



9/4
28;

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

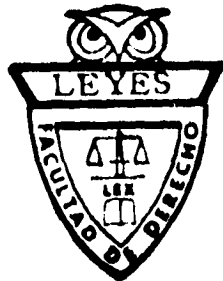
SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

FALLA DE ORIGEN

LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JAVIER URUETA LOPEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO

ENERO 1995

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 MI ABUELITO. Que ha sido un ejemplo para mi,
de honestidad, de respeto y
dedicación hacia el trabajo.

A MIS PADRES. Que con su amor, su confianza,
su apoyo y su insistencia me han
guiado para lograr esta meta.

A MI ESPOSA Y MI HIJO. Que son la
causa y los motivos para llegar a
ser mejor cada día.

A MIS HERMANOS. Porque han sabido mantener la unidad familiar, recordando con amor y respeto la memoria de nuestro hermano URIEL †

AL DR. JOSÉ MANUEL VARGAS M. Por ser un ejemplo de superación, y por su gran ayuda incondicional para el desarrollo de esta tesis.

ÍNDICE

	pág
Introducción.....	6
 CAPÍTULO I . Conceptos generales	
1. La relación de trabajo.....	8
2. Concepto de trabajador.....	14
A. Trabajador de base.....	16
B. Trabajador eventual.....	18
C. Trabajador de confianza.....	19
3. Concepto de Patrón.....	21
4. Concepto de Intermediario.....	23
 CAPÍTULO II . Antecedentes históricos de la industria de la construcción	
1. Orígenes de la construcción.....	27
2. Breve evolución histórica de la industria de la construcción.....	34
3. Las empresas constructoras en México.....	47
 CAPÍTULO III . Aspectos laborales de los trabajadores de la construcción	
1. Trabajo por obra determinada y tiempo determinado.....	54
2. Jornada de trabajo.....	60
3. Salario y sus clases.....	64
4. Días de descanso y vacaciones.....	69
5. Capacitación y adiestramiento.....	71
6. Seguridad e higiene.....	79
 CAPÍTULO IV . La seguridad social de los trabajadores de la construcción	
1. Régimen obligatorio y voluntario de incorporación al seguro social.....	88

2. Modalidades de incorporación.....	97
3. La determinación base de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social.....	102
4. Reglamento del seguro social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado	108
Conclusiones.....	122
Bibliografía.....	125
Legislación.....	128
Otras fuentes.....	129

I N T R O D U C C I Ó N

El presente trabajo tiene el propósito de establecer o analizar la situación jurídica de los trabajadores de la industria de la construcción, así como las diversas clases de trabajadores y patrones que surgen en esta industria.

Al efecto trataremos de entender los diferentes tipos o clases de trabajadores, desde el patrón o dueño de la empresa, hasta el peón pasando por el residente de obra, el contratista, el intermediario, el oficial albañil, etc.

Dentro de la industria de la construcción encontramos que se tienen antecedentes muy remotos, por esta razón recordaremos el origen de esta industria, y de la misma forma veremos la evolución histórica, además de las obligaciones y funciones de las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción.

A fin de establecer las formas de regulación jurídica que le tienen conferidas la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social tanto al trabajador como al patrón, buscaremos la forma de coordinarlas para saber mejor la ubicación de los sujetos que integran la relación de trabajo en esta industria, incluyendo la jornada de trabajo, los salarios, los derechos a vacaciones y aguinaldo; así como las obligaciones del patrón acerca de la capacitación y el adiestramiento.

Posteriormente desarrollaremos conjuntamente las disposiciones que establece la Ley del Seguro Social en materia de seguridad e higiene con las que impone el Reglamento de Construcciones para el Distrito Federal y formularemos opiniones acerca de las autoridades que supervisan estas disposiciones.

Dentro de la seguridad social de los trabajadores de la industria de la construcción, existe el reglamento obligatorio y voluntario de incorporación, y por estos medios analizaremos también las formas diversas o modalidades de incorporación como son los seguros facultativos y adicionales.

Dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social veremos de que forma son depositadas las cotizaciones del trabajador con la finalidad de garantizar las prestaciones a que tiene derecho el trabajador de la industria de la construcción, asimismo analizaremos las disposiciones que contiene el reglamento del seguro social obligatorio de los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

1. La relación de trabajo.

Expresando algunas ideas de autores mexicanos respecto al nacimiento del derecho del trabajo, consideremos que nació en la Constitución de 1917 como un nuevo derecho social de los trabajadores y no como derecho privado.

Fue hasta la ley de 1970, en donde se aplica el derecho del trabajo como un imperativo en donde quiera que exista el trabajo humano subordinado.

Dentro de la implantación y el esfuerzo por aplicar la teoría de la relación del trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que sea la causa de su origen, constituye el punto central para considerar la autonomía del derecho del trabajo.

De acuerdo a la definición o descripción del fenómeno como lo menciona el maestro Trueba Urbina indicando que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, en donde un trabajador y un patrón están ligados por un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen; en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de

los contratos colectivos, de los contratos-ley y de sus normas supletorias; de esto deducimos algunas consecuencias.

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado
- b) La prestación de trabajo, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.
- c) La prestación de trabajo determina inevitablemente, la aplicación del derecho del trabajo.
- d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no exista con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo menciona, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicara el estatuto laboral.

Para entender la formación de la relación de trabajo, conjuntamente con el concepto anterior, se desprende que debe haber un acuerdo previo de voluntades para ir de acuerdo con el artículo 5º de la Carta Magna; que establece que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.

Análogamente el previo acuerdo de voluntades, debe ser anterior a la iniciación de la prestación de servicios, poniéndose de manifiesto que la libre selección de personal que anteriormente la tenía el empresario en su totalidad, ahora con la creación de los

sindicatos se arrebató al patrón una de las armas mas poderosas del absolutismo empresarial; que era la selección de personal.

A fin de remediar el inconveniente que existia en la ley de 1931 en cuanto a la falta de contrato en algunos casos, se tomaría que a falta de este; al patrón se le impugnaría la falta de formalidad de la relación del trabajo; posteriormente se creó la presencia laboral, con el fin de producir consecuencias jurídicas al simple hecho de la prestación de un servicio personal, las que consistirían en la creación de una presunción en favor del trabajador; a quien le bastaba la existencia del servicio personal para arrojar; sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato distinto de prestación de servicios. Por lo tanto, al iniciarse la prestación de trabajo, se forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas al estatuto laboral.

Dentro de la gama de beneficios que trae la relación de trabajo, haremos algunas consideraciones:

1. Consiste en que la relación de trabajo, una vez iniciado el servicio se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente.

2. El convenio celebrado no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo, simplemente por el hecho real de prestar un trabajo personal subordinado.

3. La relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, es decir que la impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades, y exigencias de la vida social; desprendemos que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a las necesidades de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador.

Como elementos de la relación de trabajo o partes integrantes encontramos:

1. Dos personas (trabajador y patrono);
2. Una prestación de trabajo;
3. La subordinación; y
4. El salario, donde el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo dice que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo: del cual hablaremos mas adelante

Teniendo claro los dos primeros elementos, entenderemos por subordinación de una manera general, diciendo que es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud del cual el primero esta obligado a prestar sus servicios, a cumplir con sus obligaciones e instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Para la formación de la relación de trabajo y dentro de las disposiciones constitucionales y legales exigen la separación entre las cuestiones que afectan la formación de la relación y del

contrato de trabajo y las que puedan suscitarse en ocasión de las cláusulas que contengan las condiciones de trabajo, es decir, que la finalidad suprema de todo el derecho del trabajo, radica en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia para cada trabajador.

Tendríamos que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la prestación de un trabajo y se disuelve al cesar la prestación, entonces en este momento hablaríamos de la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, bien porque el patrón despida al trabajador, o porque este se separe por una causa justificada, anteponiendo en juicio cada parte de sus motivos o causas, ya sea para pedir reinstalación o indemnización por parte del trabajador o justificar el despido por parte del patrón.

A manera de aclaración comentaremos las disposiciones que da la ley respecto de la edad mínima para poder formar una relación de trabajo en la cual indica que se prohíbe la utilización de menores de 14 años para ejecutar un trabajo y la prohibición a menores de 16 años que no han cumplido con la educación obligatoria, donde en estos casos no se plantea una cuestión de incapacidad, sino de que es una medida de protección a la niñez.

Cuando se es mayor de 14 y menor de 16 años necesitan autorización expresa de padres o tutores y a falta de ellos el sindicato a que pertenezcan; la finalidad que se persigue es la de que terminen su educación obligatoria y evitar que el empresario abuse de ellos por la inexperiencia que los caracteriza.

La misma ley indica que los mayores de 16 años, presten sus servicios libremente, con limitaciones, y estas se refieren a los trabajos que afecten al desarrollo físico de los menores

Consideremos de importancia el tema de la relación de trabajo, ya que de este se desprenden las formas de contratación de los trabajadores de la industria de la construcción.

Como anteriormente lo mencionamos, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo y de igual manera al contrato en términos semejantes, diciendo que es aquel, 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 y se agrega finalmente que ambos producen los mismos efectos.

Por otra parte, 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.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo definido y se añade que a falta de estipulaciones expresas, 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, formularemos una definición del contrato por obra determinada; diciendo que es aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar a un patrón un trabajo personal subordinado, por el tiempo necesario para la terminación de una obra expresamente determinada mediante el pago de un salario; siendo este contrato la forma característica de una contratación de los trabajadores de la industria de la construcción, y que mas adelante hablaremos de él.

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

2. Concepto de trabajador.

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador en los términos siguientes: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". "Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material

independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Cabe señalar, que en esta disposición no existe ninguna distinción entre hombres y mujeres, ya que en el artículo 4º constitucional se dispone que: "El varón y la mujer son iguales ante la ley". Sin embargo existen otros preceptos como el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo en donde dice que: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

Precisando el artículo 8º de la ley, desprendemos que el trabajador es una persona física, nunca pueden ser trabajadores las personas morales y que el trabajo que presta es subordinado y personal.

Algunos autores en su mayoría discrepan del sentido de redacción de este artículo y no dicen que va en contra del sentido que tiene el artículo 123 constitucional, el cual nos señala que la relación entre trabajadores y patrones serían igualitarias; para evitar términos como el de subordinación, dándole dirección a éste término, al que presta un servicio social a otro

Nos menciona el maestro Baltasar Cavazos que: "La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones, debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada

de trabajo".⁽¹⁾

La ley de 1931 contempla una inexactitud en la definición de trabajador ya que establecía que trabajador era toda persona, pero jurídicamente hablando las personas pueden ser físicas y morales; pero como ya lo indicamos, el trabajador nunca puede ser una persona moral.

Para los efectos de la ley laboral el término "empleado", equivale o se considera igual al término de trabajador; por lo tanto nos iremos a la definición de algunas clases de trabajadores.

