodrigo y Sánchez Trinidad, Simón, “El rezago laboral en México un ejercicio de cuantificación”, **Revista Comercio Exterior**, Vol. 54, Num. 10, México, Octubre de 2004, p.890.

²⁷ Biblioteca de Consulta Microsoft, **Encarta**, Microsoft corporation, 30 de Octubre 2005.

²⁸ Barajas Montes de Oca, Santiago, **Op. cit.**, p. 8.

Las condiciones que contravengan los derechos laborales reconocidos a favor de la clase trabajadora se consideran nulas, en el caso que se le exija al trabajador algún requisito no establecido en la ley. Las autoridades laborales realicen inspecciones mas exhaustivas para detectar a aquellas empresas que lucran con la necesidad de los empleados al exigirles renunciar a sus derechos.

“Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios, aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa...de la subordinación técnico-funcional...sin que constriña en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores.”²⁹

Un trabajador puede ser sindicalizado o no a un gremio, es decir a un sindicato. Son empleados sindicalizados las personas que se encuentran afiliadas a un sindicato y su relación de trabajo esta estipulada en un contrato colectivo de trabajo.

La relación de trabajo de los empleados no sindicalizados se estipula en un contrato individual de trabajo.

“a) Trabajador no sindicalizado.- persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.

b) Trabajador sindicalizado.- Persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, miembro de una asociación profesional de trabajadores.”³⁰

Es la mano de obra que aportan los empleados lo que hace posible la producción y distribución de bienes y servicios, base económica de un país, para obtener un beneficio personal.

²⁹ De la Cueva, Mario, citado por, Lastra Lastra, José Manuel, **Op cit.**, p.264.

³⁰ Kaye J, Dionisio, **Op. cit.**, p.37

Son empleados de confianza las personas que ostentan la dirección, supervisión, vigilancia de la empresa a nombre y representación del patrón. De conformidad con el artículo 9° que señala:

Artículo 9° La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En los empleados de confianza recae la responsabilidad del buen manejo de los bienes del empresario, el crecimiento económico o la quiebra total de una empresa.

Establecemos que los trabajadores son la fuerza motriz de toda industria para la producción de bienes y servicios; quienes obtienen a cambio un salario para cubrir sus necesidades y subsistir.

1.5. DOCUMENTO.

El documento es un instrumento o papel, a través del cual se plasman actos o hechos, dando constancia, certeza y fe de la celebración de un acto jurídico, dándole una formalidad y solemnidad entre dos o mas personas; se expresa en forma escrita, es decir, redactándolo ortográficamente.

“Documento (en latín docere, 'enseñar'), en sentido amplio, una entidad física, simple, idónea para recibir, conservar y transmitir la representación descriptiva, emblemática o fonética de una determinada realidad relevante en el plano jurídico.”³¹

“Documento, escrito, escritura, instrumento con que se comprueba, confirma, demuestra o justifica una cosa...”³²

³¹ Biblioteca de Consulta Microsoft, **Encarta**, Microsoft Corporation, 30 de octubre de 2005.

Un documento nos sirve para comprobar la existencia de un acto celebrado, como por ejemplo: acta de nacimiento, acta de matrimonio, escritura de propiedad un inmueble, certificado de estudios, testamento, contrato de arrendamiento, contrato de trabajo, etc., contienen datos o acuerdos que certifican una o varias personas. Dichos instrumentos reúnen ciertos requisitos formales que se encuentran señalados legalmente.

Los documentos se clasifican en públicos y privados. Son de naturaleza publica los celebrados ante la presencia de una autoridad –notario o funcionario publico quien da fe y testimonio del acto que se celebra, quedando asentado en un acta.

Los documentos privados son los que celebran y redactan los particulares de manera personal o con ayuda de terceros –consejeros, asesores, abogados- que brindan un asesoramiento.

“DOCUMENTOS PÚBLICOS.- Los que hacen fe por si mismos mientras no se pruebe su falsedad (como las escrituras notariales, los expedidos por funcionarios públicos en lo referente a sus funciones, etc.)...”³³

Sirven como medio de prueba en caso de algún conflicto o certificar nuestro dicho es verdad; exigir se cumpla lo convenido.

Como lo es el contrato de trabajo sea individual o colectivo, documento en el cual se plasman las condiciones laborales “obrero-patronales”.

1.6. FIANZA.

³² De Cabanellas, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, C-D, Tomo II, doceava edición, Editorial HELIASTA, Buenos Aires, Argentina, 1979, p. 770.

³³ Atwood, Roberto, **Diccionario Jurídico**, México, 1946, p. 93.

El Código civil nos da el concepto de contrato de fianza y establece en su artículo 2794 lo siguiente:

ARTÍCULO 2794. La fianza es un contrato por el cual una persona se compromete con el acreedor a pagar por el deudor, si éste no lo hace.

A partir de este concepto legal, la fianza es un contrato a través de cual el acreedor y el fiador (tercero o institución de fianza), se compromete a pagar una deuda ajena, al acreedor en el caso de que su deudor principal (fiado) no pague; es una garantía de pago. Al momento de celebrar la fianza, el fiador debe demostrar tener la solvencia para hacer frente a la obligación garantizada, sin que se señale un bien específico, solo acredita que esta en condiciones de asumir la obligación de pago frente al acreedor. El fiador al efectuar el pago del adeudo del fiado adquiere los derechos y acciones que tenía el acreedor en contra de este y podrá posteriormente exigir el pago al deudor.

El acreedor al llegar el plazo de vencimiento de la obligación exigirá en primer término el pago a su deudor; solo que no pueda obtener el pago, se lo pedirá al fiador. Es un contrato de garantía.

“Es la garantía personal prestada para el cumplimiento de una obligación; asimismo, es un contrato en virtud del cual una persona se compromete, frente al acreedor, al cumplimiento de una obligación en caso de que el deudor no lo haga; consiste en la obligación que una persona, llamada fiador, asume como deber directo frente a un acreedor de garantizar el cumplimiento de otro obligación no propia...”³⁴

“La fianza es un contrato en virtud del cual una persona se compromete frente al acreedor al cumplimiento de una obligación, en caso de que el deudor no lo haga.”³⁵

³⁴ Sariñana, Enrique, **Derecho Mercantil**, Editorial Trillas, México, 1999, p. 44.

³⁵ Vázquez del Mercado, Oscar, **Contratos Mercantiles**, Editorial Porrúa, México, 1982, p. 275.

“El Contrato de Fianza es un convenio por medio del cual una empresa llamada Fiadora se obliga a pagar a otra denominada Beneficiario, una cantidad de dinero, si una tercera persona llamada Fiado, no cumple una obligación contraída.”³⁶

“Es un contrato de garantía personal, o sea el cumplimiento de la obligación se garantiza en forma subsidiaria con el patrimonio del fiador...”³⁷

La obligación que garantiza el fiador puede ser de dar, hacer o no hacer. La obligación de dar es aquella en que el deudor se compromete a prestar una cosa (traslativo de dominio, enajenación –uso y goce- y el pago de lo debido.) Las obligaciones de hacer, son aquellas en donde se da una prestación de un hecho o una actividad, a favor del acreedor. Las obligaciones de no hacer son aquellas en las cuales el deudor se abstiene de realizar una actividad o hecho.

“Obligación es, dice el maestro BORJA SORIANO la relación jurídica entre dos personas, en virtud de la cual una de ellas, llamada deudor, queda sujeta para otra, llamada acreedor, a una prestación o una abstención de carácter patrimonial, que el acreedor puede exigir del deudor.”³⁸

Algunas empresas piden a sus trabajadores la firma de una fianza de fidelidad para protegerse, en el caso de que sufra una pérdida económica su empresa, por causa de fraude del empleado quien debe señalar bienes de su propiedad o de familiares. De esta manera la compañía fiadora responderá por esta pérdida y realizará la investigación correspondiente ante el Ministerio Público si es culpable o no, mientras tanto la empresa rescinde cualquier relación laboral con el empleado; al terminar dicha investigación el empleado deberá cubrir los gastos que haya realizado la afianzadora en su representación.

³⁶ Ramírez Valenzuela, Alejandro, **Derecho Mercantil y Documentación**, Editorial LIMUSA, MEXICO, 2002, p. 141.

³⁷ Pérez Fernández del castillo, Bernardo, **Contratos Civiles**, octava edición, Editorial Porrúa, México, 2001, p. 339.

³⁸ Borja Soriano, citado por, De Pina Vara, Rafael, **Elementos de Derecho Mercantil Mexicano**, Vigésimo cuarta edición, Editorial Porrúa México, 1994, p. 195.

El contrato de fianza se clasifica como un contrato de garantía, accesorio, unilateral, consensual, de tracto sucesivo, oneroso, bilateral, gratuito.

Es de garantía la fianza puesto que garantiza al acreedor recibir el pago de la obligación adeudada del fiado.

La fianza es un contrato accesorio, su existencia se encuentra sujeta a una obligación jurídica de un contrato principal, celebrado con anterioridad entre un acreedor y deudor –materia civil-; en materia laboral será entre patrón y trabajador. Dicha obligación puede ser de dar, hacer o no hacer, y la fianza solo existirá si el deudor incumple con su obligación de pago.

Unilateral porque solo es el fiador quien se obliga individualmente a hacer frente al pago de la obligación principal, en el caso de que el deudor no le pague al acreedor.

Consensual, su celebración no requiere formalidades y para que esta sea válida solo se requiere la voluntad del fiador y el acreedor para su aceptación; puede ser en forma escrita o verbal, ante testigos que darán fe de que se efectuó dicho convenio.

La fianza será onerosa y bilateral cuando en dicho contrato ambas partes fiador y acreedor estipulen derechos y gravámenes recíprocos, el fiador al realizar el pago de la obligación principal, adquiere todos los derechos que tenía el acreedor en contra del deudor, además de poder exigir el pago de los gastos extra que haya tenido que efectuar para el pago. Es formal tratándose de fianzas otorgadas por instituciones de fianzas, las cuales extienden pólizas numeradas, que deben reunir ciertos requisitos. Tratándose principalmente de la fianza mercantil.

“Fiadora, es la persona o compañía que proporciona la fianza y por lo tanto quien responde por el obligado...”

Fiado, es la persona por la que se responde y cuya obligación queda garantizada con la fianza otorgada por la compañía fiadora.

Beneficiario, es la persona que recibirá el pago del fiador en caso de que el principal o primer obligado no cumpla con la obligación contraída.”³⁹

“La institución afianzadora debe expedir un documento que se llama póliza, pues solo puede asumir obligaciones mediante el otorgamiento de pólizas numeradas, estos documentos cuyo modelo es aprobado por la Comisión Nacional de Seguros.”⁴⁰

Es de tracto sucesivo, es decir, surge la fianza en el momento en que el acreedor no puede obtener el pago de su deudor.

La fianza puede ser aleatoria, siempre y cuando la obligación garantizada, esta sujeta a un acontecimiento incierto a futuro, como lo señala el artículo 2798 del Código Civil:

ARTÍCULO 2798. Puede también presentarse fianza en garantía de deudas futuras, cuyo importe no sea aun conocido, pero no podrá reclamar contra el fiador hasta que la deuda sea líquida.

Son tipos/ Especies de fianza: legal o civil, mercantil, administrativa y judicial. El Código Civil en su artículo 2795 determina lo siguiente.

Artículo 2795. La fianza puede ser legal, judicial, convencional, gratuita o a título oneroso.

FIANZA LEGAL O CIVIL.

Nos referimos a fianza legal cuando esta es otorgada por una disposición que se encuentra señalada en la ley; como será en los casos siguientes.

³⁹ Ramírez Valenzuela, Alejandro, **Op.cit.**, p. 141.

⁴⁰ Sariñana, Enrique, **Op. cit.**, p. 44.

La fianza que deben presentar los tutores para asegurar el buen manejo de su tutela de los bienes que debe administrar.

Para los herederos testamentarios en su carácter de administradores provisionales o presuntos herederos del ausente.

El albacea para poder manejar los bienes del heredero, tendrá que depositar una fianza en garantía de acuerdo al valor de los bienes que va a administrar “bienes muebles, raíces, productos de fincas rusticas; negociaciones mercantiles e industrias en cuanto al valor de sus mercancías y muebles”. De conformidad a lo establecido en el artículo 1780 del Código Civil para el Distrito Federal. Mientras este cumpla la mayoría de edad o este apto para administrar sus bienes.

El usufructuario debe otorgar fianza como garantía de que hará buen uso de ellos y que se compromete a restituirlo/entregarlo en las mismas condiciones en que le fue entregada, sin deterioro; en buen estado a su propietario, para poder disfrutar del bien o cosa usufructuada por un tiempo determinado. Conforme al artículo 1006 del código Civil para el Distrito Federal (Cod. Civ. DF.).

Artículo 1006. El usufructuario, antes de entrar en el goce de los bienes, esta obligado:

I. A formar a sus expensas, con citación del dueño, un inventario de todos ellos, haciendo tasar los muebles y constar el estado en que se hallen los inmuebles;
II: A dar fianza de que disfrutará de las cosas con moderación y las restituirá al propietario... al extinguirse el usufructo.

Al celebrar un contrato de arrendamiento el arrendador suele solicitarle al arrendatario un fiador como garantía de pago de futuras rentas, en el caso de que no pueda pagar el alquiler, dicha persona debe demostrar que es una persona solvente.

FIANZA JUDICIAL.

Es fianza judicial la que ordenada por una autoridad jurisdiccional “juez” y la ley así lo señala; en los juicios que se tramitan en juzgados federales o estatales; algunos jueces exigen que la fianza se otorgue/deposite en efectivo y no a través de compañías fiadoras.

La fianza otorgada para obtener la libertad bajo caución, aun reo, quien podrá seguir su proceso fuera de prisión, quien deberá presentarse a firmar al juzgado, las veces –días y fechas- en las cuales dicha autoridad jurisdiccional haya determinado, esto es para comprobar que se encuentra en la ciudad o población y no salga de ella, de conformidad con lo dispuesto por el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal en sus artículos 556 al 566.

Art. 556. Todo acusado tendrá derecho a ser puesto en libertad bajo caución, siempre que el máximo de la sanción corporal correspondiente al delito imputado no exceda de cinco años de prisión...

Cuando el monto de la fianza exceda la cantidad de trescientos pesos, la persona que quede como fiador deberá demostrar que posee bienes raíces inscritos en el Registro Público de la Propiedad, cuyo valor catastral debe ser cinco veces mayor a la cantidad fijada por el juzgado, con excepción de las instituciones fiadoras legalmente autorizadas. El fiador deber presentar al juez un certificado libre de gravámenes de la propiedad que se ofrece como garantía; el cual debe ser expedido por el encargado del Registro Público de la Propiedad y constancia de que esta al corriente en sus pagos catastrales (predio, agua) por un lapso de veinte años, además de rendir declaración ante el juez o tribunal bajo protesta de decir verdad; si anteriormente a prestado fianza judicial, mencionándolas circunstancias y el monto de la cuantía que debió garantizar, todos estos datos se tomaran en cuenta para calificar su solvencia.

“Mediante el otorgamiento de fianzas; un reo puede obtener su libertad. Llamada libertad causal, y presentarse al juzgado correspondiente a firmar cada vez que se le haya requerido, para comprobar que se encuentra en la ciudad o población donde se le haya radicado.”⁴¹

La fianza otorgada en las providencias precautorias para el arraigo de personas y secuestro de bienes provisional se otorgará cuando no se pueda extender un título ejecutivo, por parte del actor. De conformidad con el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

ART. 241 Si la petición de arraigo se presentare antes reentablar la demanda... el actor deberá dar una fianza a satisfacción del juez, de responder de los daños y perjuicios que se sigan si no se entabla la demanda.

ART: 244. Cuando se pida un secuestro provisional, sin fundarlo en título ejecutivo, el actor dará fianza de responder por los daños y perjuicios que se sigan, ya porque se revoque la providencia, ya porque, entablada la demanda, sea absuelto el reo.

Fianza otorgada por el demandado para que no se ejecute la providencia precautoria y sea suspendida.

ART: 245. Si el demandado consigna el valor u objeto reclamado, si da fianza bastante a juicio del juez, o prueba tener bienes raíces suficientes para responder del éxito de la demanda, no se llevara a cabo la providencia precautoria o se levantara la que se hubiera levantado.

En el caso de la obligación de dar alimentos a: hijos, cónyuge, padres, concubinos; tal precepto abarca tanto su comida, vestido, educación, vivienda y servicios médicos; el monto será de acuerdo al salario que percibe lo cual determinara el juez en su sentencia. Se pedirá al deudor alimentista otorgue una fianza para garantizar la cuantía de dichos alimentos, fijada por un juez de conformidad con el artículo 317 del Código Civil para el Distrito Federal:

⁴¹ Ramírez Valenzuela, Alejandro, **Op. cit.**, p. 142.

ARTÍCULO 317. El aseguramiento podrá consistir en fianza, deposito de cantidad bastante a cubrir los alimentos o cualesquiera otra forma de garantía suficiente a juicio del juez.

FIANZA MERCANTIL.

Será de naturaleza mercantil, las que se otorguen a título oneroso, en las cuales se pactan provechos y gravámenes para ambas partes contratantes y cuando la obligación del deudor principal sea de naturaleza mercantil, de acuerdo a lo que disponga el Código de comercio; por ejemplo: las fianzas otorgadas por una institución o compañía de fianzas, las cuales otorgan pólizas; también será considerada mercantil las otorgadas por administradores y gerentes para garantizar su desempeño de su cargo o su actuación en una sociedad anónima.

Los empresarios suelen contratar fianzas para proteger su patrimonio y valores económicos “grandes sumas de dinero” del manejo que realizan sus empleados de confianza que se encargan de la administración de sus empresas y por lo tanto de sus valores en su representación. Al contratar una fianza lo hace para protegerse de alguna eventualidad de fraude en contra de su empresa. Y comprobado el delito ante la autoridad competente y el empleado no pueda devolver dicho monto, la empresa fiadora lo hará.

“...las otorgadas para garantizar el buen manejo de los fondos de algunas empresas por sus empleados, principalmente por cajeros y cobradores que llegan a manejar bajo su responsabilidad cantidades considerables de dinero. Se acostumbra que esta clase de fianzas un a empresa contrate con una compañía afianzadora una fianza por una cantidad importante, de manera que garantice la responsabilidad de todo su personal, para que en el caso de que alguno de sus empleados defraude a la empresa, o no pueda responder de algún faltante en los valores a su cargo, la Afianzadora cubriría el faltante, quedando así a salvo de pérdidas...la empresa que resultaría afectada en su patrimonio... con el propósito de salvaguardar sus intereses.”⁴²

⁴² **Ibidem**, p. 142.

