



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Ingeniería

243
170

**ANALISIS DE LOS ASPECTOS GREMIALES Y
LABORALES EN OBRAS URBANAS**

Tesis Profesional

Que para obtener el Título de
INGENIERO CIVIL

p r e s e n t a

ANGEL PUJALTE PIÑEIRO

MEXICO, D. F.

1983



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.

I N D I C E

- I. Prólogo
- II. Ley Federal del Trabajo
- III. Relaciones Individuales de Trabajo
- IV. Sindicatos, Asociaciones Gremiales
y Federaciones.
- V. Contratos Colectivos.
- VI. Seguridad Social
- VII. Capacitación, Efecto Socio-político y
Eficiencia.
- VIII. Responsabilidad Legal y Laboral de Con-
tratistas y Contratos Delegados.

P R O L O G O

El hombre es un animal que finca su poder en la --
unión de capacidades y en la orientación de las mismas -
para formar fuerzas mayores que los obstáculos que le --
interesa vencer.

Así existen tantas asociaciones, como intereses co
munes se pueden encontrar. Y en proporción similar ha--
llaremos corrientes encontradas con grupos divergentes.

La Legislación viene a ser las reglas del juego, -
mediante las cuales se modera y regula, la interrelación
de esas fuerzas, manteniéndolas dentro de una cierta uni
formidad.

La Ingeniería es una disciplina que se avoca fundamen
talmente, al desarrollo y ejercicio de las técnicas de
raciocinio para resolver problemas del ser. Escapando a--
su formación todo el universo del " Deber ser "; lo " Va
ledero para todos en general, y excluyente para cualquie--
ra en lo particular ", no cabe en el pensamiento del in--
geniero, acostumbrado a buscar las diferencias y evaluar--
exactamente cada uno de los alcances de todos los elemen--
tos que conjuntan un problema.

Con la serenidad para observar y medir los componentes, sin esperar más que lo que naturalmente dan, -- con la visión para predecir el futuro en la forma más aproximada lograda hasta ahora, con la más amplia perspectiva del momento, para lograr el máximo aprovechamiento de sus recursos. Solo le falta como premisa el conocimiento de esas reglas de juego para descubrirse como el mejor líder.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas es la esclavitud la base del trabajo como función económica - y, por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias", de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones laborales. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; basado en las peticiones de los frailes a los Reyes Católicos, para proteger a los naturales de los abusos de los encomenderos.

Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos -- con un largo periodo, casi un siglo, en que no hay ninguna legislación de trabajo que se pueda considerar propiamente como tal, dejando el Estado que los factores de la producción busquen por sí mismos su propio equilibrio. La Constitución de -- 1857, en sus artículos 4 y 5 reflejan la misma tendencia, al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones y es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en Mé-

xico, específicamente, con el artículo 123 (de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) que consagra las garantías sociales de la clase trabajadora; y que constituye un compromiso que adquiere el Estado, de expedir leyes a través - de las cuales se protejan los derechos de los trabajadores asa lariados dedicados a actividades productoras de bienes y servi cios.

Aquí se encuentra establecida, de una manera expresa, la prohibición de jornadas mayores a las ocho horas cuando se trata de labor diurna siete en la nocturna, de siete y media para la mix ta y seis cuando se trata de menores.

También se impone al patrón la obligación de pagar horas ex-- tras y su limitación a nueve por semana, así como la prohibición del trabajo extraordinario para menores; la declaración de nulidad de todo acto que establezca salarios inferiores al mínimo general; los trabajos inhumanos o para menores de ca- torce años; plazos mayores para el pago de salarios pro sema- na, las "tiendas de raya" o el pago de salario en lugares aje nos al centro de trabajo; los descuentos que expresamente no permita la ley y la retención del salario por concepto de mul- ta. Se regula la obligación del patrón, de proporcionar a sus trabajadores viviendas cómodas e higiénicas, de tomar las medi das de seguridad pertinentes para preservar la vida y salud de

los trabajadores, de dar la debida protección a las mujeres - embarazadas, y la obligación de constituir comisiones mixtas de seguridad e higiene en cada centro de trabajo, la fijación, la participación de las utilidades en las empresas, y el ejercicio del derecho de huelga para que la clase trabajadora perciba la justa retribución a su esfuerzo.

A partir de su texto original, en la Constitución de 1917, el Artículo 123 ha sufrido treinta y un modificaciones. Un examen de sus reformas y adiciones y evidencia entre otras cosas: a) una mayor protección de los menores, la edad mínima para - trabajar, conforme a la versión original, era de doce años, en tanto que en la actual es de catorce; b) a las mujeres de cualquier edad se les tenía prohibido el trabajo extraordinario, - en tanto que en la reforma de 1974, se les otorga tal derecho, c) en el texto original, la obligación de los patrones era proporcionar en forma de renta, viviendas a los trabajadores, en tanto que actualmente están obligados a efectuar aportaciones al INFONAVIT para tener la posibilidad de obtenerlas en propiedad, d) el artículo 123 en su versión original, no contenía la obligación para los patrones, de capacitar a sus trabajadores, en tanto que la disposición vigente si los obliga, e) otra modificación notable es la publicada en el Diario Oficial de la federación el 19 de diciembre de 1978, que establece como garrantía social el derecho de toda persona a tener un trabajo -- digno y socialmente útil, y compromete para tal efecto a la na

ción mexicana a promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo, f) en el primer texto de la disposición constitucional, no se contemplaban las medidas necesarias para proteger el producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas, como lo hace el actual, desde 1962, g) el esquema tradicional, cuya referencia es el trabajador asalariado, ha sido trascendido para considerar dentro del concepto trabajador, no solo a quien perciba un sueldo dentro de una relación laboral, sino a todo el que vive del esfuerzo de sus brazos y del espíritu creador de su mente.

Por lo que así, se podría decir que las ideas que guían al proceso histórico de transformación de los derechos sociales, son las siguientes:

- A) La protección de la vida y salud del trabajador y de su familia.
- B) La seguridad de contar con recursos suficientes a través de la jubilación, pensión por incapacidad, cuando por circunstancias de la vida o por la edad, no se esté en posibilidad de obtener recursos para la subsistencia.
- C) El equilibrio entre los factores de la producción, como medio idóneo para lograr la justicia social, mediante la equitativa distribución de la riqueza que aquellos generan.
- D) Y por último, la garantía de un trabajo digno y socialmente útil para todo habitante del país.

Estos principios fundamentales, sustento de las garantías sociales de la clase trabajadora, han sido la guía para la transformación del artículo 123 Constitucional, y para el desarrollo de la legislación laboral; tanto en las leyes sociales, -- que estuvieron en vigor en México hasta el año de 1929, como -- en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la vigente.

Es así como en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en la Ley del Instituto del -- Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se refleja el compromiso adquirido por el Estado, conforme al artículo 123, de regular la relación de trabajo en base a tal disposición constitucional.

El compromiso adquirido por el Estado, de promover la creación de fuentes de empleo y la organización social para el trabajo, a fin de que toda persona cuente con un trabajo digno y socialmente útil, se ha llevado a cabo a través de la expedición de -- leyes, tales como la General de Sociedades Cooperativas, la Ley Federal de Reforma Agraria, la de Crédito Rural y todas aquellas disposiciones que como en la de Vías General de Comunicación, establecen un privilegio para las organizaciones de los -- trabajadores no asalariados.

El derecho del trabajo, aún siendo un todo en su conjunto, se divide en tres partes fundamentales: Derecho Individual
Derecho Colectivo, y
Derecho Procesal

La Ley Federal del Trabajo, define y establece y reglamenta --
claramente estos tres campos, se divide en dieciséis títulos,
que a su vez por su competencia se ordenan de esta forma:

Derecho Individual; Títulos del segundo al sexto

Derecho Colectivo; Títulos del séptimo al trece

Derecho Procesal; Títulos del catorce al dieciséis

El primer título con 19 artículos son los principios genera--
les, donde encontramos la filosofía social que orienta la ley;
para una correcta interpretación de la misma, así como la defi--
nición de los conceptos que intervienen en la misma.

Los aspectos más interesantes que encontramos en este capítulo
son los siguientes:

EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL; En cada trabajador
hemos de ver, siempre, a una persona merecedora de un trato --
digno y respetuoso por parte de su patrón, de los representa--
ntes de este y de sus compañeros de trabajo. De igual manera,
es pertinente recordar que el trabajador, a su vez, debe otorgar
tanto a su patrón como a los representantes de este, el --
mismo trato.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO; Obliga a los patronos a incre--
mentar su productividad mediante un aprovechamiento más eficien--
te del esfuerzo humano, elevando la capacidad y destreza del --
trabajador.

EL TRABAJADOR: Siempre es una persona física, quien, mediante el pago de un salario, presta a otra persona física o bien a una sociedad, asociación, empresa, establecimiento o unidad económica, un trabajo personal, el cual se obliga a desempeñar de acuerdo con las instrucciones recibidas del patrón, de sus representantes y del personal a cuyo cargo están las funciones de dirección, supervisión o vigilancia. Es en este sentido, que el Artículo 8 nos habla de un trabajo personal subordinado.