A. Trabajador de base.

Anteriormente la ley de 1931 se ocupó de los trabajadores accidentales o temporales, que no excedían de 60 días laborando y para éstos no se requería forma escrita, al igual trataba a los trabajos eventuales, excepción también, al trabajo de tiempo indeterminado, frente a éstos estaban los trabajadores de planta o de base.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación proporciona un concepto de trabajo de planta o de base y dice que para la existencia de este trabajo se requiere que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición

¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Sexta edición, Editorial Trillas, México, 1989, pág. 82.

solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, es decir, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

Con esto nos plantearíamos la hipótesis de que el trabajador de la industria de la construcción no es considerado como trabajador de base o de planta siendo que el servicio desempeñado es el motivo o finalidad a la cual se dedica la empresa que los contrata

La doctrina precisó los conceptos de esta forma:

"1. Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos, cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación,

2. Una segunda característica nos dice que los trabajadores de planta son permanentes, esto es, los trabajos que constituyen la vida de la empresa y cuya falta provocaría la paralización o la muerte".⁽²⁾

Consideramos importante señalar que el trabajador de la industria de la construcción conforme a los servicios que presta son

² DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1990, págs 120 y 121

de la rama de una empresa que se dedica a la construcción; sin estos, las finalidades no se cumplirán y por consecuencia no produciría efectos la creación de la empresa

Sin embargo, la empresa constructora obtiene una garantía contratando a éstos trabajadores bajo los términos que indican los contratos en los cuales opera, que son, el contrato que obra determinada y el contrato por tiempo determinado, que como ya lo señalamos los estudiaremos con oportunidad.

B. El trabajador eventual.

Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales les faltan las características apuntadas, es decir, de tiempo indeterminado; por consecuencia, es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales.

Para este concepto los trabajos eventuales pasaron a la ley como relaciones laborales de tiempo y obra determinados, y solamente quedan como trabajos eventuales aquellos en los que así lo exija el trabajo que se realiza

El reglamento del seguro social obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos define a éstos como 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 y siéndolo porque las realizan con carácter accidental.

Por consecuencia, cuando tratemos el tema de contrato de obra o por tiempo determinado trataremos más al trabajador eventual, indicando solamente que el trabajador eventual no es como su nombre lo indica, que presta sus servicios eventualmente, sino, aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, concepto un poco difícil de entender por lo que más adelante lo veremos.

C. El trabajador de confianza.

Anteriormente la ley de 1931 lo llamaba empleado de confianza; ahora, la nueva ley usa el término de igualdad entre los trabajadores; debe de borrar la idea de que existen dos supuestas categorías de trabajadores.

Así, el trabajo de confianza se regula en la ley en forma particular, encontrándolo en los artículos 181 y 182 los cuales determinan:

"artículo 181: Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen".

"artículo 182: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores

a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

Por el momento en la ley no encontramos con un concepto definido del trabajador de confianza, pero señala algunos elementos y en función de estos se puede llegar a determinar cuando se está en presencia de una función de confianza, encontrándolos en los artículos 9 y 11, que determinan:

"artículo 9: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

"artículo 11: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes de patrón y de ahí, tal concepto los obligan en sus relaciones con los trabajadores".

De estas disposiciones se desprende lo siguiente:

I. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se de al puesto. por consiguiente, es obligación del trabajador dilucidar si su actividad es un trabajo de confianza

II. Las funciones de confianza, deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.

III. Los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento

3. Concepto de patrón.

Para este concepto, indicaremos antes que obtiene en la doctrina distintas formas de nombrarlo, como: empleador, empresario, locatario, dador de trabajo, principal, patrono, dador de empleo, etc. De los anteriores términos se han elegido el de patrón o empresario, porque tradicionalmente se han venido usando y porque presentan menos objeciones técnicas.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10 en tal forma:

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

Anteriormente la ley difería del concepto actual, ya que indicaba la necesidad de que existiera un contrato de trabajo pero acertadamente se ha establecido que la ausencia de contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral.

"Artículo 21: Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

"Artículo 26: 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, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

Este contrato funge como un elemento probatorio de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

Del concepto legal se desprenden los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador.

Es distinto si el patrón es una persona física o moral, ya que lo importante es recibir un servicio en la relación de subordinación.

Existen en la ley algunas aclaraciones en el sentido de que varios trabajadores prestan sus servicios por medio de un tercer trabajador, pudiera haber algunas confusiones, pero sólo se está tratando de no desligar a cualquier trabajador de la relación directa que guarda con el patrón, en este caso nos referimos al patrón cuando es una persona moral y tiene a su cargo, gerentes, directores o administradores de esa empresa y por consecuencia se estaría hablando de representantes del patrón y en tales conceptos obligan al patrón en las relaciones con los trabajadores, artículos 10 y 11 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Concepto de Intermediario.

En estos días la ley define claramente lo que significa ser intermediario y lo explica en su artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo indicando:

"Que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas que presten servicios a un patrón". Deduciendo, el intermediario siempre será la persona que no se beneficie con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata; por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación.

Actualmente esta clase de trabajador juega un papel muy importante dentro de la industria de la construcción; podríamos decir que es una de las personas más conocidas dentro de esta industria, ya que desempeña varias funciones frente al trabajador; con esta afirmación conoceremos algunos aspectos:

- a) Es el que ofrece u otorga trabajo;
- b) Es la persona que en ciertos casos ordena la realización, la forma y modo de llevar a cabo una obra de construcción;
- c) En varias ocasiones es la persona que retribuye al trabajador su salario; y
- d) En ciertos casos supervisa, toma asistencia y hasta llega a tomar decisiones tan difíciles en cuanto a la relación de trabajo como es el despido, atendiendo a estas raras circunstancias

y por causas de la ignorancia en general en que se encuentra el trabajador de la industria de la construcción, llega el intermediario a tomar decisiones que ponen en peligro las relaciones laborales de estos trabajadores.

Para continuar con este concepto el artículo 13, menciona: "No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores". Podemos ver claramente en este concepto que el trabajador se encuentra en una situación ventajosa ya que el beneficiario de la obra es responsable solidariamente junto con el patrón, en cuanto a las obligaciones laborales para con el trabajador.

Sin embargo, podríamos decir que el mayor número de trabajadores de la industria de la construcción desconoce completamente este precepto y por ende no presenta ningún valor para el trabajador de esta industria; con esto damos paso a un tema de gran interés para nosotros ya que tenemos la necesidad de conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores de la industria de la construcción; teniendo más adelante la oportunidad de estudiarlo.

Continuando con la definición de intermediario, el maestro Euquerio Guerrero dice: "... algunos patrones,

indebidamente, se han valido de interpósitas personas, simulando que tienen el carácter de contratistas, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y para negarles las prestaciones adicionales correspondientes". "... persiguiendo el mismo propósito el legislador dispone ahora que, si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario, no dispone de elementos propios se entiende que en realidad es intermediario; pero a contrario sensu si dicha persona dispone de tales elementos propios suficientes no tendrá el carácter de intermediario sino de contratista".⁽³⁾

Desprendemos de esto que para tratar las acciones tan complejas respecto de la situación real del trabajador de la construcción el contratista debe tener una empresa establecida, debe existir la subordinación para que el trabajador pueda reclamar la responsabilidad solidaria, evitando que los patrones incurran en contrataciones eventuales, a través del contratista.

Asimismo los trabajadores contratados directamente y por conducto del intermediario tienen bajo el principio de igualdad de derecho a prestar los servicios bajo las mismas condiciones, artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ya indicamos, para ser contratista se necesita tener una empresa establecida, consideramos diferenciar también la desigualdad entre el contrato de trabajo y el de obra.

³ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Undécima edición, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 51.

Debemos tener presente que en la industria de la construcción existen trabajadores de empresa y trabajadores que llevan a cabo su trabajo por su cuenta, así, el trabajador de empresa realiza un contrato de obra y el trabajador por su cuenta lleva a cabo un contrato de trabajo.

Exponemos un caso real, para poder determinar la situación del trabajador de la construcción que labora por su cuenta; cobra a cuarenta mil pesos el metro cuadrado de construcción de una loza o techo, si va construir ochenta metros cuadrados, ganará tres millones doscientos mil pesos, y el tiempo que se lleva para construir ese trabajo es de 15 días naturales; esto es, ganará un millón seiscientos pesos por semana siendo que el trabajador de empresa gana cuatrocientos mil pesos por semana, estas situaciones las analizaremos más adelante.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

1. Origenes de la construcción.

Construir es una forma de manifestación de la cultura; las construcciones son testimonio de la manera en que los hombres han pensado, vivido y actuado sobre la naturaleza en la búsqueda del bien común.

Las construcciones referidas no son solo aquellas grandes obras arquitectónicas donde la estética alcanza su máxima expresión, sino que también aquellas pequeñas obras que ayudan a mejorar el nivel de vida de los hombres, esto es, todas las obras construidas para el bienestar humano

Reseñar todo lo construido en un país como México resulta tarea larga y pesada, es por eso que deben elegirse las principales ramas donde la acción del constructor mexicano se ha manifestado en su punto más alto, las obras hidráulicas y la construcción de vías de comunicación terrestre.

Tomando como eje los 2 puntos anteriores, se reseña el desenvolvimiento de la construcción y la creación de la industria de la comunicación.

A lo largo de la historia de México, la actividad constructora de sus habitantes, se ha manifestado en diversas formas y estilos que dependen de la etapa de desarrollo por las que atraviesa el país.

Teotihuacán, Tula, Monte Albán, Chichén Itzá, Tenochtitlán, etc., son muestras de las formas constructivas de las culturas prehispánicas que aún en la actualidad continúan asombrando por su belleza y perfección.

Con la llegada de los españoles a tierras americanas y al conquistar el nuevo continente, se desarrolla otra forma de vida, es decir, surge una cultura nueva que construye de manera distinta.

En la etapa colonial, la construcción se desarrolló alrededor de la minería. Las obras hidráulicas que se edificaron cumplían la misión de abastecer a los centros mineros, testimonio de ella son los acueductos de Zacatecas, Querétaro y Los Remedios en el estado de México.

Las catedrales y templos distribuidos a lo largo del territorio nacional son un ejemplo palpable de las combinaciones entre técnicas europeas y las heredadas por las culturas prehispánicas.

La destrucción del orden colonial que se llevó a cabo con la independencia de la Nueva España tras largos años de lucha, ésta marcó el inicio de una nueva etapa en el desenvolvimiento del país: México como nación independiente.

La guerra de Independencia destruyó casi por completo la infraestructura construida durante los años de la Colonia, las minas fueron abandonadas o destruidas, lo mismo que los caminos. El puerto de Veracruz es la fuente más importante económicamente para los primeros gobiernos independientes; la principal vía de comunicación es el camino México-Veracruz.

Los enfrentamientos internos entre distintos intereses, impiden que el país encuentre la estabilidad necesaria para la construcción de obras de beneficio social.

Las principales obras de infraestructura durante el Siglo XIX fueron la construcción del ferrocarril y la comunicación telegráfica, que alcanzarían su mayor auge durante el porfiriato.

La descripción de lo construido en estos dos rumbos es que, para el año de 1850, México cuenta con apenas 13.2 kilómetros de vías férreas.

En 1851 se instalan las primeras líneas telegráficas que comunican a la ciudad de México con Puebla, y para el año de 1852, la red telegráfica se extiende a 400 kilómetros de México a Veracruz, atravesando Puebla y Córdoba.

Para organizar y planificar el crecimiento nacional, en 1855, el gobierno funda el ministerio de fomento, colonización, industria y comercio, reestructurando vías de comunicación terrestre e inicia la construcción de caminos de México a los estados de la república.

Cuando el presidente Benito Juárez asume la presidencia, en su programa de gobierno incluían la construcción de múltiples obras de infraestructura, pero no se realizan por los conflictos de gobierno con el clero, que daría como resultado la guerra de reforma, esta guerra como consecuencia lógica vino a generar una inestabilidad prevaleciente en el país que se refleja en la lentitud con que avanzan las obras de infraestructura, así pues, para 1867 están incluidos 75 kilómetros de vías férreas de Veracruz, y 139 kilómetros de México a Apizaco.