FIANZA ADMINISTRATIVA.

La fianza administrativa es la requerida por una dependencia Municipal, estatal o federal para garantizar el cumplimiento de pagos en impuestos, multas o sanciones, con la cual puede obtenerse se le otorgue un plazo para que pague el total de su adeudo.

Las autoridades administrativas piden se otorgue fianza en la celebración de contrato de construcción de obras públicas, como garantía de que se realizara de conformidad a lo convenido.

1.7. FIDELIDAD.

En el ámbito laboral los empresarios confían en la fidelidad, la lealtad y obediencia de sus empleados en el desempeño de sus labores dentro de la empresa, acatando las normas y reglamentos de seguridad e higiene, además de cumplir con sus actividades diarias de manera correcta y el cuidado de sus áreas de trabajo.

También el guardar los secretos de producción de los bienes y servicios que presta la empresa.

“Deber de fidelidad (la relación de trabajo crea un doble carácter patrimonial y personal), que esta constituido por la obligación de no hacer, es decir, prohibiciones que se le imponen al trabajador.”⁴³

El empleado debe obedecer las órdenes del patrón y de sus jefes inmediatos para llevar a cabo el desempeño de sus labores diarias correctamente y ser

⁴³ Garrido Ramón, Alena, **Op. cit.**, p. 96.

productivos a la empresa para la cual trabajan; siempre y cuando dichas órdenes no contravengan sus derechos laborales.

“Fidelidad. (Del lat. fidelitas,-atis).f. lealtad, observancia de la fe de alguien debe a otra persona.// 2...Puntualidad, exactitud en la ejecución de algo...”⁴⁴

Son las obligaciones que debe cumplir el empleado en el ejercicio de sus actividades laborales dentro de la empresa, establecimiento, industria o fábrica, para las cuales fue contratado.

El deber de fidelidad es indispensable para que un trabajador desempeñe con esmero y cuidado su trabajo, pero no es obstáculo para que el patrón le exija fianza para garantizar su fidelidad como lo veremos mas adelante.

1.8. VACANTE.

En las empresas o establecimientos suele suceder que un trabajador se separe de su puesto, por causa de enfermedad, incapacidad, vacaciones o renuncia; surgiendo así una vacante, y la oportunidad de que la ocupe otro trabajador de nivel inferior al vacante. Solicitando el ascenso, para lo cual deberá llenar ciertos requisitos como haber tomado cursos de capacitación y adiestramiento, su antigüedad en el empleo, teniendo en cuenta el escalafón de la empresa, de acuerdo al nivel profesional u oficio; durante ese periodo debe haber desempeñado de manera satisfactoria sus actividades, y sea de nivel inferior inmediato al puesto que quedo vacante.

“VACANTES. Se aplica a los empleos, puestos, cargos o categorías y niveles que dejan de estar ocupados por quienes laboralmente están legitimados para tal efecto.”⁴⁵

⁴⁴ Cfr., Biblioteca de Consulta Microsoft, **Encarta**, Microsoft Corporation, 31 de Octubre de 2005.

⁴⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas, **Enciclopedia Jurídica Mexicana**, Tomo VI, Q-Z, Editorial Porrúa, México, 2002, p. 945.

“La ley asienta que los sistemas de capacitación buscan “el desarrollo de las habilidades del trabajador en su actividad laboral; obligan a los patrones a proporcionar información a los trabajadores sobre la aplicación de la tecnología; a prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; a prevenir los riesgos de trabajo y en general, mejorar sus aptitudes.”⁴⁶

La vacante será ocupada por el empleado que certifique estar capacitado, es decir, tenga mejores aptitudes y conocimientos para realizar la actividad.

Es obligación del patrón capacitar y adiestrar a sus trabajadores, mejorar sus aptitudes; para ocupar vacantes de mayor escalafón dentro de la empresa, dando oportunidades de crecimiento dentro de la empresa a sus empleados. El propósito de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores lo menciona el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:
I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella...

Si la contratación de personal se rige por un contrato colectivo de trabajo, en el cual se haya pactado la cláusula de admisión, en que el patrón preferirá a los empleados que se encuentren afiliados al sindicato para ocupar vacantes.

Los empleados que estén sujetos a un contrato individual, se tomara en cuenta al trabajador que tenga mayor antigüedad; aptitudes para desempeñar el puesto vacante satisfactoriamente, demuestre habilidades manuales para la producción y toma de decisiones. Le preocupe el crecimiento y productividad de la empresa.

⁴⁶ Secretaria del Trabajo y Previsión Social, “La Estrategia de Modernización Económica y Política de Capacitación Laboral en México”, **Efectos de la Integración de Bloques Económicos Regionales en los Mercados de Trabajo**, México, Número 9, Noviembre 1995, p. 150.

“... el proceso de capacitación y/o adiestramiento existe...tres áreas de aprendizaje...campo psicomotriz...el desarrollo de habilidades manuales en la operación, ejecución, manipulación dentro del puesto de trabajo y su entorno... requiere un grado mayor de responsabilidad y capacidad de decisión en las líneas de producción...afectivo...se entiende como la disponibilidad e involucramiento de la fuerza de trabajo en la actividad desempeñada...”⁴⁷

“...el doctor Mario de la Cueva,”si la estabilidad es imprescindible para la posibilidad de ascensos...en cambio el ascenso realizado con base en años de estabilidad es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es vivir para un ascenso constante en la escala social.”⁴⁸

Estas vacantes pueden ser temporales y solo se cubrirá al trabajador por el tiempo que dure su incapacidad o vacaciones. O definitivas en el caso de que este haya renunciado al puesto.

1.9. PUESTO DE NUEVA CREACIÓN.

Son base importante para la creación de empleos, los “empresarios” que invierten su capital, en todas las ramas económicas de un país –industrial, comercial, artesanal, agrícola y turismo- en la creación de nuevas empresas.

Para la creación de empleos se requiere de la inversión de capitales del sector público y privado, para la creación de industrias, es decir, centros de trabajo, por ejemplo: la manufacturera, alimentos procesados, maquiladora, exportadora, etc. Para la cual necesita para su funcionamiento de mano de obra – empleados-

El Gobierno, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Banco Mundial, en forma conjunta promueven programas de Capacitación del Empleo, en formación técnica, ofreciendo Becas a las personas desempleadas, para que posteriormente puedan integrarse al mercado laboral, estando calificados para

⁴⁷ **Ibidem.**, pp. 177-178.

⁴⁸ Lastra Lastra, José Manuel, **Op. cit.**, p.18.

competir en el mercado laboral, de acuerdo a los avances tecnológicos modernos y a la demanda laboral, asegurando así establecerse en un empleo “Servicio Nacional del Empleo”.

“Capacitación Industrial de la Mano de Obra (CIMO). Se orienta a promover y apoyar la capacitación para el trabajo, a través del desarrollo de acciones de asesoría técnica y eventos de capacitación y adiestramiento y medianas empresas...”⁴⁹

Los factores de capital, inversión, productividad, y consumo son importantes para la creación de empleos, si existe mas demanda de productos y servicios, se obtendrán ganancias económicas, dando la oportunidad de ampliar estas empresas; creándose más filiales y por lo consiguiente empleos.

Debe buscarse un equilibrio entre la fuerza laboral de los trabajadores y el desarrollo empresarial, para obtener ambas partes beneficios.

“Los empresarios de México crean la mayor parte de los empleos y los bienes de los empleos y los bienes y servicios que la población demanda...ellos son quienes arriesgan su patrimonio en la ampliación de la actividad económica. Sin empresarios no habría empresas. Sin empresas no habría empleos y salarios.”⁵⁰

Dichos empleos deben ofrecer salarios reales, es decir, que estén de acuerdo con el valor adquisitivo para obtener satisfactores que necesita una familia: alimento, vestido, educación, entretenimiento, vivienda, educación. Respetando sus derechos laborales.

En las empresas que dependen de un contrato colectivo, será el sindicato quien se encargue de la contratación de personal.

⁴⁹ Secretaría del Trabajo y previsión social, “Efectos de la integración de Bloques Económicos Regionales en los Mercados de Trabajo”, **Op. cit.**, p. 164.

⁵⁰ Báez Martínez, Roberto, **Op. cit.**, p. 436.

Actualmente en la rama de la manufactura, no se ha podido tener un crecimiento, a consecuencia de que al mercado nacional han ingresado productos chinos y ropa de paca proveniente de E.U.A. de muy dudosa calidad y a bajos precios; lo que ha provocado el cierre de medianas y pequeñas empresas maquiladoras.

“...La devaluación de diciembre de 1994 afectó de manera impactante la economía, y por ende la iniciativa se vio mermada, principalmente con la quiebra de varias empresas, lo cual trajo consigo la pérdida de miles y miles de empleos...”⁵¹

“...las crisis financieras pueden destruir toda una economía y dejar a miles de trabajadores sin empleo...”⁵² “

El crecimiento económico de un país influye en la creación de empleos. La inflación y devaluación económica provoca que las empresas en vez de crear empleos; efectúen recortes de personal para evitar el cierre de la empresa por ser insolvente, declarándose en quiebra.

1.10. OBLIGACIÓN.

Obligación es aquella en que una persona o personas se obligan a hacer, no hacer o dar determinada cosa o acto.

En una relación de trabajo una persona se obliga a prestar un servicio, cumpliendo con una jornada de trabajo, realizar sus actividades de acuerdo a lo estipulado en un contrato, a cambio del pago de un salario. Tanto trabajador como el patrón tienen obligaciones recíprocas. Además de las estipuladas por la Ley

⁵¹ Robles, Rocío, “Jornada MÁXIMA de 36 horas semanales”, **Revista laboral**, México, año VII. Núm. 84, septiembre de 1999, p. 26.

⁵² Morgan Hermida, Sara Elvira y Sánchez Castañeda Alfredo, “Las tendencias de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA”, **Revista LABORAL**, Año VII, Núm. 84, México DF., septiembre 1999, p. 32.

Federal del Trabajo; el reglamento de seguridad e higiene de la empresa o establecimiento, las cuales deben cumplir ambas partes.

Si una de las partes incumple con sus obligaciones, puede dar lugar a que se rescinda dicha relación de trabajo.

El patrón no podrá obligar a sus empleados a realizar actividades o actos que vayan en contra de sus derechos laborales e individuales.

El Código Civil para el Distrito federal establece a la obligación como la relación jurídica en la cual el acreedor puede exigir a su deudor el cumplimiento de dicha obligación de hacer, no hacer o de dar al terminar el plazo pactado y el acreedor podrá auxiliarse de la autoridad para reclamar el cumplimiento de la obligación pactada en el supuesto de que el deudor se niegue (artículos 2011, 2027 y 2028.)

Los sujetos de esta relación jurídica deberán tener la capacidad de ejercer sus derechos y obligaciones por si mismos, el objeto de de la obligación debe ser lícito.

Las obligaciones son de tres tipos: de dar, hacer y de no hacer.

La obligación de dar es aquella en que el deudor se compromete a prestar una cosa, traslativo de dominio, enajenación –uso y goce- y el pago de lo debido. Las obligaciones de hacer se dan una prestación de un hecho o una actividad a favor del acreedor. Las obligaciones de no hacer son en las que el deudor se abstiene de realizar una actividad o hecho.

ARTÍCULO 2011. La prestación de cosa puede consistir:
I. En la translación de dominio de cosa cierta;

- II. En la enajenación temporal del uso o goce de cosa cierta;
- III. En la restitución de cosa ajena o pago de cosa debida.

ARTICULO 2027. Si el obligado a prestar un hecho no lo hiciera, el acreedor tiene derecho de pedir que a costa de aquel se ejecute por otro, cuando la sustitución sea posible...

“La obligación, dicen las Institutas, es el vinculo jurídico por el que somos constreñidos por la necesidad de pagar alguna cosa.”⁵³

1.11. SINDICATO.

A partir de la Revolución Industrial, con la aparición del capitalismo, la creación de grandes industrias: textiles, siderurgias, mineras. La población rural comenzó a emigrar a las grandes ciudades para ofrecer su mano de obra en arrendamiento; la explotación del proletariado por parte de los capitalistas, con jornadas de trabajo extenuantes desde que amanecía hasta que anocheía, en condiciones insalubres, explotación de niños y mujeres, salarios muy bajos insuficientes para vivir dignamente: Dicha situación dio origen a que la clase trabajadora se uniera para exigir sus derechos y se les reconociera su derecho de libre asociación sindical para agruparse colectivamente y su derecho a huelga. Obtener mejores niveles de vida los trabajadores. De acuerdo a los ideales de igualdad, libertad y fraternidad.

En México en la época del Porfiriato el nivel de vida de los trabajadores era precario, no se les permitía que los trabajadores se asociaran, era considerado como delito, por lo cual las huelgas de Río Blanco (Veracruz) centro textil y la de Cananea (Sonora) centro minero, fueron reprimidas violentamente. Pese a estos hechos la clase obrera no se dio por vencida y siguió luchando por el reconocimiento de sus derechos individuales y sociales.

⁵³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, **Enciclopedia Jurídica Mexicana**, Tomo V, M-P, Editorial Porrúa, México, 2002, p. 303.

Con el ordenamiento del artículo 123 Constitucional de 1917 y la Ley Federal del Trabajo se reconoce los derechos sociales y normas protectoras de los trabajadores, les otorga la libertad de asociación colectiva y su derecho a huelga.

“En México, la Confederación Regional Obrera (CROM) nacida en 1917 al calor de la revolución, se transformo mas tarde en la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que a partir de 1936 apoyo de forma resuelta la política obrerista del general Lázaro Cárdenas”⁵⁴

El sindicato o gremio es la organización o asociación de trabajadores, reconocida legalmente como persona moral; cuya finalidad es el proteger y mejorar las condiciones laborales, representante de los intereses de su agremiados o afiliados para negociar y acordar con los empresarios los incrementos salariales, jornadas de trabajo, jubilaciones, vacaciones, normas de seguridad e higiene, cursos de capacitación y adiestramiento, derecho a huelga, etc., estas condiciones se plasman en forma expresa en un contrato colectivo de acuerdo a las normas laborales, la buena fe de las partes contratantes, son de carácter obligatorio; los acuerdos deben ser a beneficio de los trabajadores; a este tipo de acuerdos se les denomina como negociación bipartita, ya que solo participan en su elaboración el sindicato y el patrono.

Fue hasta el gobierno de Lázaro Cárdenas que los grupos de trabajadores tuvieron la libertad de asociarse en sindicatos como: la CTM, Sindicato de Ferrocarrileros, Sindicato de Electricistas; “STSS” Sindicato Nacional del Seguro Social; “SNTE” Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación; “STPRM” Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

⁵⁴ Biblioteca de Consulta Microsoft, **Op. cit.**

“Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.”⁵⁵

La Ley Federal del Trabajo establece en relación a los sindicatos en su artículo 356 lo siguiente:

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

“...doctor De la Cueva es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y su decisión de luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajador sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.

...doctor Néstor de Buen define al sindicato como la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase. “Persona Social”...”⁵⁶

En nuestro ordenamiento jurídico solo permite las asociaciones sindicales de trabajadores y no mixtas, es decir, de trabajadores y patronos. Para poder constituir un sindicato debe contar con un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo y con registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

“Los sindicatos pueden ser de tres tipos: sindicatos de trabajadores, a los que se pueden afiliar cualquier trabajador, sindicatos profesionales, a los que se afilian los trabajadores de determinada profesión, como electricistas, carpinteros o pintores; y sindicatos industriales, a los cuales se pueden afiliar los trabajadores de una determinada industria, como el sector automovilístico o los de la siderurgia.”⁵⁷

Cuando en la negociación colectiva participan trabajadores, patronos y gobierno, recibe la denominación de negociación colectiva tripartita; para dar una resolución sobre salarios, reparto de utilidades, capacitación y adiestramiento, normas de seguridad e higiene, para mejoras en las condiciones laborales,

⁵⁵ Bailón Valdovinos, Rosalio, **Legislación Laboral**, segunda edición, editorial LIMUSA, México, 2004, p. 70.

⁵⁶ **Cfr.**, Barajas Montes de Oca, Santiago, **Derecho del Trabajo**, Editorial MAC GRAW-HILL, México, 1997, p.37.

⁵⁷ Biblioteca de Consulta Microsoft, **Op. cit.**

adecuarlas a la realidad económica del país y el poder adquisitivo; sin contravenir lo dispuesto por la ley laboral

“La negociación colectiva es hoy la base mas importante de las relaciones laborales pues tiene como objetivos...servir de apoyo a la productividad y la mejoría de las condiciones de trabajo...”⁵⁸

El sindicato puede ejercer su derecho a huelga cuando existan desacuerdos en las condiciones laborales – en contra de sus derechos-. Y la autoridad –Juntas de Conciliación y Arbitraje- fungirá como mediadora en el conflicto vigilando que los acuerdos se realicen de conformidad a la ley, sin lesionar los derechos de los trabajadores.

En la actualidad las empresas, sindicato y autoridad han optado por efectuar pactos económicos, para llegar a acuerdos, para buscar soluciones al desempleo, inflación y equilibrar las fuerzas económicas, teniendo en cuenta la realidad económica del país.

1.12. CONTRATO COLECTIVO.

El contrato colectivo es el documento en el cual quedan expresadas las condiciones en que se prestaran los servicios/ trabajo, siempre observando las normas legales, buscando el beneficio de la clase trabajadora; por escrito y por triplicado; las relaciones de trabajo, celebradas por un sindicato (representante de un grupo de trabajadores afiliados) con un empresario.

Debe contener el nombre de la empresa y sindicato, jornadas de trabajo, salarios, días de descanso, vacaciones, jubilaciones, capacitación y adiestramiento. De conformidad con el artículo 391 de la Ley federal del Trabajo.

⁵⁸ Barajas Montes de Oca, Santiago, **Ibidem**, p. 29.

Artículo 391. EL contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II: Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios; y
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento...
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el contrato colectivo los contratantes negocian las condiciones en que se prestara el trabajo; en dichas negociaciones influyen la economía del país para realizar ajustes a salarios y jubilaciones.

