

689
2 ej.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL
DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO E N DERECHO
P R E S E N T A :
CESAR SANTANA BOBADILLA

**TESIS CON
FALSA DE ORIGEN**

MEXICO, D.F.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A MIS PADRES:

ESPERANZA BOBADILLA HERNANDEZ
JUAN SANTANA HERNANDEZ+

Con todo mi cariño, ya que ellos
me dieron el ser y con su paciencia
y comprensión me enseñaron el camino
para lograr mis ideales,
con eterno agradecimiento...

A MI PAREJA DE TODA LA VIDA:

ROSA MARIA CALDERON MENDEZ

Mi esposa: a ella por ser una gran mujer
le quedo eternamente agradecido por
haberme entregado ese gran amor y apoyo
incondicional para poder lograr una de
las metas más anheladas de mi vida...

A MI HIJA:

ISAURA SANTANA CALDERON

Quien ha sido en cada instante un
aliciente de superación en mi vida
para poder llegar a concluir, junto
con ella, uno de mis más grandes
deseos de amor y superación...

A MIS HERMANOS:

OLGA GEORGINA SANTANA BOBADILLA
SAUL SANTANA BOBADILLA

Por el apoyo que siempre me brindaron durante mis estudios, para lograr esta meta, comprometiéndome a corresponder con el mismo entusiasmo a las personas que requieran de mi apoyo, por el ejemplo recibido de ellos...

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:

LIC. PABLO GUILLERMO LARA BASURTO
LIC. SERGIO MONTEON HERNANDEZ

Por su amistad y comprensión que he recibido, desinteresadamente, por el ejemplo profesional que me han concedido y que gracias a eso, pondré mi mejor empeño por convertirme en una persona responsable de mi profesión, como ellos me han inculcado...

A MIS MAESTROS,
A MI FACULTAD,
A MI UNIVERSIDAD,
A MI PAIS:

Por ese tiempo que tuvieron a bien otorgarme, a cambio sólo de mi esfuerzo y deseo de aprender para ser un hombre de bien, en beneficio de mis compañeros, de mi gente y de mi país, y poner muy en alto a mi profesión, mi escuela y a mi patria ¡México!

INDICE

Página

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES.....	3
1.1 Trabajador.....	3
1.2 Patrón.....	9
1.3 Relación de Trabajo.....	13
1.3.1 Contrato y la relación laboral.....	14
1.3.2 Duración de la relación laboral.....	14
1.4 Salario.....	16
1.4.1 Clasificación de salario.....	17
1.5 Jornada de Trabajo.....	19
1.5.1 Clases de jornada.....	21
1.5.2 Horas extras.....	22
1.6 Trabajador Eventual.....	24
1.7 Trabajador Eventual de la Industria de la Construcción.....	26
1.8 Prestaciones.....	29

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES.....	39
2.1 La Colonia.....	40
2.2 La Independencia.....	46
2.3 La Reforma.....	48
2.4 Movimiento Obrero: Cananea y Río Blanco.....	50
2.5 La Revolución Mexicana.....	54

2.6	Congreso Constitucionalista de 1917.....	57
2.7	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	60
2.8	Artículo 123, Apartado "A".....	63
2.9	Reformas al Artículo 123, Apartado "A".....	65

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO.....	74	
3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	75
3.2	Ley Federal del Trabajo.....	78
3.3	Ley del Seguro Social.....	85
3.4	Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado.....	87
3.5	Código Internacional del Trabajo.....	91
3.6	Tratados Internacionales.....	94
3.7	Jurisprudencia y Tesis de la H. Suprema Corte de la Nación.....	96

CAPITULO CUARTO

LA SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.....	110	
4.1	El Contrato de Obra Determinada y la Legislación Mexicana.....	110
4.2	Sujetos de Contrato.....	114
4.3	Subcontratación.....	117
4.4	Duración de la relación de trabajo limitada a la terminación de la obra.....	122
4.5	La terminación previa y expresa de la obra.....	127
4.6	Tipos de renunciias y formas de pago.....	130

4.7	El Contrato por Obra Determinada y sus diferencias con el Contrato por Tiempo Determinado.....	134
4.8	La protección sindical de los Trabajadores de la Industria de la Construcción.....	136
4.9	Los Trabajadores de la Construcción en el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	143
	CONCLUSIONES.....	148
	BIBLIOGRAFIA.....	151

INTRODUCCION

En este trabajo se estudiará la protección del derecho laboral con respecto al trabajador eventual de la industria de la construcción y su relación de trabajo, en virtud de ser un trabajo de especial naturaleza, ya que no cuenta, entre otras cosas, de una estabilidad laboral y por ello, se abuse de su estado de necesidad, agregando además a todo esto su nivel cultural sumamente precario.

En la Ley Federal del Trabajo se habla muy poco de este tipo de trabajador, en el apartado de Trabajos Especiales no existe algún capítulo que hable de él, dada la naturaleza laboral; en los artículos 35, 36 y 37 se mencionan la duración de las relaciones de trabajo, que pueden ser por tiempo determinado o indeterminado y por obra determinada. Nuestro trabajador en mención se puede encuadrar en estos rubros, aunque también cualquier trabajador en general, ya que estos artículos son de observancia general y no particular.

El propósito de esta tesis es estudiar, analizar y proponer alternativas para lograr reformas o adiciones a la Ley Federal del Trabajo, donde se dé mayor incursión al trabajador que estudiaremos y así lograr beneficios para él.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

- 1.1 Trabajador
- 1.2 Patrón
- 1.3 Relación de Trabajo
- 1.4 Salario
- 1.5 Jornada de Trabajo
- 1.6 Trabajador Eventual
- 1.7 Trabajador Eventual de la Industria de la Construcción
- 1.8 Prestaciones

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

Trataremos de dar un panorama genérico de los conceptos de importancia para el desarrollo del estudio del trabajador eventual de la industria de la construcción, los cuales creemos resultan sobresalientes para explicar su problemática ante el patrón.

1.1 Trabajador

Para los fines de esta tesis, definimos al trabajador conforme lo establece el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo, ya que como según ella lo marca, su origen fundamental constitucionalista es con un interés marcado socialmente, aunque para varios autores el hecho de que sea un trabajo subordinado da la pauta para hacer una definición meramente burguesa; anteriormente, la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo", en esta ley no se contemplaba si la persona fuera física o moral, lo que en la actual ya emplea la expresión "persona física" de lo que se precisa que

no puede ser una persona moral ya que esto podría dar cabida a la contratación como trabajador de una empresa y ésta a su vez a personas físicas que sería en realidad un subpatrón que explotaría a los trabajadores.

Así mismo la ley actual suprimió el término de "en virtud de un contrato de trabajo", pues la actual definición dice "un trabajo personal subordinado". con esto descartó simulaciones que pretendan darle a esa situación de hecho un carácter contractual civil para eludir las responsabilidades laborales.

Para la finalidad de este trabajo no es menester ahondar en estos conceptos, ya que como lo explica el maestro Trueba Urbina: "Prohija la Teoría Civilista del trabajo no se consigna en el artículo 2570 que a la letra dice: "El jornalero está obligado a prestar el trabajo para que se ajustó, según las órdenes y dirección de la persona que recibe el servicio; si no lo hiciera así, podrá ser despedido antes que el día termine pagándosele el tiempo vencido".(1)

Como se ha dicho lo que nos preocupa es el interés general que marca nuestra ley actualmente, respecto al

(1) TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 1975. pág. 268

trabajador que a la postre dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo subordinado".

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

Con estas dos definiciones se puede hacer comparación y ver por qué no nos interesa el concepto civilista, la primera nos habla de jornaleros, concepto que es muy viejo e inusual, ya que en la actualidad no se maneja, ahora se utiliza el concepto de "trabajador", que es más evolucionado y de igual forma el contenido y como lo establece la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, que es de interés meramente social.

A continuación se desglosa el artículo para una mejor comprensión del mismo:

"Trabajador: persona física, se entiende por persona a cualquiera sin importar sexo, color, religión, edad (necesaria permitida por la ley) para poder desempeñar un trabajo físico o intelectual, según sea el caso".

" Dicha persona prestará su trabajo a otra persona, ya sea física o moral, entendemos física al patrón independiente, y moral a la empresa, compañía, industria o a cualquier entidad de gobierno que contrata por medio de personas autorizadas para contratar en nombre y/o representación de éstas.

Un trabajo personal subordinado, el trabajo es la actividad física o intelectual, el cual se encontrará a lo dispuesto u ordenado por el patrón, siempre a las órdenes de esa misma persona, o para la actividad a la que fue contratado.

Lo anterior a cambio de una remuneración en dinero, se dice remuneración al pago o recompensa por el esfuerzo que realiza la persona y siempre deberá ser en dinero y nunca en especie o tiempo compensado.

El maestro Néstor del Buen nos da diversas terminologías del trabajador que son operarios, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario.

El trabajador, como lo nombra la ley también lo conocemos o lo podemos identificar con otros términos, como lo indicamos a continuación.

" El término más usual que se utiliza en la Ley Federal de Trabajo y en la doctrina, es el de "trabajador", aunque cabe aclarar que existen diversos términos que se le da a esta persona física jurídica, y que son:

- a) Jornalero: se dice a la persona física que trabaja por jornada de trabajo.
- b) Obrero: es la persona física que se dedica a trabajos manuales.
- c) Asalariado: persona física que trabaja por un salario.

Estos son algunos sinónimos de trabajador, puesto que existe una variedad de ejemplos, consideramos éstos porque creemos que son los más apegados a la persona física que presta un servicio personal y subordinado.

Por lo que respecta a los trabajadores eventuales de la industria de la construcción, se les designa como:

- a) Peón o chالón: es el trabajador sin conocimiento o especialidad.
- b) Albañil o maestro: maestro en albañilería de construcción.
- c) Herrero: maestro en la herrería.
- d) Fontanero o plomero: persona conocedora de cañerías o instalaciones hidráulicas en construcciones.

d) Cantero: persona que labra piedra.

Estas son personas que se emplean por su "especialidad" en la industria de la construcción y que son los cargos más usuales.

Con gran certeza, el maestro Mario de la Cueva dice que: "las normas de la declaración de derechos sociales reposa, entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna..."(2)

No importa la definición que se le de a la persona que presta su energía, manual o intelectual, independientemente del sinónimo que se le dé, fundamentalmente para nuestra legislación mexicana queda comprendido cualquier sinónimo como trabajador.

Ahora bien, se habla de trabajador en general, pero la finalidad de este trabajo no es exclusivamente eso, sino en uno muy particular, el trabajador eventual de la industria de la construcción, que conforme se vaya avanzando se explicará su especial característica y por qué el interés de la misma.

(2) DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano. Tomo I. México, Porrúa, 1988. p. 152.

1.2 Patrón

Este concepto se debe entender como una persona física o moral, por el sólo hecho de que es quien va a pagar un salario, y quien se va a beneficiar con el servicio que le va a prestar la persona física, por lo tanto se debe comprender en estos términos para poder diferenciar a la contratación mediante intermediarios, que más adelante se explicará.

El término de patrón en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo actual nos dice: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", este concepto ofrece una mayor precisión jurídica como otras fuentes similares tales como: "empleadores", "empresarios", "jefes", por mencionar algunas.

En su segundo párrafo nos menciona que "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos", este concepto se relaciona con nuestro trabajador eventual de la industria de la construcción, como más adelante se explicará.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 125, apartado "A" nos menciona al patrón, empresa, en forma genérica sea cualquiera la forma de indicar a la persona que en sí es la que contrata y la que paga un salario a una persona física subordinada.

En cuanto a la definición del patrón, que nos marca este artículo 123. no ofrece ningún problema.

En el artículo 12 de la Ley Federal nos menciona otra figura patronal que nos interesa, ya que en ocasiones se presenta ésta, en cuanto a la relación con el trabajador que se investiga, que a la letra dice "intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Aquí encontramos a una figura jurídica que es el intermediario, esta persona física o moral es una de las innovaciones que se dan en el derecho laboral, pues es la persona que comercia con el trabajo del hombre.

Asimismo, en el artículo 13 de la misma ley dice: "No serán considerados intermediarios, sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Como lo expresa el artículo, en este aspecto, si ellos mismos son los que contratan y facilitan los medios y

mecanismos para trabajar, serán trabajadores de éstos, ya que integran a la empresa o patrón con toda la herramienta, personas o grupos para prestar su fuerza de trabajo a otra.

De igual forma consideramos que, independientemente del nombre que se le de "patrón, centro de trabajo, empresario, intermediario o patrono" -entre otros-, se comprende que es la persona física o moral que contrata a otra física para un trabajo manual o intelectual, mismo que va a estar subordinado a éste por un salario o pago en dinero, por su esfuerzo físico, se dice persona física, ya que es la persona que nos ocupa en el presente trabajo.

También el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo nos expresa que: "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados".

Entendemos como empresa a la unidad económica de producción de bienes, servicios y establecimientos a los locales en donde se distribuyen los bienes y servicios de la empresa.

En el mismo artículo 14 nos menciona los derechos que tienen los trabajadores, que de igual forma gozan de

Éstos los trabajadores que son contratados en forma directa, o por los intermediarios o personas que por medio de éstos fueron contratados, no tienen derecho a recibir cantidad alguna a cargo del trabajador que contrataron.

De la misma manera, en el artículo 15 se menciona que las empresas son obligadas principales con los derechos que gozan todo tipo de trabajador, ya sea contratado por éstas o por los intermediarios, estos trabajadores serán tratados en igualdad de derechos.

Cabe pensar que los legisladores expresaron estos dos conceptos teniendo únicamente la intención de ser más amplios en sus criterios, ya que como se mencionó anteriormente, de hecho, se puede dar la una sin la otra, o una antes que la otra o viceversa.

Como podemos observar, estos puntos nos hablan del patrón o intermediario, situación que detallaremos más adelante, en virtud de la relación tan estrecha con el trabajador eventual de la industria de la construcción.

1.5 Relación de Trabajo

La relación de trabajo tiene como base el contrato de lo cual se dice que es el reflejo o ejecución del contrato. En este apartado se hablará acerca de una relación individual de trabajo en general, la Ley Federal del Trabajo dice, en su 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".

Se desglosa este artículo para su mejor comprensión: "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen..., esto es, cualquier actividad humana que es con el fin de crear bienes o servicios para otra persona que es por medio de prestación de un trabajo personal...", ya que esta prestación sólo se da en forma independiente la actividad a desarrollar para crear, modificar un trabajo manual o intelectual, y se encuentra supeditado a un patrón, empresa o persona física o moral que lo contrató para dicho fin; y la segunda parte dice: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación a un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos".

1.3.1 Contrato y la relación laboral

El contrato en la Legislación Mexicana nos dice en su artículo 1793 del Código Civil que "los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos", por lo tanto, para el derecho laboral entendemos que el contrato individual de trabajo es el acuerdo de las voluntades del trabajador y el patrón, y la relación de trabajo es el resultado del contrato o sea la ejecución de lo convenido; ahora bien, si la relación de trabajo se desprende a simple vista, según el contenido del artículo que antecede, que no existe diferencia entre contrato y relación ya que se podría dar una primera sin la otra y viceversa o no depender la una de la otra, ya que en la práctica puede existir relación sin contrato o un contrato a futuro de una relación, esto depende esencialmente de la voluntad de los contratantes, patrón o trabajador, ya que lo que interesa o es indispensable es que exista esa conjugación de prestar una persona su trabajo y el que lo recibe, dé a cambio una remuneración; en cuanto a nuestro trabajador en estudio, es muy común este tipo de relación tácita, ya que es raro que se dé de manera contractual.

1.3.2 Duración de la relación laboral

La relación de trabajo puede ser:

- a) Por obra o tiempo determinado,
- b) Por tiempo indeterminado.

Dependiendo de la naturaleza del trabajo; el artículo 35 de la Ley nos dice: "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".

Respecto del trabajador de la industria de la construcción nos encuadramos más al concepto de los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, ya que como hemos visto hasta ahora, no existe artículo expreso respecto de este trabajador, sino que se habla del trabajador en general, y como es una excepción para el Derecho Laboral para clasificar una de las modalidades de contratación.

La eventualidad que viene siendo una condicionante del trabajador para realizar una obra o trabajo transitorio de la empresa, concepto que más adelante se analizará con más profundidad.

El artículo 36 nos dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". Y dice el artículo 37: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

1.4 Salario

Este punto es de importancia, en virtud de que en la mayoría de los casos es la única fuente de ingresos del trabajador a que nos abocamos y que es el objeto directo e inmediato de la prestación de especie.

Las prestaciones que integran al salario nos dice el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo vigente, al señalar que forma parte integrante del salario "cualquier otra cantidad o prestación que se integre al trabajador por su trabajo", modifica en forma clara el contenido del artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía: "cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de una labor ordinaria".(3)

(3) CLIMENT Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. 4a. Ed. México, Esfinge, 1990. pág. 158.

Por lo que debemos saber que el salario es toda aquella cantidad que se le otorgue al trabajador como pago por cualquier concepto que se le de, y no se debe limitar al salario pactado contractualmente.

Dada la peculiaridad de la forma de laborar del trabajador eventual de la industria de la construcción, es indispensable dejar en claro su definición y sus formas de obtener sus percepciones en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

1.4.1 Clasificación de salario

Cabe señalar que para el trabajador eventual de la industria de la construcción el salario puede ser:

- a) Remunerado por día.
- b) Remunerado por semana.
- c) Remunerado por obra alzada.

Esto según como se acuerde al contratarlo, y por lo general, recibe únicamente este salario sin ninguna prestación adicional, aunque por derecho le corresponda.

Valdría la pena mencionar en este momento, que como un importante logro sindical, la única prestación que se les otorga es la del Seguro Social, dejando de lado otras a que este trabajador tiene derecho, como son:

- Prima vacacional
- Horas extras
- Aguinaldos
- Gratificaciones
- Comisiones, por mencionar algunas.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo menciona: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera". Dando con ello alternativas para que pueda ser un trabajo remunerado acorde al esfuerzo desempeñado, ya sea física o intelectualmente del trabajador; la segunda parte de este mismo artículo dice: "Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo". Esta parte del artículo intenta proteger al trabajador, ya que

es obligación del patrón proporcionar la herramienta y material necesario para trabajar y renovar constantemente la herramienta ya que el uso constante de ella, ocasiona el desgaste y esto repercute en el buen desempeño de sus labores, esto no debe repercutir en su salario, pues el beneficio es directamente para el patrón.