EL PATRON; Es en cambio, la persona física, sociedad, asociación o unidad económica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Ahora bien, cuando un trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel viene a ser el patrón de todos.

EL INTERMEDIARIO; Es quien contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón, el cual es responsable de todas las obligaciones contraídas por el intermediario.

EL TITULO SEGUNDO; En éste se especifican las situaciones más importantes que pueden generarse en el desarrollo de las relaciones laborales. Comprende cinco capítulos, los cuales pueden agruparse como a continuación se indica:

A) Los capítulos que se refieren a las relaciones individuales de trabajo en sí, a saber;

1.- Las disposiciones generales, Capítulo I; Artículos 20 al 34

2.- La duración de las relaciones de trabajo, Capítulo 2; Artículos 35 al 41

B) Y por otra parte se contemplan en este mismo Título las -- circunstancias que afectan en forma temporal o definitiva la continuidad de las relaciones individuales de trabajo, como son:

1.- La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo Capítulo III; Artículos 42 al 45

2.- Rescisión de las relaciones de trabajo Capítulo IV; Artículos 46 al 52

3.- Terminación de las relaciones de trabajo Capítulo V; Artículos 53 al 55

Los aspectos más sobresalientes que encontramos en los anteriores capítulos son los siguientes:

1.- Disposiciones Generales

A) Relaciones y contrato de trabajo.

Acorde con la teoría dominante de la relación labora, la ley

coloca a esta en un lugar principal. Así se define la RELACION como:

"La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le de origen", y al contrato individual de trabajo como: - "Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

La relación y el contrato de trabajo producen los mismos efectos; presumiéndose su existencia entre el que presta el trabajo y el que lo recibe.

Con lo anterior, el Derecho Laboral, ha dejado atrás los tiempos en los que al trabajo se le pretendía comprender en los -- contratos civiles tales como el arrendamiento, la compraventa, la sociedad, etc.

Así pues, la teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, -- pues en tanto que en este la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el Derecho del Trabajo se propone -- no sólo asegurar un nivel decoroso de la vida; sino también garantizar la salud y la vida misma del trabajador.

Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo, -

incluyen el término subordinación, mediante el cual se distingue a las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de aquellas cuya regulación corresponda a otros ordenamientos jurídicos.

Por SUBORDINACION se entiende aquella situación creada entre trabajador y patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación del servicio, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

B) Capacidad para el Trabajo

Nuestra Constitución General de la República garantiza en su Artículo 5 la libertad de trabajo. El goce y ejercicio de ese derecho tiene diversas fronteras, entre las cuales encontramos la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años y mayores de esta edad y menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria (esta es la primaria que imparte de manera gratuita el Estado en cumplimiento de lo dispuesto por las fracciones VI y VII del artículo 3 Constitucional), salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente cuando a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo; correspondiendo dar esa aprobación a sus padres o tutores; a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y arbitraje, del inspector del Trabajo o de la autoridad política.

C) Condiciones de Trabajo

Nuestra ley exige que en tratándose de las relaciones individuales, las condiciones de trabajo se establezcan por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables. La falta de ese documento es imputable al patrón, y los trabajadores de todas maneras gozarán de la protección laboral.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo, incluirá: las generales del trabajador y del patrón; la duración de la relación de trabajo, el tipo de servicio que se prestara, lugar de trabajo, duración de la jornada, forma, monto, día y lugar de pago del salario, la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de la empresa y otras condiciones de trabajo tales como día de descanso y demás que convengan al trabajador y el patrón.

D) Prestación de servicios en el extranjero o en lugares distantes

Cuando los trabajadores mexicanos vayan a prestar servicios fuera de la República Mexicana, su relación de trabajo deberá de sujetarse a una serie de disposiciones, como la de redactar un documento en el que se contenga, además de las disposiciones generales de todo contrato de trabajo, normas especiales como son las de que los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación de él y su fa

milia, o por cualquier otro concepto serán por cuenta exclusiva del patrón.

Ahora bien, para el caso de los trabajadores que desempeñarán sus labores dentro de la República pero en lugar diverso a su residencia habitual, y siempre que haya una distancia mayor de cien kilómetros, se ordena la aplicación en lo conducente, de las disposiciones para trabajar en el extranjero.

II.- Duración de las relaciones de trabajo

El principio general que prevalece en cuanto a la duración de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen el DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Que debe entenderse como el derecho a conservarlo por todo el tiempo que la naturaleza de la relación de trabajo lo exija, de tal manera que si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador - salvo que existiere causa para ello, y si es por tiempo y obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, podrá - continuar laborando.

Nuestra Ley de Trabajo, establece ese derecho, ya que conforme a su articulado, las características de la duración de la relación laboral son las siguientes:

- I. La regla general es que toda relación de trabajo tendrá una duración por tiempo determinado; Artículo 55.

2.- Ahora bien, como casos de excepción, la Ley permite -- que se pueda pactar la relación de trabajo:

A) Por obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; Artículos 35 y 36.

B) Por tiempo determinado, cuando tenga por objeto --- substituir temporalmente a otro trabajador, o lo exija la naturaleza del trabajo. Artículos 35 y 37

C) Para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas; Artículo 38.

Es en estos casos en que la relación es determinada, cuando - la materia del trabajo subsista, entonces se prolongará la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fi--nes propuestos, independientemente de la fecha que original--mente se había pactado para la terminación.

Es de advertirse por otro lado, que por respeto a la libertad de trabajo, la Ley Laboral señala que en ningún caso los tra--bajadores serán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Y que por otra parte, en atención al derecho a permanecer en el empleo, por regla general, los trabajadores no pedrán ser separados del mismo, sin causa justificada, pues de lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación, en tanto que para el caso de que sean los -

trabajadores quienes rompan las relaciones de trabajo, sin causa justificada, únicamente tendrán como sanción hasta el límite de su responsabilidad civil.

III. Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

Con excepción de las relaciones para obra o tiempo determinado y para inversión de capital determinado, la duración de las relaciones de trabajo es por tiempo indefinido. Sin embargo, en todos los casos pueden presentarse circunstancias que justifiquen la suspensión temporal de la relación laboral, antes de la fecha normal de terminación.

la SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL ha sido definida como el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la Ley o estipuladas por contrato.

Se preve la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo en los Artículos 42 al 45, advirtiéndose los siguientes aspectos sobresalientes:

A) Causas de la suspensión

Estas son diversas y se mencionan: la enfermedad contagiosa del trabajador, el accidente o enfermedad no profesionales, la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, trabajos forzosos y puestos públicos desempeñados

por los trabajadores, la representación ante organismos laborales otorgada a los trabajadores, el arresto del trabajador, y el retiro temporal de la autorización necesaria para la -- prestación de un servicio.

B) Efectos de la suspensión

Se interrumpe siempre la obligación de trabajar y la obligación de pagar el salario a menos que tratándose de la prisión preventiva del trabajador, este hubiera obrado en defensa del patrón o de sus intereses, en cuyo caso no desaparece la obligación de pagarle.

C) Reanudación del servicio

El trabajador esta obligado a reanudar el servicio al cesar la causa de la suspensión, dentro de los plazos que señala el artículo 45.

IV. Rescisión de las relaciones de trabajo.

La RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ha sido entendida - como el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, - invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto.

Debe aclararse que la figura de la rescisión sólo opera con -

respecto a las relaciones individuales pero no a las colectivas, pues la ley no contempla que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

La rescisión se diferencia de la terminación de la relación laboral, en principio porque la primera se da por una causa humana superveniente contraria al derecho, imputable a cualquiera de las dos partes, en tanto que la segunda se origina por una causa natural, por la voluntad de ambas partes, por concluir la relación laboral en los términos autorizados por la ley (fuerza mayor, caso fortuito, incostesbilidad notoria y manifiesta de la explotación, concurso o quiebra).

En nuestro Derecho Laboral la figura de la rescisión se contempla en el artículo 46 de la Ley, y preve causas de rescisión patronal, Artículo 47 y causas de rescisión del trabajador, Artículo 51.

El despido del trabajador o rescisión patronal, solamente será justificado cuando se haga con base en alguna de las causas del Artículo 47, además, de hecho solo provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador pues este podrá, dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se le notificó la rescisión, acudir ante los tribunales laborales para que determinen si fue justificado o no su despido. Si fue justificado concluirá en forma definitiva la relación laboral, pero si fué injustificado podría reanudarse la rela-

ción si reclamó su reinstalación o en su defecto se le pagará la indemnización constitucional consistente en el imparte de tres meses de salario, más los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

La falta de aviso por escrito que debe hacer el patrón de la fecha y causa de la rescisión al trabajador o a la Junta, bastará por sí sola para considerar que el despido fue injustificado.

V. Terminación de las Relaciones de Trabajo

Se ha entendido por TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias. La terminación se puede dar por un acontecimiento que sobreviene y hace imposible la continuidad de la relación de trabajo, pero también puede darse por la mutua voluntad de las partes.