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo, 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 empresas o establecimientos.

Para modificar el aumento o disminución de las condiciones de trabajo; sin lesionar los derechos laborales y Constitucionales de la clase trabajadora; al contrato colectivo de trabajo, debe formularse a petición de ambas partes – bilateral- sindicato y empresa, quienes deben llegar a un convenio mutuo, la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá la función de mediadora.

“... la norma prevaleciente es que ni el sindicato ni el patrón pueden modificar a voluntad de las normas del contrato colectivo celebrado. Actuar de manera unilateral, es contravención con este principio, tiene como consecuencia, inherente la ruptura de todo dialogo, negociación y equilibrio.”⁵⁹

Tal es el caso que surgió en el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, en que se modifico la edad para jubilación, a causa de la crisis financiera por la cual atraviesa, se realizo de manera unilateral por parte del Estado (patrón) sin

⁵⁹ Macias Vázquez, Maria Carmen. “El Contrato Colectivo de Trabajo. Una búsqueda de mejores condiciones de vida de los Trabajadores”, **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, Núm. I, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Julio- Diciembre, México DF., 2005, p.77.

tomar en cuenta la opinión de los miembros del sindicato, para el diálogo y la negociación.

“Los contratos colectivos de trabajo establecen que en plazas sindicalizadas, el sindicato deberá ser quien proponga ante las empresas a la persona que ocupará el puesto vacante y las empresas están obligadas a acatar esa proposición sindical y contratar a la persona propuesta por el sindicato.”⁶⁰

Las partes contratantes pueden convenir estipular en el contrato la cláusula de admisión o preferencia, la cual impone la obligación al patrón de solo contratar a personal que sean miembros del sindicato. Para ocupar puestos vacantes.

⁶⁰ Silva Moreno, Georgina Marisela, “Los derechos preferentes y de antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo...”, **Revista Jurídica**, Núm. 95-96, PEMEX LEX, Mayo- Junio, 1996, México, DF., p.16

CAPÍTULO 2. MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación de trabajo existente, entre patrón y trabajador; además de estar debidamente establecida en un contrato de trabajo (individual o colectiva), debe reunir los requisitos legales que señala la Ley Federal del Trabajo, los cuales son irrenunciables, toda estipulación que implique la renuncia de derechos se tendrá por nula.

2.1. PREÁMBULO HISTORICO.

Desde la antigüedad el hombre ha obtenido a través de su trabajo, satisfacer sus necesidades propias y la de su familia, recolectando frutos, caza y pesca.

Al comenzar a agruparse en comunidades o aldeas, comenzaron a intercambiar sus productos obtenidos de la agricultura y labores artesanales.

Posteriormente al aparecer las grandes ciudades como la cultura romana; se utilizaba la mano de obra de esclavos quienes eran considerados como cosas o mercancías, por lo cual no recibían ningún tipo de remuneración a cambio de su trabajo. Por lo que era un hecho raro que una persona libre ofreciera su trabajo. Como antecedente de relación de trabajo son las figuras jurídicas locatio - conductio operarum y la locatio- conductio operis.

“...el contrato de trabajo, locatio-conductio operarum, por el cual el locutor se obligaba a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero.

...el contrato de obra, locatio-conductio operis, por el cual el conductor se obligaba a realizar cierta obra para el locutor, mediante el pago de un precio determinado.”¹

¹ Cfr., Floris Margadant S., Guillermo, **El Derecho Privado Romano**, decimoctava edición, Editorial Esfinge, México, 1992, p. 411.

“Locatio conductio operarum.

... Se trata de un contrato poco practicado por la sociedad romana, pues la esclavitud cubre los requerimientos de trabajadores manuales ya que al hombre libre le repugna este tipo de labores.

...Locatio conductio operis.

...cuando el conductor se obliga a realizar una obra a favor del locutor mediante el pago de un precio determinado; se distingue del anterior porque su objeto no es el trabajo en si, sino el resultado.”²

En la época medieval, la población comenzó a asentarse alrededor de un castillo feudal, en tierras que eran propiedad de un señor, quien les permitía establecerse a cambio del pago de un tributo: el fruto de su trabajo de sus cosechas y de su ganado. Poco a poco comenzaron a surgir pequeños talleres en los que enseñaban oficios, estos se integraban por un maestro (dueño del taller) quien tenía a su cargo oficiales y a varios aprendices; consolidándose una nueva clase social la burguesía (capitalista) agrupados en gremios, los cuales eran muy reducidos.

Empezaron a establecerse grandes industrias en las ciudades, comenzó a emigrar la población rural para ofrecer su trabajo en arrendamiento a cambio de un precio (salario), la relación de trabajo entre el proletariado y los capitalistas era desigual; el único que obtenía todos los beneficios era el capitalista; los empleados recibían un salario muy bajo, el cual contrastaba con su nivel de vida miserable y de pobreza, largas jornadas de trabajo, realizando sus faena en instalaciones insalubres que ponían en riesgo su salud y su vida. Los dueños también utilizaron mano de obra de mujeres y niños quienes recibían salarios más bajos que los hombres. En Francia comenzaron las luchas sociales del proletariado para que en la relación laboral obtuvieran un trato más equitativo, en contra del Estado que protegía a los capitalistas, que posteriormente se reflejaron en la promulgación de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que reconocía la libertad, igualdad y fraternidad entre todos los

² Cfr., Murguía Serano, Alma Lorena, **Derecho Romano II**, IURE EDITORES, México, 2003, pp. 73-74.

hombres, la relación laboral era individual, personal y subordinada. Prohibiendo la servidumbre.

En México en la época prehispánica la relación de trabajo estaba comprendida en las labores de agricultura, artes y oficios: alfareros, tejedores los cuales ofrecían sus trabajos en mercados.

“Hernán Cortes nos relata en su segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que se encuentra en tenochtitlan: “Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, muchas personas trabajadoras y maestros en todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales.”³

En la época colonial en la Nueva España, los conquistadores explotaron a los indígenas, la relación de trabajo era de servidumbre, además debían pagar tributo.

En el Movimiento de Independencia el padre Don Miguel Hidalgo y Costilla, abolió la esclavitud y el pago de tributos que efectuaban las castas: indios, mestizos, mulatos. En el México independiente continuaba la explotación de la clase trabajadora, por parte de los terratenientes que poseían grandes extensiones de tierras dedicadas a la agricultura, ganadería, minería e industrias; ocupaban la mano de obra de jornaleros que recibían a cambio un salario poco remunerado, quienes debían trabajar jornadas desde que amanecía hasta que anochecía, además se les obligaba a comprar sus productos de primera necesidad – alimentos- en tiendas de raya establecidas en las tierras del terrateniente, sus precios tenían el doble o el triple del valor real, lo cual provocaba que el trabajador se endeudara de por vida y sus deudas pasaran a sus descendientes, así se aseguraba tener mano de obra barata y segura por largo tiempo. La relación de trabajo entre terrateniente y jornalero era de servidumbre y desigual.

³ Cfr., Kaye, Dionisio J., **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo**, segunda edición, Editorial Themis, México, 1995, p.10.

“Describe Turner el régimen de trabajo en las haciendas henequeneras: “Los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor. El trabajo en los campos termina cuando ya no se puede ver por la obscuridad...”⁴

En la época del Porfiriato, se permitió la libre entrada de la inversión extranjera, los trabajadores mexicanos seguían siendo explotados y relegados a ocupar puestos de menor jerarquía, adquiriendo mercancías en las tiendas de raya. Por esta desigualdad en las relaciones de trabajo, los trabajadores comenzaron a realizar protestas en la Huelga de Cananea y Río Blanco, para demandar igualdad de condiciones laborales, entre sus peticiones la reducción de jornada a 8 horas y un salario suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia; ocupar cargos que estaban destinados únicamente a extranjeros, indemnización por causa de accidentes. Estos movimientos se reprimieron mediante la violencia y el gobierno protegió a la clase capitalista prohibiendo cualquier organización obrera.

Después de la revolución se promulgó la Constitución de 1917 que en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo. Otorgaron derechos sociales a la clase trabajadora; normas protectoras de carácter imperativo e irrenunciable: jornada de 8 horas, descanso semanal, salario mínimo, vivienda, seguridad social, contrato individual y colectivo, sindicato, normas de seguridad e higiene de trabajo y prevención de accidentes, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, creación de Tribunales Laborales, trabajo de menores y mujeres.

2.2. RELACIÓN DE TRABAJO.

Una relación de trabajo nace en el instante en que una persona en forma personal ofrece su trabajo manual o físico a un patrón, e ingresa a prestar sus servicios, subordinándose a las órdenes del patrón o jefe inmediato, realizando de

⁴ **Ibidem.**, p. 20.

manera correcta y eficaz sus actividades diarias. Para lo cual ambas partes celebran un contrato individual o colectivo; este ultimo si la empresa esta regida por un contrato colectivo celebrado con un sindicato. El documento debe contener las condiciones de trabajo de conformidad con las normas laborales y no contravenirlas. Dicho contrato servirá como elemento de prueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

2.2.1 ELEMENTOS DE EXISTENCIA Y VALIDEZ.

Como todo contrato jurídico, el contrato laboral debe reunir requisitos de existencia y validez.

Elementos de existencia: la voluntad y el objeto posible que señala el artículo 1794 del Código Civil para el Distrito Federal.

ARTÍCULO 1794. Para la existencia del contrato se requiere:

I.Consentimiento;

II.Objeto que pueda ser materia del contrato.

La voluntad de los contratantes obrero- patronal al otorgar su mutuo consentimiento, al aceptar las condiciones en que se llevara a cabo la relación laboral.

Objeto posible del contrato es el servicio personal y subordinado, y el pago del salario.

Elementos de validez son: la capacidad, el libre albedrío, licitud en el objeto y la forma.

La capacidad de los contratantes, trabajador y patrón para poder celebrar un contrato laboral, son la capacidad de goce y ejercicio, la capacidad de goce son los derechos que tiene una persona desde el momento en que es concebida y nace. La capacidad de ejercicio es aquella en la cual puede por ella misma ejercer sus derechos y obligaciones.

El trabajador debe ser persona mayor de 18 años; podrán laborar menores de dieciséis años con autorización expresa por parte del padre o tutor; poseer capacidad y aptitudes para desempeñar las actividades para la cuales fue contratada – conocimientos y habilidades –. No ser incapaces: padecer de sus facultades mentales o ser menores de catorce años, que les impida realizar alguna actividad.

Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

El patrón persona física o moral debe estar legalmente constituida, mayor de edad, tener aptitud legal para ser sujeto a derechos y obligaciones.

“La capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años...que los trabajadores de esa edad podrán por si mismos, celebrar contratos individuales de trabajo... si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres o tutores.”⁵

La ausencia de vicios del consentimiento o libre albedrío/ libertad de elección, es decir, que el consentimiento se otorgue sin dolo, mala fe, maquinaciones o error.

El consentimiento – el acuerdo de voluntades- de las partes contratantes debe estar libre de vicios del consentimiento: dolo, mala fe, error, violencia o

⁵ De Buen L., Néstor, **Derecho del Trabajo**, tomo II, 15a edición, Editorial Porrúa, México, 1976, p. 47.

incapacidad de alguna de las partes contratantes. Y expresa sin incurrir en falsedad como por ejemplo. La presentación de documentación falsa – cartas de recomendación que mencionen aptitudes que no posea.

El dolo o mala fe son aquellas maquinaciones, artificios o intrigas que lleva a cabo una de las partes para sacar un beneficio personal y perjudicar a la otra, para hacerla caer en un error y mantenerla haciéndole creer que es cierta.

La violencia física o psicológica, por parte de alguna de las partes contratantes hacia la otra, amenazándola con causarle un daño o perjuicio en su persona, coaccionar con perder su trabajo o derechos laborales, para que realice determinado acto que no se encuentre establecido en las normas laborales.

Licitud en el objeto, la actividad que se realiza dentro de una empresa, para la cual fue contratado: costurera, chofer, enfermera, contador, cajera, médico, vendedor, recepcionista, obrero, etc. Que no contravengan las leyes, buenas costumbres y la moral. El empresario no puede obligar a sus trabajadores a realizar actividades ilícitas.

La forma del contrato laboral debe ser consensual, solemne y formal; es consensual -verbal – en el momento en que el patrón y trabajador acuerdan cuales son las condiciones en que se prestara el servicio, aceptadas se estipulara por escrito conteniendo todas las formalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, elaborándose por duplicado para cada una de las partes y firmadas por ambas aceptando de conformidad.

En la práctica en el momento de celebrar un contrato solo se expide en un solo documento, el cual queda en poder de la empresa.

El patrón solicite algún requisito que no se encuentre establecido en las normas laborales para poder ingresar a trabajar y lesione los derechos del trabajador, debería recibir una multa como amonestación.

2.2.2. DURACIÓN Y TIPOS DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La duración del contrato individual de trabajo queda estipulado en el momento en que se redacta el contrato, señalando el tipo/ especie de relación laboral si es por tiempo determinado, obra determinada o por tiempo indeterminado o indefinido. Conforme al artículo 35 de la LFT.

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Cuando la relación de trabajo es por tiempo determinado, se expresa la fecha de ingreso del trabajador a la empresa y que la naturaleza de su relación laboral es eventual o temporal, puesto que solamente cubrirá eventualmente a un trabajador de planta/ base en el tiempo que dure su ausencia por motivos de enfermedad, vacaciones o incapacidad. O solamente prestara sus servicios temporalmente en determinado mes del año.

El contrato individual de obra determinada se celebra tratándose de trabajos relacionados en la rama de la construcción, la relación laboral existirá hasta la terminación de la obra que se construya.

“CONTRATO DE OBRA DETERMINADA.

Es aquel en que se pacta entre dos persona con la finalidad de haber una obra o servicio determinado. Mismo que al concluir la obra objeto del contrato termina este...la

empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, no incurriendo así en la responsabilidad propia de los casos de una separación injustificada.”⁶

“En la industria de la construcción el objeto posible de la relación se asocia a un trabajo concreto, v. gr., la cimentación, la obra negra, las instalaciones eléctricas o hidráulicas, la pintura, carpintería, etc. Aquí la determinación de la obra es absolutamente precisa.”⁷

Contrato individual por tiempo indeterminado o indefinido, la relación laboral que se celebra, se expresa la fecha de inicio de las labores del trabajador, pero no la fecha de terminación, dando la oportunidad al empleado a lograr la estabilidad en el empleo, y así lograr derecho de antigüedad y seguridad social, hasta su vejez recibiendo una pensión por jubilación. Logrando obtener una planta o base por efectuar actividades necesarias para el buen funcionamiento en la empresa.

“...los trabajos de planta son permanentes, lo que constituye la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte.”⁸

El empleado que cubrió una vacante temporal/eventual y su desempeño ha sido eficaz y productivo para la empresa, si se presentara otra vacante, será tomado en cuenta para ocuparla y obtener la base en el empleo, por ser indispensable sus servicios para el funcionamiento de la empresa, celebrando un contrato individual por tiempo indefinido.

En la practica laboral algunas empresas al concluir un contrato por tiempo determinado; vuelve a pactar un contrato similar con el mismo empleado, lo cual provoca que el trabajador, tenga incertidumbre de su permanencia y estabilidad

⁶ Galván Martínez, Nadia Mireya; Revuelta Vivez, Lilia del Carmen y Cortes Santos, José Eduardo, “Contrato Eventual, cuando se convierte en contrato indefinido”, **LECTURAS JURÍDICAS**, Época II, año III, Volumen VIII, Núm. 8, Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Chihuahua, Junio de 1999, p.99

⁷ De Buen L., Néstor, **Derecho del Trabajo**, tomo segundo, decimocuarta edición, editorial Porrúa, México, 2002, p. 61.

⁸ Galván Martínez, Nadia Mireya; Revuelta Vivez, Lilia del Carmen y Cortes Santos, José Eduardo, **Op. cit.** p. 97.

en su empleo, es un actuar doloso y de mala fe en su contra, quien tiene la necesidad de laborar y obtener un salario para satisfacer sus necesidades, además de no poder generar derechos de antigüedad y seguridad social, asegurarse obtener una pensión al momento de su jubilación.

Si al celebrar el contrato no se expresa el tipo y duración del contrato individual, este se reconocerá legalmente como un contrato individual por tiempo indefinido.

2.3. CONTRATO COLECTIVO Y LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE PREFERENCIA.

El contrato colectivo es el acuerdo de voluntades entre un sindicato de trabajadores de un mismo oficio o profesión legalmente establecido y un patrón. Donde se plasman las condiciones acordadas en las que se prestara el servicio como: jornada, salarios, días de descanso, utilidades, aguinaldo, seguridad social, capacitación y adiestramiento, normas de seguridad e higiene, vacaciones, jubilaciones, cláusulas de admisión y exclusión, que son de carácter obligatorio para ambas partes.

Las partes contratantes pueden acordar agregar al contrato la cláusula de admisión o de preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación que surjan en la empresa. En la cual se obliga al patrón a solo aceptar a los empleados que le sean propuestos por el sindicato; quienes deben ser miembros del sindicato contratante. De conformidad con el artículo 154 de la LFT en su capítulo I, segundo párrafo.

Artículo 154...Si existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

El documento se realiza por escrito por triplicado, una copia para el sindicato, la empresa y la Junta de Conciliación y Arbitraje. De conformidad a los dispuesto por las normas laborales, la buena fe de las partes y la equidad/ igualdad, siempre protegiendo al grupo de trabajadores afiliados al sindicato.

“Los contratos colectivos de trabajo establecen que en las plazas sindicalizadas, el sindicato deberá ser quien proponga ante las empresas a la persona que ocupara el puesto vacante y las empresas están obligadas a acatar esa proposición sindical y contratar a la persona propuesta por el sindicato.”⁹

La persona que esta interesada en laborar en una empresa que su contratación se encuentre regulada por un contrato colectivo, deberá presentar su solicitud de empleo o currículum vitae, acompañado de la documentación necesaria que certifique su personalidad y estudios realizados, en las oficinas del sindicato contratante, quien se encargara de realizar la evaluación de sus conocimientos y aptitudes en la profesión u oficio que ejerza, aplicando exámenes teórico-prácticos, médicos y psicológicos; para poder ser propuesto ante la empresa, en el momento en que se cree una vacante o puesto de nueva creación.