Apegándonos a la realidad, hay patronos que exigen al trabajador sus utensilios de trabajo sin que se les pague remuneración alguna por el desgaste de los mismos, o su pérdida total, ya que la naturaleza de este trabajo es pesada y con frecuencia tienen que renovar sus herramientas de trabajo.

1.5 Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo constituye un objetivo esencial de la aplicación de los logros laboristas, ya que ha logrado un mejoramiento en cuanto a la actividad del trabajador, puesto que en la Ley de 1931 no daba una definición de la jornada y la Ley de 1970 ya la contempla en su artículo 58, que es el mismo que actualmente rige y que define la jornada de trabajo de la siguiente manera: "Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Este precepto

ha creado una serie de controversias, ya que algunas personas de la corriente patronal, consideran que el tiempo que se debe contar como jornada, es el que se labora efectivamente, y no las horas máximas o mínimas que fueron contratadas, las que son realmente productivas para el patrón, son las que se deben considerar como jornada de trabajo.

Para nosotros, desde el punto de vista social, el concepto de jornada establecido en el artículo 58, contiene un significado especial, ya que su principio fundamental es la subordinación jurídica del trabajador hacia el patrón, el cual está a disposición del mismo, que su jornal sea productivo o no, es menester del patrón, ya que el tiempo que se pierda por circunstancias no imputables al trabajador no es responsabilidad del trabajador.

En relación al artículo 106 de la misma Ley, nos menciona que: "La obligación del patrón de pagar salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley", esto es, que el patrón tiene que pagar la jornada de trabajo completa, aún cuando se pierda, ya sea por falta de material, maquinaria, herramienta u otra cosa que impida el desempeño de su trabajo, tal es el caso del trabajador destajista, pero esto tiene mayor profundidad en cuanto a la seguridad social, pues el patrón tiene que cumplir en caso de accidente de trabajo el salario por indemnización, pero esto lo plantearemos más adelante.

Ahora bien, de la jornada de trabajo en cuanto al trabajador eventual de la industria de la construcción, se manejan dos conceptos de jornal y se habla de "tiempo efectivo de trabajo y tiempo efectivamente trabajado", este último se refiere al tiempo que realmente aprovecha el trabajador y el otro se entiende como un concepto laboral más objetivo, el cual comprende los días festivos, las incapacidades por riesgo de trabajo o enfermedad, períodos vacacionales, falta de suministro de material, días que se encuentran a disposición del patrón aunque no laboren, ya sea por circunstancias de tiempo o por aquellas ajenas al trabajador.

Así entonces se puede distinguir entre jornada de trabajo, como el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, y el tiempo de servicio; con lo que se genera una serie de derechos como son: aguinaldos, vacaciones y especialmente antigüedad con respecto a cotizaciones para el retiro del Seguro Social y del SAR.

1.5.1 Clases de jornada

El artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo nos determina el tiempo que comprende la jornada diaria, dice: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

" El artículo 60 de esta misma Ley nos define: "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y veinte horas (el día). Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas (noches). Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se refutará jornada nocturna" (día y noche).

Jornada continua. La jornada máxima que permite la Ley, donde se le concede por lo menos media hora de descanso que comprende de 8 horas más sus tres horas extras al día.

1.5.2 Horas Extras

Las horas extras son atribuciones que tiene el patrón en caso de necesidades de poder exigir al trabajador a laborar más horas del jornal diario, dada la necesidad excepcional de la empresa; el artículo 66 dice: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana", se considera que el patrón tiene amplias facultades para poder aplicar estos conceptos, pero considerando que si es con base en estas circunstancias podrá exigir al trabajador la prestación de sus servicios y a su vez

este mismo de desempeñarlo cuando sean circunstancias excepcionales de la empresa o patrón, por ejemplo, en el caso del trabajador de la industria de la construcción cuando se hecha el colado de una obra y por circunstancias ajenas del trabajador o por causas de temporal no se termina en el tiempo ordinario, podrá solicitar la colaboración de los trabajadores, ya que si no se hace en el momento, se echaría a perder el material.

Ahora bien, este tiempo extraordinario u horas extras se pagarán conforme a lo establecido en el artículo 67 de la Ley en mención que nos dice: "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada".

Las horas de trabajo extraordinario se pagan con un ciento por ciento más del salario que correspondan a las horas de la jornada".

Las obligación de prestar este tiempo extraordinario, la misma ley lo limita a no exceder de tres horas al día y no más de tres días a la semana, como establece en su artículo 68 que nos dice: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor permitido en este capítulo".

La prolongación del tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a la hora de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley"; se estima fundado este concepto en el interés de los legisladores meramente social y humano, ya que la finalidad es dar al trabajador un tiempo necesario para poder desarrollar sus actividades familiares y de descanso. Porque si bien para el patrón le es indispensable, lo es también para el trabajador y si ha de trabajar más de su tiempo ordinario, justo es que se le gratifique razonablemente por ese tiempo extraordinario.

1.6 Trabajador Eventual

Este concepto no lo contempla específicamente la Ley Federal del Trabajo, sólo la Doctrina Laboral, la que nos habla de la eventualidad a la que le da un término sujeto a contingencia, el derecho laboral lo toma como base en la modalidad de un contrato, en el cual un trabajador se pone a disposición de un patrón para un trabajo en concreto o transitorio.

El diccionario de derecho social nos lo define de la siguiente forma: "Como surge de su propia enunciación, la

noción de eventualidad configura una forma de vinculación que se opone a la llamada contratación por tiempo indeterminado" que el ordenamiento jurídico trata de favorecer como correlativo del llamado "Principio de continuidad de la relación laboral.

El contrato de trabajo eventual aparece entonces como una excepción que debe de ser interpretada con carácter restrictivo porque al no concedérsele en principio estabilidad a la vinculación, los empleadores podrían abusar de esta modalidad, generando un campo de desprotección propio de las vinculaciones precarias, por esta razón, el ordenamiento laboral establece exigencias ineludibles de carácter objetivo que debe ser acreditadas por el empleador para invocar la existencia de la figura que se trata".(4)

Es por tal motivo el interés de este trabajo y en concreto del trabajador eventual de la industria de la construcción, ya que como se mencionó al inicio de este inciso, no lo contempla la Ley Federal del Trabajo y es en la Ley del Seguro Social donde encontramos una definición más ape- gada a este trabajador, aunque como se puede ver es una Ley de seguridad social, porque solamente otorga una garantía de seguridad y no de proteccionismo laboral.

(4) CAPON Filas, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social. Argentina, 1987. pp. 218-219.

La Ley del Seguro Social, nos da una definición más concreta del trabajador eventual, en su reglamento del seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos, nos dice en el artículo tercero: "Para los efectos del presente reglamento son trabajadores temporales o eventuales, aquellos que, en virtud de un contrato de trabajo sea verbal o escrito, laboren en una empresa sin que sus actividades constituyan una necesidad permanente en ella o siendo porque las realizan con carácter accidental.

Los trabajadores eventuales o temporales estarán sujetos al seguro social obligatorio siempre que hayan prestado servicios durante doce días hábiles o más en forma ininterrumpida o treinta días ininterrumpidos en un bimestre para un sólo patrón".(5)

1.7 Trabajador Eventual de la Industria de la Construcción

En relación con este tipo de trabajador, cabe resaltar lo del inciso que antecede, en el título sexto de los trabajadores especiales que se encuentran en la Ley Federal

(5) Ley del Seguro Social. México, Ed. Sista, 1992. p. 169.

del trabajo, no está comprendido, sólo en la Ley del Seguro Social, dentro de su reglamento del seguro social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado, el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo únicamente señala: "La relación de trabajo puede ser por obra o tiempo determinado". Esto deja opción no sólo a obras de construcción, sino de cualquier otra índole.

En el artículo 36 dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza", como se observa en estos artículos y aventurándonos a querer entender que se habla de nuestro trabajador en mención, se podría agregar algo más explícito mencionando "obra determinada ya sea de la industria de la construcción o de cualquier otra naturaleza", pero no es así, ya que, como se observa, no es favorable para este tipo de trabajador, dada la interpretación tan concreta, aunque muchos aluden que es clara, para cualquier consulta individual por parte de un trabajador de esta naturaleza, resulta que no lo entiende debido a su precaria cultura, ya que de hecho, es raro que consulte la Ley Federal del Trabajo a pesar de que esta legislación es accesible a cualquier trabajador, mucho menos consultan el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para todos los trabajadores de la Construcción por Obra Determinada o Tiempo Determinado, que ofrece garantías de seguridad y no de derechos laborales que es lo que nos interesa.

" Lo anterior nos quedará más claro al resaltar de este reglamento los siguientes artículos:

10. "Las disposiciones de este reglamento norman obligaciones y derechos que conforme a la Ley del Seguro Social, tienen las personas físicas o morales que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores por obra o tiempo determinado..."
 20. "De los trabajadores contratados por obra o tiempo indeterminado para la ejecución de obra de construcción en general..."
 30. "Los trabajadores contratados por tiempo determinado se consideran como permanentes, aún cuando realizan trabajos en distintas obras de construcción..."
 40. "Las disposiciones de este reglamento no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casa habitación, por aquellos trabajos que su propietario realice..."
 50. "Los patrones obligados a cumplir..."
- I. "Los propietarios de obras de construcción, que directamente o a través de intermediarios contraten

a los trabajadores que intervengan en dichas obras".

- II. "Las personas que en los términos mencionados en la fracción anterior, sean contratadas para llevar a cabo obras de construcción a precio alzado..."

Es hasta este inciso segundo del capítulo quinto de este ordenamiento, donde se define al trabajador de la construcción de manera más clara. Asimismo en el artículo séptimo del mismo ordenamiento se señala lo siguiente: "Los trabajadores contratados para la ejecución de la obra de construcción..."

Como se puede observar, ni en la Ley Federal del Trabajo ni en la Ley del Seguro Social, se especifica con claridad la situación jurídica laboral de estos trabajadores, es hasta el Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado, donde podemos ubicar a este tipo de trabajador.

1.8 Prestaciones

Respecto a este concepto, primero aclararemos que se dan dos tipos de prestaciones en la relación laboral, estas son de especies y servicios.

A este respecto diremos que las prestaciones en especie se refieren a aquellas que representen un incremento directo al salario del trabajador, que se pague por cualquier concepto, ya que con esto sería más redituable su salario a fin de que pueda satisfacer sus necesidades primordiales de vida, ya que al trabajador eventual de la industria de la construcción, por su precaria cultura, es con lo único que cuenta para mantenerse al igual que a su familia.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 84 nos menciona: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Reforma que se hizo en forma explícita por los legisladores a la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que en aquella decía: "Cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria", definición que era limitativa a la actual Ley.

Lo que nos interesa respecto del trabajador eventual de la industria de la construcción, son las prestaciones en especie, o sea todos los beneficios exigibles por la Ley a favor del trabajador, que en la realidad son pocos los beneficios que otorga el patrón, esta situación se analizará más adelante.

Respecto de las prestaciones en servicio, mencionaremos que este tipo de prestaciones, al igual forma que otros conceptos, o son omitidos por el patrón o no se otorgan por completo, esto es grave puesto que de fondo, son de vital importancia para el trabajador, ya que les da una seguridad y bienestar de suma importancia para el futuro de su familia, estas son:

INFONAVIT.- Fue creado por el gobierno federal mediante un Fondo Nacional, el cual tendría como finalidad la creación de vivienda digna para el trabajador y su familia, mediante aportaciones de los mismos, por descuentos que se les harían en cada empresa, sin importar el número, ya que se daría poco a poco, hasta satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Para realizar dicho plan, se tuvo que hacer reformas al artículo 123, apartado "A" fracción XII; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en decreto del 9 de febrero de 1972, de igual forma se reformaron los artículos 97, 136 al 151 y 178 de la Ley Federal del Trabajo, según decreto del 22 de abril de 1971, en el cual se obliga a los patrones a proporcionar habitación a los trabajadores mediante sus depósitos y descuentos. Posteriormente el 24 de abril de 1972 fue publicada en el Diario Oficial la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda

para los Trabajadores, que fue decretada de utilidad social y de observancia general en toda la República.

De igual forma fue reformada la fracción III del Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo del mismo 24 de abril de 1972, con el fin de autorizar a los patrones a hacer los descuentos correspondientes a pagos y abonos para saldar los préstamos del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que fueran destinados a la construcción, reparación, mejoras a casa-habitación.

El 6 de junio de 1972, se publicó el instructivo para la inscripción de patrones y trabajadores en el Infonavit. Este fue el procedimiento para que se creara el Instituto, con la finalidad de otorgar vivienda digna y barata para satisfacer a todos los trabajadores que carecieran de ella, y así tener un patrimonio familiar o poder reparar, ampliar o modificar las mismas.

En lo referente al trabajador eventual de la industria de la construcción, podemos decir que su situación es diferente a los de otras ramas de trabajadores, ya que su característica es muy singular, ya sea por su temporalidad o eventualidad en el trabajo, lo que hace que sea difícil la relación trabajador-Infonavit-Patrón, en virtud de que su filiación se realiza con mayor frecuencia por medio de lista de raya que presentan las empresas o patrones, dependiendo del caso.

El Instituto procede por medio de la lista de raya que presenta el patrón o constructora, a inscribirlo, sin más trámites a seguir, confiando en la buena fe del patrón, y la forma de dar de baja al trabajador es automática, una vez que ya no aparecen en las listas de raya, se dan de baja por parte del Infonavit; esta circunstancia hace que el patrón o empresa deje al trabajador fuera de esta prestación, esto ocurre con frecuencia, ya que el Infonavit actúa confiando en la "buena fe" del patrón.

Como se observa es muy parecida la forma de control que realiza el Infonavit a la del Seguro Social, siendo menos confiable la de este último, lo que se debe a la existencia del Reglamento del Seguro Obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos del IMSS, en el cual se establece obligatorio el seguro social para los trabajadores de esta naturaleza.

SEGURIDAD SOCIAL.- Este punto al que nos referimos no solo corresponde al derecho de ingresar al Instituto del Seguro Social, sino a toda Seguridad Social en la que el hombre se pueda desenvolver, sin temor al mañana y así desarrollar sus potencias materiales y espirituales en beneficio de la colectividad y del progreso.

El artículo 123 de nuestra Constitución, en su apartado "A", inciso XII, nos enumera el mínimo de beneficios de seguridad social a que el trabajador tiene derecho, que a grandes rasgos son: el servicio del instituto del seguro social, con todas sus prestaciones, centros vacacionales y de recuperación, así como tiendas económicas para el trabajador y sus familiares, créditos baratos para adquirir viviendas, escuelas, enfermerías, así como el ingreso al Infonavit con todas sus prestaciones y demás servicios necesarios a la comunidad.

Cabe resaltar la importancia de este precepto legal en relación al trabajador eventual de la industria de la construcción, ya que su ingreso al Instituto del Seguro Social es de vital necesidad, por la precaria estabilidad económica, pues necesita de todos los servicios que otorga el Instituto, en virtud de su alto riesgo de trabajo y alta responsabilidad del patrón, es a veces la primera o única prestación que le concede al trabajador que mencionamos, pero esta problemática la analizaremos en otro capítulo.

VACACIONES.- Consideramos que todo trabajador debe de gozar de este descanso y no únicamente al pago adicional de ellas, ya que el constante desgaste físico y mental hace menos rendidor y eficiente el trabajo, por lo que físicamente es necesario el descanso para un mejor rendimiento

laboral, ya que las vacaciones se comprenden en días hábiles y no en días de descanso obligatorios.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 a la letra dice: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicio. Después del cuarto año de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Podemos considerar que las vacaciones deben disfrutarse tomando el descanso efectivamente en el tiempo que se destine y no aceptar el pago en salario adicional, ya que la finalidad de las vacaciones es obtener un tiempo para descansar y recuperarse del trabajo realizado y no de obtener un incremento adicional y por única vez en el año, como lo establece el artículo 78: "Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos". A su vez, el artículo 79 nos dice: "Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados". En cuanto a este artículo, sí es conveniente que se le pague en dinero

Porque de lo contrario esta prestación no se la otorgarían como se establece, por no haber cumplido el año, este precepto tiene mucha relación en cuanto al trabajador de la industria de la construcción, ya que por su naturaleza de eventualidad, su tiempo de relación de trabajo es limitada al tiempo que dura más de un año, así que tiene muy pocas posibilidades de disfrutar de sus periodos vacacionales, por lo tanto, es preferible un pago adicional por los días que lo correspondan gozar.

Los días de vacaciones que disfruta el trabajador, se deben entender que son días laborales y no comprender los días de descanso obligatorios o días de descanso semanales pactados entre trabajador y patrón, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

En síntesis, se puede decir que las vacaciones son el periodo de descanso legalmente reconocidas a trabajadores en general.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.- Esta prestación la mencionamos al final debido a que es la de más reciente creación, fue expedida en el periodo presidencial del Licenciado Carlos Salinas de Gortari, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 1992.

Esta prestación consiste en crear un fondo de ahorro para el retiro del trabajador, por parte del patrón, que deberá consistir en una cuenta personal por cada trabajador ante una Institución de Crédito, éstas deberán de recibir, por cuenta y orden del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, una aportación que no será menor al 2% mensual del salario integrado; dichas cantidades ahorradas en este sistema las podrá gozar el trabajador cuando reuna los requisitos establecidos por la Ley del Infonavit y del Seguro Social.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

- 2.1 La Colonia
- 2.2 La Independencia
- 2.3 La Reforma
- 2.4 Movimiento Obrero:
 - Cananea
 - Río Blanco
- 2.5 La Revolución Mexicana
- 2.6 Congreso Constitucionalista de 1917
- 2.7 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917
- 2.8 Artículo 123 Apartado "A"
- 2.9 Reformas al Artículo 123, en su Apartado "A"

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

A través de la historia de México, el trabajador de la industria de la construcción, jugó un papel muy importante en la vida social, económica y política, ya que gracias a este trabajador se puede disfrutar en la actualidad de grandes construcciones públicas y privadas, que de alguna manera contribuyeron al desarrollo de nuestro país.

El trabajador en mención es factor fundamental, considerando la importancia que existió en esos tiempos en la religión, para llevar a cabo sus cultos, los indígenas necesitaban de construcciones monumentales como los templos y pirámides, así como la construcción de calzadas, represas, acueductos y edificios públicos.