Para 1869 la vía México-Veracruz lleva 424 kilómetros y es hasta el año de 1873 cuando, por medio del ferrocarril, se unen la capital y el principal puerto del país, inaugurado por el entonces presidente Sebastián Lerdo de Tejada.

Para 1876 habían en México 779 kilómetros de vías férreas, de las cuales 470 eran del Ferrocarril Mexicano y 309 del Ferrocarril Interoceánico, Ferrocarriles Yucatecos y zona central. La construcción fue efectuada por compañías inglesas, alemanas y norteamericanas, por no haber en esa época en México, la suficiente y necesaria técnica capaz para desarrollar esas obras; ya construidas éstas durante el siglo XIX marcan el antecedente inmediato del desarrollo de la construcción en México en lo referente al establecimiento de vías de comunicación que ayuden al progreso del país.

Para planear y regular el crecimiento del ferrocarril, son creadas las que después serían las Secretarías de Obras Públicas y las Secretarías de Comunicaciones y Transportes en 1892,

instituciones gubernamentales que fomentarian la construcción de obras de infraestructura.

En las dos últimas décadas del siglo XIX es cuando el ferrocarril está en auge, las compañías ferroviarias construyen y administran los puertos de Tres Picos, Veracruz, y a principios del siglo. Manzanillo.

En el año de 1901, la compañía Mexican Petroleum perfora el primer pozo petrolero en el país con una profundidad de 166 metros, y en 1904 abre el pozo más profundo hasta esa fecha.

El ferrocarril marca la pauta del desarrollo del país durante el porfiriato y dada su importancia se crea Ferrocarriles Nacionales de México en 1908, cuando por iniciativa del gobierno central, se unen los sistemas central y nacional, pero aún bajo concesión a compañías extranjeras; empresas que eran las únicas que se dedicaban a desarrollar esos trabajos; éstas mismas industrias o empresas dedicadas a producir los insumos para la construcción, estaban también en manos de extranjeros, en el cemento, por ejemplo, la Tolteca (Estados Unidos), la Cruz Azul (Inglaterra).

Todas las obras de infraestructura realizadas en la época porfirista, más que un beneficio social para el país, son para el desarrollo de las empresas extranjeras que operaban en México, y así, se depende del exterior en lo tecnológico y en la obtención de capital para la inversión.

Como ya lo hemos indicado durante el porfiriato se inicia la industrialización del país, y esta dictadura marginó al pueblo, principalmente a los campesinos que no dudaron en secundar el llamado del presidente Francisco I. Madero para levantarse en armas, expuesto en el Plan de San Luis Potosí, proclamando la no reelección.

La construcción durante esta época de guerra civil es mínima, pero es a la vez, fundamental para su posterior desarrollo en tanto que de la revolución mexicana, surgieron las nuevas bases económicas, políticas y sociales para la organización del estado mexicano actual, ésta organización del gobierno debió de ocurrir anteriormente ya que era necesario obtener del gobierno las garantías para construir; desde sus inicios, la industria de la construcción, está íntimamente ligada con los programas de obras públicas, siendo su cliente principal el gobierno federal, en los rubros: la construcción de caminos y de obras hidráulicas, creándose varias comisiones para efectuar estas tareas.

Para 1939, existen en el país 90 empresas constructoras y diversos grupos técnicos que, con financiamiento estatal, realizan obras y adquieren maquinaria.

Ya para la década de los 40's, el país se industrializa, y la construcción es una de las industrias claves en el proceso, de urbanización y desarrollo social, asimismo, estas fechas son especialmente significativas para la economía del país y en su conjunto para la industria de la construcción, ya que se crean las empresas mexicanas más importantes y principalmente las

dedicadas a la construcción; dándose los primeros intentos para organizar el gremio de los constructores.

El 14 de julio del año de 1941, 17 ingenieros crean la Empresa Ingenieros Civiles Asociados ICA; el capital social inicial de ICA es de 100 mil pesos; que para esos años el capital social era el minimamente requerido para la constitución de ese tipo de empresas; ICA realizó la primera obra de construcción pesada ejecutada por mexicanos en su totalidad y el espectacular crecimiento de ICA demuestra la gran actividad de las empresas constructoras mexicanas paralelo al ritmo de crecimiento del país.

En la década de los 50's, se consolida la industria de la construcción por dos hechos principales, la creación de la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción el 27 de marzo de 1953, y el inicio de la contratación de obras por concurso, pues las distintas dependencias gubernamentales, apoyadas en el artículo 134 de la Constitución, realizan una selección de empresas para la construcción de las obras del estado.

En infraestructura física están las obras de comunicaciones, principalmente, en la infraestructura social, escuelas, obras de salubridad pública, hospitales, etc.

Las obras importantes hasta esta fecha son las construcciones de la Ciudad Universitaria; planificación de la cuenca del paploapan y su sistema hidroeléctrico, zona de riego del Bajo Río Bravo; la Presa Falcón; autopistas, y el aeropuerto de la ciudad de México.

La industria de la construcción mexicana inicia una nueva fase, su proyección hacia el exterior. En esta etapa se funda el Comercio Constru-México y Tecni-México, para la construcción y promoción de la tecnología constructiva mexicana hacia el exterior.

Las obras más importantes realizadas por la industria de la construcción en esta época en el país, son el drenaje profundo de la Ciudad de México; la construcción del Sistema de Transporte Colectivo Metro, y la Planta Núcleo-Eléctrica de Laguna Verde.

Para entender la historia de la industria de la construcción, se recurre a la memoria de los hombres que la han hecho, a los monumentos, edificios y a todo lo construido, desde la más sencilla habitación, hasta la más compleja planta industrial, pasando por las obras cuya belleza arquitectónica nos sorprende. Todo el conjunto es testigo permanente y silencioso, que se convierte en el más fiel testimonio de la historia de la construcción.

El desarrollo de la construcción en el país no ha sido lineal, muchos han sido los retrocesos y los avances, algunas veces las crisis económicas han puesto en serios peligros la existencia de la industria, pero ésta ha permanecido y así, la historia de la industria de la construcción es una labor iniciada, pero aún lejos de ser concluida, seguirá en su desarrollo en el tiempo.

2. Breve evolución histórica de la industria de la construcción.

Desde la consumación de la Independencia hasta la Guerra de Tres Años, la economía del país y los destinos de los

trabajadores estuvieron en manos del clero y de los capitalistas; el sistema fiscal mas estructurado no podía cobrar los impuestos que debian pagar los latifundistas, los dueños de fábricas y de comercios, asi como los que poseian concesiones mineras.

Los mismos gobiernos moderados y rectos, como los de Herrera, y De la Peña, fueron destronados por las intrigas de los dirigentes del país, o sea por los capitalistas y el poder eclesiástico. Por tanto, si el propio gobierno estuvo sometido a dicha fuerza coaligada, con mayor razón las masas trabajadoras que fueron tratadas peor que durante los tres siglos coloniales.

Desde el gobierno del General Porfirio Diaz, se crearon fuentes de trabajo, principalmente en el aspecto de la construcción, ya que realizaron grandes obras, como los muelles en diferentes puertos, ferrocarriles, mercados, viviendas, luz, agua potable y toda clase de vías de comunicación. Todas estas obras proporcionaron la creación de empleos en el ramo de la construcción, desgraciadamente estos trabajadores eran explotados y tenian un salario insuficiente para cubrir sus necesidades.

El General Porfirio Diaz gobernó haciendo amistad con el clero y con los capitalistas, mejorando muy poco las condiciones de vida de la clase humana y trabajadora.

En esta época se crea el Banco Nacional de México (1884), gracias a su fundación, se propicia una mayor estabilidad económica y financiera en el país; lo que tuvo como consecuencia que la clase media confiara en el gobierno del General Díaz.

La fórmula del gobierno porfiriano "Orden, Paz y Progreso", cimentó el prestigio de su administración, pero con una poca de observación sólo se encontraba ignorancia. Los jornaleros, mineros, peones y obreros de la construcción y, en general, todos los trabajadores eran pagados en las tiendas de raya, con un salario que los mantenía en la miseria.

Los militares también se aliaron al porfiriato y claudicaron a defender los intereses de obreros y campesinos, alelados por adulaciones y dinero.

Las masas oprimidas tenían que reclamar algún día sus derechos, en virtud de que por ellos no había hecho la frase del porfiriato, 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.

En relación a la industria de la construcción, 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 un oficio determinado contaban con su propio negocio particular; por lo tanto eran independientes, y no se les consideraba del gremio de la construcción.

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 del 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.

Al comenzar a funcionar los ferrocarriles en el país, fueron importados gran número de trabajadores extranjeros para laborar en los principales puestos. Los trabajadores extranjeros, principalmente norteamericanos, traían ya conciencia de clase, y comenzaron a agruparse en forma análoga, como lo habían hecho en agrupaciones en sus países de origen.

Los trabajadores norteamericanos que llegaron al país para trabajar en las fábricas textiles, minas y ferrocarriles conocían sus derechos en materia obrero y fácilmente se congregaban para luchar por mejoras en sus salarios y reducción en la jornada de trabajo.

Seguramente el movimiento obrero de los Estados Unidos de Norteamérica tuvo influencia en el mexicano; no obstante, esta influencia, no fue sino hasta 1904, fecha en la que se fundó la primera "Confederación de Ferrocarrileros de la República Mexicana", que estaba en comunicación con "La Gran Liga de los Trabajadores Ferrocarrileros de los Estados Unidos", y los obreros mineros y textiles formaron el "Gran Circulo de Obreros Libres"

La Huelga de Cananea, que se inició el 1º de junio de 1906, fue resultado de una organización planteada sindicalmente y

que aspiraba a reunir en su seno a todas las uniones mineras de la República, desafortunadamente esta huelga terminó como la de Río Blanco, en forma sangrienta, debido a la represión de los patrones, que disponían de los gobernadores, caciques y fuerza militar.

En ese mismo año, Francisco I. Madero publicó su famosa obra "La Sucesión Presidencial de 1910", en la cual sólo trataba el problema político que vivía México y no contempló los problemas básicos del pueblo mexicano que eran, el social, el agrario y el económico.

Con el triunfo maderista, comenzaron a formarse otras agrupaciones, entre ellas la de canteros y albañiles, ésta 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.

En los siguientes años se observa gran inquietud por parte de los obreros, pero no fue sino hasta la Constitución de 1917 cuando surgió a la vida jurídica y en forma simultánea, el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo; así como todas las garantías que durante el régimen dictatorial de Díaz habían sido suspendidas y que surgen con la promulgación del artículo 123.

Con base en el artículo 123, comenzó la elaboración del Derecho del Trabajo y la solución a algunos de los problemas obrero-patronales, ventilados en los juzgados comunes, por lo que

no se puede hablar de Derecho Laboral, sino hasta la creación del artículo 123 constitucional.

La enorme importancia del artículo 123 es innegable, permite por primera vez distinguir a la clase trabajadora de las demás, dándole un derecho propio, así como la creación de tribunales encargados de resolver exclusivamente los conflictos originados entre los factores de la producción.

Es de hacer notar el esfuerzo realizado por gobiernos de la revolución anterior al constituyente de 1917 en materia de trabajo; en virtud de que trataron de solucionar los conflictos laborales con justicia, pero al no tener un verdadero fundamento legal que normara esa relación, fue difícil la regulación de la justicia laboral.