El empleado que se encuentre laborando activamente en la empresa y este interesado en un ascenso a un puesto vacante, deberá presentar solicitud a la empresa, que debe contener sus datos personales, motivos en los cuales funda su solicitud, tiempo que lleva laborando dentro de la empresa, ser un escalafón inferior inmediato a la vacante solicitada, tener los conocimientos y aptitudes para ocupar el puesto presentando certificado de habilidades, nombre del sindicato al cual pertenecen y si tiene a su cargo una familia.

⁹ Silvia Moreno, Georgina Marisela, “Los derechos preferentes y de antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo...”, **REVISTA JURÍDICA**, PEMEX LEX, México DF., Núm. 95- 96, Mayo- Junio 1996, p. 16.

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...LFT.

Artículo 155. Los trabajadores... que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos...LFT.

PREFERENCIA, DERECHO DE PARA SER EFICAZ, LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR ASPIRANTE DEBE CONTENER TODOS LOS DATOS QUE EXIGE EL ARTÍCULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cada uno de los datos señalados en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, como aquellos que debe contener la solicitud del trabajador que aspire a un puesto vacante o de nueva creación, dirigida a la empresa o en su caso, al sindicato, es trascendente y tiene su razón de ser, no solo porque facilitan la selección del trabajador, sino también porque representan mayor seguridad para los demás trabajadores aspirantes, ya que con la solicitud completa hay base para demostrar objetivamente la situación de cada uno, fuera de resoluciones subjetivas o aleatorias... la eficacia de la solicitud requiere que esta contenga todos los datos exigidos por la ley...

Tesis de Jurisprudencia 26/93. Aprobada por la Cuarta Sala, 19 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Careño Rivas. Publicada en la Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. No. 54, mayo 1993, pp. 23-24.

En resumen los factores que se tendrán en consideración para poder ocupar una vacante o puesto de nueva creación son:

- ☒ La nacionalidad mexicana;
- ☒ Tener a su cargo una familia, sea su único medio de manutención;
- ☒ Su antigüedad en la prestación de servicios sea mayor, de manera leal y optima;
- ☒ Poseer la capacidad necesaria para efectuar la actividad del puesto vacante, previo examen de aptitudes, y
- ☒ Pertenecer al sindicato contratante.

Si el trabajador acredita tener todas estas condiciones y no le es preferido para ocupar el puesto vacante. Tiene derecho a ejercer solicitud ante la Junta de

Conciliación y Arbitraje se le otorgue el puesto o se le indemnice de acuerdo a lo señalado en el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá derecho además a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

La relación de trabajo es el vínculo obrero-patronal, que da origen a un contrato individual o colectivo de trabajo, donde ambas partes plasman las condiciones en las cuales se prestara un servicio, por parte del trabajador en forma personal y subordinada a favor del patrón quien a cambio pagara un salario y demás prestaciones que genere esta.

El solo hecho de que una persona preste un servicio personal y subordinado con obediencia, en un lugar y horario determinado, sin que se plasme en un contrato; recibiendo un salario a cambio de manera semanal, quincenal o mensual; será una relación laboral.

CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA PARA OCUPAR VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

Cuando iniciamos una relación laboral, mediante la contratación individual o colectiva, esta última al existir un sindicato contratante. Debe elaborarse conforme a las normas laborales en base a la equidad, buena fe y justicia social. Al establecer las condiciones en que se prestara el servicio.

Presentar al ingresar, la documentación requerida como: CURP, acta de nacimiento, certificado de estudios, cartas de recomendación “personales o laborales” con número telefónico (sirven de referencias), hoja rosa (IMSS), identificación (IFE), cartilla militar (hombres), y fotografías tamaño infantil; todo esto se anexará en un expediente para llevar un registro del empleado, además para realizar trámites del IMSS, INFONAVIT, AFORE y antigüedad. Estos requisitos son validos por no lesionar los derechos laborales, siempre respetando la igualdad (equidad) entre trabajadores y patrones.

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 derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. (LFT)

“los derechos a favor de los trabajadores...en... los usos y costumbres establecidos, son irrenunciables...”¹

“COSTUMBRE LABORAL.-Actos laborales repetidos de manera constante y que son fuente del Derecho laboral.”²

¹ Lastra Lastra, José Manuel, **Diccionario de Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, México, UNAM, 2001, p. 290.

² Bailón Valdovinos, Rosalio, **FORMULARIO Y DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL**, Editorial SISTA, México, 1993, p. 107.

“Claude du Pasquier...” El termino fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.

La costumbre, tradicionalmente definida como un uso implantado en una colectividad y considerado por esta como jurídicamente obligatorio es, en realidad, como acertadamente señala De la Cueva una fuente de poca importancia...”³

Las empresas al seleccionar a su personal, lo hacen buscando un perfil laboral determinado, por ejemplo: médico general, médico cirujano, ortopedista, contador, enfermera, cajero (a), chofer, profesor de primaria etc. Para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, examinando cada una de las solicitudes o curriculum vitae presentadas. Posteriormente se entrevistara a cada uno, para verificar la veracidad de los datos; aplicar exámenes que demostraran la capacidad y aptitud en el desempeño de la actividad. Contratando únicamente a la persona que demuestre ser apta para ocupar el puesto.

“La inteligencia es la capacidad del pensamiento o capacidad mental...inteligencia numérica o de capacidad de matemática, una inteligencia verbal o efectiva, y una inteligencia especial o mecánica.

La entrevista con los finalistas debe hacerse por aquellos que van a tomar la decisión final de admisión, como puede ser el director de la empresa, el jefe o supervisor de que dependerá, el director de personal...”⁴

Las empresas dan a conocer sus ofertas de vacantes o puestos de nueva creación, de manera interna, tomando en cuenta a su personal para promoción – ascensos-; y externa a través de bolsa de trabajo, periódico o recursos humanos, haciendo referencia sobre el puesto a cubrir: médico general, secretaria con conocimientos en computación, vendedor (a), cajero (a), etcétera. Las personas interesadas en ingresar a la empresa, entregan su documentación (solicitud de empleo/curriculum vitae) en recursos humanos donde se valoraran su perfil y quienes llenen los requisitos para ocupar el puesto o vacante de nueva creación,

³ De Buen L, Néstor, **DERECHO DEL TRABAJO**, Tomo primero, decimaséptima edición, editorial Porrúa, México, 2005, pp. 457-471.

⁴ Ramírez Cavassa, Cesar, **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN MÉXICO**, Editorial PAC, México, 1993, pp. 35-67.

seguirán con el proceso de selección – entrevista y exámenes- para observar su capacidad, experiencia y conocimientos.

Al ser aceptado; se le hace mención de la retribución que percibirá por el servicio que prestara, jornada de trabajo, prestaciones/ condiciones laborales. Asimismo de la documentación que necesita la empresa para elaborar su expediente laboral.

3.1. OBLIGACIONES Y DERECHOS PATRONALES PARA CONTRATAR A LOS TRABAJADORES.

Nuestra legislación laboral en sus artículos 132 y 133, establece los derechos y obligaciones patronales para realizar la contratación de trabajadores.

Cuando una persona física o moral crea una empresa dirigida a una determinada rama económica: manufacturera, transportes, procesadora de alimentos, siderurgia, maquiladora, servicios, farmacéutica, etcétera; necesita de la prestación de servicios de uno o varios trabajadores para el funcionamiento de su empresa/establecimiento/taller/fábrica, empleando personal con experiencia o brindando capacitación a su personal para que efectúen sus labores.

“...las empresas que se ven obligada a competir globalmente necesitan contar con el apoyo de instituciones educativas de alta calidad, capaces de producir un tipo de trabajador muy diferente...

...la competitividad de la empresa esta directamente relacionada con el nivel de capacitación y tipo de cultura de sus trabajadores, y si no invierte en incrementar, su actividad intelectual...

...uno de los errores más comunes en que incurren las organizaciones de hoy en día. Por una parte invierten intensivamente en tecnología de punta, y por el otro intentan ahorrar en capacitación...”⁵

⁵ Espiricuetto Islas, Ma. Esther, “las nueva COMPETENCIAS laborales”, **Revista LABORAL**, Año VII, Número 79, México DF, abril 1999., p. 72.

Es obligación del empleador entregar a sus trabajadores un salario remunerador de acuerdo a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, tomando en cuenta el oficio o profesión que desempeñe, tiempo y lugar estipulados, en moneda nacional – efectivo- y no en especie y prestaciones que lo complementen pago de comisiones, horas extras, premios de puntualidad y asistencia.

El patrón podrá solicitar a sus empleados presten sus servicios por tiempo extra, si así lo amerita la naturaleza del trabajo – realización de inventarios, entrega de mercancías, ventas de temporada en tiendas departamentales (24 y 31 de diciembre, 10 de mayo). Y cuando en días establecidos para su descanso, sea necesario que presten sus servicios. El patrón deberá pagar esos días un salario doble.

Al realizar las contrataciones debe estipularlas por escrito en un contrato de trabajo, estableciendo las condiciones mínimas que otorga la ley a los trabajadores. Solicitándole la documentación necesaria para anexarlo a su expediente el cual servirá para realizar los trámites de aportaciones patronales al IMSS (dar de alta a sus empleados, quien otorgara un número de filiación, para tener derecho a atención médica), INFONAVIT (créditos para la adquisición en propiedad de una vivienda o remodelar su propiedad del 5%), AFORE (aportaciones para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez del 2%).

Se prohíbe que el salario se retenga o realice descuentos al salario, salvo las aportaciones al IMSS, INFONAVIT, AFORE y FONACOT (Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores), pensiones alimenticias.

El artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores señala:

Artículo 29. Son obligaciones de los patrones:

- I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley;
- II. Efectuar aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del Fondo nacional de Vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores...

“Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente.”⁶

En el momento de la contratación se hace del conocimiento al trabajador, el reglamento interno de la empresa “normas de seguridad e higiene”, de las medidas que debe acatar para evitar sufrir accidentes o riesgos de trabajo; respecto al uniforme que debe portar, comportamiento, cuidado de sus materiales, herramientas y áreas de trabajo.

Dentro del área de trabajo el personal debe contar con servicios sanitarios, agua potable, botiquín de primeros auxilios, extinguidores, salidas de emergencia, comedor para empleados, ventilación, luz adecuada y así prevenir riesgos/ accidentes en el trabajo, de conformidad con lo que establezcan las autoridades sanitarias y laborales.

En el interior de la empresa/ establecimiento debe instalar en áreas específicas tomas de agua potable, así sus empleados podrán refrescarse durante su jornada de trabajo, cuidando que sean higiénicos y proporcionar vasos desechables.

Sanitarios para el uso del personal femenino y masculino (retretes y mingitorios, lavamanos, papel sanitario, jabón) cuidando su limpieza y buen funcionamiento, siendo suficientes para dar servicio a todo su personal.

⁶ Arellano Bernal, Gloria, “INFONAVIT obligaciones patronales”, **Revista LABORAL**, Año VII, Núm. 83, México DF., agosto 1999, p. 67.

Deben de contar con un botiquín de primeros auxilios, para atender accidentes leves (gasas, micropor, tela adhesiva, algodón, mertiolate, aspirinas y antiácidos-vendas esterilizadas, tijeras, pinzas, alcohol). Y números de emergencia Cruz Roja, Bomberos. Para dar pronta atención a su personal que sufra un accidente. Dar aviso a la autoridad competente IMSS.

“Ocurren accidentes.” Los cortes y contusiones, lesiones oculares, quemaduras, intoxicaciones y conmociones eléctricas plantean situaciones de emergencia”... Por eso, toda empresa debe tener un botiquín de primeros auxilios bien provisto... durante toda la jornada de trabajo...”⁷

Durante la jornada de trabajo debe brindarle a sus empleados, pequeños lapsos de descanso, que les servirán para aminorar su fatiga y no ser propensos a errores, para seguir con sus actividades productivas.

“Si las condiciones de trabajo exigen que se usen uniformes, vestimentas especiales (incluso calzado en caso necesario) o ropa protectora, es el empleador quien debe proporcionarlos. Los uniformes de trabajo pulcros y bien diseñados que estén adornados con el emblema de la fábrica pueden incrementar la lealtad hacia la compañía y la disciplina en el trabajo...”⁸

Es recomendable que a los empleados les brinde uniformes para el mejor desempeño de sus labores, adecuados para su área de trabajo, los cuales deben contar con el emblema o razón social de la empresa. En la práctica laboral la empresa es quien proporciona los uniformes, cuyo costo se va descontando al empleado de su salario. El uso de uniformes es muy útil por ejemplo en las empresas departamentales ayuda a distinguir a los empleados de los clientes. O dar una imagen específica a la empresa.

⁷ Thurman, J: E, Louszine, A: E: Y Kogi, K, **MAYOR PRODUCTIVIDAD Y UN MEJOR LUGAR DE TRABAJO**, Oficina General del Trabajo, Ginebra, 1989, p. 75.

⁸ **Ibidem**, p. 77.

Así como también el uso de gafetes (con fotografía del empleado, razón social de la empresa y puesto que desempeña) que los identifiquen como parte del personal de la misma, para el acceso a sus áreas de trabajo.

Su empresa debe contar con reloj checador o una libreta de control de asistencia, estos instrumentos son de gran utilidad para llevar el registro de la puntualidad de sus trabajadores a su jornada de trabajo – retardos, faltas y puntualidad-. Entrada y salida del lugar de trabajo.

Aplicar sanciones a sus empleados como medida disciplinaria, efectuar descuentos al salario, por llegar tarde reiteradamente a su jornada de trabajo o inasistencia a sus labores.

“El derecho a sancionar se orienta a fortalecer y fomentar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores no solamente por la amenaza de un castigo, sino también por el estímulo de un premio.”⁹

Proporcionar un lugar a sus empleados (lockers) para que puedan guardar sus pertenencias personales, apartados de las áreas de trabajo.

Facilitar a sus empleados una hora o ½ hora dentro de su jornada de trabajo, para consumir sus alimentos, en un espacio específico “comedor de personal” dentro de la empresa, alejada del área del trabajo, su tamaño será de acuerdo a las dimensiones de cada empresa.

El empresario al realizar contrataciones no deberá hacer distinciones de sexo, edad, creencias religiosas, preferencias a un partido político, preferencias sexuales, de conformidad con el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo.

⁹ Ríos Eslavillo, Juan José, **Derecho de los Patronos**, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Autónoma de México, 2001, p. 64.

Artículo 3°. 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 y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Debe brindar protección a su personal femenino que se encuentre en estado de gravidez, no realicen actividades que pongan en riesgo su embarazo, por lo que tendrá que reubicarla en un área donde las labores sean menos riesgosas.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política... (LFT)

El patrón tiene el derecho de gestión, es decir de mando, dirección y administración, planeación de sus bienes económicos, dar ordenes a sus subordinados (trabajadores) para ejecutar sus labores diarias, en una jornada de trabajo de manera eficaz e idónea. Pero de manera respetuosa.

“Gestión industrial, en el mundo de los negocios, termino utilizado para describir el conjunto de técnicas y la experiencia de la organización, planificación, dirección y control eficientes de las operaciones de los mismos.”¹⁰

“Subordinación.

Significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida, en tal virtud el patrón da y el trabajador recibe ordenes precisas relacionadas con el contrato... ordenes que da el patrón, directamente o un superior jerárquico, representante de dicho patrón.”¹¹

¹⁰ Biblioteca de Consulta Microsoft, **Encarta**, 2005.

¹¹ Hori Fojaco, Jorge Manuel, “FEDICOMISOS PÚBLICOS. Legislación Laboral y de seguridad social”, **Revista LABORAL**, Año VII, Núm. 84, México DF., SEPTIEMBRE 1999, PP. 12-13.

Determinará el número de personal que necesita para el funcionamiento de su empresa, en cada área, jornadas de trabajo, descansos y salarios de acuerdo al oficio o profesión que desempeñen.

“Este derecho a mandar implica la atribución de dar ordenes tanto por el patrón como por aquella persona facultada para dictarlas. Deben dictarse tratando al trabajador con los respetos y consideraciones a su dignidad humana.”¹²

El patrón es quien crea empleos, arriesgando su capital para producir bienes y servicios, para lo cual su empresa debe estar legalmente establecida y sus actividades sean lícitas.

Artículo 4° No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos... (LFT)

“...con el transcurso del tiempo va siendo insuficiente este descanso, por lo que el trabajador necesita de uno mayor para evitar el quebranto de su salud. A este descanso mayor que consiste en varios días continuos de inactividad laboral lo conocemos con el nombre de vacaciones.”¹³

Otorgara el goce de un período de vacaciones a los empleados que presten sus servicios por un año continuo, que será de seis días en su primer período de vacaciones. La empresa realizará la relación del período de vacaciones de sus empleados, estableciendo la fecha de inicio y término de estas, a partir de los seis meses después de cumplir un año prestando sus servicios, esto sirve para que la empresa programe dichas vacaciones y no suceda que las áreas de trabajo se queden sin personal, porque suele coincidir que dos o mas empleados ingresaron a la empresa en la misma fecha y por lo tanto cumplen un año de servicios; pero la empresa no puede prescindir de sus servicios conjuntamente, por lo cual debe

¹² Ríos Estavillo, Juan José, **Derechos de los Patrones**, Cámara de Diputados LVIII LEGISLATURA, UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO, 2001, p. 42.

¹³ Ramírez Fonseca, Francisco, **CONDICIONES DE TRABAJO**, 2ª. edición, Comentarios y Jurisprudencias, Editorial PAC, México, 1985. p. 57.

programarles sus vacaciones en fechas diferentes, y durante ese lapso puede cubrir temporalmente las ausencias.

Debe proporcionar a sus empleados el material o herramienta necesarios para ejecutar sus labores, en buen estado y realizar obras de mantenimiento de sus instalaciones periódicamente, con la finalidad de detectar desperfectos que puedan ser factores de riesgo (instalación eléctrica, elevadores, escaleras eléctricas, maquinaria – computadoras, fotocopiadoras, cajas registradoras, máquinas de coser, fax, -).

Cuando sean días de elecciones populares debe otorgarles el tiempo necesario dentro de su jornada de trabajo, para que ejerzan su voto. O cumplir como funcionarios de casilla, motivo por el cual deben interrumpir la prestación de sus servicios. Y no influir en su decisión por determinado partido político.

Expedir a los empleados que se separen – renuncien - voluntariamente a su puesto carta de recomendación, si así se lo solicitaren; habiendo prestado sus servicios de manera eficiente.