El maestro Angel Miranda Basurto nos dice al respecto:

"La unidad fundamental de la sociedad azteca, era el Calpulli, formado por todos los individuos que pertenecían al mismo linaje y tenían en común los mismos Dioses tutelares, su templo y escuela propios, y poseían en común la tierra que les era asignada en el sector de la ciudad en que vivían"⁽⁶⁾

(6) MIRANDA Basurto, Angel. La evolución en México. México, Trillas, 1978. p. 350.

Los calpullis participaban en la división social del trabajo de distintas maneras, podían ser grupos dedicados a diferentes actividades, como la construcción de obras públicas.

Realizada la conquista, los españoles construyeron ciudades adecuadas a su forma de vivir en el viejo mundo, construyendo edificios públicos y privados, así como templos cristianos y monasterios con el objeto de evangelizar al pueblo conquistado, por lo que fue necesario ocupar trabajadores indígenas para estas labores pesadas.

2.1 La Colonia

Los antecedentes históricos de la vida social en los Estados Unidos Mexicanos nos remontan a la época de la conquista, ya que en las épocas anteriores (los pueblos y tribus como los llamaban los conquistadores españoles), la vida social de los mexicanos estaba regida por leyes y normas equilibradas, en las cuales la mayoría tenían tierras, trabajos sin explotación del hombre mismo, ya que si bien existían terratenientes, también habían bastantes terrenos libres, que se podían trabajar por el que pudiera hacerlo, los latifundios no abarcaban grandes extensiones, sólo alcanzaban hasta donde podían trabajarlos, y no como ocurrió

después de la conquista, que a pesar de no poder trabajar se atribufan propiedades sin dejar a otras personas hacerlo, todo era con la mezquina finalidad de enriquecerse sin miramientos, ejemplo de esto se expondrá más tarde en este capítulo.

Ahora bien, tenemos que partir necesariamente del pasado para llegar a un conocimiento real y así poder explicar el malestar e inquietud social de la explotación del hombre en la época colonial, para esto, hacemos la exposición que de esta época, hace el Dr. Mario de la Cueva y que dice:

"Los siglos de la Colonia"

En las Leyes de Indias, España creó el momento legislativo más humano de los tiempos modernos, esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al que de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos, es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se estableció una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros: las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos, es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario, pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevaban el sello de conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Bartolomé de las Casas se reconoció

a" los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, política y económica, no eran los iguales de los vencedores, no existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos determinados por el remorder de las conciencias. Concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada".(7)

Las Leyes de Indias, hasta cierto punto aseguran un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, es decir, se consignaban en dicho ordenamiento, diversas disposiciones, con el objeto de evitar accidentes y enfermedades provenientes del trabajo; en este sentido, y atento a los estudios elaborados, se prohibía que los indígenas pertenecientes a climas fríos, fueran llevados a trabajar a zonas cálidas y viceversa.

Como se observa, en la Colonia hubo personalidades con bastante interés en que al trabajador indígena se les pretendieran dar derechos humanos, pero desde el punto de vista del conquistador, ya que aunque tenían algo de humanos, no se compadecían de un ser explotado sin alguna posibilidad decorosa o de prosperidad, puesto que estaban a expensas de lo que el amo les quisiera dar.

(7) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. México, Porrúa, 1982. pp. 38 y 39.

Por otro lado, si bien es cierto que existió la posibilidad de formar gremios o talleres para desempeñar sus oficios o trabajos, lo es también que fueron controlados por el poder del gobierno absolutista, pudiendo controlar la actividad del hombre, pues en el Continente Europeo se determinaban salarios y la disciplina de los talleres, según las necesidades del mercado, pero en la Nueva España, el sistema de los gremios se regulaba al interés meramente particular de los comerciantes, y por otro lado, las ordenanzas contenían numerosas disposiciones.

Las encomiendas que se dieron a principios de la Colonia mencionan al respecto:

"Así pues la primera sociedad colonial se sustentó en la explotación -asegurada por la esclavitud y la encomienda- de una mano de obra indígena entonces abundante. Sobre esos indígenas de encomienda, descansó la construcción de todas aquellas ciudades que cubrieron rápidamente el interior del territorio. La ciudad de México -que originalmente se pensaba abandonar- escribió Cortés que como antes fue principal y señora de todas esas provincias, lo será también de aquí en adelante; todo se construyó usando piedra labrada (y no "material civil" como el ladrillo). Sobre cada puerta se colocó el escudo de armas de los dueños. Todo eso se hizo, todo eso hicieron los indios de la encomienda".(8)

(8) Historia General de México. T.II. México, El Colegio de México, 1977. p. 59.

Los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias, fue así que los gremios que en parte hubieran favorecido un poco a los trabajadores, no fueron lo bastante benéficos y estos gremios murieron dentro del régimen colonial.

"Algunas ordenanzas del siglo XVIII, hablaban de la libertad del trabajo, pero fueron las cortes quien las desapareció, se expidió en 1813, el 8 de julio una ley autorizando a "todos los hombres a vecinados a las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio".

El decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac, a sugerencia del Jefe de las Tropas Libertadoras, generalísimo Don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38:

"Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que formen la subsistencia pública".(9)

Una de las personalidades con raíces mexicanas son los que se preocuparon por los indígenas, ya que como se observa, hubo intentos de dar una igualdad, aunque siempre prevaleció el interés de los conquistadores.

(9) DE LA CUEVA, Mario. Op cit. pp. 39 y 40.

" En el párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunidos en la ciudad de Chilpancingo, en el año de 1813, expresa:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".(10)

Pero a pesar de la profundidad del pensamiento de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo, ya que se seguían aplicando las leyes españolas por interés propio, como lo fueron: Las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación; nos dice la historia que la situación del trabajador no mejoró, sino al contrario empeoró debido a la crisis económica y política que prevaleció en ese siglo.

A pesar de la gran cantidad de obras construidas en la época colonial, el trabajador de la construcción siguió siendo objeto de un trato despiadado y humillante, porque ni siquiera se respetó su calidad de ser humano.

(10) Idem.

2.2 La Independencia

El movimiento de Independencia fue consecuencia inevitable de la organización vigorizada en trescientos años de Virreinato, fueron las discordias constantes que cansaron al Pueblo de México, en más de un siglo de vida independiente, impidiendo la formación de una nación vigorosa que gozara de verdadera paz y alcanzara un progreso, como lo hicieron otros países que no tuvieron la desgracia de la conquista.

Todas nuestras guerras tuvieron como motivo la gran desigualdad social, la guerra de independencia en la primera época, fue una gran manifestación de descontento en el que vivía el pueblo, conformado en su mayor parte por indígenas y mestizos, que eran más o menos el noventa por ciento de la población total. Las tormentas que asolaron a la Nueva España, en esos tiempos fueron la explosión de un odio que se explica precisamente por la lucha de las castas, la independencia fue consumada por los españoles y por los criollos, hacendados y latifundistas, para dejar intacto el régimen que prevalecía de desigualdad y privilegios que favorecían indiscutiblemente a sus intereses, en cambio, la República de 1823 se implantó como una reacción del pueblo contra sus enemigos seculares bien plantados en el poder, con nuevo dominio sobre la patria independiente; pero el

"
campesino y el jornalero carecían de gente pensante de su explotación, que comprendiera la situación de la sociedad mexicana y de caudillos que los guiaran a la conquista de una regeneración, que todos vefan como una nube espesa, que nadie pudiera despejar ni definir, por eso el pueblo continuó desangrándose en peleas constantes para derrocar gobiernos, arrastrados por el instinto de supervivencia y por la miseria del pueblo entero.

Después del movimiento insurgente de 1810 encabezado por el cura Miguel Hidalgo y Costilla, se puede decir abiertamente que no hubo legislación laboral alguna, tendiente a la protección de la clase trabajadora, de la explotación de que era objeto; por ende, el trabajador de la construcción, continuó siendo explotado y forzado a trabajar jornadas inhumanas, aunado a que carecía del mínimo de medidas de seguridad e higiene, que le permitieran desempeñar con toda confianza su trabajo.

Lamentablemente, a pesar del avance social que representaba potencialmente el pensamiento de Morelos, porque jamás tuvo efectos prácticos, aunque de alguna manera fue la directriz de la Constitución de Apatzingán en 1814.

2.3 La Reforma

La Reforma, así como la Revolución de Ayutla, a pesar de su origen popular y su propósito de destruir los fueros, trajo consolidación y refuerza a los latifundios por una impresión de sus dirigentes, el programa del partido liberal que proclamaba como base fundamental, la de acabar con el poderío del clero en los órganos políticos y económicos, lanzaron en junio de 1856 la Ley de Nacionalización y desamortización de sus bienes, decretándose la incapacidad de las corporaciones para poseerlos.

El carácter general de la ley hizo que quedara comprendida en ella, no sólo las religiosas, sino también las civiles, por lo que muchas de las tierras comunales tuvieron que ser repartidas entre los vecinos como propiedad particular, ocasionando que la indefensa clase baja compuesta por campesinos y jornaleros quedara a merced y fuera absorbida inmediatamente por los hacendados y gente con poder económico, por circunstancia misma surgía con fuerza la explotación del campesino y del trabajador, ya que no contaban con bienes propios, para hacerse llegar de alimentos o bienes para sobrevivir decorosamente, de ahí que se vieron en la necesidad de prestar sus servicios, los cuales fueron sometidos a abusos inhumanos del amo o del patrón, ya que como se sabe, no había ley alguna que protegiera a los trabajadores, mucho

menos a los campesinos indígenas, pues esta clase de trabajador fue siempre la más olvidada, siempre se les trató al rango de esclavos.

Así podemos decir que, ni la Constitución de 1824 ni la de 1857 establecieron las directrices para que se pudiera hablar de la creación del derecho laboral, sino que sea óbice para lo anterior, el hecho de que la segunda de las mencionadas haya establecido la libertad de profesión, industria y trabajo, porque ello no implica la creación del derecho del trabajo, pues para tal fin era necesario que dentro de la misma se establecieran las bases de su creación, así como su reglamentación por una ley secundaria, como sucedió con la Constitución de 1917.

Aquí cabe destacar el pensamiento de Ignacio Ramírez, el Ni-gromante, relativo a su participación dentro del Congreso Constituyente de 1856-1857:

"El más grave cargo que hago a la Comisión es el haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra se convierte en magníficos palacios. Las invenciones

"prodigiosas de la industria se deben a un número reducido de sabios y a millones de jornaleros, donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo".(11)

Como observamos, Don Ignacio Ramírez, se preocupaba entre otros trabajadores por el de la construcción, cuando critica a la Comisión redactora de la Constitución de 1857, de no haberse preocupado por el jornalero que convierte la informe piedra en magníficos palacios; posiblemente únicamente se refirió a los canteros, porque en aquella época, el grueso de los trabajadores de la construcción, en su gran mayoría eran canteros, precisamente, todavía en el siglo XIX, era muy común la construcción de edificios en piedra cantera, labrada con lujo de detalles. Edificaciones que cobraron un sinnúmero de vidas, por falta de medidas de seguridad, y sobre todo, por la carencia de un ordenamiento que regulara abiertamente la relación laboral del trabajador de la construcción.

2.4 Movimiento Obrero: Cananea y Río Blanco

Estos movimientos son los que dan la pauta más importante para el Derecho Laboral, a principios de siglo.

(11) ZARCO, Francisco. Historia del Congreso Extraordinario Constituyente, 1856-1857. México, El Colegio de México, 1976. p. 470.

Surge de las clases campesinas y obreras, ya que eran sometidas a todo tipo de explotaciones, pues no existían derechos que los favorecieran y sólo tenían obligaciones que eran de las más inhumanas, ésto da origen a un nuevo derecho del trabajo, nace de los proclamos y manifiestos por las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al "Régimen dictatorial del general Don Porfirio Díaz".

El profesor Roberto de la Cerda dice:

"Las masas oprimidas tenían que reclamar algún día sus derechos, en virtud de que para ellos no se había hecho la frase del porfirato que recorría el extranjero: "Orden, Paz y Progreso", y fueron los trabajadores de Cananea y Orizaba, los primeros en hacerlo, aunque tuvieron que verter su sangre; alguien tenía que erguirse para protestar contra la discriminación que ejercía el Gobierno de Porfirio Díaz para con ellos".(12)

No existía un gremio que agrupara a sus trabajadores; en virtud de que la mayoría eran trabajadores del campo, los cuales se capacitaban como peones y albañiles, y los que tenían oficio determinado, contaban con su propio negocio particular; por lo tanto, eran independientes y no se les consideraba del gremio de la construcción.

(12) DE LA CERDA Silva, Roberto. El Movimiento Obrero en México. México, Ed. Instituto de Investigaciones Sociales/UNAM, 1965. p. 86.

Por todos estos motivos, no existía un verdadero grupo o gremio que defendiera los intereses de estos trabajadores de la construcción, porque cuando se terminaba una obra, regresaban a sus labores de campo y los especializados a sus diferentes talleres, lo que trajo consigo que fueran de los trabajadores más explotados de la época porfiriana, con jornadas de trabajo inhumanas y sin ningún descanso semanal.

Sería inútil decir que no había una sola región de la República Mexicana donde el campesino, obrero o minero, tuviera no sólo las garantías que reclamaba el trabajo, sino que ni siquiera las que le correspondían a la naturaleza del ser humano.

Las huelgas se consideraban como actos criminales, y las simples protestas como subversivas; ejemplo aterrador de los procedimientos utilizados para controlar la conducta de los trabajadores, fueron los sangrientos actos que se dieron en las fábricas de Río Blanco, Veracruz y en las minas de Cananea, en Sonora, donde las huelgas fueron reprimidas con ferocidad, llegando al pánico de las autoridades quienes solicitaron ayuda a las tropas americanas para poder controlar el motín que se iniciaba en Cananea.

La inconsciencia de clases se fue despertando, y los obreros de Orizaba con su "Círculo de Obreros Libres",

y los de Puebla, Hidalgo, Tlaxcala y Oaxaca, se agruparon en organizaciones para luchar por sus derechos, lo cual provocó alarmas en el régimen dictatorial.

Los trabajadores de Puebla y Atlixco, se declararon en huelga para no obedecer un reglamento de trabajo que conculcaba sus derechos.

Los obreros de Rfo Blanco, Nogales y Santa Rosa en Orizaba, realizaron un paro de labores en 1906, intervino el gobierno y ordenó que los trabajadores volvieran a sus labores, al principiar el siguiente año, en enero de 1907, al dirigirse los obreros de Rfo Blanco a su fábrica fueron recibidos a tiros, los obreros repelieron la agresión incendiando las Tiendas de Raya, y al ser llamadas las fuerzas federales, dispararon sus armas contra la multitud indefensa asesinando obreros, mujeres y niños, este holocausto obrero se conoce como 'Los mártires de Rfo Blanco'.

Las insurrecciones de grupos indígenas a quienes se les quitaban sus tierras, surgieron en puntos diversos del país, y a la de Tomochic en Chihuahua, se agregaron las de Papantla y Acayucan en el estado de Veracruz, y la de Viesca en Coahuila. (15)

(15) PEREZ Jiménez, Gustavo. Vigencia del pensamiento político, económico y social de la Revolución Mexicana en la vida institucional de México. México, Ed. Costa Amic, 1967. p. 62

2.5 La Revolución Mexicana

En cuanto a este punto podemos decir que, en sentido amplio, comprendemos que la Revolución Mexicana surgió a consecuencia de una transformación de conciencias, con la finalidad de mejorar las condiciones sociales, políticas y económicas del país.

Sus batallas fueron con el fin de proclamar justicia social, igualdad entre los hombres y donde se permitiera al ser humano realizarse, con la exigencia de una conducta honesta, y un trabajo libre y útil a la sociedad, con la seguridad de una existencia armoniosa y digna para el pueblo mexicano.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos menciona:

"La génesis del nuevo derecho del trabajo late en las proclamas y en los manifiestos, en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios. Ricardo Flores Magón a la cabeza y otros adalides del movimiento libertario, organizaron grupos contra el dictador. Independientemente de la acción política, en la propaganda se revela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros".(14)

(14) TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 1975. p. 3.

El documento más significativo que da la pauta para la incursión de los derechos sociales a la Carta Magna que se elaboraría con posterioridad, nos menciona el Maestro Trueba Urbina que fue:

"El programa y manifiesto a la nación de la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906 los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Anronio I, Villarreal, Juan Sarabia, Librado Rivera y Rosalfo Bustamante, constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos".(15)

Consideramos que este movimiento social fue un paso muy grande para la humanidad, porque dio como consecuencia resultados valiosos para el trabajador, puesto que se elaboraron las primeras normas jurídicas con sentido laboral. Con el triunfo maderista, nos dice De la Cerda:

"...comenzaron a formarse otras agrupaciones, entre ellas la de canteros y albañiles, esta fue la primera agrupación de obreros de la industria de la construcción que se conoce en la historia moderna de México. Esta agrupación tenía ideas muy avanzadas y su dirigente fue el español sindicalista Juan Francisco Moncaleano, quien recorrió parte del país en unión de otros líderes de diferentes ramas de la industria, para que de esa manera se unieran todos los gremios y así constituir la Confederación del Trabajo de México".(16)

(15) Idem.

(16) DE LA CERDA Silva, Roberto. Op. cit. p. 110.

El 8 de agosto de 1914, en el Estado de Aguascalientes, se decretó la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción a los salarios; asimismo, el 15 de septiembre del mismo año, en San Luis Potosí, se fijaron los salarios mínimos, al igual que en el Estado de Tabasco.

De igual forma, el General Cándido Aguilar, en su carácter de Gobernador y comandante militar del Estado de Veracruz, con fecha 19 de octubre de 1914, expidió la Ley del Trabajo de dicho Estado, creando las juntas de administración civil, mismas que resolverían las quejas de trabajadores y patrones.

El General Obregón, por su parte, expidió el 9 de abril de 1915 la Ley que establecía el salario mínimo de 75 centavos para los jornaleros y un aumento de un 25% de la ración de cereales que en este tiempo se les daba.

También el General Salvador Alvarado, que había sido enviado a Yucatán para aplastar la Revolución de los hacendados, expidió en el mismo año de 1915 leyes agrarias, obreras, de educación y de relaciones familiares.

En los Estados de Veracruz, Coahuila, Jalisco y otros se legisló también en materia laboral todos estos

esfuerzos que se encaminaron hacia la instalación de un Congreso Constitucionalista que tuvo lugar el 10. de diciembre de 1916, y donde el señor Venustiano Carranza envió un proyecto de Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos.