El estado de Yucatán fue el primero en el cual se promulgó, el 14 de mayo de 1915, un decreto que creaba el Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, a fin de resolver los conflictos que surgieran entre los factores de la producción.

En el estado de Veracruz, uno de los estados con más inquietud revolucionaria, se expidió el 14 de octubre de 1914 un decreto que en su parte relativa a conflictos obrero-patronales, establecía que las Juntas de Conciliación y Arbitraje debían oír quejas de patrones y trabajadores, dilucidando sus controversias de las partes y, en caso necesario recurrir al inspector del gobierno.

"Es notable el esfuerzo de la legislación veracruzana: sin embargo, aún no encontramos normas procesales precisas, sino sólo principios generales que, no obstante su amplitud, constituyen un valioso antecedente".⁽⁴⁾

Aún en esta época no se sabe con exactitud que tipos de conflictos se presentaron en relación a los trabajadores de la industria de la construcción, pero por estudios realizados por diferentes tratadistas, esos conflictos, no existieron o fueron anónimos, ya que se paralizó en toda la época revolucionaria, la construcción y no fue sino hasta los años 20's, cuando se empezaron a intensificar las obras públicas.

"Conforme al artículo 123, las legislaturas de los estados se dieron a la tarea de expedir sus leyes laborales y, en lo relativo al procedimiento, se basaron fundamentalmente en las normas civiles; sin embargo, se establecieron modalidades propias de la nueva disciplina como fueron la oralidad en la audiencia pública."⁽⁵⁾

Las diversas leyes de los estados relativas a los asuntos laborales, eran muy parecidas entre sí; ya que tenían que fundamentarse y regular situaciones contempladas por el artículo 123 Constitucional.

⁴ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1977, pág. 51.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1977, pág. 150.

Con base en la ley del 27 de noviembre de 1917, inspirada en las Leyes de los estados; se creó la "Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales".

Con fundamento en el artículo 12 de ese ordenamiento, el Presidente de la República expidió el decreto del 8 de marzo de 1920, el cual reglamentó el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; este decreto contenía normas de derecho de gran adelanto técnico, razón por la cual lo consideramos como una de las fuentes más importantes para la inspiración de la Ley Federal del Trabajo de 1931

Anteriormente en el año de 1929, se reforma la fracción X del artículo 73 de la Constitución de la República, facultándose al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia de trabajo.

Esta fracción del artículo 73 ha tenido un gran número de modificaciones; actualmente ha quedado como sigue:

"X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria, cinematografía, comercio, juego con apuestas, sorteos, instituciones de crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el banco de emisión único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123".

La reforma constitucional de 1929, es el gran paso hacia una legislación única que ya era necesaria por la importancia de la

materia; a fin de promulgar una ley apegada a la realidad mexicana y capaz de resolver la problemática que los factores de la producción planteaba al país. En el año de 1929 se formuló el proyecto del Código Federal del Trabajo, conocido como "Proyecto Portes Gil".

Este proyecto fue el antecedente directo de la ley laboral de 1931, conteniendo en consecuencia, normas sustantivas y adjetivas; no obstante su importancia histórica, dicho proyecto nunca entró en vigor y fue objeto de numerosas críticas e impugnado al ser discutido en el Congreso, tanto por trabajadores como patronos.

"Fue en la época post-revolucionaria, entre los años 20's y 30's, cuando se incrementaron las obras públicas; a pesar de su enfoque eminentemente nacionalista, tuvo que encomendar inicialmente las obras a empresas extranjeras, en virtud de que en esa época no existía una industria mexicana de la construcción, asimismo, para el proyecto y supervisión de esas construcciones, tuvo que recurrirse a expertos extranjeros, aunque con tendencia a ocupar elementos nacionales; lo que fue realizándose en forma gradual, gracias a la acción de las concesiones de caminos, y de irrigación, creadas en esa época y que, a su tiempo, se convirtieron en la Secretaría de Obras Públicas y de Recursos Hidráulicos, en las que trabajaban juntos técnicos mexicanos y extranjeros".¹⁶¹

¹⁶¹ QUINTANA ARRIJOJA, Bernardo, La Industria de la Construcción, Conferencia dictada el 29 de marzo de 1974, pág. 2.

"En esas obras realizaron su aprendizaje los profesionales mexicanos, y posteriormente aprovecharon esas experiencias obtenidas fundando sus propias compañías y empiezan a realizar todo tipo de obras, desplazando a las empresas extranjeras que ya no son necesarias en el país".⁽⁷⁾

Mientras seguía creciendo la industria de la construcción a pasos agigantados por las necesidades del país, se promulga, el 18 de agosto de 1931, la Ley Federal del Trabajo, que cambió todo ordenamiento expedido anteriormente por las legislaciones de los estados en materia de trabajo.

"Se le puede hacer cumplido elogio a la Ley Federal del Trabajo de 1931, porque los legisladores realizaron un verdadero esfuerzo para su realización y fue un adelanto para la época, además de que fue uno de los medios que apoyaron el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones mínimas de vida de los trabajadores".⁽⁸⁾

Por lo que concierne a la rama de la industria de la construcción, podemos decir que la demanda de obras aumenta considerablemente cada vez más, sobre todo en realizar escuelas, urbanización, gran parte de estos trabajos son realizados por profesionales de las ramas de arquitectura e ingeniería, bajo la forma de prestación de servicios mediante honorarios; pero ahora se trabajó por contratos a precio alzado; forma que adopta la

⁷ Idem.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit., pág. 173.

industria de la construcción.

Esta situación es favorable al desarrollo provocado por las necesidades de la época, para el año de 1940 existían unas 100 empresas constructoras en el país.

Posteriormente en el año de 1945, los constructores se agrupan en la Asociación Mexicana de Contratistas, primer organismo gremial de la construcción que constituyó el punto de partida para la creación posterior de la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, constituida el 27 de marzo de 1953, en ella se encuentran inscritas todas las compañías constructoras del país, y es por conducto de esta cámara, que mejoran las condiciones y prestaciones de los trabajadores.

En un decreto emitido por la Cámara de Diputados el 29 de octubre de 1969, hace mención que, en la nueva ley existe la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encontraban consignados en la ley de 1931, pero conviene hacer notar que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, un derecho dinámico, que procure mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sin perjudicar el progreso de la industria y en general del país.

Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos han consignado en sus cláusulas beneficios y

prestaciones para los trabajadores, muy superiores a las que se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Estos contratos colectivos, que generalmente se aplican a la gran industria, habían creado una situación de desigualdad entre los trabajadores de la mediana y pequeña industria, quienes representaban un porcentaje mayoritario en la República, ya que estaban colocados en un nivel inferior, respecto de los trabajadores de la gran industria; estas condiciones no podían aceptarse porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violarían normas del artículo 123 constitucional.

Todos estos motivos apuntados, traerían consigo las reformas a la ley de 1931 y surgiría así la nueva Ley Federal del Trabajo del 1970.

Como ya lo expusimos anteriormente refiriéndonos a las formas de contratación de los trabajadores de la industria de la construcción. Dijimos que es el contrato por obra o tiempo determinado el que se encontraba plasmado en los artículos 24 y 39 de la Ley de 1931, y ahora en la ley de 1970 en los artículos 7, 35 y 36, apreciamos que guardan relación y que no existieron cambios, excepto de redacción, el fondo es el mismo y las tesis de la suprema corte desde esa época hasta hoy en día siguen el criterio de que no corresponde a los trabajadores que laboran en virtud del contrato por obra determinada, y son despedidos, demostrar la subsistencia de la materia de dichos contratos; sino a patrón acreditar la terminación de la obra contratada y, consecuentemente, la de los contratos mismos.

El análisis y diagnóstico de la construcción no puede llevarse a efecto con una perspectiva amplia, sin tener en cuenta las características de su desarrollo histórico.

La actividad en materia de construcción se remontó a muchos años atrás, permitiéndonos la historia saber la capacidad de diseño y realización, tanto en obras de edificación como de infraestructura, ya que durante la colonia se realizaron obras públicas, en lo referente a obras hidráulicas, regulaciones en la rama de carreteras, obras ferroviarias, etc.

En los últimos 45 años, a partir de los años 50's, la industria de la construcción se ha desarrollado enormemente, incrementándose siete veces la producción bruta en términos reales, favoreciendo así al desarrollo de la industria mexicana.

En 1953 se creó la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, y del número de empresas, que en 1939 fue de 90, la C.N.I.C. registró 627 en 1955, y, en 1975; posteriormente analizaremos el número de las empresas constructoras registradas en la C.N.I.C.

En la actualidad la industria de la construcción es una rama consolidada del sector secundario de la economía, fundamental por ser de capital, y personal administrativo y técnicos mexicanos, lo cual se debe en gran parte al desarrollo de la ingeniería civil, apoyada por la política gubernamental, a través de su sistema de contratos y concursos de obra pública. La industria de la construcción ha logrado una mejor dependencia del exterior

en cuanto a técnica y métodos constructivos, casi la totalidad de los materiales empleados son propios, y se ha iniciado la integración de la industria de la fabricación de equipo de la construcción.

El propósito de este estudio es examinar la importancia social y económica de la industria de la construcción en México, partiendo de su situación actual y cualificando el papel que deberá desempeñar en los años siguientes.

La extensa contribución de la construcción, el incremento del acervo del capital del país, y a la actividad económica en materia de empleo, la creación de infraestructura, como sistemas de riego, transporte, comunicaciones, conducción de energéticos, la edificación de vivienda y sus servicios, todo esto justifica el estudio íntegro de la actividad constructiva.

Aún cuando se han realizado importantes estudios sobre la industria de la construcción, éstos han sido en su mayoría fraccionarios. Es por ello que en el presente documento se intenta la integración de lo existente, para estructurar un diagnóstico de la situación de la industria de la construcción contemporánea y un pronóstico de lo que deberá ser en los próximos años.

3. Las empresas constructoras en México.

La Industria de la Construcción es la encargada de realizar la infraestructura de la planta productiva del país, al manejar los conocimientos técnicos, los recursos económicos y sociales directamente relacionadas con ellas

La Industria de la Construcción se designa al Grupo de personas físicas o morales constituidas en empresas constructoras, así caracterizadas por contar con:

- a) Capacidad técnica adecuada;
- b) Organización administrativa; y
- c) Los recursos necesarios de capital y crédito, y cuyo objetivo es la realización sistematizada de obras de construcción mediante alguna rama de contrato con los propietarios o comitentes de los mismos.

La Cámara Nacional de la Industria de la Construcción mantiene ciertas características:

- a) Es itinerante pues carece de instalaciones fijas para su producción, local industrial es la obra en construcción hasta terminarla;
- b) Utiliza numerosos y variados insumos;
- c) Emplea una planta mínima de trabajadores, operarios, pero por obra determinada, labora gran cantidad de fuerza de trabajo eventual, de la cual la mayoría proviene del campo;
- d) Entrega productos finales diferentes cada vez;
- e) Opera con bajos activos fijos, menos en el área de construcción pesada donde la inversión es necesariamente alta;
- f) Requiere de crédito para iniciar sus actividades;
- g) Es hipersensible a los cambios de la economía del país;
- h) Está sujeta a las variaciones del mercado de sus insumos que dadas sus características, no pueden ser almacenados;

i) Dependen de ella numerosas industrias, como la del cemento, pintura, etc.; y

j) El valor bruto de la producción total de la construcción está conformada por:

- 1) Autoconstrucción, 50% del total,
- 2) Profesionales y técnicos que laboran por cuenta propia 13%.
- 3) Empresas agrupadas en la C.N.I.C., 37%. ⁽⁹⁾

Consideramos después de éstas características, que la empresa es la organización donde se gestan o surgen los grandes conflictos laborales, es la esencia misma del capitalismo.