“RENUNCIA.

Es la manifestación por parte del trabajador en el cual da a conocer al patrón su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo...”¹⁴

Permitir el acceso a la autoridad laboral para efectuar inspección dentro de sus empresa para vigilar se cumplan con las normas de trabajo, pidiéndoles previamente muestren identificación que los acredite como tales.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresa o establecimientos;

¹⁴ Lemus Raya, Patricia, **Op. cit.**, p.86.

- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones...
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles y materiales necesarios para la ejecución del trabajo...
- IV...
- V...
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- VII...
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares...
- X...
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse.
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento...
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo...
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes, que a ese efecto sean indispensables...podrán exigir a los inspectores... muestren sus credenciales...

El patrón podrá rescindir/despedir justificadamente al empleado que incumpla en forma grave las obligaciones establecidas en el contrato y el artículo 47 de la Ley federal del Trabajo. Cuando engañe al presentar documentación falsa (cartas de recomendación en las cuales señalen aptitudes o facultades que realmente no posee como por ejemplo: conocimientos de programas informáticos, manejo de caja registradora, elaboración de balances). Presente una conducta desfavorable/violenta/agresiva en contra de sus compañeros de trabajo o jefes inmediatos, alterando en forma grave la disciplina del centro de trabajo. Falte más de tres días de manera consecutiva sin un permiso previo y sin justificante médico. Se niegue a adoptar las medidas de seguridad e higiene para su protección y así evitar riesgos y accidentes de trabajo. Se presente a su jornada de trabajo en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas, que entorpezca su capacidad laboral.

3.2. OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR PARA SER CONTRATADOS.

Una persona para poder ser contratada para prestar servicios dentro de una empresa, debe cumplir con obligaciones y derechos que se encuentran establecidas en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo. Además de las condiciones de trabajo convenidas en el contrato laboral, sin que dichas condiciones no contravengan las normas laborales.

En el instante que ingresa a laborar, se esta obligando a prestar un servicio determinado para el cual fue contratado especialmente (médico general, vendedor de mostrador, cajero, recepcionista, profesor, contador, enfermera), quedando subordinado a las ordenes de su jefe inmediato, y cumpliendo con las indicaciones que le sean señaladas para efectuar sus actividades correctamente y sin error, llegar al centro de trabajo en los horarios fijados, con puntualidad.

Deberá entregar la documentación que le se requerida para anexarlo a su expediente, quedara archivado en la administración de la empresa, para llevar su antigüedad, trámites para el IMSS, AFORE e INFONAVIT (acta de nacimiento, cartas de recomendación, certificado de estudios, fotografías, identificación IFE... los cuales debe entregar en copias y solo presentara sus originales para cotejar..

Es a elección del trabajador el decidir por una AFORE que administre su cuenta individual de fondos de ahorro para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, existen varias instituciones bancarias que ofrecen dicho servicio, solo por enunciar algunas AFORES: BANORTE, BANAMEX, SIGLO XXI, SANTANDER, INBURSA, HSBC, BANCOMER...Al cumplir un año con su afore podrá realizar el traspaso de su cuenta individual a otra administradora de fondos para el retiro.

Cumplir con el reglamento y observando las normas de seguridad e higiene que rijan dentro de la empresa, tanto para su seguridad personal y del centro de trabajo.

Cuidar sus herramientas y área de trabajo que le son de utilidad para ejecutar sus actividades diarias, notificar a su jefe inmediato el deterioro o desperfecto que presenten para su pronta reparación.

Su comportamiento dentro de la empresa debe ser honrado, responsable y respetuoso hacia sus compañeros y jefes inmediatos

Si tuviera la necesidad de faltar a su jornada de trabajo debe dar aviso anticipado y explicar el motivo por el cual no podrá presentarse a sus labores. Si su ausencia fuera por causa de enfermedad debe presentar justificante médico expedido por su médico general del IMSS, receta o incapacidad, si no le fuera posible notificarle personalmente su estado de salud, podrá hacerlo por vía telefónica o a través de un familiar o al día siguiente a la fecha señalada para su recuperación.

Si en el ejercicio de sus labores sufre de un riesgo o accidente de trabajo, o enfermedad contagiosa, que le impida prestar sus servicios causándole una incapacidad temporal o permanente evaluada por un médico IMSS, debe recibir una indemnización económica por los días que no podrá acudir a trabajar de acuerdo con la tabla de indemnizaciones y contar con atención médica. Por ese lapso de tiempo se encontrara suspendido de prestar sus servicios, reincorporándose posteriormente hasta su total recuperación.

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria...

Al presentarse a su jornada de trabajo no debe presentarse en estado inconveniente (embriaguez o bajo los efectos de alguna droga) que entorpezca su capacidad psicomotriz, lo cual representa un riesgo latente de cometer errores o accidentes; poniendo en riesgo su propia persona, la de sus compañeros de trabajo y las instalaciones de la empresa.

En la práctica laboral las personas que desempeñan labores, conduciendo transporte de carga/trailer, suelen hacer uso de anfetaminas para poder manejar largas distancias y así poderse mantenerse despiertos y poder conducir por largas horas, ya que deben cumplir con sus rutas en tiempos establecidos para la entrega de los productos que transportan de un Estado de la República a otro; y su consumo se hace indispensable para estas personas para poder soportar los largos viajes que tienen que efectuar.

“la narcomanía...toxicomanía... identifica el estado al que un individuo se ha habituado a tal punto que usa diaria y repetidamente una droga para sentirse bien y de verse obligado a abandonar tal estado, experimenta un “apetito psíquico”... por estar habituado a estas sustancias, por ser ya un adicto.

La voz droga identifica el nombre genérico de las sustancias que se emplean en medicina para tratar enfermedades...

...Debido a la incapacidad existente en un trabajador para contrarrestar el dominio inhibitor del que es preso, lo puede inducir a excitar su corteza cerebral con anfetamina o con cocaína, tornándolo eufórico e impulsivo en sus acciones y por ello ser proclive al daño laboral o extralaboral.

...Cosa similar acontece con la ingesta de alcohol, tornándolo además, mentiroso e informal en sus obligaciones laborales... Este deterioro de su personalidad le puede impedir atender sus tareas, y por su “crudas morales” perder el estado alerta...”¹⁵

¹⁵ Ponce de León Gutiérrez, Jorge; “LA NARCOMANIA Y EL TRABAJO”, **Revista LABORAL**, Año VII, Núm.79, México DF., abril 199, p. 17- 20.

Debe recibir capacitación y adiestramiento para poder aspirar a una promoción/ ascenso en el trabajo.

El trabajador al prestar un servicio debe de recibir un salario remunerador de acuerdo al oficio o profesión que desempeñe, y por la jornada de seis días de trabajo continuos debe de gozar de un día de descanso semanal, además los de descanso obligatorio señalados en la Ley. Si trabajara en estos días señalados como descanso, deberá recibir el pago doble por la prestación de sus servicios.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. el 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.

Al cumplir un año de labores en la empresa gozará de un período de vacaciones, el cual le ayudara a renovar energías y relajarse de la rutina diaria.

Si el empleado debe prestar servicios en domingo recibirá una prima dominical.

La prestación de sus servicios se realizará dentro de una jornada de trabajo previamente convenida en el contrato de trabajo, en el lugar y horarios fijados;

comúnmente la jornada es de ocho horas, la cual se interrumpirá con $\frac{1}{2}$ o 1 hora de descanso para consumir alimentos.

Al cumplir un año de prestación de servicios interrumpidos, podrá disfrutar de un período de vacaciones (seis días). Y por cada año mas que trabaje para la misma empresa, se le sumaran dos días más, así consecutivamente hasta llegar a 4 años de servicios donde su período de vacaciones será por doce días. Al momento de que tome sus vacaciones recibirá una cantidad adicional a su salario una prima vacacional.

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Además de las prestaciones generadas anualmente por la prestación de servicios; el recibir pago de utilidades y aguinaldo, al contribuir a la productividad y crecimiento de su empresa.

Si presentará su renuncia debe hacerla por escrito mencionando los motivos de su decisión de separarse del trabajo, podrá solicitar se le extienda una carta de recomendación y se le finiquite lo que se le adeude.

Uno de los motivos que provoca la renuncia de un trabajador es el incumplimiento de las condiciones de trabajo por ejemplo: la reducción del salario, no recibir el pago de comisiones. El recibir malos tratos, ofensas, amenazas por parte del patrón o jefe inmediato que hieren su autoestima y persona, por esta situación, que le es tan incomoda, no pueda ejecutar su trabajo correctamente y con tranquilidad. O voluntariamente por haber recibido una

mejor propuesta de trabajo, por parte de otra empresa, con mejores condiciones (salario, ascensos) como lo señala el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo que se cita a continuación.

Artículo 51 Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior...
- IV. Reducir el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos...
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón.

3.3. REQUISITOS EXTRA-LEGALES QUE PIDE EL PATRÓN PARA CONTRATAR.

Al crearse una empresa, se crean a su vez empleos, es así como empieza la contratación de personal sumamente necesaria para la ejecución de las actividades diarias de una empresa. Las contrataciones las efectúa la oficina de recursos humanos que se encargara de reclutar al personal, teniendo en cuenta un perfil ya determinado (médico general, enfermera, contador, recepcionista, cajero, mesero, chofer, vendedor...), la capacidad, conocimientos y experiencia en un área específica.

También al realizar la contratación deberá tomar en cuenta los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, el elaborar un contrato de trabajo en forma escrita estableciendo las condiciones (salario, prestaciones, vacaciones, día de descanso, horario de la jornada de trabajo, nombre y domicilio del patrón y trabajador) sin que estas establezcan la renuncia de sus derechos, de

hacerlo se tomará como nula dicha condición, puesto que la naturaleza de los derechos del trabajador son irrenunciables.

Además de la entrega de documentación para la realización de trámites de aportaciones obrero-patronales y el Estado; que anexara en un expediente personal. Dicha documentación no se señala en el articulado de la Ley en materia, es una costumbre empresarial que no perjudica al trabajador al contrario lo beneficia.

Existen empresas que piden requisitos extra-legales, es decir no se encuentran contemplados dentro de la legislación laboral, pero no contravienen los derechos de los trabajadores.

Si no que estas dependen de la naturaleza de las actividades que se desarrollan en la empresa y pueden poner en riesgo la salud de las personas, como por ejemplo: el solicitarle al personal femenino realizarse una prueba de embarazo, si la empresa maneja sustancias (elaboración de insecticidas, DDT, utilización de aparatos que emitan radiaciones como rayos X, contacto con químicos para la elaboración de farmacéuticos, solventes) que pueden poner en riesgo la salud de la persona que solicita el empleo y del desarrollo de su gestación. Por lo cual la empresa no podrá contratarla, en el caso de resultar positiva la prueba de embarazo, aunque tenga la capacidad, aptitudes y conocimientos para ejecutar el trabajo, sobreponiendo ante todo su seguridad en su salud e integridad física.

Algunas empresas solicitan personal con determinadas cualidades físicas, principalmente a mujeres con determinada estatura, compleción, especificando talla y edad, puesto que las actividades de dicha empresa están relacionadas a

servicios de modelaje que determinan ciertas características e imagen que se quiere proyectar.

Al tratarse de guardias de seguridad también se solicita una estatura determinada, sin tatuajes, puesto que se requiere que su personalidad imponga confianza, respeto y autoridad.

En el ejército se pide una estatura promedio para el manejo del rifle, sin tatuajes, buena condición física.

“Gracias al feminismo, la sociedad ha tomado conciencia de la discriminación que sufre la mujer y ha intentado eliminarla a través de la modificación y creación de nuevas leyes (códigos civiles y penales que no subordinen sus derechos), la equiparación económica (recibir el mismo salario que un hombre que ocupa un puesto de trabajo idéntico) y laboral (acceder a las áreas de decisión), además de promover una nueva educación y actitud ante la vida.”¹⁶

Es ilegal por parte de las empresas negarle el empleo a una persona por ser gordo, feo, chaparro, moreno, es decir, por su raza, credo religioso, preferencias sexuales, políticas, edad, sexo o por tener alguna discapacidad física. Por lo que estará discriminando.

De acuerdo con lo que establece el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo.

“La discriminación acentúa de manera arbitraria determinadas diferencias entre las personas y grupos. Es decir, genera un tratamiento desfavorable hacia las personas por razón de su origen étnico, color de piel, género, idioma, religión, nacionalidad, clase social, opinión política u orientación sexual. Todo lo cual es señal de discriminación conforme a la Declaración de los Derechos Humanos...”¹⁷

¹⁶ Biblioteca Microsoft , **Encarta**, Microsoft Corporation, 25 de mayo 2006

¹⁷ [http. www. cinu. org.mx/ninos/html/onu_n6_discri.htm.](http://www.cinu.org.mx/ninos/html/onu_n6_discri.htm), Google., 5 de mayo 2006.

“Discriminación (derecho), aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir una cosa de otras, en Derecho el termino hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.”¹⁸

“Discriminación. Derecho laboral. Toda distinción, exclusión o preferencia fundada en la raza, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo o de profesión...”¹⁹

“Discriminación...Termino que ha venido aplicándose para calificar aquel tratamiento diferencial por el cual se priva de ciertos derechos o prerrogativas a un determinado número de personas por motivos principalmente de raza, color u origen étnico

La antigua Corte Permanente de Justicia Internacional...señalo que la igualdad en derecho excluye toda discriminación, al contrario de la igualdad de hecho, la cual puede hacer necesario, un tratamiento diferencial con objeto de alcanzar un resultado que establezca un equilibrio entre situaciones diferentes...”²⁰

Por ejemplo la contratación de personal del IMSS además de tomar en cuenta sus aptitudes, conocimientos y capacidad, están estableciendo como condición que no sean obesos, relacionado con su situación de su salud, aludiendo que son más susceptibles a contraer enfermedades como la diabetes o hipertensión. Estableciendo como condición el bajar de peso para poder ser contratado. Además de que su contratación será más rápida si presentan tarjetón de un familiar o conocido que labore dentro de la Institución.

“¿Una persona “gorda” puede estar menos preparada para desempeñar su función por ser “gorda”? La respuesta es clara y contundente, no. Las habilidades son independientes del color de ojos, de las medidas o de los kilos. En definitiva, la imagen debe estar al margen de nuestra capacidad.”²¹

¹⁸ Biblioteca de Consulta Microsoft, **Encarta**, Microsoft Corporation, 3 de mayo 2005.

¹⁹ Guillien, Raymond, y Vincent, Jean, **Diccionario Jurídico**, segunda edición, Editorial Themis, Bogota-Colombia, 2001, p. 154.

²⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, **Enciclopedia Jurídica Mexicana**, Tomo III, D-E, Editorial Porrúa, México, 2002, p. 553- 554.

²¹ <http://www.mujeactual.com/trabajo/discriminacion/index.html>, Google, 5 de mayo 2006.

También piden requisitos de experiencia mínima de 2 a 3 años en el área o puesto al cual se aspira ocupar, entonces que pasa con aquellas personas que acaban de terminar sus estudios técnicos o de licenciatura, que poseen conocimientos teóricos y lo único que pretenden es ponerlos en práctica. Resulta entonces algo verdaderamente contradictorio a esta referencia cuando dichas propuestas especifican una edad determinada como limitante por ejemplo: 35 años, es decir que ni la experiencia es tomada en cuenta.

“...Personas que solicitan un empleo de maestros o algún otro puesto de la administración escolar, o alumnos que desean ingresar a la escuela.

La detención del VIH-SIDA en el marco de las pruebas de evaluación previa de la aptitud para desempeñar un empleo o para asistir a escuela es innecesaria y no debe exigirse... La detención del VIH-SIDA previo al empleo o a la admisión en un establecimiento escolar, así como con otros fines, plantea graves problemas de discriminación...”²²

En contraste con la economía actual las empresas que han sufrido menoscabo en sus bienes muebles e inmuebles, por robo o siniestros, están optando por solicitar a su personal al momento de realizar contrataciones firmen una solicitud de fianza de fidelidad, es decir garantizar la lealtad y honradez de sus empleados en el cumplimiento de sus labores. En la práctica laboral es común que empresas cuya rama económica sea el manejo de valores \$, soliciten dicha fianza la cual tramita el patrón con una compañía afianzadora en caso de que su personal lo defraude. Pero con anterioridad debe realizar la denuncia del empleado que cometa el ilícito ante la autoridad competente, y se compruebe su plena responsabilidad.

Por ejemplo la empresa Salvaje Tentación MISAC S.A. de CV; solicita al momento de contratar y a su personal que firmen una solicitud de fianza de fidelidad, ya que a detectado en últimas fechas que sus empleados que van a

²² http://www.monografias.com/trabajos4/el_sida.shtml, Google, 5 de mayo 2006.

depositar efectivo a la institución bancaria, han sufrido frecuentes asaltos, lo que le hace suponer que los empleados, se efectúan auto robos. O personal de confianza que maneja sus valores a su nombre y representación, reportan mermas en la mercancía. Y en vez de llevar el procedimiento de investigación correspondiente, solamente les interesa recuperar el monto económico que han perdido a través de la fianza.

Y no invertir en la contratación de compañías de valores que se hagan cargo de recoger sus depósitos.

En el instante que tomaron esta determinación los empresarios; amenazaron a los empleados que de no firmar, no les entregarían sus utilidades, alegando que no se habían generado; aun así una parte de su personal no firmo.

Las contrataciones que realiza la Lotería Nacional de su personal médico, la efectúa a través de un contrato de prestación de servicios, el cual va renovando cada seis meses para eludir celebrar una contratación individual de trabajo, así como las obligaciones que esta genera, de esta manera eluden prestaciones como: antigüedad, seguridad social, vacaciones. Por lo cual los empleados no cuentan con la certeza de poder adquirir una estabilidad en su empleo y en cualquier instante perderlo.

Relación Laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la.- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud del cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosa Ruiz. Secretario: José Garza Muñiz.

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que existe por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Amparo directo 93/83.- Rodolfo Bautista López. de noviembre de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- secretaria: Maria del Rosario Mota Cienfuegos.

En este caso aunque no se celebre un contrato de trabajo, se esta frente a una relación laboral por existir la subordinación, por el simple hecho que el empleado esta prestando sus servicios personales bajo las ordenes e instrucciones de un patrón en un lugar y horario determinado, recibiendo a cambio un salario.