Todas las inquietudes, ideales y anhelos del pueblo quedaron convertidos en derechos y las garantías individuales y sociales se elevaron al rango de normas en la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917.

2.6 Congreso Constitucionalista de 1917

El esfuerzo realizado por el gobierno de la revolución anterior al Constituyente, en materia de trabajo, tratando siempre de solucionar los conflictos laborales con equidad, pero al no tener un verdadero fundamento legal que normara esa relación, fue difícil la implantación de la justicia laboral, sólo se contaba con el departamento creado por Madero, el cual resolvió más de sesenta huelgas en favor de los trabajadores e intervino en la celebración de contratos de tarifas y condiciones de trabajo de la industria textil.

“ El 10. de diciembre de 1916, y una vez reunido el Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro, el proyecto de la Constitución que presentó Don Venustiano Carranza, produjo entre los integrantes del Congreso una gran decepción, pues dada la lucha despiadada que habfa librado el pueblo mexicano, no sólo se esperaban cambios en materia de seguridad o derecho social, sino también en las distintas esferas del desenvolvimiento del ser humano.

Proyecto de Constitución Política que debfa de ser presentado al Congreso futuro:

El congreso constituyente fue la representación genuina del pueblo mexicano, revolucionario en su conjunto, porque todos los diputados fueron elegidos entre los ciudadanos de las provincias que se habfan destacado por sus ideas avanzadas o por sus servicios a la causa popular: en su enorme mayoría provenfan de la clase media y de las clases proletarias, pues habfan artesanos y campesinos profesionistas de reputación local y militares que habfan obtenido sus grados en el fragor de los combates, todos inexpertos en las lides parlamentarias; pero todos inspirados por el entusiasmo de laborar para el beneficio de su patria. Entre la gran masa de diputados bisoños se distinguía un corto número de políticos avezados, que habfan residido en la metrópoli por largo tiempo y que habfan figurado en la XXVI

legislatura dentro del bloque renovador, cuya brega contra los elementos reaccionarios dieron celebridad a aquel congreso. Algunos de esos diputados se habfan unido al señor Carranza desde el principio del movimiento de Coahuila, otros durante su estancia en Sonora; pero la mayoría se unió a él cuando fue tomada la ciudad de México.

Dicho proyecto, no contenía capítulo alguno de reformas sociales, únicamente de carácter político, resaltando los intereses políticos y económicos de la clase dominante, que en forma por demás ruin se aprovechaba de las luchas encarnizadas que libraron las clases dominadas de la República Mexicana.

El constituyente Pastor Rouaix, nos presenta la manera como se dio el Congreso Constitucionalista de 1917, con la participación de gente de ideas sólidas que consideraron necesario modificar nuestra carta magna, al frente ideológico de Don Venustiano Carranza.

"Vuelto el congreso a la ciudad de México, aprovechó don Venustiano Carranza su estancia accidental en Querétaro para realizar sus ideales, entregándose al estudio de sus modificaciones que debería sufrir la constitución de 1857, para que fuera factible la implantación de los nuevos propósitos y tuvieran sólida garantía los derechos de los ciudadanos, de la sociedad y de la nación, que iba a prescribirse. Elió como colaboradores a los Licenciados José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, que habfan iniciado los estudios preliminares en Veracruz y

ellos fueron los que dieron forma a la redacción final del documento.

La elección de los representantes populares para el congreso constituyente fue un manifiesto de democracia y de efectividad del sufragio, pues fue enteramente libre y como consecuencia, natural, hubo gama de matices en las opiniones de los electos, que produjo la formación de los dos extremos que son indispensables en toda asamblea para el justo equilibrio de las resoluciones que aprueben. Hubo izquierdas exaltadas que ambicionaban radicalismos violentos, y hubo derechas moderadas que se alarmaban ante el peligro de drásticas medidas. Pero no hubo en el congreso constituyente de Querétaro reaccionarios ni conservadores, porque todos los diputados ambicionaban ir al frente, siempre adelante, arrollando obstáculos y sólo diferían en la velocidad en la que debería recorrerse el camino".(17)

2.7 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Como se mencionó anteriormente, el proyecto de la Constitución de 1917 no contenía reforma alguna de carácter social, que con demasiada ansia esperaba el pueblo mexicano. Don Venustiano Carranza, durante su etapa legislativa fue reconocido su régimen como gobierno, por parte de los Estados Unidos y otras naciones Latinoamericanas. El 12 de diciembre de 1914, se expidió en Veracruz un decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe, en donde facultaba al

(17) ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917. México, CEN/PRI, 1984. pp. 49-51.

primer jefe a dictar leyes y medidas encaminadas a satisfacer los anhelos de justicia y orden y demás necesidades económicas, sociales y políticas de México; y así tenemos que el artículo 27 de dicho proyecto, únicamente se ocupó de remitir la cuestión agraria a la legislación ordinaria, así mismo, la fracción X del artículo 73, autorizaba al poder legislativo para regular la materia del trabajo. Luego fue lógico el descontento que imperó en la mayoría de los integrantes del congreso, porque en ese momento no había tenido razón de ser, el sinnúmero de vidas sacrificadas en aras de los distintos movimientos obreros y revolucionarios.

El artículo quinto del proyecto, venía a ser idéntico al que contenía la vieja constitución de 1857, con la adición relativa a un año de limitación del contrato de trabajo, con independencia de la libertad de trabajo que el mismo establecía.

De lo anterior se deriva la formación de una comisión, que se ocupó del análisis y dictamen del artículo quinto del proyecto, adicionándolo, con lo referente a la jornada máxima de ocho horas, con la prohibición del trabajo nocturno industrial, a mujeres y a niños y con lo relativo al descanso semanal. La lectura del dictamen del artículo quinto del proyecto, dio origen al nacimiento del artículo 123, porque se inició una discusión acalorada en el seno

del c6ngreso constituyente, ya que hubo quienes se pronunciaron en favor y en contra de dicho dictamen.

Los debates llevados a cabo en el seno del Congreso Constituyente, fueron motivos de comprensi6n por parte de sus integrantes, en el sentido de ser necesario crear un capitulo o un artfculo dentro de la constituci6n, que regulara las relaciones entre los factores de producci6n, es decir, entre el capital y el trabajo, pues se dieron cuenta que dicha situaci6n no podrfa encuadrarse dentro del capitulo de las garantfas individuales.

Derivado de lo anterior, Froyl6n C. Manjarrez, propuso que se creara un capitulo o un tftulo dentro de la Constituci6n, relativo a las cuestiones de trabajo, y en sesi6n llevada a cabo el dfa 26 de diciembre de 1916, propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores, fuera separado del artfculo quinto del proyecto, para que asf dicho problema pudiese integrar un tftulo especial.

Don Venustiano Carranza expidi6, adem6s, leyes sobre el municipio libre, ley de restituci6n y dotaci6n de ejidos, la ley del divorcio, tambi6n la que suprimi6 las tiendas de raya, la ley que establecfa escuelas en la f6brica y haciendas, asf como la creaci6n de la comisi6n nacional agraria, comisiones locales y comit6s ejecutivos.

2.8 Artículo 123, Apartado "A"

Las conquistas sociales de la Revolución en el Derecho Positivo, las legítimas aspiraciones de los campesinos y trabajadores de México que han sido expuestas con anterioridad, fueron elevadas al rango de normas constitucionales por la Revolución Mexicana, a través de los artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna.

Fue así como en la Constitución Política de 1917, se establecieron las garantías sociales paralelamente a las garantías individuales.

No es nuestra intención transcribir aquí literalmente el texto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se señalan las bases constitucionales del trabajo y previsión social; pero sí deseamos destacar su alcance en el Derecho Positivo de nuestro país.

Las garantías individuales en materia de trabajo y previsión social.

El artículo 123 de la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, constituye una verdadera resolución de las instituciones fundamentales que se refiere al Derecho del Trabajo, tales como:

- "Jornada máxima de trabajo, reducida a 8 horas en jornada diurna y jornada nocturna de menor duración.
- Salario mínimo.
- Indemnización por riesgo de trabajo.
- Derecho de coalición y derecho de huelga.
- Tribunales de conciliación y arbitraje.
- Nulidad de cláusulas lesivas para los trabajadores.
- Observar y vigilar el estricto cumplimiento de la legislación del trabajo; respecto a las conquistas ya alcanzadas por los trabajadores y superación de las metas y objetivos de las organizaciones laborales.
- Hacer efectiva a los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Estimular la creación de condiciones políticas, jurídicas y sociales que favorezcan la unidad y robustezcan la organización de los obreros.
- Procurar que las condiciones de trabajo para la mujer, los menores y los que laboran a domicilio, se ajusten a las normas protectionistas que establece la ley.
- Resolución de los problemas legislativos al trabajo de los apéndices para evitar su explotación.
- Propiciar el establecimiento de institutos de capacitación profesional para los trabajadores, sostenidos por los empresarios y dirigidos por el Estado, con la intervención de las agrupaciones sindicales.
- Fomentar el ahorro obrero y gestionar el establecimiento de instituciones de crédito para los trabajadores organizados.
- Excitar a los capitales para que coloquen a sus trabajadores y las masas populares,

acciones de sus empresas, pugnar por la más amplia vigencia de la democracia sindical como garantía plena del avance y desarrollo del movimiento obrero nacional".(18)

Lamentablemente el artículo 123 sólo creó el derecho del trabajo, que requería ser regulado abiertamente por una ley secundaria, lo cual no sucedió de inmediato, sino hasta el año de 1931, porque dicho artículo no estableció la reacción de su ley reglamentaria, donde posiblemente se hubiesen podido regular los trabajos especiales, entre ellos el de los trabajadores de la construcción, situación que fue derivada de que no se facultó al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo a nivel nacional, lo que trajo como consecuencia que, a partir de 1917 y hasta 1929, los estados integrantes del pacto federal, legislaran a su conveniencia sobre normas laborales, en apariencia apegados a lo que prescribía el artículo 123.

2.9 Reformas al Artículo 123, Apartado "A"

En este inciso hablaremos de las reformas que ha sufrido el Artículo 123 en su apartado "A", desde la fecha en que se expidió, hasta la actualidad.

(18) PEREZ Jiménez, Gustavo. Op. cit. pp. 255 y 256.

" El Dr. Dávalos Morales nos habla respecto de ésto:

"...durante los doce años siguientes a la aprobación de la declaración de los derechos sociales el texto original se conservó intacto; fue hasta el 6 de septiembre de 1929 cuando se publicaron en el Diario Oficial las primeras reformas; a partir de esos momentos el artículo 123 ha sufrido 33 modificaciones, de las cuales 26 corresponden al apartado "A".

Las reformas que ha tenido la Constitución vigente en 70 años de vida, han sido duramente criticadas, más que por el fondo, por lo que hace su elevado número; según la opinión de Jorge Madrazo: 'considero que sólo deben ser válidas aquellas reformas constitucionales que reflejen un cambio social trascendente o que pretendan inducirlo, el resto de las pretensiones reformistas hacen perder la confianza en la ley fundamental y la desgastan'".(19)

Presentamos una síntesis de las reformas que sufrió el Artículo 123 en su apartado "A" expuestas por el Dr. Dávalos Morales.

- I. Se establece la federalización de la legislación del trabajo (Diario Oficial 6 de septiembre de 1929).
- II. En su fracción XXIX se declara de utilidad pública la Ley del Seguro Social (Diario Oficial 6 de septiembre de 1929).
- III. Fracción IX establecía que el salario y la participación de utilidades les fijaría comisiones especiales

(19) DAVALOS Morales, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 1988. p. 47.

'establecidas municipalmente. Como producto de la reforma se declaró que la falta de concierto de estas comisiones trafa como consecuencias que la decisión la tomaría la Junta de Conciliación y Arbitraje, (Diario Oficial, 4 de noviembre de 1933).

- IV. En la fracción XVIII consistente en hacer extensivo el derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República (Diario Oficial 31 de diciembre de 1938).
- V. Fracción XXXI para establecer un sistema competencial de doble aplicación (federal-local) de las normas de trabajo, a través de la determinación de las materias que excepcionalmente corresponden conocer a las autoridades federales (Diario Oficial 18 de noviembre de 1942).
- VI. La adición más importante que ha tenido el artículo 123 Constitucional es, sin duda, la que incorporó a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del gobierno del Distrito y Territorios Federales al marco constitucional, por medio de la adición de 14 fracciones que integraron el apartado "B" (Diario Oficial del 5 de diciembre de 1960).

- VII. " Fracción II del apartado "A" con el fin de generalizar: todo tipo de servicios la prohibición del trabajo de los menores de 16 años después de las 10 de la noche (Diario Oficial 21 de noviembre de 1962) .
- VIII. Fracción VI para establecer los salarios mínimos de profesionales y de campo: también dispuso el establecimiento de un sistema para la determinación de los salarios mínimos, a través de comisiones regionales con aprobación de una comisión nacional, en base a zonas económicas (Diario Oficial, 21 de noviembre de 1962) .
- IX. La fracción IX para excluir totalmente de esa fracción lo relativo a la determinación de los salarios mínimos y destinarla de manera exclusiva, a la pormenorización de un sistema nuevo para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (Diario Oficial 21 de noviembre de 1962) .
- X. En la fracción XXI se adicionó la frase "esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente" (Diario Oficial 21 de noviembre de 1962) .

- XI. "Fracción III, consistió en aumentar la edad mínima para ingresar a trabajar de 12 a 14 años (Diario Oficial 21 de noviembre de 1962).
- XII. Fracción XXII se adicionó la frase siguiente: "La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización" (Diario Oficial 21 de noviembre de 1962).
- XIII. Fracción XXXI consignó en una lista a las industrias cuya competencia es exclusiva de la federación (Diario Oficial, 14 de febrero de 1972).
- XIV. Fracción XII que se refiere a la vivienda de los trabajadores (Diario Oficial 14 de febrero de 1972).
- XV. Fracción II en el sentido de que algunas labores que estaban prohibidas a las mujeres, dejaron de serlo (Diario Oficial, 31 de diciembre de 1974).
- XVI. La fracción V para proteger la salud de la trabajadora embarazada y la del producto (Diario Oficial 31 de diciembre de 1974).

- XVII. Fracción XI para dejar de ser una prohibición para las mujeres la prestación de servicios en jornadas extraordinarias (Diario Oficial 31 de diciembre de 1974).
- XVIII. Fracción XV donde añade que las condiciones de higiene y seguridad, además para garantizar la vida y la salud de los trabajadores, deberán también proteger la del producto de la concepción cuando se trata de trabajadoras embarazadas (Diario Oficial 31 de diciembre de 1974).
- XIX. Fracción XXV relativo al servicio de colocación de empleos (Diario Oficial 31 de diciembre de 1974).
- XX. Fracción XXIX se elevó a nivel constitucional el derecho al seguro de guardería (Diario Oficial 31 de diciembre de 1974).
- XXI. Fracción XXXI para engrosar el estado de las industrias cuya competencia es exclusiva de las autoridades federales (Diario Oficial 6 de febrero de 1975).
- XXII. Fracción XII las cuales originalmente integraron la fracción XIII del mismo apartado y que se refieren, por un lado, a la obligación de reservar en los centros de trabajo que exceda de 200 habitantes, un

- terreno para construir mercado, centros recreativos, etc., y por el otro a la prohibición de establecer en los centros de trabajo expendios de bebidas embriagantes y casa de juegos y casa de azar. (Diario Oficial 9 de enero de 1978).
- XXIII. Se creó una nueva fracción XIII para garantizar constitucionalmente el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento (Diario Oficial 9 de enero de 1978).
- XXIV. Una vez más se adicionó a la fracción XXXI más industrias (Diario Oficial 9 de enero de 1978).
- XXV. Se adiciona el proemio del apartado "A" con un párrafo inicial a fin de establecer para toda persona el derecho al trabajo digno y socialmente útil, por medio de la promoción de la creación de empleos de una organización social para el trabajo (Diario Oficial 19 de diciembre de 1979).
- XXVI. La más reciente de ellas que consistió en la modificación de la fracción VI del apartado "A" a través de la cual desaparece el salario mínimo del campo y se simplifica el sistema de fijación de los salarios mínimos, a efecto de ajustarlo a la dinámica económica

actual, eliminando a las comisiones regionales de salarios mínimos, y quedando la Comisión Nacional de Salarios Mínimos facultada para fijarlos, por la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo (Diario Oficial 23 de diciembre de 1986).(20)

Como se puede observar en estas reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo, desde su primera publicación, hasta la actualidad, vemos que sí ha tenido varios cambios, aunque no han sido de fondo, han sido ajustes a las necesidades actuales, unas y otras de incursión de nuevos trabajadores o industrias, sin que esas reformas trasciendan económica y socialmente.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO

- 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 3.2 Ley Federal del Trabajo
- 3.3 Ley del Seguro Social
- 3.4 Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los trabajadores de la Construcción por obra o tiempo determinado
- 3.5 Código Internacional del Trabajo
- 3.6 Tratados Internacionales
- 3.7 Jurisprudencia y Tesis de la H. Suprema Corte de la Nación

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO

En este capítulo hablaremos de la protección que disfruta el trabajador de la construcción dentro de la legislación mexicana actual, como podemos ver en la remembranza que hicimos en el capítulo que antecede, en este capítulo empezaremos con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como se ha explicado, desde 1917, año en que se promulgó la Constitución Mexicana, así como posteriormente en sus reformas, las garantías sociales en materia del trabajo y previsión social, se dictaron con un interés general en relación con el trabajador; por lo consiguiente, no intentaremos profundizar con respecto al trabajador de la construcción, ya que, aquí solamente hablaremos de las garantías que disfrutaban todos los trabajadores.

La Constitución Mexicana, dentro de sus artículos que contienen garantías de protección al trabajador, son las siguientes:

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 5o. que a la letra nos dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

En lo referente a este primer párrafo, diremos que es una garantía en general que protege a todo tipo de trabajador, ya que como emana de la Constitución es de interés general, y por consiguiente, protege a todo trabajador comprendido o no, dentro de la Ley Federal del Trabajo.

En el párrafo III del mismo artículo se menciona: "Nadie podrá ser obligado a presentar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123".

Entre este párrafo y el primero hay mucha similitud, únicamente haremos una pequeña observación, ya que el trabajador de la industria de la construcción, por su precaria cultura no comprende el alcance de sus garantías, y por consiguiente, son violadas frecuentemente, un ejemplo de ello es cuando por inasistencias o faltas cometidas en el desempeño del trabajo encomendado, o entre sus mismos compañeros, según el criterio de algunos patrones, son acreedores a sanciones injustas.