Desde los años 30's, se ha tomado el termino de empresa, evitando divergencias de los términos que había, ya que

el crecimiento industrial del país ha favorecido a las competencias de las mismas empresas con otras y, por consecuencia, surge la diferencia de empresa y establecimiento.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establece la definición y diferencias entre empresa y establecimiento:

"artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo,

⁹ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, Silvia, La Construcción en México, Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción, México, D.F., 1984, págs. 28 y 29

se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte íntegramente y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Analizando estos conceptos vemos que hay una marcada diferencia y un sentido específico, entendamos como empresa la idea general que llevó al empresario a crearla, configurada por su capital, por su trabajo y por la creación de los establecimientos, siendo éstos los que concurren para la consecución del fin general de la empresa dado esto, se podría confundir si la empresa es una sola, pero si hay establecimientos, la distinción es esencial. Los establecimientos se pueden crear y desaparecer sin afectar a la empresa, ni a los demás establecimientos.

Una de tantas garantías que da la ley es la explicada por el maestro Mario de la Cueva: "los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos del trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal es el caso de los fondos mineros de una misma empresa; es asimismo posible que en algún establecimiento surja un conflicto que origine una huelga, la que no necesariamente afecte a los demás; en los términos de la ley nueva, es posible la celebración de contratos colectivos de establecimientos".⁽¹⁰⁾

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1974, pág. 168

Dando otro ejemplo, el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo distingue la antigüedad de los trabajadores según que la empresa sea una sola unidad o comprenda varios establecimientos.

A partir de 1931 en cuanto a la industria de la construcción, se quitó el término contratista tomando a éste como la persona que por contrato ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el gobierno, corporación o para un particular, ya que era motivo de grandes violaciones a los derechos de los trabajadores.

Con estas modificaciones se lograron cambios para el bienestar de los trabajadores en cuanto a la justicia social y a los derechos de los trabajadores, quedando así un nuevo precepto de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 13: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que influyan en las condiciones de trabajo".

Esto se refiere a las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otro, y que no dispongan de elementos propios suficientes.

La empresa constructora es un organismo, y consta de varios miembros u órganos; entre más crezca una empresa más órganos necesitará y deberá funcionar en conjunto como organización constituida.

La organización de la empresa constructora consiste en la cooperación estructurada, con sentido hacia sus órganos para cumplir las funciones de la empresa, como por ejemplo, la contratación, preparación, realización y liquidación de obras.

Con esto entenderemos que a una empresa no basta darle organización y fijarla porque quedaría estática y perdería vitalidad, por lo tanto se debe estudiar todo cambio en la organización, así como no menospreciar el incremento en la productividad en las obras, eligiendo mejores procedimientos de trabajo; la óptima organización y la ejecución racional de las obras conducen al éxito de la empresa constructora.

La empresa constructora también deberá tener capacidad y estructura, dentro de la capacidad encontramos que depende del capital disponible, de maquinaria, así como el número de colaboradores, y las condiciones del mercado.

Dentro de la empresa constructora existe el empresario, que es la cabeza suprema que asume tanto hacia el exterior como

hacia el interior la máxima responsabilidad por la empresa y por el capital aportado

Existe dentro de la empresa un organismo que se le denomina oficina de salarios, donde se resuelven los problemas relativos a la contratación, de la cual hablaremos mas adelante, al igual que otros órganos como son: órgano de compras, órgano de ejecución de obras, etc.

Según la distinción de organización de la empresa constructora, tenemos la estructuración que corresponde a la distribución de todas las tareas que se desarrollan en los diversos puestos de la empresa. Estos están formados por una o varias personas y están dotados de las correspondientes responsabilidades

Hablamos en sí, de los puestos ocupados por el trabajador y, en consecuencia, se le deben encomendar tantas funciones como sea capaz de desarrollar, por consiguiente la estructuración se refiere a la ocupación de puestos, al personal específico para desempeñar los puestos, los jefes inmediatos, los colaboradores y demás personal para llevar a cabo la finalidad por la que fue creada la empresa.

En el presente capítulo se pretendió demostrar la evolución de las conquistas logradas por los trabajadores de esta industria, así como su participación en el movimiento revolucionario de México, y una forma simple de lo que es en conjunto la empresa.

CAPÍTULO III

ASPECTOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.

1. Trabajo por obra y tiempo determinado.

Consideramos el presente capítulo como el más importante de este trabajo que se presenta; ya que en el mismo tratamos de analizar el contrato por obra determinada, que es la forma de contratación de los trabajadores de la construcción, sus elementos, los artículos de la ley que lo regulan, así como sus formas de aplicación y se especificarán las diferencias con el contrato por tiempo determinado.

Por estos motivos, consideramos de vital importancia este capítulo; es decir, nos centraremos al estudio de la situación jurídica de los trabajadores de la industria de la construcción.

El contrato de obra determinada es procedente para la contratación de los trabajadores de la construcción, porque funciona a través de la naturaleza de la obra y de los avances de las fases o áreas de construcción. Conforme avanza la obra, se dará de baja a estos trabajadores; sin responsabilidad para el patrón, en virtud de que la naturaleza de este contrato así lo permite, teniendo que demostrar el patrón la existencia de la obra determinada, así como que al trabajador se le contrató para la ejecución de esa fase o área de construcción y que esa obra por la que fue contratado ya concluyó.

Sería un grave problema para las empresas constructoras el que no existiera esa clase de contratos ya que al concluir la obra seguirían siendo trabajadores sin estar laborando y percibiendo su salario normal y, por consiguiente, perdería hasta sus utilidades, lo que traería consigo que ninguna persona se dedicara a la construcción y miles de trabajadores estuvieran desocupados.

Por medio del contrato por obra determinada las empresas pueden cumplir con su objeto social.

Como ya lo mencionamos anteriormente el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las relaciones de trabajo pueden ser por obra y tiempo determinado, o por tiempo definido, y se añade que, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Al contrato por obra determinada se le atribuyen ciertas características y, por consecuencia, una definición que no es muy común encontrar en libros de texto: es aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar a un patrón un trabajo personal subordinado, por el tiempo necesario para la terminación de una obra previa y expresamente determinada y mediante el pago de un salario.

Los elementos en que puede descomponerse esta definición, a nuestro juicio, son los siguientes:

a. La prestación a un patrón de un trabajo personal subordinado, por parte de un trabajador;

- b. La duración de este trabajo limitada a la terminación de una obra;
- c. La determinación previa y expresa de la obra, y
- c. El pago de un salario

Como lo podemos observar no encontramos mayor problema en estas características excepto que a diferencia de otros contratos es la duración del contrato y esta es limitada por la terminación de la obra a ejecutar; es decir, terminando la obra se termina el contrato y la relación de trabajo.

En el contrato de obra, el patrón tiene el derecho o la facultad de imponer al trabajador, las reglas pertinentes 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, por ejemplo, dar aviso al patrón de causas justificadas que le impiden concurrir al trabajo, conservar en buen estado los materiales e instrumentos útiles para la realización del trabajo. Además de obligaciones y prohibiciones que derivan de la subordinación obrero-patronal.

Para otros efectos cabe señalar que el trabajo por su naturaleza, sólo puede ser prestada por una persona física; pero la obligación a realizar una obra, es algo totalmente distinto, si puede ser contraída por una persona moral, lo que queda plenamente demostrado con la existencia de empresas dedicadas a la ejecución de obras o servicios.

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 funciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores". pero cuando no se tengan esos elementos para la ejecución de la obra serán considerados intermediarios subcontratistas y, por ende, solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las mismas, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Este es un caso típico que sucede con los trabajadores de la construcción, en el 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, esta obligación está impuesta en la fracción I del artículo 15 de la misma ley.

También se desprende de la ley que el representante del patrón por ser empleado del patrón no cobra comisiones por la subcontratación, pero el intermediario por ser tercero ajeno a la empresa puede hacerse acreedor de las mismas comisiones, pero sin afectar o sin cargo a los salarios de los trabajadores; siendo solidario responsable junto con los directamente beneficiarios de la obra.

Según nuestro punto de vista, la empresa subcontratante nunca tiene el carácter de trabajador intermediario, sino de 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 el patrón mayor, es decir, la compañía constructora o las empresas directamente beneficiadas con la obra.

Cuando estudiamos el punto de la relación de trabajo mencionamos que el artículo 35 y 36 de la Ley Federal del 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 requisitos deben concurrir para que se considere no como contrato en sí, sino como contrato de obra y como ya sabemos que a falta de esa estipulación el contrato se entenderá como indeterminado, y la relación por tiempo indefinido.

Igualmente sucede con la falta de formalidades imputables al patrón, es decir, que cuando en la relación de trabajo falta la formulación escrita en que consten las condiciones de trabajo será la falta adjudicada al patrón y, por tanto, existirá una presunción favorable al trabajador, encontrándolas en los artículos 18 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Dado el número de trabajadores que con frecuencia se contratan en las obras grandes, 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:

A. 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 avance la obra.

B. 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.

En caso de demanda para el patrón, este demostrará las características del contrato y no tendrá dificultades en el laudo.

En el supuesto de que la obra no se haya terminado todavía, el contrato se podrá prorrogar por el tiempo que perdure la conclusión de la misma obra, con esto, la ley protege tanto al trabajador como al patrón establecido en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo el patrón queda impedido que a su libre elección prive a un obrero de su ocupación y, por consiguiente, si concluye o termina la obra concluirá el contrato celebrado y la relación laboral, librándose el patrón de pagar un salario al trabajador.

Damos por analizado este punto señalando que en el artículo 36 de la misma ley, el contrato por obra determinada se rige en función de la naturaleza de la obra, debiéndose especificar claramente las características, así como el área, fase o etapa de la obra que esta obligado el trabajador a realizar, terminada la obra,

termina la relación laboral, por agotamiento de la causa, materia y origen del objeto de contratación.

El contrato por tiempo determinado se refiere a la duración del servicio, como en el caso de un trabajador contratado para prestar servicios en una empresa, que esta sujeta 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 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".¹¹⁾

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.

2. Jornada de trabajo.

Apegándonos principalmente a la ley, podemos definir a la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón, sin que excedan las 8 horas que

¹¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge, México 1988, pág. 34.

marca como máximo la ley, estas 8 horas durante 6 días a la semana por uno de descanso cuando menos, procurando, que el séptimo día sea el domingo, y tomando como lo más importante, que la jornada constituye el límite del salario, así como el lugar y tiempo convenidos.