Nuestra Ley contempla varias causas de terminación en su Artículo 53, algunas de las previsibles que se pueden establecer desde el momento en que se constituyó la relación, como son el mutuo consentimiento, la terminación de la obra, del plazo o de la inversión de capital. Otras causas son naturales, como la incapacidad o muerte del trabajador.

Es de advertirse que si un patrón no comprueba las causas de la terminación, el trabajador tendrá los derechos de reinstalación o de indemnización.

El Título Tercero; los cuatro objetivos de este título son:

- A) Generalidad e igualdad del valor del trabajo
- B) Protección física y mental del trabajador.
- C) Conservación y reproducción de la fuerza de trabajo.
- D) Estímulos para mejorar la relación obrero patronal y la productividad del trabajo.

A) En cuanto al primer objetivo expresado en el capítulo I, se establece por igualdad general en los salarios percibidos por todos los trabajadores que realizan un esfuerzo físico y mental igual, observándose como preveen las posibles diferenciaciones entre trabajadores por motivos raciales, de posición política o ideológica y de sexo.

Por otra parte, el establecimiento de las condiciones de trabajo es también equitativo, al garantizar las posibilidades de demanda del cumplimiento o perfeccionamiento de ellas, tanto a los trabajadores como a los patrones.

B) De acuerdo con las condiciones establecidas por este Capítulo, el desgaste físico y mental de un obrero sin posibilidades de recuperación, no sólo es un hecho irreparable en perjuicio del obrero y su familia, sino también se traduce en un

descenso de la productividad de la empresa y en última instancia de la producción global de la sociedad.

El establecimiento de límites a la jornada diaria de trabajo -- prevee el exceso de desgaste físico mental del trabajador, y el descanso semanal estipulado en el Artículo 3, considera la recuperación al esfuerzo realizado durante la semana de trabajo. Esto, amén de las compensaciones de orden económico otorgadas al trabajador cuando por circunstancias especiales haya de laborar en los días dispuestos para el descanso, y se establecen también los días no laborables.

En cuanto al capítulo IV, se hace referencia a los periodos vacacionales para el disfrute del trabajador.

C) Los Capítulos del V al VII, tienen por objeto el garantizar la conservación y reproducción de la fuerza de trabajo, al establecer las percepciones económicas y materiales mínimas como una retribución al trabajador por concepto de su salario, - previendo, la existencia de un nivel mínimo de vida para el y su familia. Por otra parte, en el Capítulo VII se establecen una serie de medidas protectoras al salario del trabajador, no sólo por incumplimientos por parte del patrón, sino también anticipando desviaciones que mal encausen su salario.

D) El Capítulo VIII, establece la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, otorgando un estímulo

lo adicional al de las percepciones salariales normales, pues el recibir un reparto proporcional de las utilidades lo llevará a sentir que el esfuerzo físico y mental por el desarrollado, forma parte del potencial de la empresa y no es simplemente una mercancía, a la cual se utiliza y se desecha cumplida su función.

Título Cuarto; De los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, este título es de suma importancia pues establece, con toda precisión los campos de las partes, a fin de mantener la armonía entre los mismos.

El Capítulo I, es el relativo a las obligaciones de los patronos.

Estas obligaciones son de diversa índole y podemos referir en primer término aquella que tiene un carácter eminentemente económico, como es la de pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con lo establecido en el contrato colectivo o individual de trabajo.

El patrón tiene obligación de proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de trabajo. Estos, según lo previene la Fracción III del Artículo 132, deberán ser de buena calidad, hallarse en buen estado y reponerse tan luego dejen de ser eficientes, salvo que el trabajador se haya comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá cobrar cantidad alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, ins

trumentos y materiales de trabajo. Por otra parte, si el trabajador usa herramienta propia, el patrón deberá proporcionarle un lugar seguro para guardarla, sin que le sea permitido retenerla por indemnización, garantía o cualquier otro concepto.

Por la salud, educación, capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de su familia; se impone al patrón diversas obligaciones como son las de establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, a fin de lograr la alfabetización de sus trabajadores, instalar sus fábricas, talleres y oficinas, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, debiendo cumplir con las disposiciones relativas para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo. Así también impone al patrón la obligación de proporcionar becas para los hijos de los trabajadores.

El derecho a la recreación por parte del trabajador y de su familia, impone al patrón la obligación de contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus obreros y proporcionarles los equipos y útiles necesarios.

La sindicalización de los obreros origina para los patrones determinadas obligaciones como es la de proporcionar a los sindicatos un local para que instalen sus oficinas, por el cual podrán cobrar la renta que corresponda, así como la de hacer las deducciones que soliciten los sindicatos por concepto de cuotas

sindicales ordinarias, lo que permite garantizar su pago por parte de los trabajadores.

El cooperativismo viene a constituir una forma de asociación mediante la cual se establece una solidaridad igualitaria entre quienes la practican. Para fomentarlo se impone al patrón la obligación de hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas e incluye también las relativas a las cajas de ahorro, aspecto este último que permite al trabajador atender situaciones de emergencia o adquirir bienes que eleven sus condiciones de vida sin demérito de la atención de las necesidades normales de él y de su familia.

Otras obligaciones del patrón son las de hacer las deducciones al salario permitidas por la ley, como es la que proviene de los créditos otorgados por el Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores, sin que ello convierta al patrón en deudor solidario del crédito que se ha concedido al trabajador.

En el Artículo 133 se establecen determinadas prohibiciones al patrón con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales del trabajador. Mediante este precepto se protege la igualdad de oportunidades para el trabajo y el derecho al trabajo mismo, por lo que se prohíbe el cobro de cantidad alguna por la admisión de los trabajadores en las empresas, o por obtener condiciones especiales en el trabajo. Asimismo, se protege la li-

bre sindicalización y se garantiza el ejercicio del voto sindical. Se impone al patrón la obligación de no hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento. El respeto irrestricto a la libertad y dignidad del obrero funda la obligación patronal de no portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones, pues es al Estado al que corresponde proporcionar las medidas de seguridad a la integridad física de las personas. Queda también prohibido a los patrones presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante.

Y por último, se prohíbe el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados de su empleo, para que no se les vuelva a dar ocupación.

Capítulo II, De las Obligaciones de los Trabajadores.

Los Artículos 134 y 135 ennumeran las obligaciones de los trabajadores. El primero de estos preceptos, en forma imperativa, precisa la obligación genérica que tiene el trabajador de cumplir con las normas de trabajo, por otra parte, en las diversas fracciones integrantes de la disposición en comentario, se regula la conducta del trabajador con el objeto de obtener de él, frente a sí mismo, a los demás trabajadores, al patrón y a la empresa, una actitud que preserve su vida y su salud, de esmero y eficiencia en la prestación de sus servicios y de probidad y respeto hacia los compañeros de trabajo, hacia la empresa y la persona del patrón.

El carácter subordinado, única y exclusivamente en lo que atañe a la relación laboral, que tiene el trabajador, se expresa en las fracciones III, IV y V, del Artículo 134, en cuanto está obligado a cumplir sus labores bajo la dirección del patrón o su representante, a ejecutar el trabajo con la intesidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma tiempo y local convenidos, así como a dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

Capítulo III, De las Habitaciones para los Trabajadores

Esta obligación se cumplirá, mediante las aportaciones que las empresas hagan al Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Las empresas, según lo ordena el Artículo 136, deben aportar al INFONAVIT el 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio. El salario, para los efectos de la aportación patronal al INFONAVIT, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones por alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

5. SINDICATOS, ASOCIACIONES GREMIALES Y FEDERACIONES

Título Séptimo; De las relaciones Colectivas de Trabajo

La exposición de motivos de la Ley menciona que las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, a través de una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato, se les da el nombre de relaciones colectivas, porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y, claro está, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

A la parte del Derecho del Trabajo que regula las relaciones colectivas antes mencionadas, se le conoce como el Derecho colectivo del trabajo, el cual tiene tres fines principales:

- A) La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos que representan a la clase trabajadora y patronal.
- B) El establecimiento por el Estado, de la acción de autodefensa de las organizaciones de trabajadores.
- C) El reconocimiento por el Estado, de la acción de autodefensa de las organizaciones de trabajadores.

Estos tres fines, se expresan en las tres siguientes figuras la

borales reconocidas por la Ley Federal del Trabajo.

- A) El sindicalismo
- B) La contratación colectiva
- C) El derecho de huelga

Detrás de los tradicionales contratos individuales entre patrones y obreros, fué apareciendo, como base de ellos y con figura propia, el contrato colectivo de trabajo, concertado entre el sindicato, por una parte, y el patrón o su representante, - por la otra.

En la actualidad, las relaciones colectivas de trabajo y las instituciones relativas a ellas, han alcanzado gran importancia, misma que se advierte en el hecho de que los derechos de los trabajadores a formar sindicatos y a la huelga están reconocidos en el Artículo 123 Constitucional, y por su parte, el contrato colectivo de trabajo cuenta con pleno reconocimiento en la Ley Laboral.

Así como los trabajadores tienen el derecho de asociación profesional, también los patronos pueden hacerlo. Al lado del derecho de huelga de los obreros se consagra el derecho al paro por parte de los empresarios.