El párrafo IV dice: "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso...". En cuanto a este párrafo diremos que si bien la misma Constitución prohíbe el "menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad", diremos que en cuanto al trabajador de la industria de la construcción, el realizar su trabajo en lugares lejanos a la civilización (selvas, ríos profundos, sierra), esta disposición constitucional queda sin efecto, puesto que al trasladarlos a estos lugares, no se les regresa a su lugar de origen, hasta que ha concluido la obra.

" El artículo 73 nos habla de las facultades que tiene el Congreso y en su fracción X nos dice: "Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y energía nuclear, para establecer el bando de emisión único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123".

En este artículo queda muy claro que no existe inconveniente o pretexto alguno para añadir párrafos, artículos o capítulo especial dentro de la Ley Federal del Trabajo, que defina y garantice con precisión al trabajador eventual de la industria de la construcción.

La garantía social más brillante que se haya dado no sólo a nivel nacional, sino a nivel mundial en este siglo, es sin duda alguna la que surgió de nuestra Revolución Mexicana, elaborada por nuestros célebres constituyentes de 1917, nos referimos al Artículo 123 de nuestra Carta Magna, que versa acerca del trabajo y previsión social, no vamos a transcribir todo el artículo, únicamente diremos que, en el Apartado "A", que es el que nos ocupa, se menciona: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil: al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley".

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberán expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo".

Y dentro del párrafo XXIX donde se encuentran plasmadas las garantías del trabajo y previsión social, que debe gozar todo tipo de trabajador, que se encuentre contemplado en la Ley Federal del Trabajo, pues como lo hemos resaltado por una u otra razón existen trabajadores que por necesidad o ignorancia no hacen valer sus garantías constitucionales, pues son explotados por los patrones, o simplemente éstos les niegan sus derechos.

3.2 Ley Federal del Trabajo

Su marco legal en la Ley Federal del Trabajo, lo ubica en una posición de eventualidad, dada su característica especial en la industria de la construcción, pero hablaremos de los artículos que los protege, en cierto grado.

En cuanto al contrato de trabajo, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Se entiende por

relación, 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.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

En este artículo observamos tres elementos esenciales para la existencia de una relación laboral, que son: servicio personal, la prestación de un servicio remunerado, y el tercero que debe ser subordinado.

El artículo 24 nos habla de que debe hacerse por escrito, el 26 nos habla de que la falta del 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. Respecto a estos numerales, es claro que no es indispensable el contrato para entender que hay relación de trabajo, ya que con respecto al trabajador de la industria de la construcción, es muy usual este tipo de

ESTA TECIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

contratos verbales, ya sea por medio de contratistas, intermediarios o empresas.

La Ley Federal del Trabajo, observa con respecto a la duración en la relación laboral, dentro de su artículo 35 que: "Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Asimismo los artículos 36 y 37 respectivamente, establecen que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza y el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y
- III. En los demás casos previstos por esta ley.

Respecto de estos artículos diremos que, en este tipo de relación laboral, la duración del trabajo es circunstancial, ya que en ocasiones se termina por diversas causas: por haber terminado la obra, o porque no se desea tener al trabajador por más tiempo para que no genere más derechos y prestaciones.

" La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8, 10 y 12 nos define al trabajador y al patrón e intermediario: el artículo 13 hace referencia al contratista, que son las personas jurídicamente vinculadas en la relación laboral del trabajador de la industria de la construcción, explicando más detalladamente estos artículos, diremos que el trabajador podría ser: el albañil, peón, maestro, yesero, herrero, plomero, electricista, carpintero, pintor, cantero, entre otros. Y como patrón diremos que son: compañía constructora, representantes o el ingeniero o arquitecto constructor, intermediarios como contratistas, que a su vez, le relegan, en ocasiones, esa función al maestro albañil para contratar a los trabajadores, o ya sea que este tenga "a su gente" como en la mayoría de las ocasiones sucede.

De la jornada de trabajo expondremos lo que el artículo 58 nos dice: "La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. En relación con este tipo de trabajador, debe ser jornada continua, toda vez que trabaja con materiales que pueden echarse a perder por no ocuparlos al momento: tal sería el caso de los colados, las mezclas con que pegan ladrillos, el yeso, amarrado de varilla para no tardar las ollas con el colado, sólo por mencionar algunos ejemplos.

Por lo que se ha mencionado anteriormente, este trabajador debería gozar de lo establecido por los artículos 63 y 64 acerca de concederles media hora de descanso, y de que cuando no pueda salir del centro de trabajo durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo en la jornada de trabajo.

En cuestión del salario, los artículos del 82 al 85 nos dicen: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo. 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.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, da por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

Esto en relación a la fracción IV del artículo 123, apartado "A" de la Constitución, que nos dice que el salario remunerador es aquel que debe "satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria a sus hijos". Ahora diremos que estas definiciones respecto al trabajador de la industria de la construcción, no tienen

mucha relación, ya que siempre se les paga un sueldo muy por debajo de las características que deberfa tener, y por lo consiguiente, no "satisface las necesidades normales de un jefe de familia" como se establece constitucionalmente.

El artículo 74 establece: "Son días de descanso obligatorio: el 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1o. de diciembre de cada 6 años, 25 de diciembre, y los que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

Estos días por derecho les corresponderfa gozar, aunque en la mayoría de las ocasiones, por circunstancias de premura, los obligan a trabajar sin pagarles como tiempos extraordinarios esos días laborados.

En el artículo 76 se habla de los períodos vacacionales, esto ya lo habíamos definido pero ahora aclararemos que con respecto de este trabajador, es muy raro que goce de éstos, ya que por lo general, no duran un año trabajando y, por consiguiente, menos se les paga aún sabiendo que les corresponden días de vacaciones o su pago proporcional de vacaciones.

Conforme al artículo 87 párrafo I, los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual de 15 días de salario, por lo menos deberá pagarse antes del 20 de diciembre. Aún en los casos en los que no hayan cumplido el año o no estén trabajando, se les pagará parte proporcional, esto, como también ya anteriormente se había señalado, no se les paga, debido a que no se encuentran laborando en esa época, y si llega a pagárseles esta prestación, lo hacen únicamente por una semana de trabajo como pago de aguinaldo.

Por lo que toca al reparto de utilidades, el artículo 127 nos dice: "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:... fracción V, en la Industria de la Construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto. Fracción VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos". No está por demás señalar que el trabajador de la industria de la construcción, de hecho es muy raro que se le participe de estas utilidades, por lo general ellos desconocen su derecho a esta prestación, y a veces son despedidos en la época en que debe hacerse dicho reparto, para eludir así el pago de las mismas.

La terminación laboral del trabajador de la industria de la construcción se da por lo general porque se

terminó la obra o por despido del patrón, y muy pocas veces por lo que establece el artículo 53 que nos dice: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V. Los casos a los que se refiere el artículo 434.

A excepción de la fracción III de este artículo, muy ocasionalmente se da alguna de las otras causas para la terminación de las relaciones de trabajo.

3.3 Ley del Seguro Social

Esta Ley, en sus primeros diez artículos nos da a saber respecto del alcance de la protección del trabajador en general, por el Instituto Mexicano del Seguro Social, nos especifica en estos 10 artículos: "La presente ley es de observancia en toda la República.

.. Tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La realización de la seguridad social debe de encontrarse a cargo de dependencias o entidades públicas federales locales y de organismos descentralizados.

Debe ser de carácter nacional como lo especifica la ley, pero sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos, éstos deben estar a cargo de organismos públicos descentralizados como lo es con patrimonio propio que se denomina Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Este Seguro Social comprende dos regímenes: I) Obligatorio (que es el que nos interesa), y II) Voluntario.

En el artículo 8o. nos dice:

"El seguro social cubre las contingencias que se especifican a propósito de cada régimen del seguro social, además de otorgar las prestaciones inherentes a sus finalidades, podrá proporcionar servicios sociales de beneficio colectivo, pues no sólo es una institución de carácter

..

individualista al trabajador específico, sino que a todo trabajador que se encuentra inscrito en cualquiera de los dos regímenes que se mencionan anteriormente.

Los asegurados gozan del beneficio de inscribir a sus familiares, ya sea descendientes y ascendientes en primero o segundo grado, según sea el estado de necesidad, con las limitaciones que la misma ley establece.

Estos beneficios son protegidos por la Ley, ya que nos dice en su artículo 10 "las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables, sólo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo pueden embargarse por autoridad judicial las pensiones, subsidios y los fondos de las subsecuentes del seguro de retiro hasta por el cincuenta por ciento de su monto.

3.4 Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los trabajadores de la Construcción por obra o tiempo determinado.

Respecto de este reglamento diremos que en toda la legislación mexicana es el único que contempla a nuestro trabajador de la industria de la construcción, como tal lo hemos mencionado, este es sólo un reglamento que da protección a este trabajador, pero únicamente de seguridad social

y no como a nosotros nos interesa, o sea que la protección sea en todos los aspectos laborales y sociales. Para mayor comprensión transcribiremos parte de los 7 artículos que lo señalan.

En el artículo 10. nos dice: "Las disposiciones de este reglamento norman obligaciones y derechos que conforme a la ley del seguro social, tienen las personas físicas o morales que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores por obra o tiempo determinado, así como de los trabajadores contratados en la forma antes mencionada que presten sus servicios en tal actividad". En este artículo se define al trabajador que estudiamos, pero sólo lo define para los objetivos de la misma ley.

Para los efectos de este reglamento, se tendrá por patrón a las personas físicas o morales que encuadren dentro de los supuestos previstos en el artículo 50.: a la ley del Seguro Social se le denominará la "Ley" y al Instituto Mexicano del Seguro Social "Instituto". Así mismo se entenderá por "obra de construcción", cualquier trabajo que tenga por objeto crear, construir, instalar, conservar, reparar, demoler o modificar inmuebles, así como instalaciones o incorporación en ellos de bienes muebles necesarios para su realización o que se les integren, y todos aquellos de naturaleza análoga a los supuestos anteriores, de igual forma en

este artículo define la misma ley al patrón, la ley, Instituto y así al trabajo desempeñado para el trabajador.

El artículo 2o. dice: El aseguramiento de los trabajadores contratados por obra o tiempo indeterminado para la ejecución de obras de construcción en general, comprende los seguros previstos en el artículo 11 de la ley.

Artículo 3o. Los trabajadores contratados por tiempo determinado se considerarán como permanentes, aún cuando realicen trabajo en distintas obras de construcción con el mismo patrón y su aseguramiento se regulará por las disposiciones relativas de la ley y sus reglamentos aplicables. Estos dos artículos que anteceden de igual forma son de aplicación puramente del servicio del Instituto del Seguro Social.

Artículo 4o. Las disposiciones de este reglamento no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, por aquellos trabajos que su propietario realice en forma personal, o bien, cuando se llevan a cabo por cooperación comunitaria sin retribución alguna, debiéndose comprobar estos hechos a satisfacción del Instituto, conforme a las reglas generales de prueba. Este artículo especifica que personas que realicen trabajos relacionados a nuestro trabajador, no pueden ser beneficiados con el servicio del seguro social.

Artículo 5o. Son patrones obligados a cumplir con las disposiciones de la ley y de este reglamento:

II. Las personas que en los términos mencionados en la fracción anterior sean contratadas para llevar a cabo obras de construcción a precio alzado, o bajo el sistema de precios unitarios, con trabajadores a su servicio.

Artículo 6o. Los patrones que se dediquen permanentemente o esporádicamente a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores para obra o tiempo determinado... En estos dos artículos se especifica al patrón obligado a los requisitos establecidos por la ley.

Artículo 7o. Los patrones podrán cumplir con las obligaciones que les establecen la ley y este reglamento, tanto en lo que se refiere a la entrega al instituto, de información relativa a los trabajadores contratados para la ejecución de la obra de construcción..."(21). Y por último, en este artículo nos habla de las obligaciones del patrón al instituto.

(21) Ley del Seguro Social. Sista, S.A. México, 1992. pp. 181-182.

3.5 Código Internacional del Trabajo

Respecto a este código diremos que fue creado por la organización internacional del trabajo (OIT), a su vez creó la comisión de construcciones, ingeniería civil y obras públicas, que estableció el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo en su XCIV reunión, llevada a cabo en Londres, Inglaterra, en enero de 1945; en donde nuestro país con gran acierto es uno de los países miembros.

La finalidad de esta comisión es hacer observaciones y recomendaciones a los gobiernos integrantes, empresas privadas, así como sindicatos, para que su desarrollo sea más productivo y de mejor calidad y cómo generar mayores fuentes de trabajo en la rama de la industria de la construcción.

Con lo que respecta a la rama de la industria de la construcción y sus trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo, por medio de la comisión de construcción en ingeniería civil y obras públicas han establecido en el código internacional del trabajo las siguientes recomendaciones, que nos interesan y que expondremos a grandes rasgos:

"A. Problemas generales.- La comisión encarece a empleadores y trabajadores de todos los países, que hagan individual y colectivamente cuanto esté a su alcance a este respecto, y que traten de desarrollar todos los métodos necesarios para asegurar la productividad máxima de todos aquellos que, a cualquier capacidad, se dediquen a la industria de la construcción y trabajen para ella".(22)

"B.- Empleo y desempleo en la industria de la construcción.- La comisión hace hincapié en la necesidad universal de lograr el máximo de productividad y la plenitud de empleo en la industria de la construcción, permitiendo de esta forma un alto nivel de consumo y el pago de salarios adecuados; así como condiciones generales de trabajo convenientes y una estabilización máxima de empleos, con este fin, la comisión sugiere que los gobiernos examinen constantemente su política presupuestaria fiscal y comercial, desde el punto de vista nacional e internacional y que tenga en cuenta la opinión de las organizaciones de trabajadores y de empresarios, en la medida en que estas cuestiones atañen a la industria de la construcción..

La comisión, teniendo en cuenta la necesidad de regularizar la actividad de la industria de la construcción,

(22) Código Internacional de Trabajo, Vol. II: Anexos, Imprenta de "La Tribune de Genève", Ginebra, 1957. p. 651.

a fin de estabilizar el empleo. Consciente de la necesidad de obrar con rapidez frente a toda amenaza de crisis económica, señala a los gobiernos la necesidad de contar con información estadística que pueda dar a conocer toda amenaza de crisis y de elaborar planes de trabajo que puedan mantener a la industria de la construcción en un plano de actividad y estabilidad de empleo.

A estos efectos, la comisión sugiere a los gobiernos que mantengan relaciones estrechas y permanentes con las organizaciones de empresarios de trabajadores, a propósito del estudio de los programas de obras públicas y sobre los medios convenientes para ponerlos en práctica rápida y fácilmente, en el momento oportuno, con objeto de utilizar provechosamente todas las fuerzas constructivas de la nación, organismos tripartitas formados por representantes de los gobiernos, los patrones y trabajadores deberán participar en la preparación de los programas de obras públicas y en las investigaciones sobre medios, para ponerlos en práctica, revisándolos regularmente y teniendo en cuenta las modificaciones que sean necesarias al cambiar la situación en el país interesado".(23)

La comisión de construcción, ingeniería civil y obras públicas, en sus conferencias ha dejado establecido

(23) Idem. pp. 656-657.

conclusiones y recomendaciones importantes, ya que sabedora de los grandes problemas económicos y sociales que causan el desempleo y que se da en la industria de la construcción a nivel mundial, y que considera que deberfan de adoptarse ciertas medidas para que no existiera tanto desempleo en esta rama.

3.6 Tratados Internacionales

A propósito de este punto, diremos que los tratados internacionales con referencia al trabajador de la industria de la construcción, tras una exhaustiva búsqueda, encontramos que la Organizacion Internacional del Trabajo los maneja en forma de conclusiones de la obra de la comisión de construcción, ingeniería civil y obras públicas, resultado de conferencias y que son agregadas al código internacional de trabajo y haciendo ver a los países asociados por recomendaciones, en forma general expondremos algunas de las más relevantes a nuestras necesidades del trabajo:

A) Conclusiones de la Comisión:

La comisión de la OIT hace hincapié a todos los gobiernos para que establezcan esta industria a un nivel

adecuado para responder a las necesidades de la economía en materia de construcción pública y privada, teniendo en cuenta la capacidad productiva de la economía de cada país.

B) Criterio de Estabilización:

Es opinión general de la comisión que no debería ajustarse la política de estabilización de la construcción a un nivel determinado de producción, expresando el volumen físico o en valor monetario, si ello ha de traer como consecuencia la rigidez y el estancamiento. El objetivo deberá ser más bien mantener en la industria de la construcción en general, un nivel de empleo determinado.

C) Estimulo de la Construcción:

La comisión estima que los gobiernos deberían tomar medidas para crear el ambiente más favorable para la expansión de las inversiones privadas y que tales medidas podrían comprender, entre otras, un examen de la política que ha seguido con la iniciativa privada, así como la reducción transitoria de los impuestos a las inversiones, sobre la actividad de la construcción.

La comisión opina que la industria de la construcción puede proporcionar empleo a un gran número de trabajadores de otras industrias, en caso de desempleo en gran escala; ya que no solamente son los trabajadores de las obras, sino las actividades conexas con la construcción, las que darán un gran volumen de empleo, por tales motivos, los gobiernos deben preocuparse por alentar esta industria.

D) Semana de Trabajo:

La comisión recomienda la jornada de trabajo en esta industria de 40 horas semanales, aunque esté consciente de que, por el momento, en algunos países es muy difícil implantar semana inglesa.

3.7 Jurisprudencia y Tesis de la H. Suprema Corte de la Nación.

En este punto citaremos algunos de los principales criterios de jurisprudencias, así como ejecutorias del Tribunal Superior de Justicia, respecto de la situación jurídica del trabajador eventual de la industria de la construcción, puntos de vista que no son abundantes dada la característica de este tipo de trabajador, ya que como hemos mencionado en repetidas ocasiones, por su precaria cultura y

escasos recursos, no contrata abogados para demandar y por lo consiguiente, es inusual que un trabajador de esta naturaleza llegue hasta el recurso de amparo por conducto de representante legal, para hacer valer sus derechos.

"Contrato de trabajo para Obra Determinada. Carga de la Prueba. Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo 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 al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta 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.

Tomo LII-Chavero Cándido y Coags. p. 1982.

Tomo LXI-Sinclair Pierce Oil, Col. p. 3318.

" " " " p. 5852.

Tomo LXII- " " " " p. 1471"(24).