RELACIÓN LABORAL, CASO DE INEXISTENCIA DE LA, TRATANDOSE DE PROFESIONISTAS. La sola circunstancia de que un profesionista preste servicios a una empresa y reciba una remuneración, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo contractual es necesario la subordinación jurídica, “dirección y dependencia”, que es la que lo distingue de otro tipo de contratos. Consecuentemente, los profesionistas que desarrollan una actividad, para la cual tienen un mandato de la empresa y que reciben honorarios y viáticos por cada asunto que atienden no son trabajadores.

Amparo directo 4568/1974. José Francisco Martínez Martínez. Abril 2 de 1975. 5 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 3429/1973. Leonardo Vacaseydel. Enero 28 de 1974. 5 votos. Ponente: Mtra. Maria Cristina Salmoran de Tamayo.

4a. SALA. Informe. 1973. Segunda Parte. Pág. 74.

En la prestación de servicios profesionales una persona ofrece sus servicios a cambio del pago de sus honorarios, establecidos en un despacho de consultoria y asesoria médica, legal, contable, etc. dirigido a particulares.

3.3.1. LA FIANZA.

Al iniciar la relación laboral, empresas han optado por solicitar a los empleados a su ingreso, la firma de una solicitud de fianza de fidelidad, como garantía de su honestidad, responsabilidad, honradez en el desempeño de sus actividades.

“El contrato de fianza es aquel por virtud del cual una de las partes llamada fiador se obliga ante la otra llamada acreedor, al cumplimiento de una prestación determinada, para el caso de que un tercero, deudor de este último, no cumpla con su obligación.”²³

“...según ROJINA VILLEGAS- completar esta definición, indicando el carácter accesorio del contrato de fianza por ser fundamental para las relaciones jurídicas que engendra, y precisar que es lo que se obliga a pagar el fiador en el caso de incumplimiento del deudor.”²⁴

“Que es una fianza.

Es una garantía accesoria a una obligación principal por medio de la cual una Institución Afianzadora se compromete ante un tercero (beneficiario) a cumplir con una obligación, si el deudor principal (o fiado) no la cumple...es una garantía que implica que en caso de que tenga que hacer frente a la obligación por cuenta de un deudor que no cumplió, la Institución de Fianzas buscara recuperar el monto de la reclamación que haya pagado al beneficiario.”²⁵

La fianza puede garantizar una obligación de dar, hacer o no hacer.

El fiador que garantice una obligación de dar de cosa fungible, es decir que puede sufrir menoscabo o deterioro por su uso; tiene la obligación de entregar el mismo bien.

²³ Zamora y Valencia, Miguel Ángel; **Contratos Civiles**, Décima edición, Editorial Porrúa, México, 2004, p.425.

²⁴ Rojina Villegas, citado por, Domínguez Martínez, Jorge Alfredo, **Derecho Civil**, Teoría del Contrato, Contratos en Particular, segunda edición, México, 2002, p. 730.

²⁵ <http://www.afianza.com.mx:9581/afianza/index.html>, Google, 26 mayo 2006.

Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, el fiador esta obligado a ejecutar determinado hecho o cosa garantizada.

El empleado (fiado) se obliga a no cometer ilícitos (robo, fraude, abuso de confianza) en contra del patrimonio económico empresarial.

Dicha fianza se celebra con una Institución de Fianzas, realizando el pago de una prima/cuota prefijada por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, la afianzadora expide una póliza, que contiene los términos y condiciones en las cuales se otorga, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Instituciones de Fianzas, por lo que es una fianza onerosa, formal y accesoria

La existencia de la fianza se establece en el momento en que el deudor incumple con su obligación/deuda.

Los elementos de validez de la fianza son: la forma, la capacidad de las personas que la celebran, la ausencia de vicios del consentimiento (engaño, mala fe o dolo, violencia); y la licitud del objeto, motivo o fin del contrato.

Para celebrar un contrato de fianza deben tomarse en cuenta las disposiciones legales (civil y mercantil) sin lesionar los derechos laborales otorgados por la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores.

ARTÍCULO 2799. El fiador puede obligarse a menos y no a mas, se reducirá su obligación a los límites de la del deudor... (Código Civil)

La compañía fiadora (fiador) no puede obligarse a más; y en el supuesto de que se obligará a más, esta se reducirá al monto de la deuda principal. El fiador podrá obligarse por menos de la cantidad de la obligación principal.

Se puede celebrar fianza de una obligación futura e incierta, es decir que no es líquida y además su valor es desconocido, el fiador podrá otorgar en garantía un bien determinado. Y en el momento que la obligación se haga líquida podrá reclamarla.

ARTÍCULO 2798. Puede también prestarse fianza en garantía de deudas futuras, cuyo importe no sea aun conocido, pero no se podrá reclamar contra el fiador hasta que la deuda sea líquida. (Código Civil)

La fianza puede otorgarse con o sin el consentimiento del deudor, lo cual no afecta a la fianza. De conformidad con los artículos 2066, 2067 y 2068 del Código Civil para el Distrito Federal.

ARTÍCULO 2066. Puede hacerse por un tercero no interesado en el cumplimiento de la obligación que obre con consentimiento expreso o presunto del deudor.

ARTÍCULO 2067. Puede hacerse igualmente por un tercero ignorándolo el deudor.

ARTÍCULO 2068. Puede, por último, hacerse contra la voluntad del deudor.

“El contrato de fianza puede ser entre el fiador y el acreedor aun cuando el deudor lo ignore. O bien, puede darse también entre el fiador y el deudor, en cuyo caso el fiador se compromete con el deudor a garantizar al acreedor el cumplimiento de la obligación de su fiado.”²⁶

“El acuerdo de voluntades se presenta entre el acreedor y el fiador cuando este (fiador) se muestra conforme en pagar por el deudor, si este no lo hace, y el acreedor esta de acuerdo con dicha manifestación. No se requiere que el deudor manifieste su voluntad, pues el Código Civil permite que la fianza se constituya, aún contra la voluntad del mismo (Art.2796 del CCDF).”²⁷

²⁶ Vázquez del Mercado, Oscar; **Contratos Mercantiles**, Décima primera edición; editorial Porrúa, México, 2001, p. 365.

²⁷ Treviño García, Ricardo; **LOS CONTRATOS CIVILES Y SUS GENERALIDADES**, 5ª. edición, editorial Mac Graw-Hill, México, 1995, p. 671.

ARTÍCULO 2796. La fianza puede constituirse no sólo en favor del deudor principal, sino en el fiador, ya sea que uno u otro, en su respectivo caso, consienta en la garantía, ya sea que la ignore, ya sea que la contradiga.

Cuando el empleado incumple con su obligación de fidelidad al cometer robo, fraude o abuso e confianza, en contra del patrimonio económico de la empresa, la fianza podrá exigirla el patrón.

El Código Civil determina que el fiador goza del beneficio de orden y excusión.

“Por la necesidad de la demostración y para que puedan probarse de manera fehaciente las fianzas legales y judiciales deben otorgarse por escrito.”²⁸

Es decir el fiador podrá exigir que se reconvenga en primer lugar al deudor, pague con el valor de sus bienes para cubrir la deuda en su totalidad o parcialmente. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2814 y 2815 del Código Civil para el Distrito Federal.

ARTÍCULO 2814. El fiador no puede ser compelido a pagar al acreedor, sin que previamente sea reconvenido el deudor y se haga la excusión de sus bienes.

ARTÍCULO 2815. La excusión consiste en aplicar todo el valor libre de los bienes del deudor al pago de la obligación, que quedará extinguida o reducida a la parte que no se ha cubierto.

“Es de naturaleza de la fianza que solo puede exigirse al fiador su obligación, cuando se haya hecho orden y excusión en los bienes del fiado...”²⁹

Al realizar el pago de la obligación el fiador a favor del acreedor debe notificar al deudor; además tendrá derecho a percibir indemnización por parte del deudor de los intereses, gastos y costas, efectuados para el pago.

²⁸ **Ibidem**; p. 431.

²⁹ Domínguez Martínez, Jorge Alfredo; **op. Cit.**, p. 750.

La Institución Fiadora al efectuar el pago de la cantidad afianzada al patrón. Podrá posteriormente exigir el pago al trabajador, más los intereses, gastos y costas realizados para dar cumplimiento a la obligación.

En el momento de que el fiador realiza el pago de la deuda al acreedor se subroga los derechos que tenía este con el deudor. En su totalidad o parte de lo que hubiere pagado.

“La razón practica de celebrar el contrato de fianza, obedece a que los acreedores quieren evitar, en lo posible, el riesgo de sufrir las consecuencias que acarrea la insolvencia de su deudor... La falta de cumplimiento de la obligación y al comprometerse el fiador a pagar si no lo hace el deudor, pues es mas difícil que lleguen a ser insolventes dos personas, que una.”³⁰

El fiador debe comprobar ser una persona solvente comprobando poseer en propiedad bienes inmuebles suficientes para garantizar, inscritos en el Registro Público de la Propiedad.

La Institución Fiadora debe comprobar su solvencia para emisión de fianzas, presentar acta consecutiva de la empresa, Estado financiero, Declaración Anual del Impuesto sobre la Renta y relación patrimonial de sus bienes. registrados en el Registro Público de la Propiedad.

Personas que intervienen en las fianzas de empresas son:

1. Institución de fianzas (ING Comercial América), persona moral, como deudora solidaria que tiene la obligación expedir fianzas a título oneroso y entregar una póliza y realizar el pago de la suma afianzada cuando sea reclamada por el beneficiario.

³⁰ Vásquez del Mercado, Oscar; **Op. cit.**; p. 427

2. Solicitante/ contratante; quien puede ser el fiado o deudor quienes celebren directamente con la afianzadora, debe realizar el pago de una prima.

3. Beneficiario o acreedor, quien recibirá el pago de la garantía en caso de incumplimiento por parte del deudor.

Las personas que participan en la celebración del contrato de fianza deben tener plena capacidad –de goce y ejercicio- para ejercer por ellos mismos sus derechos y obligaciones.

La Institución de Fianzas debe estar legalmente constituida como una sociedad anónima de capital variable o fija, autorizada y reconocida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como lo establece los artículos 1º, 2º, 5º y 15 de la Ley Federal de Instituciones de Fianzas.

Artículo 1º.- La presente Ley es de interés público y tiene por objeto regular la organización y funcionamiento de las Instituciones de Fianzas; las actividades y operaciones que las mismas podrán realizar; así como las de los agentes de fianzas y demás personas relacionadas con la actividad afianzadora...

Esta ley se aplicará a las Instituciones de Fianzas, cuyo objeto será otorgar fianzas a título oneroso...

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público será el órgano competente para interpretar, aplicar y resolver para efectos administrativos lo relacionado... para todo cuanto se refiere a las instituciones de Fianzas.

La propia Secretaría podrá solicitar cuando así lo estime conveniente, la opinión de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas del Banco de México...

ARTÍCULO 2º.- Las fianzas y los contratos, que en relación con ellas se otorguen o celebren las Instituciones de Fianzas, serán mercantiles para todas las partes que intervengan, ya sea como Beneficiarias, Solicitantes, Fiadas, Contrafiadoras u Obligadas Solidarias, excepción hecha de la garantía hipotecaria.

ARTÍCULO 5º.- Para organizarse y funcionar como Institución de Fianzas o para operar exclusivamente el reafianzamiento, se requiere autorización del Gobierno Federal, que compete otorgar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 15.- Las instituciones de finanzas deberán ser constituidas como sociedades anónimas de capital fijo o variable con arreglo lo que dispone la Ley General de Sociedades Mercantiles...

Como por ejemplo mencionamos las siguientes Instituciones de Fianzas autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público:

“HSBC FIANZAS, S.A.; GRUPO FINANCIERO HSBC.
FIANZAS ATLAS, S.A.
FIANZAS GUARDIANA INBURSA, S.A.; GRUPO FINANCIERO.
FIANZAS BANORTE, S.A. DE CV.; GRUPO FINANCIERO BANORTE.
FIANZAS COMERCIAL AMERICA, S.A.
FIANZAS BANPAIS, S.A.; GRUPO FINANCIERO ASEMEX BANPAIS.”³¹

El fiador pagara en su totalidad o parte, conforme a lo convenido.

Las Instituciones de fianzas no gozan de los beneficios de orden y de excusión, es decir, el acreedor podrá requerir en primer término a la afianzadora, el pago de la obligación garantizada en la fianza.

El fiado quien contrate la fianza (deudor o acreedor) se obliga a pagar una prima a favor de la institución fiador a cambio de la responsabilidad que asume, se le extenderá recibos por primas pagadas cuando el es el contratante o solicitante. Y la compañía de Fianzas se obliga a prestar la garantía en caso de incumplimiento del fiado, el pago al acreedor la cantidad de la obligación incumplida.

“Existen compañías dedicadas a proporcionar fianzas mediante el cobro de una cuota llamada Prima o Comisión que será pagada por el fiado, que es la persona por la que se responde.”³²

³¹ <http://www.shcp.gob.mx/servs/casfiml/f143.html>. Google, 26 mayo 2006.

³² Ramírez Valenzuela, Alejandro; **Derecho Mercantil y Documentación**, Editorial LIMUSA, México, 2002, p. 141.

Las Instituciones de Fianzas a otorgar fianzas deberán expedir pólizas numeradas; es importante para la validez de la fianza que se celebre por escrito. Expiden fianzas a título oneroso, estableciendo provechos y gravámenes recíprocos entre fiado y compañía fiadora en una póliza, donde se estipulen las condiciones en que se presta la fianza. Lo anterior de conformidad con el artículo 117 de la Ley Federal de Instituciones de Fianzas en su primer párrafo.

ARTÍCULO 117.- Las instituciones de fianzas sólo asumirán obligaciones como Fiadoras, mediante el otorgamiento de pólizas numeradas y documentos adicionales a las mismas, tales como de ampliación, disminución, prórroga, y otros documentos de modificación, debiendo contener, en su caso, las indicaciones que administrativamente fijen la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional de Seguros de Fianzas.

Las pólizas deben consignar los derechos y obligaciones de la institución fiadora y del beneficiario.

El fiado debe realizar el pago de una cuota/ tarifa “prima” establecida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El fiador debe poseer capacidad de goce y de ejercicio, bienes suficientes para responder por la garantía. Es obligación del fiador hacer frente al incumplimiento de la obligación garantizada por parte del deudor (fiado); en beneficio del acreedor (beneficiario).

ARTÍCULO 2802. El obligado a dar fiador debe presentar persona que tenga capacidad para obligarse y bienes suficientes para responder de la obligación que garantiza... (Cod. Civil)

Las instituciones de Fianzas deben contar con un margen de operación, que fija anualmente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en cuanto al

número de pólizas que puede expedir; en relación a su solvencia, es decir cual es su capacidad económica para garantizar.

Conforme lo establece el artículo 12 de la Ley Federal de Instituciones de Fianzas.

ARTÍCULO 12.- Las Instituciones de Fianzas por las fianzas que otorguen, se consideraran de acreditada solvencia.

En los casos diversos al otorgamiento de fianzas, mientras las instituciones de fianzas, no sean puestas en liquidación o declaradas en quiebra...

Las pólizas deben contener los siguientes requisitos:

“a) Denominación, domicilio y capital social de la institución que las expide; b) Número de orden; c) Importe de la prima y derechos pagados; d) Plazo de vigencia; e) Descripción de la obligación garantizada; f) Nombre del beneficiario o acreedor; g) Nombre del fiado; h) Fecha en que se expide, i) Firma del representante de la institución.”³³

Al efectuar el pago de la garantía el fiador se subroga los derechos y acciones que poseía el acreedor para reclamar el reembolso de los gastos con sus respectivos intereses contados a partir de que se hace exigible la obligación, efectuados para el pago de la garantía

En la fianza es indispensable se determine un bien inmueble del fiado, con el cual garantiza el monto por el cual se otorga la fianza; esto se hace para que la afianzadora evite pérdidas financieras; es decir posteriormente que el fiador realice el pago podrá recuperar a través de dicha garantía; artículos 19 y 24 de la LFIF (Ley Federal de Instituciones de Fianzas).

³³ De Pina Vara, Rafael: **ELEMENTOS DE DERECHO MERCANTIL MEXICANO**; Vigésimo cuarta edición; editorial Porrúa, México, 1994, p. 275.

ARTÍCULO 19.- Las instituciones de Fianzas deberán tener suficientemente garantizada la recuperación y comprobar en cualquier momento las garantías con que cuenten, cualquiera que sea el monto de las responsabilidades que contraigan mediante el otorgamiento de fianzas.

ARTÍCULO 24.- Las garantías de recuperación que las instituciones de Fianzas estan obligadas a obtener en los términos de esta ley, podrán ser:

- I. Prenda, hipoteca o fideicomiso;
- II. Obligación solidaria;
- III. Contrafianza; o
- IV. Afectación en garantía en los términos previstos por esta Ley.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, oyendo la opinión de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas mediante reglas de carácter general, podrá autorizar otras garantías de recuperación y determinará las calificaciones y requisitos de las garantías señaladas en este Artículo.

No se requerirá recabar la garantía de recuperación respectiva, cuando la institución de Fianzas considere, bajo su responsabilidad, que el fiado o sus Obligados Solidarios...sean ampliamente solventes y tengan suficiente capacidad de pago.

Cuando existan dos o más fiadores que garanticen una misma fianza, cada uno responderá por la totalidad de la garantía; siempre y cuando no se haya pactado expresamente el beneficio de división, a través del cual se determina una parte proporcional o desigual a cada una de los fiadores solidarios.

Al no establecerse el beneficio de división, se tendrán a los cofiadores de un solo deudor como solidarios y cada uno responderá por la suma total de la deuda. Si es requerido judicialmente un fiador, este para su defensa podrá llamar a los demás cofiadores para que se defiendan conjuntamente esperando la resolución del juicio en su contra.

Cuando la fianza sea aceptada solidariamente entre varios deudores, el acreedor podrá exigir a cada uno de ellos la suma total de la deuda, por lo tanto el fiador del deudor solidario se obliga también por la totalidad.

En el momento que el fiador realiza el pago de la deuda a favor del deudor solidario –fiado- tendrá el derecho de exigir a los demás codeudores la parte de la deuda que les corresponda de la obligación principal. Conforme lo establece el artículo 1999 del Código Civil para el Distrito federal.

ARTÍCULO 1999. El deudor solidario que paga por entero la deuda, tiene derecho a exigir de los otros codeudores la parte que en ella le corresponda.