Definen algunos autores a la jornada de trabajo apegados más que nada al artículo 123 apartado A en las fracciones I y II diciendo que la jornada de trabajo es: " La base del tiempo señalando como máximo por la constitución y la ley, que sirve para determinar el salario en el sentido más generalizado (salario mínimo general y profesional) que debe recibir un trabajador por su trabajo".⁽¹²⁾

En los artículos 70 y 71 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que si el patrón requiere de jornada continua, se podrán convenir los días de descanso, si se llega a fijar el día domingo como descanso y el trabajador laborara, tiene el derecho a una prima dominical que consiste en el pago del veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Como ya lo indicamos en párrafos anteriores la constitución y la ley señalan la jornada máxima como la de 8 horas diarias, si es jornada diurna debe de ser entre las seis de la mañana y las veinte horas del mismo día; si es jornada nocturna

¹² RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega, Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda edición, Editorial Pac, México, 1991, pág. 82.

esta no excederá de siete horas, comprendida de las veinte horas a las seis de la mañana, si es jornada mixta será de siete horas y media, comprendida de periodos diurnos y nocturnos siempre que el periodo nocturno sea menor que el diurno.

A juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje se tomará o no a la jornada como inhumana dependiendo de la naturaleza del trabajo si es notoriamente excesiva.

Dentro de la jornada continua el trabajador tiene el derecho de disfrutar de treinta minutos de descanso, para comida o reposo como mínimo y si no puede salir de su lugar de trabajo este será computado como tiempo efectivo de la jornada.

La ley misma establece por otra parte que se autoriza al patrón la prolongación de la jornada ordinaria, hasta por tres horas diarias y tres veces por semana, hasta en casos urgentes el tiempo necesario, y cuando suceden estos casos la retribución se ajustará al número de horas extras trabajadas.

Es de importancia señalar que los trabajadores menores de edad, mayores de 14 años y menores de 16 años, tienen prohibición expresa para que sean admitidos en esta clase de trabajos; estas disposiciones son sumamente claras pero en la industria de la construcción no se llevan a cabo, porque la mayoría de las empresas tienen trabajadores que no cumplen con la edad mínima, para poder desarrollar un empleo de tan alto riesgo, es indudable que si las autoridades correspondientes supervisaran de manera eficaz estas normas, se evitarían muchos accidentes.

La jornada extraordinaria que no exceda de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana se pagará igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada; y se pagará con un doscientos por ciento si excede de nueve horas a la semana; además de pagar este salario al trabajador, el patrón será sancionado con una multa de carácter económico establecida en el artículo 994 de la ley.

Para los trabajadores de la industria de la construcción se debe aplicar lo que establece la ley en cuanto a la jornada de trabajo, y en los contratos por obra determinada o por tiempo determinado se establecen estas condiciones mencionando las clases de jornada y el tiempo que corresponde a cada una de ésta, será el que establece la ley, asimismo, se debe de convenir por las partes las horas específicas para realizar la jornada, esto en muchas ocasiones, el patrón es el que toma la decisión para que el trabajador realice su trabajo en el tipo de jornada que le conviene al patrón.

En cuanto al pago de la jornada extraordinaria, que es común en la industria de la construcción, se debe pagar por cada hora extra, salario doble proporcional, hasta el límite permitido por la ley, y a través de esto nos podemos dar cuenta que la ley otorga grandes garantías para todos los trabajadores pero en la industria de la construcción estas disposiciones en ocasiones ni siquiera las conocen los trabajadores, pero a comparación los patrones si las conocen y saben que tienen la obligación de acatar estas disposiciones y que el trabajador tiene el derecho de exigir las.

3. Salario y sus clases.

Salario, dice la ley, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Su pago constituye una de las principales obligaciones del patrón; tal vez es la más importante que nace para él como consecuencia de la prestación de servicios que recibe.

En principio, no existe una forma especial para la fijación del salario, luego entonces, está sujeto a modalidades propias del trabajo realizado, siempre que las estipulaciones que lo determinen no contraríen las disposiciones de la ley, y mucho menos en perjuicio de los trabajadores.

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

En la forma de salario por unidad de obra, se pueden presentar algunas modalidades, resultantes de la naturaleza de aquella, dentro de la industria de la construcción, como puede ser por ejemplo: el pago por el número de piezas fabricadas o medidas lineales o de superficie, excavadas o construidas, etc.

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 arrendamientos 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 reconocidas de que hemos hecho mención), por comisión a precio alzado o de cualquier otra forma.

En el derecho laboral, el salario o contraprestación, tiene un contenido mas 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; asimismo en los artículos 85, 86, se dispone que el salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo; observando de igual manera el precepto constitucional que a trabajo igual, deberá corresponder salario igual, recogido por el último artículo mencionado

Respecto a el 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.

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

A manera de observación estableceremos algunos puntos en cuanto al reparto de utilidades dentro de esta industria, ya que presenta un problema el desarrollo de este tema porque la ley no aporta suficientes datos sobre esta prestación.

Las dificultades que tienen las empresas constructoras para el pago del reparto de utilidades, se originan comúnmente, por la ignorancia de estos obreros y aunada la mala fé que en ocasiones mueve a los contratistas, hace que en un gran número de ocasiones no se cumpla con esta prestación.

El artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo señala el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, que se ajusta a las siguientes normas:

fracción V.- En la industria de la construcción, después de determinar que trabajador tiene derecho a la participación en el reparto de utilidades, la comisión a la que se refiere el artículo 125 de la misma ley adoptará las mediadas que juzgue convenientes para su citación.

fracción VII.- Los Trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en la utilidades de las empresas, cuando hayan trabajado 60 días durante el año, por lo menos.

Como podemos observar, el trabajador de la construcción tiene derecho a esta prestación, pero señalaremos algunas dificultades a nuestro parecer, que tienen las dos partes, empresa y trabajador para que se cumpla.

En primer lugar, al trabajador de la construcción se le contrata por obra determinada, en muchas ocasiones no dura mas de 60 días esa fase de la obra y, por tal motivo, este trabajador queda fuera del reparto de utilidades.

En segundo lugar, suponiendo que el obrero estuvo trabajando durante mas de 60 días y por tales circunstancias, tiene el derecho al reparto de utilidades, la empresa constructora se ve en la dificultad de repartirlo, ya que muchos trabajadores de esta industria son campesinos, que al terminar la obra, regresan a sus pueblos siendo mas difícil que acudan a las oficinas de la empresa en virtud que en muchas ocasiones ignoran el domicilio de esta. Esto se debe a que se les contrata con frecuencia en los mismos lugares en donde se desarrolla la obra.

Al unico trabajador que se le reparten utilidades, es al que tiene un grado de especialidad o a los trabajadores de la oficina de la empresa, y que conocen su derecho; pero la gran mayoría que son peones, rara vez se les cumple con esta prestación marcada por la ley.

Para dar por concluido el punto de los salarios, mencionaremos las reglas principales para el pago de los mismos:

a.- La empresa pagará a los trabajadores sus salarios en moneda de curso legal y en el lugar de trabajo, no siendo permitido dicho pago por medio de otro signo con el que se pretenda sustituir la moneda;

b.- La empresa por ningún motivo dejará de señalar en las tarjetas de raya de los trabajadores, los salarios que se disfrutan, así como las bonificaciones o cualquier otra clase de remuneraciones o descuentos que por cualquier causa se efectúen.

En el contrato de obra determinada se establecerán las deducciones al salario, que comúnmente son:

- a) Por impuestos o deducciones legales;
- b) Por cuotas ordinarias o extraordinarias del sindicato; y
- c) Por anticipos de acuerdo con lo dispuesto por la ley.

Al igual es importante hacer notar que de acuerdo a nuestra legislación, el personal de salario mínimo no puede aceptar ningún descuento en su salario, por lo cual, la parte correspondiente a la cuota obrera del IMSS, deberá ser cubierta por el patrón (artículos 90 y 97 de la Ley Federal del Trabajo).

Desafortunadamente, cuando la demanda de obra se incrementa por exceso de obras o, por cercanía a otras cuyos salarios y prestaciones son superiores o cuando el salario mínimo oficial no es justo, no se consiguen trabajadores con el sueldo oficial

:

4. Días de descanso y vacaciones.

Dentro de los contratos por obra determinada que celebran los trabajadores de la industria de la construcción, se establecen los días de descanso a que tienen derecho todos los trabajadores; estos también están establecidos por la ley.

Ordinariamente se dice que por cada seis días consecutivos de trabajo, los trabajadores de la construcción gozarán de un día de descanso con goce de salario íntegro; pactándose que si los trabajadores no prestan sus servicios en forma continua, percibirán una sexta parte de su salario por cada día que hubieren trabajado, en todo lo demás se estará a lo dispuesto por la ley, indicado así, por el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo.

Comúnmente en la industria de la construcción el día de descanso será el día domingo establecido por la costumbre; dentro de estos días de costumbre, al año son de seis a ocho, mencionando que en esta industria la costumbre es más arraigada que la ley; los días de costumbre son:

3 de mayo---Día de la Santa Cruz
varía-----Jueves y Viernes Santo
" -----Sábado de Gloria
1º de nov---Todos los Santos
2 de nov---Fieles Difuntos
12 de dic---Virgen de Guadalupe
varía-----Santo Patrón de la población a la que
pertenezca el trabajador.

4. Días de descanso y vacaciones.

Dentro de los contratos por obra determinada que celebran los trabajadores de la industria de la construcción, se establecen los días de descanso a que tienen derecho todos los trabajadores; estos también están establecidos por la ley.

Ordinariamente se dice que por cada seis días consecutivos de trabajo, los trabajadores de la construcción gozarán de un día de descanso con goce de salario íntegro; pactándose que si los trabajadores no prestan sus servicios en forma continua, percibirán una sexta parte de su salario por cada día que hubieren trabajado, en todo lo demás se estará a lo dispuesto por la ley, indicado así, por el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo.

Comúnmente en la industria de la construcción el día de descanso será el día domingo establecido por la costumbre; dentro de estos días de costumbre, al año son de seis a ocho, mencionando que en esta industria la costumbre es más arraigada que la ley; los días de costumbre son:

3 de mayo---Día de la Santa Cruz

varía-----Jueves y Viernes Santo

" -----Sábado de Gloria

1º de nov---Todos los Santos

2 de nov---Fieles Difuntos

12 de dic---Virgen de Guadalupe

varía-----Santo Patrón de la población a la que pertenece el trabajador.

Además de estos días tenemos que en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan los días de descanso obligatorios:

1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y 1º de diciembre de cada seis años (transmisión del poder ejecutivo).

Asimismo, dentro de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 76, señalan que los trabajadores tendrán derecho a seis días laborales por cada año de servicio que aumentará en dos días hasta llegar a doce días por cada año de servicio, después de cuatro años el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios, cabe mencionar que los trabajadores de la industria de la construcción, desafortunadamente no toman vacaciones, empero durante la construcción solicitan o toman días, que por lo regular rebasan en suma el período vacacional.

En todas las empresas de la industria de la construcción, existe en su estructura, una oficina de salarios en donde se tratan las cuestiones de los asalariados y los empleados en la oficina de personal; dentro de las obligaciones de la oficina de salarios encontramos que: "tiene que resolver todos los problemas relativos a la contratación, empleo y despidos de los asalariados. Dentro de éstos problemas se incluyen todos aquellos trabajos que se refieren a la preparación, pago y valoración de la nómina".⁽¹³⁾

¹³ GERHARD, Dresel, Organización de la Empresa Constructora, Cuarta edición, Trad. José Medem Sanjunn, Editores Técnicos Asociados, España, 1976, pág. 57.

Los cometidos de la oficina de salarios en lo que se refiere a la contratación y despido del personal asalariado, están prácticamente fijados por la legislación vigente, igualmente a lo que concierne a liquidaciones, anticipos, embargo de salarios, determinación y pago de vacaciones retribuidas, etc.; y su repercusión en la nómina.