(24) Jurisprudencia 31 (Quinta época), Sección Primera, Volumen Cuarta Sala, Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. p. 44.

La anterior Tesis Jurisprudencial es significativa y de gran importancia, porque nos indica que la parte demandada es la que tiene la carga de la prueba; o sea, tendrá que demostrar en el procedimiento que existió la obra determinada, que el trabajador fue contratado -bajo previo contrato- para esa obra determinada y que la obra o la fase de ella para la que se contrató, concluyó.

"844. Contrato de Obra, Caracter de Patrón del Empresario. La Junta debe atender a lo que establece el Artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, el que perceptúa que tiene el carácter de intermediario, el que contrata los servicios de otros para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón, y que serán considerados como patronos y no como intermediarios las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutar con elementos propios, circunstancia esta última que, para operar, debe quedar plenamente demostrada en el juicio laboral".

Amparo Directo.-2833/66-Petronila Marcial Vda. de López.- Agosto 31, 1967-Mayoría de 4 votos"(25).

En esta tesis nos referimos al intermediario dadas las circunstancias que a veces prevalecen en las

contrataciones de los trabajadores de la construcción, en virtud de que rara vez son contratados directamente por el patrón, ya que regularmente se hace por medio de contratistas o maestros albañiles.

"206.- Construcción Industrial, de los Contratos por Tiempo Fijo y por Obra Determinada. Un contrato derivado de la industria de la construcción no tiene que ser forzadamente por tiempo fijo, puesto que puede celebrarse por tiempo indefinido, por ejemplo, cuando una empresa constructora contrata a un trabajador para tenerlo indefinidamente a su disposición para la realización de diversas obras.

Amparo Directo.- 6389/62- Benjamín Huitrón Pineda.- Febrero 15, 1963- Unanimidad de Votos- Ponente: Agapito Pozo. Cuarta Sala- Sexta Epoca- Volumen XLIII- Quinta Parte- p. 9"(26)

Esta Jurisprudencia señala acertadamente, desde nuestro punto de vista, la manera como debe contratarse al trabajador de la construcción, ya que le da estabilidad laboral.

"256.- Contrato de trabajo. Como el contrato por obra determinada debe contener la especificación de la obra

para la cual se emplea al trabajador, cuando falta este requisito y en la reclamación laboral se demuestra que las labores que le fueron encomendadas eran permanentes y subsisten después de su separación, debe entenderse que el trabajador lo es por tiempo indefinido, y que el contrato o sucesivos contratos escritos que se le otorgan no corresponden a la realidad, teniendo el trabajador reclamante derecho a ser considerado, como ya se ha dicho como contratado por tiempo indefinido.

Amparo Directo.- 391/56/4a.- Petróleos Mexicanos Fallado: Julio 2, 1958".(27)

"257.- Contrato de Trabajo para Obra Determinada.

Corresponde al patrón que afirma no haber despedido a un trabajador, sino que el contrato celebrado con éste terminó por haber concluido la obra para cuya realización fue contratado, demostrar tanto que dicho contrato se celebró con esa modalidad, cuanto que la obra pactada quedó concluida, si no lo hace así, el laudo que lo absuelve, considerando procedente la excepción opuesta, resulta infundado: ya que no es lógico resolver que se probó que una obra fue terminada cuando ni siquiera se ha precisado cuál es la supuesta obra que dio origen al contrato.

Amparo directo.- 4686/56.- Jesús García Lorea, Resuelto: Agosto 8, 1957- Unanimidad de votos- Ponente: Ministro Martínez Adame- Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete".(28)

En estas dos jurisprudencias que acabamos de presentar, se demuestra que debe especificarse el tipo de obra a realizarse y sus funciones para que prevalezca la relación laboral y saber hasta qué momento se dará por terminada esa contratación.

"302.- Contrato para Obra Determinada. No corresponde a los trabajadores que laboran en virtud de contratos para obra determinada y que fueron despedidos, demostrar la subsistencia de la materia de dicho contrato, sino al patrón acreditar la terminación de la obra contratada y, consiguientemente, la de los contratos mismos.

Amparo Directo.- 650/55/2a.- Cía. Constructora Inmobiliaria Mexicana, S.A.- Febrero 25 de 1957- Unanimidad de 5 votos"(29)

"303.- Contrato por Obra Determinada. No puede rescindirse sino por causa justificada, antes de que concluya la obra para la cual fue contratado el obrero. Si el

(28) Cuarta Sala Informe 1963, p. 14.

(29) Revista del Trabajo, Diciembre de 1941, p. 18.

actor demuestra que sus servicios fueron contratados para la realización de una obra determinada y que se le rescindió su contrato sin causa justificada, antes de que dicha obra concluyera, la Junta no puede, en virtud de la naturaleza de la contratación, considerar que no proceden las acciones del demandante pues, en última instancia, lo que correspondía a este trabajador era disfrutar del salario convenido durante todo el tiempo que tardó la obra en concluirse, consecuentemente procede la condena al pago de estos salarios.

Amparo Directo.- 24/67- Miguel Romero Ponce. Resuelto: 10. de marzo 1963.- Unanimidad de 5 votos- Ponente: Ministro Angel Carvajal- Srio. Lic. Barajas Montes de Oca".(30)

Como se indica, la rescisión del contrato sólo debe operar por causas justificadas que se establecen en la misma Ley y no dejarle la libertad al patrón de terminar la relación por causas ajenas a lo establecido.

"Artículo 25.- Contrato por Unidad de Obra, (Destajo). Conclusiones del Contrato de Trabajo para Obra Determinada.- Demostrado que el trabajo motivo del contrato no es continuo sino cíclico, es indudable que terminado el período de actividad y acreditado que en él se cumplía el

(30) Idem. Febrero de 1942, p. 38.

contrato celebrado con el trabajador, éste no puede pedir la rescisión del citado contrato, por su falta de continuidad, mientras se reanude otro de los períodos anotados.

Amparo 5835/41/10.- José Rivera Chávez- Resuelto: Noviembre 5, 1941".(31)

Como se indica en este tipo de trabajo (destajo) la rescisión no puede operar mientras subsistan obras por realizarse para el patrón sin que medie justa causa.

"Contrato Verbal de Trabajo. Resultado de la utilización del obrero en actividades diversas de su contrato, aún cuando inicialmente haya existido una contratación para obra determinada que concluyó, si el patrón utiliza al obrero en distintas actividades, el nuevo contrato debe estimarse verbal y por tiempo indefinido, con todas las consecuencias inherentes a la contratación del nuevo trabajo.

Amparo Directo 5135/41/1a.- Petróleos Mexicanos, S.A.- Enero 1942".(32)

En esta jurisprudencia se remarca que la continuidad de la relación de trabajo, sigue generando derechos y obligaciones para las partes.

(31) Idem. Octubre de 1941, p. 31.

(32) Cuarta Sala, Sexta época, Vol. LXIII, p. 9.

"**Trabajadores Eventuales.** La celebración de numerosos y sucesivos contratos individuales para diversos trabajos de obra determinada, temporales y transitorios, da a los trabajadores el carácter de eventuales, y los mismos no pueden ser considerados de planta si no son ocupados en los trabajos que la empresa desarrolla en forma normal y permanente, para la conservación y mantenimiento de sus actividades.

Amparo 3163/41/1a.- Felipe Barco y Coags. - Septiembre 8, 1941".(33)

El trabajador eventual es un empleado transitorio, dadas las funciones a desempeñar por el patrón y el tiempo determinado por el que fue contratado.

"206.- **Construcción Industrial de los Contratos por tiempo fijo y por obra determinada.** Un contrato derivado de la industria de la construcción no tiene que ser forzosamente por tiempo fijo, puesto que puede celebrarse por tiempo indefinido: por ejemplo, cuando una empresa constructora contrata a un trabajador para tenerlo indefinidamente a su disposición para la realización de diversas obras.

(33) Cuarta Sala. Tesis de Jurisprudencia. Informe 1981. p. 30.

Amparo Directo.- 6398/62- Benjamín Huitrón Pineda- Resuelto: febrero 15, 1963- Unanimidad de votos- Ponente: Agapito Pozo".(34)

Como se indica, lo ideal es que el trabajador se contratará siempre por tiempo indeterminado por las empresas, ya que estas por su misma categoría empresarial, requieren constantemente de este tipo de trabajador.

"Artículo 34.- Contrato Individual de trabajo por Tiempo Fijo y por Obra Determinada. Su prórroga. Corresponde al trabajador comprobar que venció el término de su contrato, que subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, para que las Juntas puedan condenar al patrón a la prórroga del propio contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.

Amparo Directo 5286/48- J. Carmen Meléndez- Resuelto: Noviembre 21 de 1949- Unanimidad de 4 votos- Ausente el Ministro Pardo Aspe- Ponente: Ministro Raúl Vázquez".(35)

(34) Cuarta Sala, Sexta Época. Vol. LXIII p. 9

(35) Boletín de Información Judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación No. 51- Diciembre de 1949.

Como se indica, no se puede dar por terminada una relación ya sea por tiempo fijo o indeterminado, mientras subsista la materia de trabajo.

"Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado. Características y Prórroga del.- Según lo dispuesto por los Artículos 25, Fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que este se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevee el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37, en este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado solo puede concluir el vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, en el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo

por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por solo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53 fracción III del mismo ordenamiento, sino que es necesario para que no exista responsabilidad por dicha terminación que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Amparo Directo 3965/79- Ramón Torres Fuentes- 18 de febrero de 1980.- 5 votos- Ponente: Alfonso López Aparicio; Jorge Olivera Toro y Alonso. (36)

Esta jurisprudencia se encuentra acorde con nuestro sentir, puesto que mientras exista materia de trabajo deberá prevalecer la relación laboral independientemente de que sea contratado el trabajador por tiempo determinado u obra determinada.

Como se puede apreciar, las tesis y jurisprudencias presentadas nos muestran que, de acuerdo con las fechas marcadas en las mismas, son poco frecuentes los casos donde

(36) Cuarta Sala, Informe 1981, pág. 30.

subsiste demanda por parte del trabajador eventual de la industria de la construcción. La mayoría de los problemas que vive este trabajador, giran reiterativamente en torno al tipo de contrato y a la vaga especificidad de sus funciones.

CAPITULO CUARTO

LA SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

- 4.1 El Contrato de Obra Determinada y la Legislación Mexicana
- 4.2 Sujetos de Contrato
- 4.3 Subcontratación
- 4.4 Duración de la relación de trabajo limitada a la terminación de la obra
- 4.5 La terminación previa y expresa de la obra
- 4.6 Tipos de renunciaciones y formas de pago
- 4.7 El Contrato por Obra Determinada y sus diferencias con el Contrato por Tiempo Determinado
- 4.8 La protección sindical de los Trabajadores de la Industria de la Construcción
- 4.9 Los trabajadores de la Construcción en el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social

CAPITULO CUARTO

LA SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

Consideramos al presente capítulo como el más importante de este trabajo que se presenta, ya que en el mismo ahondaremos con respecto a la situación jurídica del trabajador eventual de la industria de la construcción, en sus formas de contratación, subcontratación, duración de la relación de trabajo, tipos de terminación, así como derechos y obligaciones del mismo, regulados por la Ley; la relación con el Sindicato de la Industria de la Construcción y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

4.1 El Contrato de Obra Determinada y la Legislación Mexicana

Este contrato consideramos que es la forma más benéfica para los trabajadores de la construcción, porque se aplica a través de la naturaleza de la obra y de los avances de la misma para la que es contratado, no se le puede rescindir el trabajo hasta que éste no haya concluido y no sea despedido a criterio del patrón, sin que la obra se tenga por concluida o las funciones para las que fue contratado.

En cuanto al patrón le es favorable de esta forma la naturaleza de este contrato porque así le permite, una vez terminada la obra, dar por terminada la relación laboral, sin perjuicio para él.

Sería un grave problema para las empresas o patrones que al concluir la obra siguieran con el mismo número de trabajadores a su servicio, ya que esto generaría grandes gastos de nómina: Seguro Social, SAR e Indemnizaciones -en su caso-, ésto provocaría grandes pérdidas y por lo consiguiente traería como consecuencia el que no hubieran empresas que se dedicaran a la industria de la construcción, teniendo como resultado la desocupación del trabajador de esta rama.

Por medio del contrato por obra determinada, individual o colectivo, se les puede obligar a las empresas constructoras a cumplir con la relación laboral en beneficio del trabajador.

La Ley emplea indistintamente los conceptos de relación de contratos de trabajo, para referirse a los actos en que se originan las prestaciones de servicios por ella regulados.

En el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se define la relación de trabajo: cualquiera que sea el acto que le de origen, como la prestación personal de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Y al contrato lo define en términos semejantes, diciendo que es aquél cualquiera que sea su forma o denominación, en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, señalando que ambos producen los mismos efectos.

Las relaciones y los contratos por tiempo indeterminado en el derecho positivo del trabajo en México, constituyen la regla general pero como tal admiten excepciones; el contrato de obra determinada es una de ellas, tal vez por esas circunstancias no se encuentra en la Ley una definición del mismo y los tratadistas muy poca importancia conceden a ello.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado, o por tiempo definido, y señala que, a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

El artículo 36 de la misma Ley dispone que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Con base en estos conceptos, nos atrevemos a dar una definición del contrato para obra determinada que sería aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar un trabajo subordinado a una persona por el tiempo que se necesite para la terminación de una obra, remodelación, construcción o cualquier tipo de funciones que desempeñe para lo que se le contrata expresamente determinado mediante el pago de un salario establecido.

Los elementos que integran la definición, a nuestro criterio, son los siguientes:

- a) La prestación a un patrón de un trabajo personal subordinado del trabajador.
- b) La duración limitada a la terminación de una obra específica.
- c) La determinación previa y expresa de la obra.
- d) El pago de un salario.

Este concepto está basado en que la Ley Federal del Trabajo no se define con claridad al trabajador eventual de la industria de la construcción, ya que se habla de trabajador en lo general, así como obra determinada o tiempo determinado y a destajo, que bien puede ser para otro tipo de trabajadores como pintores, escultores o los considerados en el capítulo de Trabajadores Especiales de la misma Ley, que pueden desempeñar su trabajo dentro de estos conceptos.

4.2 Sujetos de Contrato

Elementos que integran el contrato: prestación personal de un trabajo subordinado, implica o presupone la existencia de una persona física que se pone a disposición de una actividad de trabajo, a otra que puede ser física o moral llamada patrón. Tanto el contrato de obra a precio alzado en el Derecho Civil, como en el contrato de trabajo para obra determinada existe una persona física, llamada trabajador, que realiza una actividad preponderantemente material con un fin determinado; o sea, la realización de una obra que, si bien desde el punto de vista de su ejecución técnica pueda ser idéntica a ambos contratos, desde el punto de vista de su naturaleza jurídica, son diversos por las consecuencias o efectos que en uno y otro producen.

En el contrato de obra a precio alzado, en el que el empresario o ejecutor de la obra pone los materiales y dirige la misma, tiene como nota esencial la falta de subordinación del responsable de ella. En el contrato de obra de nuestro derecho laboral, el patrón tiene derecho o la facultad de imponer al trabajador las directrices que estime necesarias para la realización de los fines de la empresa, como son el horario, lugar y forma de trabajo, existiendo además para el trabajador una serie de obligaciones y prohibiciones a las que debe sujetarse necesariamente, entre ellas,

por ejemplo, dar aviso al patrón, salvo caso fortuito de fuerza mayor de las causas justificadas que le impiden acudir a su trabajo, restituir al patrón de los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos proporcionados por el patrón, prestar auxilio en cualquier tiempo que se requiera en los casos de siniestros o riesgos inminentes que pongan en peligro los intereses de la empresa o la vida de los compañeros de trabajo, así como informar de padecimientos o enfermedades contagiosas, abstenerse de sustraer material o equipo para desempeñar labores de la empresa, emplear las herramientas y útiles que le son proporcionados por el patrón para objeto distinto al que están destinados, entre otras obligaciones y prohibiciones todas que derivan de la subordinación de una relación obrero patronal.

El contrato de obra a precio alzado del derecho civil entre el ejecutor y operario, podría ser una persona física o moral, debe entenderse de la siguiente manera:

La actividad humana, intelectual o material llamada trabajo, por definición y por propia naturaleza, sólo puede ser prestada por una persona física, por seres humanos, pero la obligación a realizar una obra es algo totalmente distinto, si puede ser contraída por una persona moral.

En el contrato laboral cualquiera que sea su denominación, la obligación del trabajador consiste en el trabajo

mismo, en el contrato del derecho civil lo que se debe en esencia es una obra, o sea el resultado de un trabajo y no el trabajo mismo.

La obligación a realizar una obra puede válidamente contraerse con una persona moral, lo que queda plenamente demostrado con la existencia de empresas dedicadas a la ejecución de obras o servicios, caso en el que a nuestro juicio, no se rompe el principio de obligatoriedad del trabajador a prestar personalmente sus servicios, sino que se sustituyen la figura del patrón cuando la empresa no cuenta con elementos propios para ejecutar la obra, hipótesis que más adelante veremos con mayor detenimiento y que ahora mencionamos sólo para ahondar en la aclaración respecto de que son cosas distintas trabajo o actividad humana, correspondiente al contrato de trabajo y el resultado a la obra prometida en el contrato a precio alzado del derecho civil.

Volviendo a nuestra explicación inicial del primer elemento de la definición, podemos sintetizar diciendo que en todo contrato de trabajo o relación de esta naturaleza, intervienen esencialmente dos partes: un patrón y uno o varios trabajadores. Del trabajo dijimos que sólo puede ser realizado por una persona física y así lo consigna la ley en su artículo 80. "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral..." el patrón se infiere de este

artículo, pero además, así lo expresa en forma terminante el artículo 10o, "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Es aquí en torno al concepto de patrón, donde se presentan algunos problemas interesantes a comentar, por la aparición de terceros.

4.3 Subcontratación

En este inciso hablaremos de los intermediarios que se presentan con regularidad en la contratación del trabajador eventual de la industria de la construcción, el artículo 10 de la Ley Federal del trabajo dice que "...si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

En el derecho civil el empresario puede también, desde luego, hacer ejecutar la obra por otras personas si esta circunstancia se pacta o el dueño lo consiente; pero la obra en estos casos se hará siempre bajo la responsabilidad de aquél, lo que provoca que asuma todos los riesgos (2633 y 2642 del Código Civil para el Distrito Federal), pero quienes trabajen por cuenta de él o le suministren material para la obra, no tendrían acción en contra de los herederos del dueño de la obra, si este fallece, si no hasta por la

cantidad que alcance el empresario (artículo 2640 y 2641 del mismo ordenamiento).