El presente Título se refiere a las relaciones colectivas de -

trabajo, y las regula en ocho capítulos que podemos clasificar en dos partes a saber:

A) Los capítulos que se refieren a las relaciones colectivas de trabajo en sí, como son:

1. Coaliciones
2. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones
3. Contrato colectivo de trabajo
- 4.- Contrato-Ley
5. Reglamento interior de Trabajo

B) Y por otra parte, se regulan en este mismo Título Séptimo, las contingencias o circunstancias que afectan en forma temporal o en forma definitiva la continuidad de las relaciones de trabajo antes enumeradas, como son:

1. La modificación colectiva de las relaciones de trabajo
2. La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo
3. La terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Los aspectos sobresalientes a comentar en este tema son los siguientes:

COALICIONES; El elemento básico de las relaciones colectivas es la coalición, por ello se consagra la libertad de coalición de trabajadores y patrones. Se define la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES: En el capítulo respectivo, se establecen las bases jurídicas para el sindicalismo. Es así como en el articulado encontramos que se regula el derecho de libertad sindical, para pertenecer o no a un sindicato. El concepto de sindicato se nos entrega como "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Asimismo se consagra la autonomía sindical, entendida como la libertad de cada sindicato para redactar sus estatutos, elegir sus directivos y organizar su programa de acción.

La clasificación de los diversos tipos de sindicatos consiste en:

A) Sindicatos de trabajadores, que a su vez pueden ser:

1. Gremiales
2. De empresa
3. Industriales
4. Nacionales de Industria
5. De oficios varios

B) Sindicatos de patrones, que pueden ser:

1. Locales; formados por patrones de una o varias ramas de actividades
2. Nacionales

Al determinar la forma como puede ser constituido un sindicato, se pone en claro también lo relativo al registro del mismo, y -

sus características, por ejemplo, que trabajadores pueden formar, número de miembros para integrarlo y el deber de ser registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de un sindicato federal, o ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si es uno de carácter local. Se señalan los casos en que procede la negativa fundada a una solicitud de registro, así como cuando es de otorgarse el registro automático porque la autoridad no da respuesta dentro de los plazos legales, y los casos en que puede cancelarse el registro sindical, Artículos 365 a 369.

Los sindicatos son considerados como personas morales, y tienen capacidad legal para adquirir bienes, defender sus derechos y los de sus miembros, así como ejercitar las acciones laborales correspondientes. Su funcionamiento y casos de disolución son contemplados en la Ley a través del señalamiento de la forma de realizar asambleas, obligaciones de la directiva sindical, de los agremiados y de los propios sindicatos. Se regula el procedimiento de expulsión de los miembros del sindicato y las correcciones disciplinarias que a aquellas se les puede imponer, así como la discutida cláusula de exclusión de ingreso, cuando se refiere a la posibilidad de que en el contrato colectivo se establezca que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contrastante.

Conforme a la tendencia actual de expansionismo de los organismos sindicales, que propugna por la creación de órganos registra-

les, nacionales e internacionales, la Ley Laboral establece la libertad de formar Federaciones y Confederaciones sindicales - así como el contenido de sus estatutos y lo relativo al registro de dichas organizaciones.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la Ley vigente, constituye una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del derecho regular de las relaciones entre trabajadores y empresa.

El contrato colectivo es un derecho de los trabajadores y una obligación para los patrones, constituyendo la base para el establecimiento de las relaciones colectivas. Tal es la razón - por la cual el Artículo 387 expresa que el patrón tiene la --- obligación de celebrar con el sindicato, cuando este lo solicite, un contrato colectivo, y de que en caso de negativa, los - trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga.

De tal manera, que las formas de celebración del contrato colectivo pueden ser:

1. Por convenio directo entre sindicato y patrón
2. Por convenio directo derivado de un conflicto de huelga
3. Como resultado de un arbitraje, al cual se ha sometido -- las partes, a consecuencia de un conflicto de huelga.
4. Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga.

5. Por sentencia colectiva dictada con motivo de conflicto colectivo de naturaleza económica.

El contrato colectivo de trabajo se ha definido como 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 cuáles deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Respecto a cuál es la extensión del contrato colectivo, tratándose de los trabajadores, la Ley señala que las estipulaciones de este tipo de contrato se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato titular.

Respecto a los empleados de confianza, los efectos solo se extenderán al no existir, en el mismo contrato, disposición en -- contrario.

El contrato colectivo es revisable periódicamente, la Ley fija un plazo especial de revisión en su Artículo 399-Bis, conforme al cuál se revisarán cada año en lo que concierne a los sala-- rios en efectivo por cuota diaria. El resto del clausulado en general del contrato, es revisable cada dos años.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El reglamento interior de trabajo se compone de normas complementarias de los contratos colectivos, y tiene como finalidad - crear las reglas para el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento; de el se excluyen las disposiciones de orden técnico o administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

SEGURIDAD SOCIAL

El primer antecedente de este tipo de sistema, incluido en nuestra legislación, fue la Ley de Accidentes de trabajo, del gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, en 1904, después en Nuevo León, Bernardo Reyes implantó la Ley sobre Accidentes de Trabajo, en 1906. En 1917, el Constituyente plasma, en la fracción XXIX del Artículo 123, la necesidad de establecer cajas de seguros populares para proteger la invalidez, la cesación involuntaria de trabajo y otros riesgos análogos, ordenando al Gobierno Federal, que fomentara la creación de este tipo de asociaciones porque eran de utilidad social.

Esto originó diversos proyectos y legislaciones que incluían en su texto la implantación de un seguro social obligatorio, el más importante fue el Proyecto de Ley para la creación del Seguro Obrero, que trataba de implantar en 1921 el Presidente Alvaro Obregón.

Posteriormente, en 1929 se reformó la fracción respectiva del Artículo 123 Constitucional, para considerar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, asimismo, en 1932, el Congreso de la Unión emitió el Decreto para que en el término de ocho meses se expidiera la Ley del Seguro Social obligatorio. Esto no sucedió sino hasta el 13 de enero de 1943, fecha en la que el Presidente Manuel Avila Camacho publicó el ordenamiento mencionado.

A partir de esa fecha, se creó un organismo descentralizado denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, encargado de otorgar las prestaciones que en ese ordenamiento se especificaron, al mismo se le dotó de personalidad jurídica y patrimonio propio, para que pudiera lograr un desarrollo administrativo y técnico que ofreciera un servicio público adecuado.

Actualmente el régimen obligatorio del IMSS, comprende los seguros de (Artículo II):

- I. Riesgos de trabajo
- II. Enfermedades y maternidad
- III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- IV. Guarderías para hijos de aseguradas

El seguro IV de las guarderías, no obstante que no constituye un riesgo asegurable, responde a una necesidad y hace realidad el contenido del artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo. El seguro I, cubre los accidentes y enfermedades provocadas por el trabajo, y el II y III, los naturales: maternidad, enfermedades, vejez, invalidez, retiro, cesantía, muerte, viudez y orfandad. Pretendiendo cubrir todos los riesgos que podrían provocar disminución de la capacidad de trabajo.

El Artículo 12, especifica que son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio; I. Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el

acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.

O sea que, abarca a todos los trabajadores vinculados a un patrón, sea a través de un contrato de trabajo o de una relación que presuponga un servicio personal. La aclaración final de la Fracción se refiere a que las instituciones de beneficencia y otras organizaciones públicas y privadas, por el hecho de gozar de franquicias fiscales, las mismas no se extienden a las cuotas patronales en el régimen del seguro social obligatorio.

El Artículo 19, nos enuncia como obligaciones de los patrones:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos que señalen esta Ley y sus reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días.
- II. Llevar registros de sus trabajadores, tales como nóminas y listas de raya, y conservarlos durante los cinco años siguientes a su fecha, haciendo constar en ellos los datos que exijan los reglamentos de la presente Ley.
- III. Enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero-patronales.
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obli

gaciones a su cargo establecidas por esta Ley, decretos y reglamentos respectivos.

- V. Facilitar las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, sus reglamentos y el Código Fiscal de la Federación.
- VI. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

El hecho de que este artículo permita cinco días para entregar los avisos, no libera a los patrones por riesgos de trabajo o siniestros sufridos antes de entregar dichos avisos, que puedan traer consecuencias económicas de gravedad por el financiamiento de capitales constitutivos. Lo más conveniente es enviar los avisos de inscripción y afiliaciones al Instituto antes de que los trabajadores comiencen a trabajar en las empresas.

Por otra parte, el IMSS ha establecido un sistema de afiliación previa de trabajadores a efecto de que los patrones puedan presentar los avisos de alta y reingresos de sus trabajadores el día hábil inmediato anterior a la fecha en que el trabajador va a iniciar la prestación de sus servicios, con la salvedad de que si un siniestro laboral ocurriera al trabajador después de presentado el aviso, pero antes de iniciar su trabajo se fincará el capital constitutivo a que hubiere lugar.