Salvo convenio en contrario, los deudores solidarios están obligados entre sí por partes iguales...

En medida que un deudor solidario satisface la deuda, se subroga en los derechos del acreedor.

Cuando existen dos o más acreedores solidarios y se haya constituido una fianza, el fiador podrá efectuar el pago a cualquiera de ellos, por consiguiente la deuda se extinguirá en su totalidad.

“Cabe señalar la posibilidad de que varios fiadores se obliguen mancomunada o solidariamente con el deudor, o bien, que existiendo solidaridad activa o pasiva respecto de los obligados principales se constituyan diversos fiadores obligados solidariamente.”³⁴

En caso de que el fiador se ha requerido judicialmente por alguno de estos acreedores solidarios, deberá entregarle el pago de la deuda al demandante; salvo que ya haya entregado el pago a otro acreedor solidario.

El fiador que realice el pago a un acreedor solidario, se subroga sus derechos, es decir, puede ejercer el cobro de la obligación principal al deudor o deudores solidarios, por la totalidad de la deuda. Si alguno de los deudores solidarios sólo le pagará una parte y, el fiador la acepta, a los demás codeudores les cobrará sólo la parte que resta de la deuda en su totalidad. Si al

³⁴ Rojina Villegas, Rafael, **DERECHO CIVIL MEXICANO**; Contratos, Tomo sexto, Volumen II, Cuarta edición, editorial Porrúa, México, 1981, pp. 281,282.

reclamar el pago total a uno de los codeudores esta manifiesta que es insolvente; el fiador podrá reclamar a los demás dicha deuda.

Estan obligados a cumplir con una obligación principal varios cofiadores (fiadores) de manera solidaria o mancomunada con el deudor. Así como también que existan varios deudores solidarios y cada uno ellos cuente con un fiador; sus fiadora estan solidariamente obligados.

Las empresas fiadoras pueden apoyarse para afianzar sumas que sobre paseen a su margen de operación, a través del reafianzamiento para cubrir los excedentes económicos. Y el cofianzamiento para compartir la deuda en cantidades iguales de la suma que se garantiza.

El cofianzamiento es un contrato que celebran dos o más instituciones de fianzas, para garantizar una misma obligación en común, por una suma determinada de dinero, de conformidad a lo que se establezca en las pólizas. Y en el instante en que hagan efectivo el pago de la obligación principal al beneficiario, se subrogan el derecho exigir el pago al deudor principal

La fianza puede extinguirse en el caso del que el deudor principal cumpla con su obligación en el término establecido; Si la obligación principal es pagada en su totalidad por el deudor, la fianza será inexistente.

ARTICULO 2842. La obligación se extingue al mismo tiempo que la del deudor y por las mismas causas que las demás obligaciones. (Cod. Civil)

Su existencia esta ligada a la obligación principal que se garantiza. O cuando el fiador al realizar el pago, es remunerado por el fiado que le entrega la suma de lo pagado o la entrega de un bien inmueble cuyo valor cubra la totalidad del adeudo.

La fianza se extingue cuando el acreedor y el deudor convienen una prórroga para el cumplimiento de la obligación; siempre y cuando se haga sin el consentimiento del fiador (Institución de fianzas).

Si la fianza tiene vicios del consentimiento, el fiador podrá pedir la nulidad.

Si la obligación principal esta afectada por lesión, error, violencia o dolo, donde el acreedor se aprovecha de la ignorancia o miseria para obtener un lucro indebido superior al valor real de la obligación, esta misma afectará a la fianza. Conforme lo establecido en el artículo 2230 del Cod. Civil el deudor de la obligación es el único que puede oponer la excepción de nulidad por lesión, puesto que es el quien recibe directamente el perjuicio. Por lo tanto el fiador solo podrá llamar a juicio al deudor, para darle a conocer la existencia de un vicio del consentimiento por causa de lesión el fiador evitara hacer el pago.

“...Cuando el contrato principal es ilícito en su objeto, motivo o fin, también lo es la fianza y, por consiguiente, la nulidad que afecte a dicho contrato, pasara también a la garantía. De esta suerte no pueden garantizarse obligaciones ilícitas, y como ejemplo principal citaremos las deudas de juego prohibido, o los contratos de compraventa de cosas cuya enajenación este prohibida (medicinas secretas o sin fórmulas, drogas enervantes, armas prohibidas, etc.)”³⁵

“El contrato, cuyo estudio nos ocupa, debe tener como fin el garantizar una obligación lícita, pues de lo contrario resultaría afectado de nulidad...por razón de que es un contrato accesorio que sigue la suerte de lo principal; así la obligación principal es ilícita, dicha ilicitud pasara también a la garantía y al decretarse la nulidad, por consiguiente, afectará también al contrato de fianza.”³⁶

Al estar la obligación principal sujeta a una prestación de una cosa o hecho ilícito, el fiador podrá oponer la excepción de nulidad.

³⁵ **Ibidem**; p. 285

³⁶ Treviño García, Ricardo; **Op. cit.**; p. 672.

ARTÍCULO 2797. La fianza o puede existir sin una obligación válida.

Puede no obstante, recaer sobre una obligación cuya nulidad pueda ser reclamada a virtud de excepción puramente personal del obligado.

Si la obligación principal es nula, también lo será la fianza, a razón de su carácter accesorio.

“... pues el principio según el cual lo accesorio sigue la suerte de lo principal es en la medida de la existencia de lo accesorio...”³⁷

“Rafael de Pina..., define “quita”, en los términos siguientes: “Perdón o remisión parcial de una deuda por el acreedor a su deudor.”³⁸

Puede presentarse el caso de que el acreedor decida perdonar o reducir la deuda del deudor, al hacerlo también se reduce el monto de la fianza en la misma cantidad o la extingue al perdonarle la deuda, liberándolo de su obligación.

3.3.2. LA FIANZA DE FIDELIDAD

El documento que solicita el empleador/patrón para efectuar la contratación de personal “solicitud de fianza de fidelidad”, para proteger sus bienes económicos empresariales, resulta ser arbitrario en contra de los derechos de los trabajadores e innecesario cuando se trata de empleados que realizarán actividades, no relacionadas al manejo de valores

“Fianzas de Fidelidad.

Garantizan el resarcimiento del daño patrimonial que cause un empleado por la comisión de un delito en contra de los bienes de la empresa beneficiaria o de los que

³⁷ Domínguez Martínez, Jorge Alfredo, **Op. cit.**, p. 737.

³⁸ Rafael de Pina citado por; Treviño García, Ricardo; **Op. cit.**; p. 687

sea jurídicamente responsable. Los delitos cubiertos son: robo, fraude, abuso de confianza y peculado.”³⁹

Debemos tomar en cuenta que un empleado que realiza actividades de ventas de mostrador, recepcionistas, afanadoras, costureras, chóferes, profesores, obreros, etc. No tienen acceso directo a los valores económicos de la empresa.

Además la forma del documento es muy ambiguo, que contiene varias anomalías en su redacción como: el solicitarle al empleado especifique un bien mueble o inmueble, aunque este no sea de su propiedad, basta que sea de un familiar.

En la actualidad las empresas han sido defraudadas por empleados que tienen a su cargo funciones de administración, representación y manejo de valores \$ (gerentes, administradores, cajeros, agente comercial, agente de bolsa.). Que aprovechando su cargo comienzan a efectuar operaciones en perjuicio de la empresa y en beneficio propio, obteniendo un lucro indebido, por medio de maquinaciones, engaños y dolo.

Únicamente a los empleados de confianza que tengan a su cargo a nombre y representación del patrón, deberían solicitarles dicho requisito de solicitud de fianza de fidelidad; por la naturaleza de sus labores.

“Castorena... sostiene que el “trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de la dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización.”⁴⁰

³⁹ <http://www.afianza.com.mx:9581/afianza/index.html>. Google, 26 mayo 2006.

⁴⁰ Castorena, citado por, De Buen I., Néstor, **Derecho Del Trabajo**, Tomo Segundo, Decimocuarta edición, Editorial Porrúa, México, 2000, p. 423.

Es importante que las empresas se sometan a auditorias para detectar cualquier anomalía en el manejo de sus valores por parte de sus empleados de confianza.

“... La auditoria consiste en la evaluación, por parte de un auditor independiente, de los datos financieros, los gastos financieros, los registros contables y los documentos de la empresa, así como otro tipo de documentación sobre la empresa que permita verificar la validez de sus registros contables. Las grandes empresas y las empresas públicas suelen tener un equipo de auditores propio.”⁴¹

Las empresas realizan auditorias en forma consecutiva para detectar cualquier menoscabo en sus bienes.

En el caso de detectar malos manejos de sus bienes económicos, los empresarios deben acudir a las instancias legales correspondientes, denunciar, y dar seguimiento de las averiguaciones, aportando toda la documentación con la que se pruebe que el empleado ha cometido fraude en contra de su patrimonio. Hasta que se pronuncie sentencia.

Los delincuentes denominados de “cuello blanco” que efectúan en contra de su empresa un menoscabo económico, enriquecimiento ilegítimo/ilícito, aprovechándose de que tienen bajo su mando de manera personal y directa, a nombre y representación del empresario, la administración y gestión de sus negocios, realizan actos como: maquinaciones, engaño en perjuicio de la empresa, que ocasiona deterioro o en el peor de los casos la quiebra de estas, estos delitos quedan impunes sin poder recuperar los fondos económicos sustraídos por medio de engaño, dolo y mala fe.

“Se define al delincuente de cuello blanco como una persona con elevado status socioeconómico que viola las leyes destinadas a regular sus actividades

⁴¹ Biblioteca de Consulta **Encarta**, Microsoft Corporation, 24 de mayo 2006.

profesionales...Código Penal...Ley de la Comisión Federal de Comercio...Ley Nacional de Relaciones Laborales...patentes...marcas...derechos de autor..”⁴²

“Como botones de muestra de esta situación, baste recordar los casos de Ángel Isidoro Rodríguez, El Divino...se le imputa un daño patrimonial por cientos de millones de dólares contra la Institución bancaria que presidía... Tomas Sánchez Pizzini y José Peñaloza Web, ex funcionarios del Seguro Social, quienes causaron a esa institución daños patrimoniales también multimillonarios.”⁴³

Al haber solicitado la empresa la firma de la solicitud de fianza de fidelidad a su empleado de confianza, se ampara por una posibilidad de que este cometa un delito en contra de su patrimonio empresarial y así garantiza la fidelidad de este para desempeñar sus labores diarias de manera leal, óptima y correcta.

Resulta verdaderamente inaudito que este tipo de delitos: robo, fraude, abuso de confianza y peculado, queden impunes, recibiendo sanciones insignificantes, a comparación del daño patrimonial provocado a una empresa, causando su quiebra o deterioro, lo que da lugar a la desaparición de una fuente de empleos.

En el instante de que la empresa lo señale como el culpable de haber realizado la malversación/defraudación de sus fondos económicos, en contra de su empresa, se desliga totalmente del empleado.

La fianza no especifica si llevara a cabo el proceso de investigación en contra del empleado, y que sucedería en caso de ser declarado inocente.

Siendo la compañía de Fianzas, quien se encargara de realizar el pago de lo faltante/ pérdida económica que a sufrido la empresa.

⁴² <http://www.ucm.es/info/nomadas/1sutherland2.html>. Google, 26 mayo 2006.

⁴³ <http://www.jornada.unam.mx/1998/06/19/edito.html>. Google, 26 mayo 2006.

Al no estar señalado un plazo la compañía Afianzadora podrá exigir el pago al empleado, de lo reclamado por la empresa, mas los gastos e intereses generados, cobrándole la tasa de intereses mas alta multiplicada por el 1.5, mas el Impuesto al Valor Agregado (IVA) contados a partir del momento en que se cometió el fraude, pago de honorarios. Si le fuera imposible al ex-empleado efectuar el pago en el momento que es requerido, la afianzadora podrá ejercitar contra el embargo de bienes

Resulta verdaderamente contradictorio pedir dicha fianza de solicitud de fianza de fidelidad a empleados que no realizan actividades directas con los valores económicos de la empresa, seria mejor que la empresa contratara un seguro por riesgos de siniestros o robo.

Si el trabajador es despedido por su negativa a firmar la fianza de fidelidad, podrá establecer demanda en contra de la empresa ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; solicitando su reinstalación en el puesto que ocupaba antes de la separación del empleo o indemnización por los salarios devengados/ caídos contados a partir de la fecha de su separación, así como las prestaciones generadas durante la prestación de sus servicios, tomando en cuenta su antigüedad, como; vacaciones, aguinaldo, utilidades y prima de antigüedad. De conformidad a lo señalado por los artículos 157 y 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Además cuando su empresa o sucursal sufre un robo la mayoría prefiere no denunciarlo por resultarle un trámite engorroso/molesto, que solo les causa pérdida de tiempo.

3.3.3. SU PROCEDENCIA.

La fianza sólo se encuentra reglamentada en materia civil y mercantil, penal y la Ley Federal de Instituciones de Fianzas.

El Código Civil para el Distrito Federal menciona en su artículo 2794 a la fianza y la Ley Federal de Instituciones de Fianzas en su artículo 2° que cito a continuación.

ARTÍCULO 2794. La fianza es un contrato por el cual una persona se compromete con el acreedor a pagar por el deudor, si este no lo hace.

Art. 2°. Las fianzas y los contratos, que en relación con ellos otorguen o celebren las instituciones de fianzas, serán mercantiles para todas las partes que intervengan, ya sea como beneficiarias, solicitantes, fiadas, contrafiadoras u obligada solidarias...

En lo que se refiere a las fianzas otorgadas por instituciones de fianzas estas se establecerán de acuerdo con las disposiciones legales que señala la Ley Federal de Instituciones de Fianza y lo que no se encuentre previsto específicamente por dicha Ley, no se encuentre reglamentado -, se tomaran en cuenta lo establecido por el Código Civil y mercantil. Conforme lo menciona el artículo 113 de la Ley Federal de Instituciones de Fianzas.

ARTÍCULO 113.- En todo lo previsto por esta Ley se aplicará a la Legislación Mercantil y a falta de disposición expresa, el Código Civil Federal. Serán aplicables a las fianzas que otorguen las instituciones de Fianzas, las disposiciones establecidas en dichos ordenamientos mientras no se opongan a lo dispuesto por esta Ley.

En la normatividad laboral, no se encuentra regulada la fianza como requisito y obligación de los trabajadores, para poder ser contratados, como garantía de su honestidad y responsabilidad, por lo que la negativa de firmar la

solicitud de fianza de fidelidad por parte de la persona que desea ingresar a trabajar, no debe ser impedimento para ser contratado.

Cuando la empresa se especializa en el manejo de valores económicos, es el empresario quien celebra un contrato de fianza con una compañía Afianzadora para proteger sus intereses, en el caso de que sufriera pérdidas económicas, por el mal manejo de su efectivo/dinero por robo o fraude.

Cuando el giro económico de la empresa se especializa en el manejo de valores económicos, como: sucursales bancarias, agentes de bolsa o empleados de confianza que tienen acceso directo a los fondos económicos de la empresa.

“Fianza de obreros y empleados. Der. Lab. Depósito de dinero o de valores hecho por el asalariado en manos del empleador, en el momento de la conclusión del contrato de trabajo, para garantizar la restitución del dinero efectivo o de las mercaderías que el trabajador debe manejar en el ejercicio de sus funciones...”⁴⁴

Ninguna empresa está exenta de sufrir fraudes por parte de sus empleados, principalmente de sus empleados de confianza, en los que deposita su confianza para que manejen a su nombre y representación sus empresas y sus valores económicos.

Nuestro Código Penal para el Distrito Federal en su artículo 386, define el fraude como:

ART. 386.-Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que este se halla se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido...

⁴⁴ Guillen Raymond; Vincent, Jean; **Diccionario Jurídico**, editorial Themis, Bogota-Colombia, 2001, p. 184.

“Para Merkel el fraude o la estafa “es la antijurídica apropiación de un bien patrimonial ajeno, sin compensación y mediante engaño...Sebastián Soler lo considera una “disposición patrimonial, perjudicial tomada por un error determinado mediante ardides tendientes a obtener un beneficio indebido.”⁴⁵

Bien es cierto que los fraudes provocan el deterioro y en el peor de los casos la desaparición de negocios al declararse en quiebra.

Por lo cual los empresarios deben preocuparse de llevar un control interno de su personal, realizar auditorias e inventarios de una manera esporádica, para así poder detectar cualquier anomalía en el manejo de sus bienes económicos.

Además el de asegurar sus bienes económicos por riesgos de pérdida por robo, incendio o fraude, contratando un seguro.

Si se detectara alguna anomalía, deben realizar la denuncia correspondiente, ante las autoridades competentes, para que se lleve a cabo el proceso de investigación, proporcionando la documentación necesaria que servirá de evidencia que sea cometido un ilícito en su contra. Si bien es cierto que el proceso de investigación es desgastante debe continuarse hasta obtener una sentencia.

Por tal motivo las empresas han puesto su mirada en la figura jurídica del contrato de fianza, para salvaguardar sus intereses económicos \$.

El empresario debe actuar penalmente en contra del empleado que hubiera cometido el delito y al no poder recuperar los valores económicos faltantes, la Institución Fiadora efectuara el pago

⁴⁵ Pavón Vasconcelos, Francisco, **Comentarios de Derecho Penal**, sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1989, p. 189.

Pero no se debe contravenir los derechos del trabajador. Y mucho menos negarle el empleo por manifestar su negativa a firmar dicho documento.

Las empresa deben desarrollar mejores opciones o practicas de selección de personal; exámenes teórico- prácticos y psicológicos; examinar con mas detenimiento las referencias de las personas que solicitan el empleo, que los acreditan como personas responsables, honestas y su personalidad y la forma de actuar ante determinadas situaciones.

3.4 PROPUESTA.

Observamos la problemática actual en que las empresas son defraudadas en su patrimonio por sus empleados, poniendo no solo en riesgo la desaparición/ quiebra de una empresa, si no también una fuente de empleos, propongo que en la Ley Federal del Trabajo se establezca, en sus disposiciones legales, el derecho al patrón de poder proteger sus bienes económicos empresariales, de la comisión de delitos de robo, fraude, abuso de confianza y peculado; cometidos en su contra por parte de sus empleados de confianza (gerentes, administradores, contadores de instituciones bancarias); por medio de una fianza de fidelidad, de esta manera garantizara la honestidad y lealtad de este tipo de trabajadores en el manejo y administración de sus bienes, sin que dichas disposiciones lesionen los derechos laborales obrero-patronales.