La disposición de la Ley Federal del Trabajo que examinamos (Artículo 10) es de alcance considerablemente más amplio, expresa el carácter proteccionista del derecho del trabajo, en beneficio de la clase trabajadora, porque evita que con el empleo de argucias legales, los patrones y beneficiarios de la obra en servicios prestados, por quienes no contrataron directamente con ellos, aludan el cumplimiento de obligaciones que les corresponde asumir, esto se observa con mucha frecuencia en la industria de la construcción.

No es casual que la Ley precise los conceptos de intermediario y representante de patrón; en relación a este último el artículo 11 es sumamente claro, en cuanto lo ubica dentro de la empresa o establecimiento; los actos del representante del patrón, obligan a éste no a los representantes, que no son sino simples empleados con mayor o menor jerarquía, quienes sólo cumplen las órdenes o indicaciones de aquél y por lo mismo en ningún momento son solidarios responsables de las obligaciones nacidas con motivo del trabajo. El intermediario o persona que contrata o interviene en la contratación de otras personas para que presten servicios a un patrón, por el contrario, es solidario responsable de tales obligaciones.

El artículo 13 de nuestra Ley Federal del Trabajo señala que: "...no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores", pero cuando no dispongan de elementos propios suficientes para ejecutar las obras, serán considerados intermediarios subcontratistas, y por ende, solidariamente responsables de los beneficios directos de las mismas, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Este es un caso típico que sucede con los trabajadores de la industria de la construcción, en la cual una constructora contrata a un subcontratista y éste a su vez contrata otros trabajadores, en este caso el responsable directo de esos trabajadores es la compañía constructora o en su caso, el beneficiario de la obra, tal obligación le es impuesta correlativa y expresamente a la empresa beneficiaria de las obras o servicios, en la fracción I del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo. Además, si en la práctica el representante del patrón no recibe retribución o comisión alguna por su intervención en la contratación de los trabajadores, dado que es un empleado de aquél, el intermediario en cambio, sí puede ser un tercero ajeno a la empresa constructora y hacerse acreedor a la misma, siempre y cuando no sean con cargo a los salarios de los trabajadores, como se

desprende de la lectura de la fracción II del Artículo 14 de la Ley en materia, interpretada en contrario sensu.

Que el intermediario o subcontratista sea solidario responsable con los directamente beneficiados, obedece a que él mismo se beneficia con el trabajo de la operación por él contratados, de otra manera sería injusto que asumiera una responsabilidad que respondería totalmente al beneficio de la obra.

En esta hipótesis parece romperse el principio de que el contrato de trabajo para obra determinada obliga al trabajador a ejecutar personalmente la obra, a nuestro juicio, lo que sucede en realidad no es que el trabajador se libere de esa obligación, sino que para cumplir eficazmente con ella, y atendiendo a la costumbre que rija en la obra contratada y por supuesto si se pactó con el patrón conforme lo exige el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, se sirva de otros trabajadores que le auxilien, lo cual en ninguna forma significa que sea totalmente ajeno a la ejecución de la misma, sino todo lo contrario, suposición de intermediario en este caso confirma su calidad de trabajador al servicio y en beneficio de un patrón, con el que se liga un contrato.

En el supuesto de que como intermediario o subcontratista, fuese un tercero a la empresa y no prestase

personalmente sus servicios al patrón, esa circunstancia no lo libera de la solidaridad con éste, ni de las obligaciones en relación a los trabajadores y ello insistimos, en el beneficio que adquiere esa subcontratación. Existe jurisprudencia en el sentido de que precisamente, tal provecho constituye uno de los elementos o requisitos que le dan el carácter de intermediarios en el contrato de trabajo.

Los requisitos que señala el Art. 12 de la Ley Federal del Trabajo, para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquél contrata con otra persona la realización del trabajo, tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado, cuando porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento. Tratándose de empresas establecidas que contratan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no disponen de elementos propios suficientes para ejecutarlos, no se da tampoco una excepción al principio de la obligatoriedad de ejecución personal del trabajo, como podría pensarse, porque por definición el trabajador sólo puede ser una persona física y la empresa desde luego no lo es; pero además porque la naturaleza de la relación que se establece entre ambas empresas es diversa a la que surge entre trabajador y patrón.

Según lo consideramos, la empresa subcontratante nunca tiene el carácter de trabajador intermediario, sino patrón obligado a responder como tal, aunque en la práctica y sobre todo en la industria de la construcción, no sucede de esa forma y el que tiene que responder es la empresa directamente beneficiada con la obra.

4.4 Duración de la relación de trabajo limitada a la terminación de la obra

Como principio general las relaciones de trabajo son por tiempo indefinido, pero la ley admite también el señalamiento de un tiempo determinado para la relación o una obra, bajo ciertas condiciones que, en el caso de contrato por obra determinada son, como se desprende de los artículos 35 y 36 de la Ley Federal del Trabajo, la estipulación expresa de que el contrato de trabajo será para una obra determinada y que la naturaleza de la obra exija esa limitación en la duración de la relación de trabajo.

Estos dos requisitos muy importantes en el contrato, deben concurrir para que se considere perfeccionado, no como contrato en sí, sino como contrato de obra precisamente de esta especie, porque si falta alguno de los elementos ya enunciados, o ambos, cambia la naturaleza del contrato. El Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone que, a-

falta de estipulación expresa en el sentido de que la relación de trabajo será por obra determinada, la relación será por tiempo indefinido, es decir, que en caso de excepción que es la relación por obra determinada, se convierte en la regla general de relación por tiempo indeterminada.

La estipulación de ser un contrato para obra determinada tiene especial importancia también para la terminación del contrato, o la relación, como lo indica la Ley Federal del Trabajo.

Los contratos o relaciones comunes de trabajo terminan conforme lo dispone el artículo 53 de la Ley, por el mutuo consentimiento de las partes, por la muerte del trabajador, por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del mismo que haga imposible la prestación del trabajo, causales todas que se refieren a contratos o relaciones individuales de trabajo y en los casos a que se refiere el artículo 434 que establece las causales de terminación de las relaciones o contratos colectivos de trabajo. Pero, además, señala aquel precepto en su fracción III, una causal específica de la terminación en el contrato que estudiamos, es la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

Es tal la importancia de señalar qué es un contrato por obra determinada, porque tiene especial importancia para la terminación del contrato, porque corre a cargo de la demandada si alega que el contrato se celebró bajo esa modalidad, probar tal circunstancia, como queda asentado en la jurisprudencia que a continuación presentamos:

"Contrato de trabajo por obra determinada.-
Carga de la prueba. Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo 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 al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta 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".(37)

El criterio del juzgador es bueno y trata de proteger al trabajador, porque nada raro es que las empresas abusen de este contrato, indicándoles a sus obreros que fueron contratados por obra determinada y que ésta concluyó siendo circunstancias favorables para el patrón y muy perjudicial para la clase trabajadora.

Si no es específica en los términos señalados en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá que la relación laboral será por tiempo indeterminado y además, tal contrato deberá constar por escrito y por duplicado siendo imputable al patrón la falta de esta formalidad. Ahora bien, para el caso de la falta del requisito formal de la elaboración del escrito en que consten las condiciones de trabajo, existe una presunción favorable al trabajador, en el artículo 21 que se presupone la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, relación o contrato que en tal hipótesis no podrá ser sino por tiempo indeterminado. La duda sobre si la relación o el contrato sería por tiempo indeterminado o para obra determinada, traería a nuestro juicio, como consecuencia, la equivocación del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que es favorable al trabajador.

Dado el número de trabajadores que con frecuencia se contratan en las grandes obras, se hace muy difícil

contratar a cada trabajador para una fase, área o construcción específica de la obra, de donde ha surgido, por necesidad, el siguiente procedimiento:

1. El patrón celebra contrato colectivo de trabajo por obra determinada con el Sindicato Nacional de Trabajadores Terraceros, Constructores y Conexos de la República Mexicana, donde se pacte que los obreros serán dados de baja conforme el avance de la obra.
2. A los trabajadores se les afilia al sindicato, quien los propone para laborar en la fase, área o construcción que se requiera, la que constituirá la obra determinada específica para la que será contratado el obrero.

El contrato colectivo, la aplicación sindical y la propuesta sindical constituyen los elementos que especifican y acreditan la relación laboral por obra determinada. De esta forma se contrata a estos trabajadores, posteriormente el sindicato proporciona al patrón los nombres de los trabajadores que serán dados de baja, conforme avanza la obra.

Como se dijo en obras grandes se sigue este procedimiento para la construcción, siendo el propio sindicato el que dará los nombres de los trabajadores que serán dados de

baja por el avance de la obra, y de esta manera la empresa no tendrá dificultades con los trabajadores al darlos de baja y en el caso de que estos demanden al patrón, se podrá demostrar durante el procedimiento del juicio, la contratación por obra determinada para la que fue contratado y la terminación de la misma. El patrón en estos casos, durante el procedimiento laboral tiene la carga de la prueba, por tal motivo, tendrá que demostrar que fue contratado el trabajador con las características antes señaladas, teniendo esos elementos no tendrá dificultades en el laudo.

4.5 La terminación previa y expresa de la obra

Este elemento de la definición que examinamos está tan íntimamente ligado al punto anterior, que en apariencia se trata de la misma circunstancia; sin embargo, a nuestro juicio no es así, veamos por qué.

Anteriormente señalamos que son dos las condiciones o requisitos que marca la Ley para considerar que el contrato o relación, como la misma ley lo menciona, es de obra: primero, la estipulación expresa de que el contrato sea para obra determinada, requisito señalado en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, disposición cuyo alcance examinamos en relación a otros preceptos que lo complementan

y segundo, el establecido en el artículo 36 de la misma Ley que determina que el señalamiento de una obra tal, puede estipularse únicamente cuando lo exija la naturaleza de la misma, es precisamente en relación a este precepto como debe entenderse, ya que es parte de la definición.

Para explicar por qué consideramos que la duración del trabajo está limitado a la terminación de la obra, tuvimos que recurrir a las disposiciones de la Ley, por ello comenzamos examinando el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a la estipulación expresa de hacer un contrato para obra determinada, pero como en nuestra definición no incluimos el requisito que fija el artículo 36 de la Ley en cuestión, en el sentido de que tal señalamiento sólo puede estipularse cuando lo exija la naturaleza de la obra, y en cambio empleamos los términos "una obra previa y expresamente determinada", este concepto sólo puede entenderse en observancia de lo dispuesto por el multicitado artículo 36, es decir, la naturaleza de la obra así lo exige.

Esto tiene significado especial en la duración de las relaciones de trabajo que puedan prolongarse si no se demuestra que se trata de una obra distinta a la naturaleza de las actividades normales de la empresa constructora, es decir, que no basta con que se diga que el contrato es para

la ejecución de una obra, sino que ésta se agotará precisamente al cumplimiento del contrato o a la inversa y esto sólo puede determinarse si se expresa claramente en qué consistirá la misma.

Las disposiciones del artículo 25 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia persistente o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la existencia de una causa razonable para su disolución, esta segunda es la garantía de la estabilidad en el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo considera como causas razonables de disolución en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, siendo ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe, la desocupación es, en consecuencia, natural y la satisfacción de una necesidad no sería justo ni lógico, ni económicamente posible que una vez terminado el trabajo contratado

ya no existiera materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero cuyos servicios no se utilizarán más.

El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza, en este caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo por obra determinada, pero la ley no descuida la protección del trabajador y establece, en el artículo 39, que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen en la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas estarán fijadas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo.

4.6 Tipos de renunciaciones y formas de pago

Respecto de este punto, no ahondaremos puesto que las renunciaciones se manejan en forma directa, sin que medie documento alguno entre las partes, pues lo usual es la simple salida del trabajador de la obra determinada, y a su vez,

en los incisos anteriores se han manejado ya diversas formas de terminación de la relación de trabajo, la cual se da entre trabajador y patrón ya que el mismo trabajador por su inestabilidad, por falta de contrato, y diversas circunstancias (centro de trabajo muy retirado del lugar donde vive, falta de habitación, malos tratos, problemas entre compañeros, por mencionar algunas), opta por renunciar al trabajo, sin previo aviso o petición de liquidación o finiquito o prestaciones a que tiene derecho por el tiempo que laboró con el patrón.

En cuanto a la renuncia solicitada por el patrón por lo general se da de palabra, independientemente de las formas de terminación de la relación de trabajo o de la obra, por circunstancias que se han mencionado ya en este trabajo. De igual forma el trabajador simplemente opta por retirarse sin realizar mayor trámite, como ya lo hemos manifestado.

Respecto a las formas de pago, la ley nos dice que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Su pago constituye una de las principales obligaciones del patrón, para el trabajador es la más importante que nace para él como consecuencia de la prestación de servicios.

La doctrina ha distinguido tradicionalmente dos formas de salario: el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra o a destajo; que atiende respectivamente a las consideraciones siguientes: en la primera se calcula el salario por tiempo trabajado, por ejemplo: un día una semana un mes, independientemente del resultado obtenido, en tanto que a la segunda su fijación atiende al resultado del trabajo producido.

La forma de salario por unidad de obra se puede presentar con algunas modalidades resultantes de la naturaleza de aquella, como puede ser por ejemplo el pago por el número de piezas fabricadas, superficies excavadas, construidas, reparadas, demolidas, entre otras funciones que desempeña. El maestro Mario de la Cueva dice que en algún tiempo se confundió esta clasificación de los salarios con la distinción de los contratos de prestación de servicios denominados: arrendamiento de servicios o arrendamiento de obra, y los contratos de obra o empresa, nuestra legislación afirma, fue la que distinguió por primera vez dos formas de salario pertenecientes a dos especies del mismo contrato, el contrato de trabajo por unidad de obra, frente al contrato de obra a precio alzado del derecho civil, sin embargo, esta distinción no es absoluta ya en la actualidad.

El artículo 83 de la Ley Federal del trabajo dispone que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por

unidad de obra (que son las dos formas tradicionales reconocidas de que hemos hecho mención), por comisión a precio alzado, o de cualquier otra forma.

En Derecho Laboral, el salario o contraprestación tiene un contenido más amplio, pues el artículo 84 establece que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su salario; pero si hipotéticamente no se hubiere determinado el monto y su forma de pago, como lo exige la fracción sexta del artículo 25 de la Ley, deberán aplicarse entonces los artículos 85 y 86 que disponen que el salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con los preceptos legales, y para la determinación de su monto deberá tomarse en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, retribución que en los casos de salario por unidad de obra, tendrá que ser tal que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo al menos, conservándose el principio constitucional de que a trabajo igual deberá corresponder salario igual, que la Ley recogió en su artículo 86.

Respecto al pago del salario a los trabajadores de la construcción, normalmente se paga de cualquiera de estas dos formas:

- a) Por jornada o unidad de tiempo (es muy frecuente y el tiempo que se fija para su pago es semanal), este tipo de pago debe especificarse en el contrato por obra determinada, ya sea escrito o verbal.

- b) Por unidad de obra o a destajo, esta es otra forma de pago a esos trabajadores y no es en función del tiempo trabajado, sino de la tarea realizada, de manera en que se avance en la obra, aumenta también el salario. Esta forma de pago también debe especificarse en el contrato.

4.7 El Contrato por Obra Determinada y sus diferencias con el Contrato por Tiempo Determinado

El contrato por obra determinada señalado en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, se rige en función de la naturaleza de la obra, por lo que deben especificarse las características de la misma, así como el área, fase o etapa de la obra que está obligado a realizar el trabajador y en consecuencia al terminar el área de la obra para la cual fue contratado, termina igualmente la relación de trabajo según indica la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, por agotamiento de la causa, materia y origen del objeto de contratación.

El contrato por tiempo determinado provisto en la fracción I del artículo 37 de la Ley en materia, sólo es admisible cuando lo requiera la naturaleza del trabajo, esto es el primero es inherente a la realización de la obra, como en el caso de la construcción, y el segundo se refiere a la duración del servicio, como en el caso de un trabajador contratado para prestar servicios en una empresa, que está sujeto al término de una concesión.

"Pero en el contrato de trabajo por tiempo determinado, el término fijado no significa un límite inalterable para su vigencia, ya que si subsiste la materia del trabajo, entonces queda prorrogada la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo".(38)

"Ahora bien, el contrato de trabajo por tiempo determinado ofrece precisión jurídica, cuando tiene por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, con arreglo al artículo 37 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, según la fórmula que se indica para este tipo de contrato".(39)

Y en el caso de los artistas y algunas situaciones especiales análogas a cuyo respecto la Suprema Corte de Justicia ha asentado la tesis de que la fuente de trabajo no descansa en el centro del espectáculo, sino en el atractivo

(38) CLIMENT Beltrán, B. Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. Edit. Esfinge, 1986. p. 34.

(39) Idem. p. 35

que ejerza el artista para el público, por lo que al terminarse el tiempo de contratación queda sin efecto el contrato, aún cuando subsistan el establecimiento del espectáculo.

Creemos que con todo lo manifestado con anterioridad, hemos sentado las bases más generales de la contratación de los trabajadores de la industria de la construcción, o sea el contrato por obra determinada a que nos hemos referido, que es la forma clásica de contratar a estos trabajadores.

4.8 La protección sindical de los Trabajadores de la Industria de la Construcción

El sindicalismo en la construcción, es un movimiento fragmentado mal organizado, que se caracteriza por un bajo nivel de instrucción y de conciencia sindical, como a continuación lo analiza el maestro Germidis Dimitri:

"Los sindicatos de esta industria agrupan toda clase de obreros calificados y no calificados en algunas ocasiones de una cierta calificación".(40)

En el primer caso se trata de sindicatos industriales y en el segundo de sindicatos de profesión.

(40) DIMITRI A., Germidis. El trabajo y las relaciones laborales en la Industria de la Construcción. México, El Colegio de México, 1971. p. 75

"Los sindicatos industriales son más frecuentes, excepto para ciertas calificaciones de operadores de máquinas, cavadoras, vidrieros, etcétera".(41)

Sin embargo, en algunos estados, principalmente en Tamaulipas, toda la estructura sindical se basa en las profesiones, razón por las que se encuentran sindicatos de albañiles, electricistas, carpinteros, plomeros y otros. La filiación de los sindicatos a las centrales se realizan por conducto de federaciones locales (de ciudades y de estados) que agrupan una multitud de secciones sindicales, no obstante las secciones locales de lo que se llama "Sindicato Nacional" se afilian con una de las centrales directamente a nivel nacional.