Los trabajadores no deben poner limitaciones en el cumplimiento de estas disposiciones, porque todos los datos contenidos en las mismas son para su beneficio directo. Por ejemplo, la fecha exacta de nacimiento es imprescindible para los seguros de cesantía y vejez, el nombre correcto de la esposa, hijos y padres son necesarios, a fin de que éstos sean considerados derechohabientes. Se requieren los datos referentes a antiguas inscripciones para que los trabajadores tengan un solo registro, sin importar el lugar en que laboren.

En relación con las visitas domiciliarias, el Artículo 84 del Código Fiscal de la Federación permite que en el término de 20 días posteriores a la visita, las empresas presenten las inconformidades que juzguen pertinentes en relación con lo asentado en las actas respectivas. Contarán con un plazo de 45 días posteriores a la inconformidad, para entregar los documentos que justifiquen la procedencia de su insatisfacción. En caso de que no se ofrezcan estas pruebas, se tendrá a la empresa conforme con los hechos asentados en las actas.

A partir de la vigencia de la nueva Ley, se modificó el sistema de identificación patronal, la nueva clave se integra por 9 cifras precedidas por una letra. La letra y las dos primeras cifras se refieren al Municipio o ubicación, de la tercera a la séptima cifra comprenden el número de serie y los dos últimos dígitos definen la modalidad del aseguramiento, lo cual determina a su vez las condiciones para que las empresas cubran las

aportaciones al Instituto de acuerdo con sus características específicas, así como el tipo de prestaciones que el Instituto debe otorgar.

En lo que se refiere a la Fracción III de este Artículo, los patrones deben utilizar la papelería que el Instituto distribuye gratuitamente, que son las cédulas de liquidación y hojas adicionales que contienen los datos de identificación del patrón, el periodo que cubre, resumen de la liquidación y los trabajadores por los cuales se cubren las aportaciones al Instituto. Estas cédulas deben presentarse en las instituciones bancarias autorizadas por el Instituto, dentro de los 15 primeros días de los meses noventa de cada año de conformidad con el calendario de semanas de cotización respectiva.

El Artículo 25, faculta al Instituto para:

- I. Registrar a los patrones, inscribir a los trabajadores y precisar los grupos de salario, sin previa gestión. Tal decisión no libera a los obligados de las responsabilidades y sanciones en que hubiesen incurrido.
- II. Dar de baja en el régimen a los trabajadores asegurados, verificada la extinción de una empresa, aún cuando el patrón omitiere presentar los avisos correspondientes.

- III. Establecer los procedimientos para la inscripción, cobro de cuotas y otorgamiento de prestaciones.

- IV. Determinar la existencia, contenido, y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás obligados, así como estimar su cuantía, cuando no observen lo dispuesto por las fracciones I, II, IV y V del Artículo 19.

- V. Determinar y hacer efectivo el monto de los capitales constitutivos en los términos de esta Ley.

- VI. Practicar inspecciones y visitas domiciliarias y requerir la exhibición de libros y documentos a efecto de comprobar el cumplimiento de las obligaciones legales y

- VII. Ejercer las demás atribuciones que le otorguen esta Ley y sus reglamentos.

Las visitas domiciliarias deberán ajustarse a lo dispuesto por los Artículos 16 de la Constitución de la República y 84 del Código Fiscal de la Federación, los cuáles establecen que a toda visita deberá acompañarse la orden respectiva en la que se expresará el nombre del visitado, de los verificadores encargados de practicar la inspección, los periodos que abarcará dicha verificación, y posteriormente, se levantará un acta circunstanciada suscrita por los testigos.

Si el particular no se inconforma o presenta las pruebas dentro de sus plazos, se tendrá al visitado conforme a los hechos mencionados en las respectivas actas.

Artículo 79. Para los efectos de la fijación de las cuotas del seguro de Riesgos de trabajo, las empresas serán clasificadas y agrupadas de acuerdo con su actividad, en clases, cuyos grados de riesgo mínimo, medio y máximo y las primas que correspondan se expresarán en el reglamento correspondiente, conforme a las reglas que se determinan en el presente capítulo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de clase por modificación en sus actividades, las empresas invariablemente serán colocadas en el grado medio de la clase que les corresponda, y con apego a dicho grado pagarán la prima del seguro de Riesgos de trabajo.

Las empresas se identifican en cinco grados de riesgos, en función de la mayor o menor peligrosidad a que estén expuestos sus trabajadores.

El reglamento establece un sistema de distribución de actividades de las empresas, descrito en el Artículo 13 del citado ordenamiento, que comprende alrededor de 60 grupos y cada uno se subdivide en un promedio de cuatro fracciones, sin embargo, cada una de estas no es una simple definición de un giro mercantil, sino que se presenta una descripción amplia de las activi-

dades que son conexas al rubro mencionado en cada fracción.

Artículo 80. El grado de riesgo conforme al cuál estén cubriendo sus primas las empresas, podrá ser modificado disminuyéndolo o aumentándolo. Estas modificaciones no podrán exceder los límites determinados para los grados máximo y mínimo de la clase a que corresponda la empresa.

La disminución o aumento procederá cuando el promedio del producto del índice de frecuencia por el de gravedad de los riesgos realizados y terminados en la empresa en el lapso que fije el reglamento, sea inferior o superior al correspondiente grado de riesgo en que la empresa se encuentre cotizado.

El Instituto utiliza dos conceptos básicos para catalogar a las empresas, que son la clase y el grado de riesgo.

Todas las empresas están sujetas a una expectativa de siniestro, que es la probabilidad de que surja un daño y la realización de un peligro que afecte la integridad de los sujetos asegurados.

Dicha expectativa es más o menos latente tomando en cuenta en primer lugar su actividad fundamental y, en segundo término, las condiciones específicas de peligrosidad. Desde que se redactó la Ley original del Seguro Social, se estipuló en el Artículo 44 que las empresas tendrían que fijarse en un grado de riesgo, en atención a las medidas preventivas, condiciones de trabajo y de

más elementos que influyan sobre el riesgo particular de cada negociación.

Para fijar las condiciones particulares de las empresas el Instituto ha distribuido los grados de peligrosidad de riesgo, en una escala de 100 puntos en la forma siguiente:

Clase	Mínimo	Medio	Máximo
I	1	3	5
II	4	9	14
III	11	24	37
IV	30	45	60
V	50	75	100

Como se observa de la escala anterior existen en cada clase --- tres puntos de referencia que son: mínimo, medio y máximo. Estos servirán a su vez para la ponderación de las cuotas de este seguro.

El objeto primordial de establecer tres puntos básicos para cada clase es que las empresas puedan oscilar entre estos parámetros, con el fin de establecer casuísticamente su peligrosidad y, especialmente, la propensión al siniestro. Normalmente las empresas van a quedar colocadas en el grado medio de la clase - que les corresponda al iniciar sus actividades y posteriormente se podrá cambiar a cualquiera de los dos extremos cuando se reúnan las condiciones del propio Reglamento.

Cada uno de estos puntos va a tener que reflejarse en las cuotas de aportación, siendo el porcentaje de 1.6% para cada punto de grado, para cambiar hacia los extremos de la escala se tendrán que tomar dos factores, que son los índices de frecuencia y gravedad y el de siniestralidad.

Para la Industria de la Construcción, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, y la Confederación Nacional de Cámaras Industriales, en acuerdo, establecieron modalidades operativas en los procedimientos para el aseguramiento de los trabajadores, elaborado un "Instructivo de Operación para el Aseguramiento de los Trabajadores de la Industria de la Construcción". En el cual se enumera paso a paso los procedimientos para:

1. Registro de obra
2. Determinación y pago de cuotas
3. Retención y compensación a subcontratistas
4. Registro e identificación de trabajadores
5. Control de vigencia de derechos a prestaciones diferidas
6. Certificación del derecho a prestaciones inmediatas
7. Control de obras
8. Suspensión y terminación de obras.

Y en su capítulo IV, establece la siguiente metodología para la determinación de índices:

1. Determinación del importe total anual para el patrón, - de los pagos que se hacen a un trabajador de salario mí nimo por concepto de:

Salario anual, vacaciones, aguinaldo, impuesto adicio-- nal, cuotas del IMSS, cuotas por guarderías. (Se toma-- rán como mínimo las disposiciones legales vigentes).

2. Determinación del importe total anual para el patrón, - de los pagos que se hacen a un trabajador de salario su perior al mínimo por concepto de las partidas antes ano tadas.

3. Determinación de los ingresos anuales que debe percibir el IMSS por concepto de cuotas obreropatronales de un - trabajador con salario mínimo y por concepto de cuotas obreropatronales de un trabajador con salario superior al mínimo.

4. Determinación de la relación entre el costo directo to- tal de la mano de obra y el precio de venta de la obra misma.

Se entiende por costo directo de mano de obra, el total de los salarios devengados por los trabajadores que se contratan a obra determinada para la realización de la obra, sin incluir los salarios del personal permanente de la empresa constructora, puesto que este personal co tiza en el Régimen Ordinario.

5. En base a la información de los puntos 1, 2 y 3, se calcula un factor, que multiplicado por el porcentaje que representa el costo directo total de la mano de obra sobre el precio de venta (punto 4) nos dará el índice para el pago de cuotas obreropatronales del Seguro Social.