5. Capacitación y adiestramiento.

A efecto de ubicar el hecho educativo al que hemos estado refiriéndonos debemos tomar en consideración las diferentes dialécticas entre capacitación y adiestramiento, debiendo entender por capacitación la acción entre capacitador - capacitando, y por adiestramiento la relación entre adiestrador - adiestrado.

En el primer caso, distinguimos las normas referentes a la metodología, técnicas o instrumentos para el desempeño de determinada acción, al segundo caso, se refiere al uso concreto de éstas técnicas o instrumentos por los trabajadores mismos.

La capacitación implica determinar y establecer el horizonte de la comprensión respecto a los fenómenos y procesos que se presentan, el adiestramiento el uso de destrezas específicas con un fin concreto.

La capacitación establece las normas tanto informativas como formativas es decir, tanto pedagógicas como técnicas, cuya interiorización sólo podrá darse a través del adiestramiento, o sea,

la práctica efectiva y concreta de cada nuevo conocimiento proporcionado.

Para que la labor de adiestramiento cumpla con su función "formativa", los programas de capacitación deberán tener una estructura que garantice la interiorización de los conceptos y categorías elementales que permitan entender el fenómeno de la producción.

La estructura de los programas de capacitación tiene como objetivo a través del adiestramiento, el de ampliar la capacidad cognocitiva y operativa de los trabajadores.

Un buen método pedagógico para el adiestramiento es aquel que proporciona un medio por el cual, los educandos pueden experimentar por sí mismos y encontrar soluciones y respuestas a los problemas, pues es en esta búsqueda de soluciones en la que se da la oportunidad de pasar de adiestrados a capacitados; así es como el adiestramiento (la práctica de cada conocimiento) se convierte en la base de todo programa de capacitación.

Para continuar con el desarrollo de este punto primeramente debemos de entender al hombre trabajador como la mayor riqueza del país que contribuye, con su esfuerzo, al bienestar común de la sociedad en que vivimos, y que tiene el derecho a su desarrollo social, económico, cultural y político, entendiendo que este desarrollo no podrá darse únicamente preparado al trabajador para resolver un problema específico, en

tanto no le permita desarrollarse paralelamente como individuo, trabajador e integrante de una sociedad dinámica como la nuestra.

Para el movimiento obrero, las tareas de capacitación y adiestramiento han partido del concepto de educación a los trabajadores, y es conveniente decir que capacitación es la acción educativa e intencionada, destinada al desarrollo de las actividades y el conocimiento de las destrezas; y como adiestramiento se entiende básicamente a la actividad de mejoramiento de las habilidades del trabajador.

Por otro lado, notamos que no es posible hablar de capacitación y adiestramiento sin asociar éstos términos al concepto de productividad, el cual no consiste en trabajar más, sino en trabajar mejor.

Si la productividad es la optimización de todos los factores que intervienen en la producción, el factor humano es el único capaz de lograr el mejor aprovechamiento, para ello es necesario que se promuevan las posibilidades del desarrollo integral del trabajador.

Así, la capacitación y el adiestramiento promueven un aumento de productividad aunado a una mayor seguridad y dividendos para los inversionistas, bienes y servicio, de mayor capacidad y de menor precio, salarios remunerados y condiciones favorables para los trabajadores, así como mayores oportunidades de empleo.

En la industria de la construcción, la capacitación nació y se ha desarrollado paralelamente a esta en base a la maestría, que ha sido y es el sistema social y económico básico de la industria, además es el maestro el motor fundamental de la industria, ya que es el enlace entre lo teórico y lo práctico, es el enlace entre el ingeniero y los trabajadores.

En la construcción, los trabajadores, que es el factor o elemento más importante de la industria, van conociendo los secretos de esta, lenta y prácticamente pero siempre bajo la tutela del maestro, teóricamente es difícil que el trabajador entienda el desempeño de su trabajo, ya que este es manual y su comprensión y habilidad sólo lo logrará en la práctica.

Asimismo, es necesario diseñar un mecanismo que incluya, la elaboración de un catálogo de categorías de la industria de la construcción; la descripción detallada de los conocimientos y habilidades mínimos requeridos para el desempeño de cada categoría, el diseño de los cursos de capacitación y adiestramiento respectivos y tener un mecanismo relacionado con los ascensos y el derecho al escalafón de los trabajadores.

"También hay que considerar que un porcentaje muy grande de trabajadores de la industria de la construcción son analfabetas, por lo que se debería hacer una campaña a nivel nacional de alfabetización en la industria de la construcción con la cooperación de la Secretaría de Educación Pública, buscando que los trabajadores en cuanto salgan de su trabajo conviertan la obra

en aula, en la cual tengan la facultad y la satisfacción de aprender a leer y a escribir".⁽¹⁴⁾

Entendamos que esta consideración de la cámara va en contra de la ley, desde el punto de vista de que la capacitación se hará durante la jornada de trabajo, de igual manera pensamos en las energías que tendrá el trabajador después de una jornada extenuante, sin una alimentación adecuada, para poder estudiar.

Después de creado el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción en el sexenio del ex-presidente José López Portillo y con los esfuerzos que ha hecho la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, por la buena funcionalidad de este instituto, aún así, esos esfuerzos se deberían conjuntar con la participación del sector obrero, empresarial y gubernamental; para que se cumplan los objetivos buscando que su mecanismo sea flexible y esté en condiciones de responder a las necesidades y características que exijan las futuras condiciones del país.

Sabemos de antemano que esta industria, proporciona a un gran núcleo de población que se acerca a los centros de trabajo en busca de ingresos que le permitan mejores niveles de vida por lo cual la industria de la construcción también se encuentra envuelta en los movimientos migratorios campo-ciudad, pues resulta receptora de la fuerza de trabajo que deambula en esos movimientos.

¹⁴ C.N.I.C., Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción, "Ponencias", D.F., México, 1979, pág. 211.

La empresa constructora necesita de ese personal que presenta índices bajos de calificación, lo cual establece una contradicción cuando se requiere utilizar la tecnología, máxime cuando conllevan altos grados de justificación.

Lo anterior está determinado por el tipo de obra que se realice dentro de alguno de los diez grupos de actividad de la industria:

1. Vivienda;
2. Edificación no residencial;
3. Construcción industrial;
4. Instalaciones;
5. Urbanizaciones;
6. Vías terrestres;
7. Presas;
8. Riego;
9. Obras marítimas y fluviales;
10. Estudios, proyectos y consultoría;
12. Obras mecánicas; y
13. Obras eléctricas.

Esos grupos de la actividad constructiva buscan siempre aumentar la productividad, concepto ligado íntimamente a la capacitación.

Conscientes de ello, los constructores organizados a través de la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción de México, desde 1953 a 1955 se dieron los primeros pasos con la

fundación del centro de adiestramiento de operadores, funcionando a base de educación técnica formal.

La capacitación para otras necesidades se fue resolviendo a través de escuelas técnicas oficiales, en cursos en el extranjero, por medio de las mismas compañías constructoras.

Lo importante fue que se estaba germinando la semilla para crear un instituto especializado en la construcción que se dedicara a atender las necesidades de capacitación que se presentaban; esta idea se consolida el 26 de abril de 1978, con la creación del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (I.C.I.C.).

Por otra parte, en ese mismo año, a nivel nacional se realizan reformas al artículo 123 de nuestra Constitución Política y de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153, en donde se establece como obligación legal de los patrones la capacitación y adiestramiento, lo que de alguna manera refuerza los planteamientos del I.C.I.C.

Dentro de los objetivos o finalidades del I.C.I.C., encontramos dos que son de gran importancia:

1. Que debe aumentar la productividad y el desarrollo integral de los trabajadores, y
2. Se considerará que el trabajador, a través de la capacitación, irá elevando el nivel de calidad, eficacia y eficiencia, lo que le permitirá desempeñar un papel productivo dentro del país.

El objetivo se operativiza a través de dos grandes programas: construcción y desarrollo, que son los responsables de llevar a efecto la acción capacitadora. Esta se traduce en 45 cursos técnicos de especialidades de construcción urbana y 40 cursos de desarrollo urbano.

Las acciones del instituto no se limitan a los trabajadores de la construcción, sino que abarcan también a la población cercana a los centros de construcción, principalmente la desempleada y subempleada.

Las acciones de capacitación del I.C.I.C. se desarrollan en todo el país y los lugares donde se llevan comúnmente los cursos son los siguientes:

- a) Obras en construcción;
- b) Unidades móviles;
- c) Campamentos de capacitación I.C.I.C;
- d) Centros de educación básica; y
- e) Centros permanentes.

Dentro de las obras en construcción se ha observado que las características culturales de los trabajadores de la construcción y la falta de oportunidades que han tenido, determinan la ausencia de ellos en los centros de enseñanza, entre otras cosas por carecer de la información sobre los mismos.

Por ello la acción principal del I.C.I.C. es la capacitación en el trabajo, aunque existen excepciones de capacitación para el

trabajo y, por tanto, se imparten los cursos en las obras a donde el instructor se traslada con el material y equipo necesario.

Dentro de los centros de educación básica, los bajos índices de instrucción se tratan de subsanar a través de los programas de alfabetización, donde se imparten estudios de primaria y secundaria; además éstos centros son instalados en las zonas de trabajo o en los lugares donde viven los trabajadores; estos lugares son los dos puntos principales en donde se desarrolla la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores de la industria de la construcción.

Como una medida de solución a esta problemática, se debería considerar primeramente que los empresarios son piezas claves para que el trabajador de la construcción tenga conocimientos elementales o suficientes de sus derechos para que su nivel socio-cultural, no siga siendo tan bajo; por el mismo lado la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción a través del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción imparta de una manera obligatoria (dentro de su jornada de trabajo) cursos sobre el Seguro Social diseñados específicamente para el trabajador temporal

6. Seguridad e higiene.

Mucho se ha hablado y escrito en la actualidad acerca de la seguridad que debe observarse en todo centro de trabajo, especialmente en las industrias; se han mencionado métodos y

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

procedimientos muy completos de prevención de accidentes que en ocasiones se observan sofisticados; por ejemplo, métodos de inspección personal, análisis exhaustivos del medio ambiente controlando concentraciones de polvo y humo, intensidad de iluminación, operación de los sistemas de producción, etc.

Esto podría ofrecer resultados satisfactorios sin embargo, poco o nada se habla de otros centros de trabajo en los que se cuenta con personal de muy diversas especialidades, como son: albañiles, carpinteros, fierros, tuberos, soldadores, electricistas; todos con diversas categorías: especialistas, oficiales de primera, oficiales de segunda, oficiales de tercera, ayudantes y peones; en donde los trabajos son temporales y eventuales limitando en gran parte la educación directa y programada.

La disciplina y conocimientos industriales son rudimentarios, sobre todo en aquellas zonas en las que se tiene personal que proviene de labores campesinas.

La prevención de los accidentes en la industria de la construcción, es en gran parte cuestión de educación a nivel nacional, de vigilancia y supervisión en las obras; esto se menciona a causa de que 80% de los accidentes son debido a fallas humanas, a descuidos, o a falta de preparación de los trabajadores.

El Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de su clasificación de riesgos a las empresas, cataloga los trabajos de construcción dentro de su clase V, que es la más alta debido indiscutiblemente a la gran cantidad de accidentes que ocurren.