Desde el punto de vista de los trabajadores, en las grandes metrópolis el maestro Dimitri nos dice que:

"Fuera de la capital, los que dominan son los sindicatos de pequeña y mediana importancia, hasta 2,000 miembros".(42)

En las ciudades como Guadalajara, Monterrey, Veracruz, Tampico y Madero, son las que, después de la capital, se encuentran el mayor número de sindicatos y en las dos últimas que mencionamos, la actividad sindical es más intensa, así como la participación de sus miembros.

(41) Idem.

(42) Ibidem. p. 76

" Los sindicatos de esta industria de la construcción no pueden ser considerados como organizaciones de masa, pues en general su control no se extiende más que sobre una minoría de obreros de la construcción, aproximadamente de un 30 a un 50% en el mejor de los casos".(43)

Por otra parte, la inestabilidad de esta industria principalmente por razones económicas y políticas hace que la fuerza de estos sindicatos descienda en épocas en que el gobierno federal, estatal o la propia iniciativa privada, no inviertan en esta industria de la construcción y por lo tanto, teniendo en algunas épocas del año un gran número de desempleados de sus propios miembros, y sin estar en la posibilidad de dar alguna solución, a las fluctuaciones de los sindicatos de esta industria.

Se puede decir que la actividad sindical se realiza en ocasiones consciente y en otras inconscientemente. Esto significa que en el primer caso, es cuando los obreros de la construcción solicitan su filiación, esto sucede en estados como el de Veracruz y Tamaulipas, en donde los sindicatos ejercen un control efectivo sobre el empleo, es decir, en ese caso la afiliación al sindicato facilita enormemente la contratación de los obreros en las diferentes obras, no obstante, hay que reconocer que estas prácticas no constituyen las reglas.

(43) Ibidem. p. 78

• " Efectivamente, fuera de una minoría de obreros que por su formación y su calificación profesional, están destinados a formar parte de la burocracia sindical, la gran mayoría de los obreros de la construcción se hacen afiliar sin darse cuenta de lo que ello significa.

En cuanto al Secretario General del Sindicato es informado del comienzo de los trabajos de construcción, se pone de inmediato en contacto con la empresa constructora. Por otra parte, frecuentemente es el contratista mismo quien se pone en contacto con el Sindicato, este contacto desemboca en un acuerdo para la firma del contrato colectivo de trabajo por obra determinada. Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo para ver qué trabajadores se darán de baja por avance de obra, también se negociará el monto de las cuotas sindicales que serán retenidas o pagadas por los trabajadores directamente, alguno de estos sindicatos tienen ciertas ventajas como son: jornada adicional de vacaciones y algunas otras prestaciones, por otro lado, aún cuando exista competencia sindical para obtener el contrato es poca la ventaja que puede tener el trabajador de uno y otro sindicato que esté en la disputa del referido contrato.

En el marco de la realidad mexicana, principalmente en la industria de la construcción existe desplazamiento entre lo que se podría llamar sindicalización pasiva y sindicalización activa, es extremadamente significativo, hemos decidido

abordar el problema de la filiación sindical bajo este doble ángulo.

Sindicalización pasiva, este tipo de sindicalización es muy frecuente en esta industria de la construcción, donde los sindicatos firman contratos colectivos por obra determinada con la empresa muchas veces ficticios. Varios de estos trabajadores de la industria de la construcción, no conocen las bases de este contrato colectivo, ni siquiera son los dirigentes del sindicato. Sin embargo, la debilidad del sindicalismo en la construcción no reside solamente en la debilidad de sus efectivos, sino igualmente en el hecho de que la adhesión no se lleva a cabo espontáneamente. Los resultados de diferentes encuestas han demostrado efectivamente que la pasividad juega un papel importante "así que alrededor del 80% de los conjuntos obreros sindicalizados han declarado que fueron inscritos sin siquiera haber expresado el deseo de serlo y hasta que fueron obligados a ello, por ejemplo para conseguir o conservar el empleo".(44)

Esta sindicalización en general más o menos forzada no ha sido para todos los obreros una fuente de ayuda y de asistencia que, en cierta medida, justificará o compensará *ex postum* su carácter autoritario "el 54% de los obreros

(44) DIMITRI A., *Germidis*. Op cit. pág. 31.

sindicalizados han declarado no haber recibido ninguna ayuda por parte del sindicato, mientras que encontrar un empleo significa el tipo de ayuda más extendido que el sindicato ha podido aportar a sus agremiados".(45)

La ineficiencia sindical se resiente, sobre todo al nivel de los obreros calificados, no al nivel de los albañiles, esto se explica principalmente por las dificultades que estos últimos para encontrar empleo, en razón del desequilibrio existente en su detrimento entre la oferta y la demanda, de este tipo de trabajo, en ese caso la intervención sindical en la búsqueda de un empleo se comprueba con frecuencia importante.

Sin embargo, a pesar de que la ayuda que proporcionan los sindicatos es mínima, insuficiente y poco voluntaria, los obreros sindicalizados no están dispuestos a dejar sus sindicatos, las principales razones son el miedo a quedarse sin empleo y la indiferencia. Toda esta pasividad de los trabajadores hacia la sindicalización activa, se debe a la desconfianza de estos y a la falta de verdaderos líderes sindicales así como a la existencia de un gran número de sindicatos blancos.

(45) Ibidem p. 22

" Sindicalización activa. Este tipo de sindicalización es mínima en la industria de la construcción, y los obreros que intervienen en ella son los que participan con frecuencia en reuniones y elecciones sindicales, los que tienen una cédula sindical, obreros que han llegado a tener un puesto y los que conocen el procedimiento gremial entre los obreros de menos calificación son los que participan más frecuentemente en los movimientos. También se puede hacer una clasificación por ciudades sobre la participación sindical, así encontraremos que en ciudades como Tampico Madero y Veracruz, existe una mayor participación de los trabajadores en los sindicatos, esto se debe a que estas ciudades son portuarias, en las cuales los sindicatos de los muelles ocupan a cuasimonopolios y por otra parte, importantes centros de la industria portuaria disponen de sindicatos poderosos que, a pesar de su adhesión a la CTM manifiestan frecuentemente tendencias de emancipación.

Otra de las características de la sindicalización activa es el pago de cuota sindical, sin embargo en la práctica de la industria de la construcción, las cuotas son con frecuencia, descontadas automáticamente o pagadas por los mismos contratistas, por este motivo el pago de ellas se desvirtúan como uno de los principales indicadores de la participación del trabajador en el sindicato.

De los obreros sindicalizados entrevistados, aproximadamente un 45% acuden al delegado sindical cuando tienen algún problema de trabajo, o a otro representante a falta del delegado sindical, pero una gran parte de los obreros sindicalizados (el 20%) prefieren no dirigirse personalmente al sindicato, muchas veces por desconfianza a los delegados, pero el problema surge cuando un 17% se dirige al maestro de la obra o al ingeniero residente, es decir, a los representantes de la empresa constructora.

Esto es grave y estas quejas en lugar de plantearlas a su sindicato, las plantean a los representantes de la empresa, lo que significa falta de confianza muchas veces al propio sindicato y a sus dirigentes y la falta de conocimiento del procedimiento sindical.

4.9 Los Trabajadores de la Construcción en el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social

El Seguro Social es valioso fruto de un gran concepto de justicia en el modo de estimar los problemas sociales de la necesidad cada vez más urgente, de evitar dolorosas miserias y de saciar nobles y legítimos anhelos de la clase trabajadora.

" El 30 de diciembre de 1959, en la exposición de motivos de la iniciativa de Reforma a la Ley del Seguro Social, que el Ejecutivo Federal remitió al Congreso de la Unión para la modificación y expedición del reglamento para la incorporación de los trabajadores temporales y eventuales urbanos, fue por medio de este reglamento cuando se les incorpora a los trabajadores de la industria de la construcción al régimen del Seguro Social.

Anteriormente no había sido posible incluir entre la población amparado por el Seguro Social, aquellos elementos cuyo trabajo es temporal y eventual lo que se debió a un gran número de problemas, entre ellos a no poder obtener cotización que marca la Ley.

El Instituto Mexicano del Seguro Social se abocó a estudios técnicos y junto con las experiencias adquiridas en los dictámenes emitidos por el Instituto a través del Consejo Técnico del mismo, el Ejecutivo Federal consideró que debían inscribirse los trabajadores temporales y eventuales en el régimen del seguro social obligatorio, de acuerdo con los términos del artículo 60. de la Ley del Seguro Social, siendo necesario precisar al efecto las características propias de tales trabajadores.

Los estudios realizados por el Seguro Social se basaron tomando en cuenta un gran número de factores, entre

ellos, los contratos de trabajo, contrato ley, los fallos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Se excluye del aseguramiento de una manera expresa a quienes trabajan menos de doce días ininterrumpidos, o menos de 30 ininterrumpidos, siendo que sea para el mismo patrón y dentro de un bimestre por considerarse que en estos casos de períodos tan cortos de trabajo, no es administrativamente posible realizarlos en este régimen.

En los siguientes párrafos transcribiremos algunos artículos del Reglamento del Seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos que creemos de vital importancia; el Seguro Social para los trabajadores eventuales y temporales comprende las siguientes ramas:

Artículo 2o.

- I. Accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- II. Enfermedades no profesionales y maternidad.
- III. Invalidez, vejez y muerte.
- IV. Cesantía en edad avanzada.

Las modalidades de la Ley del Seguro Social y de sus reglamentos, serán aplicables a los trabajadores a que se refiere el presente ordenamiento, con las modalidades que el mismo establece.

Artículo 3o. Primer párrafo dice:

Para los efectos del presente, son trabajadores temporales o eventuales aquellos que en virtud de un contrato de trabajo sea verbal o escrito, laboren en una empresa sin que sus actividades constituyan una necesidad permanente en ella o siéndolo porque las realizan con carácter accidental.

Artículo 8o.

Los patrones que contraten trabajadores eventuales o temporales, estarán obligados a llevar por separado listas de raya de dichos trabajadores y a conservarlas durante cinco años siguientes a las fechas de las mismas, dichas listas deben contener los datos que en seguida se enumeran:

- a) Nombre del patrón y número de su registro en el Instituto.
- b) Lapso que abarque la lista de raya.
- c) Nombres de los trabajadores y números de registro que les haya asignado el Instituto.
- d) Número de días trabajados, salario percibido y deducciones efectuadas por cuota obrera para el seguro social.
- e) Firma o huella digital de los trabajadores.

Artículo 10o. Párrafo 3o.

Tratándose de trabajadores para obra o precio alzado a destajo, el patrón declarará el salario diario probable, pero en las liquidaciones respectivas y para el descuento de la cuota obrera se tomará en cuenta el salario realmente devengado. Corresponde al patrón pagar la cuota señalada para los trabajadores que sólo perciban salario mínimo.

La inscripción de estos trabajadores eventuales deberá realizarse en un plazo de 30 días, contados a partir del 1o. de agosto de 1960, esto es lo que marcaba el segundo artículo transitorio del reglamento en cuestión. No obstante esta obligación que por medio del reglamento que estamos tratando, indica que debería inscribirse a todos los trabajadores eventuales o temporales al régimen del Seguro Social, existía todavía un gran número de problemas para su afiliación por parte de las empresas constructoras y por las características muy peculiares en su forma de operación del Instituto Mexicano del Seguro Social puso en vigor un instructivo de operación para el aseguramiento de trabajadores de la Industria de la Construcción de fecha 26 de marzo de 1969, dándole de esta manera solución a gran cantidad de problemas que aquejaban a los constructores.

CONCLUSIONES

1. El estudio de la situación jurídica del trabajador eventual de la industria de la construcción, nos conlleva a reflexionar intensamente, dados los continuos cambios bruscos que sufre la sociedad mexicana y más la clase trabajadora. Es por eso que nos preocupa la situación actual del trabajador eventual de la industria de la construcción, ya que en un análisis que se hizo a la Ley Federal del Trabajo vigente, no se precisa este tipo de trabajadores, ya que por su naturaleza laboral, debería existir artículo, o un capítulo en el apartado de los Trabajadores Especiales, y sólo existen nociones vagas referentes a este trabajador.
2. En el transcurso de la historia, la sociedad mexicana siempre ha tenido la participación del trabajador eventual de la industria de la construcción, sin que en ocasiones nos percatemos del valor de su trabajo. Desde la época prehispánica y colonial, ha existido el trabajador que nos ocupa, ya que sin su intervención no gozaríamos en la actualidad de nuestras inmensas y bellas pirámides y acueductos, que fueron elaboradas por trabajadores de esta naturaleza y, a pesar de que fueron trabajos de alto riesgo, y que muchos de ellos perdieron la vida al realizar estas grandes obras, seguimos sin valorarlos.

3. A pesar de ser un trabajador muy útil para el desarrollo del país, y del esfuerzo tan reconocido mundialmente de nuestros constituyentes de 1917, al elaborar e incursionar en la constitución las garantías sociales y laborales, que hasta la actualidad siguen vigentes, así como de los tratados internacionales e innumerables esfuerzos de nuestros legisladores para dar una mejor protección al trabajador, se ha dejado en el olvido al trabajador eventual de la industria de la construcción, puesto que no sólo tiene derecho a la seguridad social, sino a todas las prestaciones que marca la Ley, y únicamente en la Ley del Seguro Social, en el reglamento del Seguro Social obligatorio para los Trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado donde se ubica con mejor precisión.
4. El análisis de su situación jurídica del trabajador eventual de la industria de la construcción, nos deja un gran vacío legal en su relación laboral, porque como hemos apreciado, las deficiencias contractuales, la vigencia laboral, la forma de terminar la relación de trabajo y las prestaciones de que goza, no son las idóneas, ya que por falta de una clara y precisa interpretación de la Ley laboral, se deja en un estado de indefensión a nuestro trabajador, por lo que nuestro interés con esta tesis es que al trabajador eventual de la industria de la

construcción, se le debe incluir un capítulo en el apartado de trabajos especiales o bien, ser más explícitos en los artículos que tratan de encuadrar a este tipo de trabajador en su contenido.

BIBLIOGRAFIA

1. ARAIZA, Luis. Historia del movimiento obrero mexicano. Tomo I. Segunda edición. Casa del Obrero Mundial, México, 1975.
2. AMORES LIMA, Alcen. El problema del trabajo. Omeba, Argentina, 1959.
3. BASURTO, Jorge. Derecho sindical. Cárdenas y el poder sindical. Era, México, 1983.
4. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías individuales. Vigésimo primera edición. Porrúa, México, 1993.
5. CABANELLAS, Guillermo. Contrato de trabajo. Tomos I, II, III y IV. Tercera edición. Heliastás, Buenos Aires, 1988.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta edición. Trillas, México, 1986.
7. DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. Cuarta edición. Porrúa, México, 1992.

8. DE BUEN LOZANO, Néstor. El sindicalismo universitario y otros temas laborales. Tomo I. Porrúa, México, 1982.
9. DE LA CERDA SILVA, Roberto. El movimiento obrero en México. Instituto de Investigaciones Sociales/UNAM, México, 1961.
10. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Doceava edición. Porrúa, México, 1990.
11. ESQUIVEL OBREGON, Toribio. Apuntes para la historia del Derecho en México. Tomo I. Segunda edición. Porrúa, México, 1984.
12. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Cuadragésimo segunda edición. Porrúa, México, 1992.
13. GERMIDIS A., Dimitrios. "El trabajo y las relaciones laborales en la industria de la construcción"., en: Industria mexicana de la construcción. El Colegio de México, 1974.
14. JULIDO FORTICH, Saúl. Principales problemas en la prevención de los riesgos profesionales de la industria de la construcción. ICSS, Colombia, 1969.

15. LAMAS, Adolfo. Seguridad social en la Nueva España. UNAM, México, 1964.
16. MARC, Jorge Enrique. Riesgos de trabajo. De Palma, Argentina, 1971.
17. MUÑOZ RAMON, Roberto. "Teoría fundamental", en: Derecho del trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 1976.
18. PASTOR, Rovaix. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Comisión Nacional del CEN en México, 1984.
19. PEREZ JIMENEZ, Gustavo. Vigencia del pensamiento político, económico y social de la revolución mexicana en la vida institucional de la nación. Costa Amic, México, 1961.
20. RUPRECHT J., Alfredo. Contrato de trabajo; principios generales y legislación comentada. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Tercera edición. Porrúa, México, 1975.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima séptima edición. Porrúa, México, 1993.
2. Código Internacional del Trabajo. Vol. I y II. Suiza, 1955.
3. Estatutos del Sindicato de los Trabajadores de la Industria de la Construcción. México, 1988.
4. Ley del Seguro Social. Sista, México, 1992.
5. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. por: Juan B. Climent Beltrán. Segunda edición, Esfinge, México, 1984.
6. Ley Federal del Trabajo. Séptima edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1994.
7. Ley del Seguro Social. Moreno Padilla, Javier. Vigésima edición. Trillas, México, 1994.
8. Reglamento de Construcciones para el D.F. Décima edición. Porrúa, México, 1989.

OTRAS FUENTES

1. "Accidentes de trabajo". de Alfonso Maeso. Revista De-
recho Privado. Madrid, 1983.
2. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de De-
recho usual. Tomo III. Vigésima edición. Heliasta,
Buenos Aires, 1981.
3. CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social.
Rubinzac y Culzoni, Argentina, 1987.
4. DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de
Derecho. Décimo octava edición. Porrúa, México, 1992.
5. GARIZURIETA M., Jorge. "La productividad en la indus-
tria de la construcción", en: Memoria del X Congreso Me-
xicano de la Industria de la Construcción, CNIC.
6. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario
Jurídico Mexicano. Segunda edición. Porrúa, México,
1987.
7. Oficina Internacional del Trabajo. "Introducción al es-
tudio del trabajo". Octava edición. Limusa, México,
1991.

8. Oficina Internacional del Trabajo. "Seguridad e higiene en la construcción en la obra pública". OIT, Suiza, 1974.
9. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo, México, 1981.
10. SANTIESTEBAN ECHAVARRI, Carlos. "Indiferencia de Sindicatos Obreros constituidos en empresas de la construcción", en: Memorias del VII Congreso Nacional de Industriales, CONCAMIN, 1976.
11. Sistemas Eventuales de la Construcción. Cuadernos de Orientación 1 y 2. CNIC/IMSS, México, 1989.