6. Este índice multiplicado por el precio de venta, nos dará el monto de cuotas obreropatronales del Seguro Social.

En el mismo instructivo se incluye una tabla con los porcentajes estudiados y aceptados a la fecha, de la cual incluimos copia.

INDICES POR TIPO DE OBRA

Tipo de obra	Porcentaje de mano de obra en relación con el precio de venta	Institución que determina el porcentaje	Porcentaje de costas obrero-patronales en relación con el precio de venta
1. Vías terrestres			
a) Caminos			
Puentes	20	SCF	3.426
Obras de drenaje	26	SCF	4.464
Terracerías	16	SCF	1.713
Pavimentación	17	IMSE	2.912
b) Túneles	18	IMSE	3.083
c) Aeropistas	17	SCF	2.912
d) Vías Férreas	15	IMSE	2.570
e) Metro (obra civil)	24	DF	4.111
f) Metro (obra electromecánica) ?		DF	1.199
2. Presas			
Incluyendo cortinas, diques y vertederos	14	CNIC	2.398
3. Riesgo			
a) Pozos	10	CNIC	1.713
b) Canales	14	CNIC	2.398
c) Drenes	14	CNIC	2.398
d) Nivelación	10	CNIC	1.713
4. Obras marítimas y fluviales			
a) Muelles	15	SCF	2.570
b) Escolleras	11	SCF	1.884
c) Espigones	20	SCF	3.426
5. Urbanización			
a) Drenaje			
con materiales proporcionados por el contratista	23	CNIC	3.940
con materiales proporcionados por el propietario	51	DF	2.736
b) Agua potable			
con materiales proporcionados por el contratista	17	CNIC	2.912
con materiales proporcionados por el propietario	43	DF	5.234
c) Pavimentación	22	DF	4.262
d) Vadosos elevados	20	SCF-IMSE	3.426

Continuación.

Tipo de obra	Porcentaje de mano de obra en relación con el precio de venta	Institución que determinó el porcentaje	Porcentaje de costas obrero-patronales en relación con el precio de venta
6. Construcción industrial			
a) Eléctricas			
Plantas hidroeléctricas	22	CFE	3.769
Plantas termoeléctricas	48	CFE	8.222
Subestaciones y líneas de transmisión	41	CFE	7.023
b) Petroquímicas			
Plantas	27	PEMEX	4.625
Fluidos fuera de planta	20	PEMEX	3.426
Ductos para transporte de			
c) Siderúrgica			
Plantas	45	SICARTSA	7.709
7. Instalaciones en edificios			
(incluidos en ellos)			
8. Edificios no residenciales			
Todos los tipos de obra	27	IMSS-CNIC	4.625
9. Vivienda			
a) Residencial			
	27	INFONAVIT, CNIC, IMSS, FOVISSTE	4.625
b) Interés social			
	28	INFONAVIT, CNIC, IMSS, FOVISSTE	4.706

CAPACITACION

La historia legal de la capacitación en México es muy reciente, se inició cuando el presidente José López Portillo anunció, durante su primer informe de Gobierno, la intención de avanzar en esta materia, mediante una iniciativa de Ley que propuso adiciones y reformas al apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, publicada en el "Diario Oficial" el 9 de enero de 1978, - elevando a rango constitucional el derecho de los trabajadores a la capacitación.

Fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, - estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacita-ción o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria de terminará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuáles los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Posteriormente, se convocó al Congreso de la Unión a un periodo extraordinario de sesiones, del que resultaron las reformas y - adiciones a la Ley Federal del Trabajo y entraron en vigor el - primero de mayo de 1978. Al Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo se le adicionó: "es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores", y la Fracción XV del Artículo 132 del ordenamiento establece como una obligación del patrón el: "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título".

Los aspectos más relevantes de la Ley son:

1. Todos los trabajadores tienen derecho a la capacitación. Unicamente los patronos de negocios familiares están --- exentos de la responsabilidad de capacitar a sus trabajadores.
2. La capacitación puede efectuarse dentro o fuera del lugar de trabajo, y podrá llevarse a cabo fuera de la jornada de trabajo, ambas situaciones mediante un acuerdo - entre el patrón y el trabajador o el sindicato en su caso.
3. La capacitación deberá ser impartida por instructores - calificados en su especialidad y estos, deberán estar registrados ante la UCECA.
4. El tipo de capacitación que se imparta deberá estar de - acuerdo con el trabajo que se desempeñe o aspire a desempeñar.
5. Cada empresa deberá integrar comisiones mixtas con sus - trabajadores con el fin de vigilar el cumplimiento de los programas de capacitación.
6. En caso de que exista un contrato colectivo de trabajo, los trabajadores podrán hacer uso de su derecho de huel-

ga si la empresa no cumple o viola el programa de capacitación establecido para esa empresa.

7. Los programas de capacitación deberán presentarse a la UCECA. Las empresas con personal sindicalizado deberán presentarlo 15 días después de la revisión, firma o prórroga del contrato colectivo. Las empresas que no tengan sindicato deberán presentarlo dentro de los primeros 60 días hábiles de los años impares.
8. En los contratos colectivos y en los individuales deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación de capacitar a los trabajadores activos y a los que se contraten en el futuro.
9. El costo de los programas de capacitación será deducible de los impuestos solo en los casos en que la empresa tenga ingresos gravables. Las empresas que no tengan ingresos gravables no gozarán de este beneficio.

La historia de la capacitación, dentro de la industria de la construcción, tienen un origen simultáneo. Desde sus orígenes, los constructores han enfrentado el problema de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, por lo que estas disposiciones vienen a apoyar y reglamentar la solución a un problema que siendo general se resolvía particularmente.

Actualmente en nuestro país este problema tiene este perfil, un porcentaje muy alto de trabajadores son analfabetas, y algunos ni siquiera hablan español. Según estimaciones censales, la década de 1970 a 1980 plantea una relación porcentual de 70.5 de la población mayor de 15 años con nula o deficiente instrucción, el 22.9 con educación básica y solamente el 6.2 con instrucción media o superior. Esta relación arroja un promedio de 3.5 años de escolaridad por habitante adulto.

Como es obvio, a la industria en general, y con mayor incidencia en la construcción, el elemento humano llega sin la preparación adecuada, sin capacidad de adaptación al medio laboral y con únicamente la necesidad de subsistencia, de ahí la ineptitud, la falta de motivación y la desorientación que a menudo se observa en el trabajador de la construcción.

En cuanto a la capacidad de absorción, nuestra industria ha crecido 4 veces en las últimas tres décadas, hasta llegar a 1980 con una planta de trabajadores que se aproxima al millón, de ésta considerando que el 15% corresponde a personal técnico y administrativo, es posible estimar que dadas las características del trabajador de la construcción, las necesidades actuales de capacitación son del orden de 800 mil operarios en sus diversos niveles de actividad y responsabilidad, muy particularmente en los aspectos de renovación continua que el acceso de la mano de obra campesina plantea. Ello, en cuanto a la estimación del personal hasta ahora empleado.

Como tarea a futuro y considerando el 53 de índice promedio de absorción en los últimos 20 años, que la estadística concede a la industria de la construcción, sobre un crecimiento de población económicamente activa de 800 mil personas por año, la construcción tendrá que absorber aproximadamente 40 mil empleados anuales a los que habrá de darles capacitación y adiestramiento.

Además, considerando que el 80% de los accidentes son debidos a fallas humanas, descuidos y falta de preparación de los trabajadores, esa capacitación y adiestramiento plantea tres horizontes: capacitación para el trabajo, seguridad e higiene y educación básica.

El mediano y pequeño constructor, que no tiene una infraestructura técnica dentro de su organización empresarial, que le permita resolver los problemas del desarrollo de sus recursos humanos, puede apelar a una de las alternativas que establece el Artículo 153 B de la Ley Federal del Trabajo que dice que los patrones pueden cumplir su obligación a través de la adhesión a Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento que se establezcan y se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los Sistemas Generales son programas de capacitación y adiestramiento diseñados modularmente. La Cámara Nacional de la Indus-

tria de la Construcción, a través del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción, proporciona cursos en las áreas de construcción urbana, construcción pesada, construcción industrial, desarrollo humano y desarrollo administrativo.

Desde su fundación la Cámara emprendió acciones de capacitación para los trabajadores a través de diversas comisiones, casi al mismo tiempo participó con la Asociación Mexicana de Caminos, en la creación del Centro de Adiestramiento de Operadores, y posteriormente, en 1970 se estableció un centro de capacitación para los trabajadores en la rama de edificación.

Se iniciaron gestiones ante el entonces candidato a la Presidencia de la República, licenciado José López Portillo, para la creación de un instituto de capacitación para los trabajadores de la construcción. Se propuso que el 2 al millar que las constructoras aportan al Fideicomiso 199, para la erección de campos deportivos ejidales, se destinara a la capacitación.

Otro paso fué la formación, también en el seno de la Cámara, de la Comisión de Capacitación para Operación y Mantenimiento de Maquinaria.

El 16 de febrero de 1978, el Comité Técnico del Fideicomiso 199 modificó sus fines para encauzarlos hacia la capacitación, y el 19 de abril se constituyó el Instituto de Capacitación de la In

dustria de la Construcción, como Asociación Civil (ICIC), en escritura pública número 69230, volumen 1260 ante el Notario Público número 49 de la ciudad de México.