Establecer en su Capítulo II de la Ley en mención, que versa sobre los trabajadores de confianza, un artículo referente a la solicitud de fianza de fidelidad, para garantizar el buen manejo y administración de los bienes económicos del patrón; sin que las condiciones fijadas contravengan sus derechos laborales.

Señalar los requisitos legales que debe contener dicho documento de solicitud de fianza de fidelidad: nombre y domicilio del beneficiario, Institución Fiadora y solicitante “fiado, fiador y acreedor”. Monto de \$1 000 000.00 a una tarifa “prima” del 1%, además de 15% de IVA. Señalar un bien patrimonial que sirva como garantía de recuperación inscrito en el Registro Público de la Propiedad del cual sea propietario el fiado. Que la institución Fiadora únicamente podrá efectuar el pago de obligación afianzada si el patrón ejerce en contra del empleado desleal las instancias legales penales en su contra, denuncia ante el Ministerio Público y dar seguimiento a la averiguación previa hasta sentencia condenatoria.

Podrá el patrón rescindir el contrato de trabajo del empleado que cometa fraude, robo, abuso de confianza y peculado en razón a lo establecido por el artículo 47 como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; el cual debe ser debidamente comprobado.

También tomando en consideración lo establecido en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo que cito a continuación.

Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Confianza, pérdida de la. No requiere de perjuicio a la patronal para que se de la causal rescisoria de la relación laboral.- Conforme al artículo 185 de la ley Federal del Trabajo, no se requiere la causacion de un perjuicio en el patrimonio de la patronal a efecto de que se de la causa rescisoria de la pérdida de la confianza depositad en el trabajador, sino solo que exista un motivo razonable que haga desaparecer esa confianza.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 566/95. Rosaura Prado Jasso. 11 de octubre de 1995. Unanimidad de otos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretario: Victorino Rojas Rivera.

Es verdaderamente ilógico que cuando el dueño de la empresa se le comunica que uno de sus establecimientos ha sufrido un robo, en el cual sus empleados fueron amagados y se han visto en peligro; no levante el acta respectiva ante el Ministerio Público, por parecerle una pérdida de tiempo

El empleado que fuera sujeto a averiguación previa ante el Ministerio Público por haber efectuado fraude, y fuera declarado inocente, la empresa deberá pagar los gastos, que el empleado efectuó para su defensa, además del pago de los salarios devengados, es decir los que dejó de percibir y de ser posible reinstalarlo en su puesto, de no ser así, entregarle una compensación por daños y perjuicios y expedirle carta de recomendación.

No realizar discriminaciones al momento de realizar contrataciones.

Que el documento de solicitud de fianza de fidelidad, se redacte de conformidad a las disposiciones legales del Código Civil para el Distrito Federal, Ley Federal de Instituciones de Fianzas y Código de Comercio, relativas a la fianza sin que estas contravengan a las normas laborales, siempre salvaguardando sus derechos.

Que en la legislación penal se reglamente el resarcimiento/indemnización de los bienes económicos sustraídos, con el valor total de los bienes patrimoniales del inculpado.

En la contratación individual de empleados que realizan actividades no relacionadas con el manejo de valores económicos como: afanadoras, costureras, telefonistas, vendedores de piso, cargadores, recepcionistas, aparadoristas, obreros. No debe exigírseles la firma de una solicitud de fianza de fidelidad.

Tratándose de la contratación colectiva, el sindicato contratante, vigilar y supervisar no se lesionen los derechos de sus trabajadores afiliados al sindicato. A quienes se les solicite tal requisito. Examinar en el contrato si se estipulo dicha condición. Es obligación del sindicato proteger y defender los derechos de sus agremiados.

Debe establecerse en la normatividad laboral una multa o sanción económica a los empresarios que soliciten la firma de una fianza de fidelidad; al realizar contrataciones de personal para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación que no correspondan a la categoría de empleados de confianza.

Es ilegal por parte de la empresa Salvaje Tentación MISAC S.A. de CV. El solicitar la firma de una solicitud de fianza de fidelidad a sus empleados, para poder ser contratados cuando estos solo realizan funciones, no concernientes al manejo de valores económicos \$; si no a labores muy ajenas a estas actividades como: vendedores de piso, aparadoristas, personal de vigilancia, personal de probadores, paquetería. Si cuentan con personal de vigilancia, quienes revisan y supervisan que no sustraigan mercancía ilícitamente cada vez que ingresan y salen del establecimiento.

La autoridad laboral debe poner mas atención en las inspecciones laborales que se realizan en cada empresa, no realicen arbitrariedades violando las normas laborales, ya que varias empresas se aprovechan de la necesidad de las personas de obtener ingresos para sobrevivir, motivo por el cual aceptan este tipo de anomalías.

Agregar en el artículo 51 como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador; cuando se le obligue a firmar una solicitud de fianza de fidelidad para su contratación, si la naturaleza de la

categoría de trabajador no lo amerita, es decir, no este relacionado en forma directa y personal con el manejo, administración de valores económicos, a nombre y representación del patrón “trabajadores de confianza”.

Las empresas en vez de realizar un contrato de fianza, deberían asegurar sus bienes económicos, con un contrato de seguro de riesgos, para protegerse de sufrir futuras pérdidas o daños como: incendio, robo o fraude, por parte de sus empleados.

Se recomienda a las empresas efectuar la contratación de una compañía de valores para el manejo y depósito de su efectivo (COMETRA, PANAMERICANA) quien se encargue de recoger los depósitos bancarios directamente en cada sucursal de su empresa, así mismo se deja de poner en riesgo a los empleados que van a realizar los depósitos a la sucursal bancaria mas cercana, lo cual representa un riesgo personal para su empleado como el de su patrimonio.

Si bien es cierto que el empresario tiene la necesidad de salvaguardar sus intereses económicos, debe hacerlo sin lesionar los derechos de sus empleados. Efectuando auditorias de manera periódica para detectar estos malos manejos que son causa del deterioro de una empresa. Deben invertir en equipos de vigilancia como: cámaras y vigilantes que supervisen la entrada y salida de mercancía, así como la del personal debidamente acreditado portando identificación y uniforme de la empresa.

La Ley Laboral debe reformarse tomando en cuenta las necesidades actuales del ámbito laboral, buscando un equilibrio entre las partes obrero-patronales.

Observando la realidad de la mayoría de los trabajadores mexicanos, que no tienen la certeza de poder alcanzar una estabilidad en el empleo y un salario remunerativo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Para que exista relación laboral, el elemento fundamental es la subordinación, sin que esto quiera decir, que el patrón pueda hacer lo que quiera, sobre todo en el tema que nos ocupa.

SEGUNDA.- El patrón al realizar contrataciones, ya sean de naturaleza individual o colectiva, debe hacerlo bajo los principios de equidad, buena fe y justicia social. Para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, al derecho de preferencia, siempre y cuando se encuentre estipulada en el contrato colectivo.

TERCERA.- Será exigible el requisito de fianza de fidelidad, si se encuentra estipulado en el contrato colectivo, tratándose únicamente de trabajadores de la categoría de confianza.

CUARTA.- Hay que reglamentar en la Legislación Laboral, el requisito de fianza de fidelidad, solamente a los trabajadores de confianza, quienes administren directamente el manejo de valores. Como garantía en casos de fraude o abuso de confianza, causas que lleven a una empresa a declarar que trabaja en números rojos.

QUINTA.- Ninguna empresa esta exenta de sufrir fraudes, que provoquen su deterioro económico, o la desaparición de negocios, que representan fuentes de empleos, tan necesarios para el crecimiento económico del país.´

SEXTA.- Agregar al Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, un artículo que haga referencia a la solicitud del documento de fianza de fidelidad, a sus empleados de confianza, para ingresar a laborar, el cual establezca lo siguiente:

“Al efectuar la contratación de un empleado de confianza, se le solicitara la firma de una fianza de fidelidad como garantía de su lealtad y honestidad en el desempeño de su actividad laboral.

Se encuentre estipulado en el contrato colectivo.”

SÉPTIMA.- Debe establecerse en un artículo los requisitos legales que debe contener dicha Fianza de Fidelidad:

“I. Nombre y domicilio del fiado, fiador y beneficiario;

II. Monto de la fianza, mas el pago de una prima del 1%, además del 15 % de IVA;

III. El fiador debe ser una Institución Fiadora legalmente constituida ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

IV. El fiado debe señalar un bien patrimonial que sirva como garantía de recuperación;

V. De conformidad con las disposiciones civil, mercantil y la Ley Federal de Instituciones de fianzas, salvaguardando los derechos laborales de la clase trabajadora.

VI. Dicha fianza solo será exigible, si el patrón ejerce denuncia y da seguimiento hasta sentencia condenatoria.”

OCTAVA.- Agregar al artículo 51 de la legislación laboral, se señale una sanción económica a los patronos que de manera injustificada soliciten dicho requisito:

“Se prohíbe al patrón solicitar a sus empleados, la firma de fianza de fidelidad para su contratación, con excepción de los empleados de confianza.

En caso de hacerlo será sujeto a una sanción económica de 5 a 100 veces el salario mínimo general.”

NOVENA.- Agregar al artículo 133 una fracción que señale:

“Queda prohibido al patrón solicitar a los trabajadores, en su ingreso a laborar, el requisito de la firma de fianza de fidelidad, con excepción de los empleados de confianza.”

BIBLIOGRAFIA

- ∞ GARRIDO RAMON, Alena, **Derecho Individual del Trabajo**, editorial Oxford, University Press, México, 1999, pp. 227.
- ∞ BAEZ MARTINEZ, Roberto, **Principios Básicos de Derecho Económico**, editorial PAC, México, 2001, pp. 605.
- ∞ BAILON VALDOVINOS, Rosalio, **Legislación Laboral**, segunda edición, editorial LIMUSA, México, 2004, pp.190.
- ∞ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, **Derecho del Trabajo**, editorial MAC GRAW-HILL, México, 1985, pp. 613.
- ∞ DE LA CUEVA, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, quinta edición, editorial Porrúa, México, 1978, pp. 646.
- ∞ DE BUEN L, Néstor, **Derecho del Trabajo**, Tomo II, decimosexta edición, Editorial Porrúa, México, 2002, pp. 908.
- ∞ DE PINA VARA, Rafael, **Elementos de Derecho Mercantil Mexicano**, Vigésima cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1994, pp. 533.
- ∞ DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo, **Derecho Civil**, Teoría del Contrato, Contratos en Particular, segunda edición, México, 2002, pp. 801.
- ∞ FLORIS MARGADANT'S, Guillermo, **El Derecho Privado Romano**, decimoctava edición, editorial Esfinge, Mexico, 1992, pp. 508.
- ∞ GARCIA FERNANDEZ, Dora, **Metodología del Trabajo de Investigación**, editorial Trillas, México, 1998, pp. 83.
- ∞ KAYE, Dionisio J., **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo**, segunda edición, editorial Themis, México, 1995, pp. 504.
- ∞ LEMUS RAYA, Patricia, **Derecho del Trabajo**, editorial MAC GRAW- HILL, México, 1997, pp.

∞ MURGUIA SERANO, Alma Lorena, **Derecho Romano II**, IURE editores, Universidad Autónoma de México, México, 2003, pp. 171.

∞ MUÑOZ RAMON, Roberto, **Derecho del Trabajo**, Tomo I, editorial Porrúa, México, 1976, pp. 316.

∞ PAVON VASCONCELOS, Francisco, **Comentarios de Derecho Penal**, sexta edición, editorial Porrúa, México, 1989, pp. 283.

∞ PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, **Contratos Civiles**, octava edición, editorial Porrúa, México, 2001, pp. 171.

∞ RAMIREZ CAVASSA, Cesar, **SELECCION Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN MEXICO**, editorial PAC, México, 1993, pp. 115.

∞ RAMIREZ FONSECA, Francisco, **Condiciones de Trabajo**, segunda edición, Comentarios y Jurisprudencia, editorial PAC, México, 1985, pp. 141.

∞ RAMIREZ VALENZUELA, Alejandro, **Derecho Mercantil y Documentación**, Editorial LIMUSA, México, 2002, pp. 153.

∞ RIOS ESTAVILLO, Juan José, **Derecho de los Patrones**, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Autónoma de Mexico 2001, pp. 83.

∞ ROJINA VILLEGAS, Rafael, **Derecho Civil Mexicano**, Contratos, Tomo sexto, Volumen II, Cuarta edición, editorial Porrúa, México, 1981, pp. 722.

∞ SARIÑANA, Enrique, **Derecho Mercantil**, Editorial Trillas, México, 1999, pp. 121.

∞ TREVIÑO GARCIA, Ricardo, **Los Contratos Civiles y sus Generalidades**, 5ª edición, editorial MAC GRAW-HILL, México, 1995, pp.775.

∞ VAZQUEZ DEL MERCADO, Oscar; **Contratos Mercantiles**, Décima primera edición, Editorial Porrúa, Mexico, 2001, pp. 439.

℘ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel, **Contratos Civiles**, décima edición, editorial Porrúa, México, 2004, pp. 599.

LEGISLACION

- ∞ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- ∞ Ley Federal del Trabajo
- ∞ Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la Republica en materia Federal.
- ∞ Ley federal de instituciones de Fianzas.
- ∞ Código Penal para el Distrito Federal.
- ∞ Código de Comercio para el Distrito Federal.

REVISTAS

∞ ARELLANO BERNAL, Gloria, “INFONAVIT obligaciones patronales” **Revista LABORAL**, año VII, NUm. 83, México, DF., agosto 1999, pp. 92.

∞ CAMACHO SOLIS, Julio Ismael, “Naturaleza Jurídica de las RELACIONES DE TRABAJO”, **Revista LABORAL**, México, DF: año VII, Num. 84, septiembre 1999, pp. 93.

∞ ESPIRICUETO ISLAS, Ma. Esther, “la nueva COMPETENCIAS laborales”, **Revista LABORAL**, año VII, Num. 79, México DF., abril 1999, pp. 93.

∞ GALVAN MARTINEZ, Nadia Mireya; Revuelta Vivez, Lilia del Carmen y Cortes Santos, José Eduardo, “Contrato Eventual, cuando se convierte en contrato indefinido”, **LECTURAS JURIDICAS**, época II, año III, Volumen VIII, Num. 8; Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Chihuahua, junio 1999, pp. 119.

∞ HORI FOJACO, Jorge Manuel, “FEDEICOMISOS, PUBLICOS Legislación laboral y de seguridad social”, **Revista LABORAL**, año VII, NUm. 84, México DF., septiembre de 1999, pp. 93.

∞ MACIAS VAZQUEZ, Maria del Carmen, “El Contrato Colectivo de Trabajo, una búsqueda de mejores condiciones de vida de los Trabajadores”, **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, Num. I, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, julio-diciembre, México DF., 2005, pp. 211.

∞ MORGAN HERMIDA, Sara Elvira y Sánchez Castañeda Alfredo, “Las tendencias de la NEGOCIACION COLECTIVA”, **Revista LABORAL**, año VII, NUm. 84, México DF., septiembre de 1999, pp. 93.

∞ NEGRETE PRIETO, Rodrigo y Sánchez Trinidad, Simón, “El rezago laboral en México un ejercicio de cuantificación”, **Revista Comercio Exterior**, Volumen 54, Num. 10, México, octubre 2004, pp. 944.

∞ OLIVAREZ RAMIREZ, Bernabé, “contrato Individual de Trabajo Desarrollo y Problemática”, **Revista LABORAL**, año VI, Num. 72, septiembre 1998, pp. 93.

∞ PONCE DE LEON GUTIERREZ, Jorge, “LA NARCOMANIA Y EL TRABAJO”, **Revista LABORAL**, año VII, Num. 79, Mexico DF., abril 1999, pp. 93.

∞ ROBLES, Rocío, “Jornada MAXIMA de 36 horas semanales”, **Revista LABORAL**, año VII, Num. 84, México DF., septiembre 1999, pp. 93.

∞ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, “La Estrategia de Modernización Económica y Política de Capacitación Laboral en Mexico “, **Efectos de la Integración de bloques Económicos Regionales en los Mercados de Trabajo**, Num. 9, México, noviembre 1995, pp. 208.

∞ SILVIA MORENO Georgina Marisela, “Los derechos preferentes y de antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo...” **Revista Jurídica**, num. 95-96, PEMEX LEX, México DF., mayo-junio 1996, pp. 68.

∞ TRURMAN, J.E.,”MAYOR PRODUCTIVIDAD, Y UN MEJOR LUGAR DE TRABAJO”, **Oficina General del Trabajo**, Ginebra, 1989, pp. 115

DICCIONARIO

∞ ATWOOD, Roberto, **Diccionario Jurídico**, Mexico, 1946, pp. 255

∞ BAILON VALDOVINOS, Rosalio, **Formulario y Diccionario de Derecho Laboral**, editorial SISTA, México, 1993, pp. 121.

∞ DE TORRES CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, C-D, Tomo II, doceava edición, Editorial HELIASTA, Buenos Aires, Argentina, 1999, pp. 479.

∞ GUILLIEN, Raymond y Vincent, Jean, **Diccionario Jurídico**, segunda edición, editorial Themis, Bogota, Colombia, 20001, pp. 406.

∞ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, **Enciclopedia Jurídica Mexicana**, editorial Porrúa, México, 200022, pp. 724.

∞ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, **Enciclopedia Jurídica Mexicana**, Tomo III, D-E, editorial Porrúa, México, 2002, pp. 933.

∞ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, **Enciclopedia Jurídica Mexicana**, Tomo V, M-P, editorial Porrúa, México, 2002, pp. 918.

∞ LASTRA LASTRA, José Manuel, **Diccionario del Trabajo**, editorial Porrúa, México, 2001, pp. 298.

INTERNET

- ∞ Biblioteca de Consulta Microsoft, Encarta, Microsoft Corporation.
- ∞ http://www.cinu.org.mx/ninos/html/onu_n6_discri.htm.
- ∞ <http://www.mujeractual.com/trabajo/discriminacion/index.html>.
- ∞ <http://www.monografias.com/trabajos4/elsida.shtml>.
- ∞ <http://www.afianza.com.mx:9581/afianza/Index.html>.
- ∞ <http://www.shcp.og.mx/servs/casfilm/fl43.html>.