Para realizar la capacitación, el ICIC imparte los cursos en centros temporales de adiestramiento, establecidos en las obras, y en centros permanentes, como es el caso del CAO y otros previstos a ubicarse en las zonas de las delegaciones y representaciones de la Cámara o en sitios que la demanda regional lo requiere.

EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

Bajo este nombre y bajo este título que es el X de la parte segunda del Libro IV, del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, se engloban diversos contratos que tienen esta denominación. En efecto, este título está formado por los capítulos siguientes:

- I. Del servicio doméstico, del servicio por jornal, del servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo y del contrato de aprendizaje.
- II. De la prestación de servicios profesionales.
- III. Del contrato de obras a precio alzado.
- IV. De los portadores y alquiladores, y
- V. Del contrato de hospedaje.

Todos los contratos que enumera el Capítulo I, son contratos de trabajo, regidos por la Ley Federal del Trabajo, el único artículo que forma este capítulo es el 2605, este artículo nunca ha estado en vigor porque la Ley Federal del Trabajo entró en vigor con anterioridad al Código Civil. Pero, como el Código Civil fué promulgado el año de 1928 y entró a regir por acuerdo del Ejecutivo hasta el 10. de octubre de 1932, tuvo que preveer porque reglas deberían regir: estos contratos, sin reclamentag

los porque reconoció que eso debía ser materia de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

El Capítulo II, lo mismo que el tercero, si es materia de nuestro análisis.

Capítulo II.- Esta reglamentado en los Artículos 2606 al 2615 inclusive. Es un contrato por virtud del cual una de las partes, llamada profesionista, mediante una remuneración que toma el nombre de honorario, se obliga a desempeñar en beneficio de la otra, a la que podríamos llamar cliente, ciertos trabajos - que requieren una preparación técnica, y en ocasiones, un título profesional para su ejercicio.

Nuestro Código Civil no define este contrato sino que únicamente señala los efectos de la celebración de este contrato. La definición propuesta se apoya en los siguientes Artículos: 2607, que se refiere a los honorarios que debe cobrar el profesionista, el 2608, que trata de la capacidad y, por último, en el contenido mismo del contrato.

Este contrato se clasifica como: Bilateral.- Es un contrato bilateral o sinalagmático porque se producen obligaciones recíprocas para las partes, para el profesionista, la obligación de prestar los servicios, de desempeñar los trabajos encomendados, para el cliente, la obligación de pagar por estos servicios una

remuneración que toma el nombre de "honorarios".

Oneroso.- Porque del contrato derivan provechos y gravámenes - recíprocos; para el profesionista, el provecho es la remuneración que cobra y el gravamen es el trabajo que está obligado a prestar; para el cliente, el provecho es la utilidad que le presta el profesionista con su trabajo y el gravamen es el pago que debe hacer por los servicios prestados.

Consensual.- Lo es porque la ley no exige ninguna formalidad especial; el contrato vale, se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, ni siquiera, como requisito de validez, nuestro Código Civil establece alguna formalidad. Naturalmente que el contrato, por regla general, se otorga en forma escrita, pero esto únicamente como medio de prueba no trasciende, no tiene eficacia alguna respecto de la validez o respecto del perfeccionamiento del contrato.

Principal.- Lo es porque tiene una vida independiente, no requiere de ninguna obligación, de ningún contrato preexistente para que pueda existir.

Intuitu Personae.- Porque desempeña un papel importantísimo la identidad misma de las partes que celebran el contrato, principalmente, la del profesionista, por los conocimientos, por su capacitación técnica, por su solvencia, su actividad, etc.

Commutativo.- Porque desde el momento en que el contrato se celebra es posible, determinar el carácter de ganancioso o perdidoso de los contratantes; la cantidad, el monto de la ganancia o de la pérdida.

Requisitos de Existencia

Los mismos que para todo contrato señala el Artículo 1794; Objeto que pueda ser materia del contrato, en este caso el objeto no son cosas sino hechos.

Consentimiento; sin existir alguna regla en especial.

Requisitos de validez; también son los mismos que para todo contrato, capacidad, consentimiento exento de vicios, objeto, motivo o fin lícito y que el consentimiento se exprese en la forma establecida por la Ley. Este último requisito, tratándose de un contrato consensual, no existe.

Capacidad; tenemos que referirnos a una doble capacidad, primero capacidad para el profesor, segundo para el cliente. Para el profesor, a más de la capacidad general a que se refiere el Artículo 1798; son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas por la Ley, debe tener una capacidad especial que debe ser la posesión del título que lo capacite para el desempeño de su profesión, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 1608. La Ley reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional es-

tablece que el que sin tener título desempeñe una profesión, se hace responsable, acreedor a la sanción que señala el Artículo 250 del Código Penal. Además de esta sanción sufre la privación del honorario.

Consentimiento exento de vicios; siendo un contrato Intuitu Personae, el error acerca de la persona del profesionista, no de las cualidades de éste, el error acerca de la persona misma del profesionista, ocasiona la nulidad del contrato.

Obligaciones del Profesor; Prestar el servicio. El profesor debe prestar el servicio, su trabajo, en la rama profesional para la cual tiene título, de acuerdo con lo mandado en el Artículo 2606. El Artículo 2615 dispone: "El que presta servicios profesionales sólo es responsable, hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezca en caso de delito", en consecuencia, debe poner todos sus conocimientos, su actividad, todo su talento, al desempeño leal del trabajo que se le ha encomendado. Al contraer el profesionista una obligación de hacer, deberá de observar las reglas que rigen la ejecución de las obligaciones de hacer; Artículo 2027.- Si el obligado a prestar un hecho no lo hiciere, el acreedor tiene derecho de pedir que a costa de aquel se ejecute por otro, cuando la substitución sea posible.

Esto mismo se observará si no lo hiciere de manera convenida.

En este caso el acreedor podrá pedir que se deshaga lo mal hecho.

Artículo 2080.- Tratándose de obligaciones de hacer, el pago debe efectuarse cuando lo exija el acreedor, siempre que haya transcurrido el tiempo necesario para el cumplimiento de la obligación.

Obligaciones del Cliente: Primera, Pagar la remuneración, esta es su obligación fundamental y a ella se refieren los Artículos 2606, 2607, 2608, 2610, 2613: Artículos que resumimos así: La obligación fundamental del cliente es la de remunerar, pagar honorarios al profesional. Para la fijación de estos honorarios hay diversas reglas: Si hay aranceles, debe atenderse el arancel, este desde el punto de vista formal, es una ley, debe tener una observancia general entre profesionistas, por tanto, no está autorizado a cobrar ni más ni menos de lo que fija el arancel. Desde el punto de vista de la ética profesional, el profesional que entre en competencia con otros profesionistas a base de sacrificar honorarios está procediendo mal.

Cuando el arancel establezca un límite mayor, queda a su arbitrio, a su elección, puede cobrar el intermedio. Ni siquiera un convenio puede deshacer lo ordenado por el arancel.

Si no hay arancel, se atiende al convenio que hayan celebrado

los contratantes. Si no hay arancel, no hay convenio, entonces los honorarios se regularán atendiendo a las costumbres -- del lugar, a la importancia de los servicios prestados, a la -- del asunto o caso en que se prestaron, a las posibilidades pecunarias del cliente, a la reputación profesional que tenga adquirida el profesionalista.

Epoca del pago; Si hay convenio se debe atender a él, si no -- existe convenio, el cliente debe pagar inmediatamente que se -- le preste el servicio o al finalizar el trabajo.

Pluralidad de clientes: Responden solidariamente de los honorarios del profesor y de los anticipos que hubiere hecho (2611), podrá en consecuencia el profesionalista, exigir de cualquiera de sus clientes el pago total de sus honorarios, o demandarlos conjuntamente.

Pluralidad de profesionalistas; El Artículo 2612 dispone que individualmente podrán cobrar los servicios que cada uno haya prestado, se establece simple mancomunidad.

Segunda Obligación del Cliente: Pagar Expensas.- Los Artículos 2609, 2610 y 2611 disponen como deben pagarse las expensas, si hay varios clientes, son también responsables solidariamente por los adelantos que haya hecho el profesionalista para la solución del negocio.

Además, de acuerdo con el Artículo 2613, los profesores podrán exigir el pago de sus honorarios haya o no tenido éxito el negocio, salvo pacto en contrario.

CAPITULO III CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO

Es aquel por virtud del cual una de las partes llamada empresario a cambio de una remuneración que se obliga a cubrirle la otra, se compromete a realizar una obra en un bien inmueble o mueble poniendo los materiales necesarios y tomando a su cargo el riesgo de la ejecución de la obra.

Se distinguen dos posibilidades: I.- El empresario pone no sólo su actividad, su servicio, en beneficio del dueño de la obra, sino que, además, pone los materiales necesarios. Este es el contrato reglamentado actualmente en nuestro Código Civil en vigor.

II.- El empresario ni trabaja, ni pone los materiales, sino que contrae solamente la obligación de dirigir la obra, es decir, de tomar a su cargo la parte técnica para la ejecución de la obra, no trabaja en una forma material. Este contrato en doctrina se llama "de empresa". También esta figura cabe dentro de lo reglamentado por nuestro Código

Es un contrato bilateral o sinalagmático porque engendra obligaciones recíprocas para las partes; para el empresario, la obliga

ción fundamental que consiste en realizar la obra, poner su actividad, sus conocimientos al servicio del dueño o de la obra, para este, la obligación fundamental es la de cubrir al empresario una remuneración por los servicios que le presta.

Es oneroso porque hay reciprocidad en cuanto a los provechos y gravámenes.

Se clasifica como consensual, con la excepción que señala el Artículo 2618, cuando el empresario se encargue, por ajuste cerrado, de la obra en cosa inmueble cuyo valor sea de más de -- cien pesos, se otorgará el contrato por escrito.

Es intuitu personae, por la misma razón que hemos dado al explicar el mismo carácter en el contrato de prestación de servicios profesionales, porque es un contrato basado en la confianza.

Es principal, porque no dependen para existir de otro contrato. Tiene como requisitos de existencia, los que señala el Artículo 1794: consentimiento y objeto. Respecto del primero no hay regla especial, basta decir que siendo el contrato de obra a precio alzado consensual, el consentimiento puede ser expresado en cualquiera de las formas en que la ley autoriza la manifestación de voluntad.

En relación al objeto, pueden ser objeto de este contrato todas las cosas, bienes muebles o inmuebles.

Respecto a los requisitos de validez, son los mismos que para todo contrato señala el Artículo 1975, solo vamos a analizar en el Artículo 2618, que dispone: "Siempre que el empresario se encargue por ajuste cerrado de la obra en cosa inmueble cuyo valor sea de más de cien pesos, se otorgará el contrato -- por escrito, incluyéndose en él una descripción pormenorizada, y en los casos que lo requieran, un plano, diseño o presupuesto de la obra".

Añade el 2619: "Si no hay plano, diseño o presupuesto para la ejecución de la obra y surgen dificultades entre el empresario y el dueño, serán resueltas teniendo en cuenta la naturaleza de la obra, el precio de ella y la costumbre del lugar; oyéndose el dictamen de peritos".

Respecto al problema que podría plantearse a sí la forma incluye también el diseño, el plano o el presupuesto, no son -- formalidades que la Ley establezca, puesto que la sanción por su falta no se traduce en la nulidad relativa, es simplemente un procedimiento para zanjar controversias entre los contratantes, por lo tanto, no tienen trascendencia jurídica, en -- cuanto a la validez del contrato.

La primera obligación del empresario, es ejecutar la obra, si sirviendo lo que dice el artículo 2617; "Todo riesgo de la obra correrá a cargo del empresario hasta el acto de la entrega. a -- no ser que hubiere morosidad de parte del dueño de la obra en te

cibirla, o convenio expreso en contrario".

Y deberá ejecutarla conforme al convenio, ya que el Artículo 2618 dispone y habla de esa descripción pormenorizada, de planos y presupuestos conforma a los cuáles debe ejecutarse la obra.

Además, de acuerdo con el Artículo 2629 la obra debe ejecutarse en el plazo convenido, y siendo un contrato intuitu personae, el empresario debe ejecutar personalmente la obra, los Artículos 2633 y 2638 se refieren a esta obligación; este último Artículo señala que con la muerte del empresario antes de terminarse la obra, puede rescindirse el contrato, indemnizando el dueño a los herederos, del trabajo y gastos hechos.

Como segunda obligación, debe entregar la obra, dispone el Artículo 2625: "El precio de la obra se pagará al entregarse ésta, salvo convenio en contrario".

El único caso en que el empresario no tiene obligación de entregar la cosa es cuando el dueño de la obra no paga la remuneración convenida, en este caso, tiene derecho de retención, cubriéndose preferentemente su crédito (2644). El Código Civil habla en el último título de la concurrencia y prelación de los créditos y considera como acreedor preferente al empresario. en el Artículo 2695. Solo están antes que el empresario los créditos a favor del fisco, los créditos a favor de los trabajadores,

los créditos de los acreedores hipotecarios o pignoratícios y después viene como acreedor preferente, propiamente como un - acreedor que no tiene ni una facultad económico-coactiva como la del fisco, ni un derecho real como es el del acreedor prendario o pignoratício, sino como un simple acreedor privilegiado.

Como tercera obligación, está la de responder de vicios y del trabajo de sus subordinados, además de responder de los riesgos de la obra, excepción hecha de que por disposición expresa del dueño se hayan empleado dichos materiales o la construcción se haya edificado en terreno inapropiado elegido por el dueño.

El empresario que es supuesto dueño de los materiales, incorpora a ellos su trabajo, su dirección, para producir la obra contratada, y esa obra pasa a ser la propiedad del cliente, por lo tanto el contrato de obras a precio alzado tiene un efecto --- translativo. Por eso el Código pone a su cargo los riesgos de la cosa, de esto podemos concluir que el empresario es dueño de la cosa fabricada hasta el día que la entrega, y que hay por lo tanto una venta de cosa futura. La frontera que separa el contrato de compraventa del de obras a precio alzado cuando la remuneración se pacta precisamente en dinero, es borrosa, resultando imposible hacer la distinción entre estas dos figuras jurídicas.

También responde el empresario por las multas o infracciones a los reglamentos administrativos, así como a los daños que a los

vecinos se causen, Artículos 2634 y 2645, respectivamente.

Las obligaciones a cargo del dueño de la obra son:

1a. Pagar la remuneración convenida, a esta obligación se refieren los Artículos 2620 y 2627 inclusive, se plantean diversas - posibilidades de las que solo mencionaremos el Artículo 2626, - que dice: "El empresario que se encargue de ejecutar alguna --- obra por precio determinado, NO tiene derecho de exigir después ningún aumento, aunque lo haya tenido el precio de los materia- les o el de los jornales".

Artículo que deberá tomarse muy en cuenta al presupuestar una - obra en época inflacionaria.

Los Artículos 2630 y 2631, se refieren a la época del pago pero en el caso del contrato por destajo.

Como segunda obligación, debe recibir la obra, según los Artículos: 2617, 2631 y 2632.

Este contrato puede terminar por una de estas causas; por la -- ejecución misma de la obra y su entrega, por muerte del empresa rio (2638), o por que el empresario no puede terminar la obra - por alguna causa independiente de su voluntad, caso fortuito o fuerza mayor. El Artículo 2641 señala que si muere el dueño de la obra los herederos serán responsables de su cumplimiento pa-

ra con el empresario, sin poderse rescindir el contrato, el -
 intuito personae es solo respecto del empresario, no del due-
 ño. El último caso de terminación es el que señalan los Ar-
 tículos 2635, y 2637: "El dueño de una obra ajustada que in-
 demnice al empresario de todos los gastos y trabajos y de la-
 utilidad que pudiera haber sacado de la obra".

Como hemos podido apreciar nuestro Código Civil, establece --
 principios generales sobre los convenios en su capítulo de --
 las obligaciones, y posteriormente enumera y describe varios-
 tipos de contratos, los cuales, dicho sea de paso, son fósiles
 jurídicas. Actualmente el tipo de contrato que más se utili-
 za es el de Precios Unitarios, no lo contempla nuestra Legisla-
 ción, pero si responde a las necesidades de las partes en una-
 forma más ventajosa y dinámica. Este contrato se fundamenta-
 en el desglose y enumeración de los componentes de cada uno de
 los diversos elementos básicos constitutivos de la obra, espe-
 cificando claramente el constructor, cuanto piensa gastar en -
 materiales y en que volúmenes, que equipo pretende utilizar, -
 y cuanto erogará por eso, el equipo humano con el que construi-
 rá, y cuanto le rendira contra el costo ese equipo humano. --
 También deberá desglosar sus costos de operación é indirectos-
 y definir el monto de las utilidades.

Con esto se logra establecer un contrato que incluye el factor
 tiempo y que funcione como una fotografía de las condiciones -

del mercado en ese momento.

Así se uniforman las condiciones de frontera y es posible establecer las diferencias entre los participantes de un concurso - para la mejor asignación de la obra, asimismo es posible obtener el costo más bajo para el cliente al poder ir ajustándolo - a las tendencias del mercado y en las partes afectadas exclusivamente, de tal suerte que cada elemento de la obra se puede -- ajustar al momento histórico en el que se construya. Así es - normal que cuando el mercado sufre variaciones fuertes con respecto a lo que se presupuestó, el contratista solicite la revisión de esos precios y al comprobar las variaciones se le reconozcan y se le ajuste ese precio en la medida que esas variaciones lo pidan.

Actualmente, como una respuesta al dinamismo que ha tomado el - mercado, algunos contratos empiezan a incluir una cláusula en - la que se establece la revisión mensual de estos precios, condicionada al cumplimiento del programa de avance de obra, y sobre la base de los índices del Banco de México. Al existir un incremento de igual ó mayor del 5%, se incrementa con estos índices los costos del resto de la obra, actualizándolos de esta manera.