Dentro de las características del personal de la construcción encontramos la eventualidad en el trabajo y como ya lo mencionamos en las obras se encuentra gente diversa y especializada, que interviene en el trabajo justo donde se requieran sus servicios, de hecho, se puede decir que la gran mayoría de trabajadores de la industria de la construcción son eventuales; esta situación limita en gran parte la educación directa y programada al personal en cuanto a técnicas de seguridad.

Otras de las características es la capacitación natural, esto significa que a medida que el trabajador transcurre mayor tiempo en las obras, aprenderá actividades variadas, empleando su destreza sin ninguna tecnología definida.

Para concluir estas características, pongamos atención al fenómeno social mas importante que se ha venido dando, refiriéndonos a la migración de la gente de campo a las labores industriales, esto es mas notorio dentro de la industria de la construcción; lógicamente que al iniciar a laborar estos trabajadores son inexpertos y en este tipo de trabajo se requieren ciertos grados de disciplina, además de conocimientos básicos ya que estos les sirven para aplicar las técnicas de construcción, por consecuencia, se hacen propensos a los múltiples accidentes que les llega a ocurrir que como ya lo dijimos anteriormente son muy comunes dentro de esta industria.

Los contratos de obra por lo general son por concurso convocado por el cliente, a este sólo le interesa la calidad, tiempo y

costo, y por no tener disposiciones muy precisas de higiene y seguridad a nivel de los reglamentos oficiales, propicia que no se consideren las medidas mínimas por ley a este respecto.

La buena disposición de la empresa y el cliente tal vez sería la llave del éxito en la aplicación del reglamento de seguridad.

El Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción ha propuesto un programa básico que contenga las principales medidas preventivas que deben observarse en todo tipo de obra y son :

1) Equipo necesario de protección personal, de acuerdo al tipo de trabajo y las condiciones climatológicas del lugar:

- a) Casco de seguridad; este debería ser obligatorio;
- b) Botas de hule, para colados y exceso de humedad;
- c) Caretas y mangas de protección, para soldadores;
- d) Goggles, para trabajos de desvastación;
- e) Guantes, zapatos y cinturones de seguridad; y
- f) Mascarillas de protección para vías respiratorias.

2) Medidas higiénicas:

a) Acondicionamiento de letrinas, fosas sépticas o servicios sanitarios, aproximadamente un mueble por cada cuarenta trabajadores;

b) Abastecimiento de agua potable en áreas de trabajo, en garrafones o tinacos de asbesto con letreros visibles indicando su uso específico; y

c) Acondicionamiento de comedores o lugares específicos para comer.

3) Delimitar áreas para la instalación y prefabricación de elementos de construcción.

4) Acondicionamiento de almacenes de materiales y herramientas.

5) Lugar específico y restringido para combustibles líquidos y gaseosos.

6) Colocación de extintores y equipo contra incendio, en áreas que lo requieran.

7) Instalación de carteles y avisos de precaución.

8) Instalación de protecciones, bardas, barandales, en áreas donde puedan haber caídas, sea en altura o excavaciones.

9) Hacer revisiones de herramientas de construcción.

10) Formar cuadrillas de limpieza.

11) Contar con botiquín o enfermería para primeros auxilios, así como personal de obra para estos primeros auxilios, para tratar casos como: paro respiratorio, heridas, hemorragias, shock, fracturas, etc.

12) Formación de comisiones mixtas de higiene y seguridad (artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo).

13) Vacunación antitetánica a todos los trabajadores de la obra, a través del seguro social.

14) Mantener archivos actualizados con los expedientes de los accidentes mayores.

15) En obras de mayor magnitud, se deberá considerar personal técnico con el cien por ciento de su tiempo, en labores de seguridad, y de la misma forma personal capacitado para la supervisión de las mismas normas de higiene.

Por otro lado, el I.C.I.C. puede constituirse en un asesor para las empresas constructoras que requieran organizar las comisiones mixtas de seguridad e higiene.

Dentro de una conferencia general dictada por la Organización Internacional del Trabajo, con fecha de 22 de junio de 1988, se estableció el "Convenio 167, sobre Seguridad y Salud en la construcción".

El convenio consta de 44 artículos incluidos en los siguientes títulos: I.- Campo de aplicación y definiciones; II.- Disposiciones generales; III.- Medidas de prevención y protección, IV.- Aplicación; y V.- Disposiciones finales.

En México existe una legislación específica que se encarga de regular los aspectos de seguridad, higiene y salud en el trabajo, así, consideremos que las leyes y reglamentos regidores de actividades de la industria de la construcción son las siguientes: Ley Federal del Trabajo, Ley de Desarrollo Urbano del D.F., Ley General de Salud, Ley del Seguro Social, Ley General de Obras Públicas, Reglamento de Ingeniería Sanitaria relativo a edificios, Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo y sus instructivos, y el Reglamento de Inspección Federal del trabajo.

El convenio señala como campo de aplicación de dicho ordenamiento todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas, de la preparación de las

obras hasta la conclusión del proyecto, e incluye al respecto un glosario de términos.

Las comisiones consultivas de seguridad e higiene en el trabajo son organismos colegiados tripartitos formados por los sectores público, obrero y patronal, para expresar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sus opiniones, sugiriendo la elaboración de normas específicas.

Como resultado de lo anterior, el 5 de junio de 1978, el ex-presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el señor José López Portillo, en ejercicio de las facultades que le confiere la legislación expidió, "el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo".

Este reglamento es de carácter preventivo, y las características genéricas de sus disposiciones son aplicables a cualquier centro de trabajo, siendo obligatorio, por lo que los patronos deberán promover y cumplir con las disposiciones del mismo, por tanto, su incumplimiento genera un proceso sancionador de carácter económico, sin perjuicio de la pena que corresponda cuando la violación constituya un delito.

En general, el Reglamento de Seguridad e Higiene no es conocido por gran parte del personal, que se desempeña en empresas constructoras, de esto proponemos que se difunda y se promueva el seguimiento de las autoridades para la aplicación del mismo, y hacerlo llegar de una forma más concreta de acuerdo con el tipo de obra.

Es importante que las comisiones de seguridad e higiene funcionen en esta industria al cien por ciento, ya que la peligrosidad y los riesgos de trabajo que se presentan en las empresas constructoras, son diferentes a las actividades que se desarrollan en las oficinas de la misma empresa y a las que se realizan en la obra; por lo que propondríamos al I.M.S.S. lo tome en consideración para la clasificación del grado de riesgo en cuanto a cada uno de los trabajadores de esta industria.

El Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción ha propuesto que en las empresas constructoras exista un enfoque más preventivo que correctivo y se sugieren como medidas correctivas las siguientes:

- a) Capacitación para el uso de maquinaria, herramientas y equipo, que brinde seguridad a los trabajadores
- b) Capacitación y difusión en salud y seguridad;
- c) Aseguramiento ante el I.M.S.S. de todos los trabajadores; y
- d) Que en las obras exista orden, limpieza y condiciones de seguridad". ⁽¹⁵⁾

De igual manera proponemos que toda empresa que no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad, sea sancionada ya que las constructoras evaden costos aplicables en otras partidas y no en la seguridad del trabajador, así- mismo, la

¹⁵ C.N.I.C., I.C.I.C., Memoria del III Simposium, "Sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en la Industria de la Construcción", México, 26 de Septiembre de 1989.

Cámara Nacional de la Industria de la Construcción podría difundir a los agremiados (más de 5000 empresas), los beneficios que tendrían mejorando las condiciones laborales en materia de seguridad y salud.

Es indudable que existen muchas proposiciones acerca de la seguridad social, dentro de estas tenemos:

1) Que el Instituto Mexicano del Seguro Social debería sensibilizar al trabajador respecto a las condiciones en que se realiza el trabajo y a los riesgos que este implica para lograr así una mejor comprensión y trato a este trabajador; y

2) Por otro lado el patrón oriente a los trabajadores respecto a sus derechos y trámites para ejercerlos. Para hacer factible esta medida, es necesario que previamente se impartiera una capacitación a fondo sobre el seguro social a los administradores de obra, jefes de personal y demás ejecutivos de las constructoras, que tengan entre sus responsabilidades y funciones, las de atender al personal a su cargo.

CAPÍTULO IV

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN.

1. Régimen obligatorio y voluntario de incorporación al seguro social.

El seguro social es el valioso fruto de un gran concepto de justicia, surgiendo después, de haber estimado los problemas sociales junto con la necesidad urgente de evitar dolorosas miserias, y alcanzar los nobles y legítimos anhelos de la clase trabajadora.

Desde tiempos remotos los trabajadores de todo el mundo han sentido la necesidad de protegerse en contra de los riesgos profesionales y de las adversidades sociales, de esto, sociedades de diversa índole se crearon para ayudar a los desvalidos y a los deudos de los obreros que fallecían, "pero no fue sino hasta el año de 1950 cuándo en Francia, y no en Alemania como se cree, se dio el primer paso hacia la fundación del seguro social".⁽¹⁶⁾

El número creciente de industrias peligrosas, debido a los progresos científicos y al empleo cada vez más general de maquinaria, multiplican los accidentes de trabajo; de ahí la conveniencia de casi todos los países de imponer el seguro social de lo contrario desprotegerían totalmente al trabajador en todos los

¹⁶ ARCE CANO, Gustavo, De los Seguros Sociales a la Seguridad Social, Editorial Porrúa, D.F., México, 1972, pág. 64.

aspectos; y el estado, dentro de su función tutelar, fundada en razones de bien político, corresponde protegerlos y ayudarlos.

En el año de 1850 como lo dijimos anteriormente, en Alemania surgió la primera Ley del Seguro Social, posteriormente en el año de 1888 apareció en Hungría y en el año de 1911 en el país de la Gran Bretaña, de esta forma se desarrolla paulatinamente la seguridad social en toda Europa.

En el artículo 123 fracción XXIX de nuestra Constitución Política, se establece una disposición legal, en la cual se otorgan las facultades para crear una Ley del Seguro Social y esta se refería a un seguro potestativo; posteriormente el seis de septiembre de mil novecientos veintinueve se promulgó una reforma a esta fracción y desde entonces pudo el seguro social crearse con carácter obligatorio.

Fue hasta el 14 de enero de 1943 cuando se publicó en el diario oficial la Ley del Seguro Social, y el 14 de mayo se publica un reglamento, en lo referente a la inscripción de patrones y trabajadores, adjudicándose otros logros más al señor William Beveridge, precursor de la seguridad social.

Dentro de las generalidades de la seguridad social, el acceso de la población tanto del ámbito urbano como rural a los beneficios de la seguridad social, se sustentan en dos sistemas debidamente precisados en el artículo sexto de la Ley del Seguro Social.

- I. El régimen obligatorio; y
- II. El régimen voluntario

"El primero viene a significarse como el mecanismo de incorporación natural de la población económicamente activa a la seguridad social, mismo que a la vez representa el instrumento básico en la cobertura de protección. Los sujetos de aseguramiento agrupados en este régimen se ubican dentro del contexto económico nacional en actividades como la industria, el comercio, los servicios, el campo y en las sociedades cooperativas, comunales, obreras y campesinas".¹⁷⁾

De conformidad con lo que establecen los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social, son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del seguro social: las personas que se encuentran vinculadas a otros por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón.

Por su parte el régimen voluntario consigna dos modalidades para acceder a los servicios de la seguridad social:

Seguro Facultativo: Se contrata individual o colectivamente para recibir prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad a familiares del asegurado no protegidos por la Ley del Seguro Social o bien para personas no comprendidas en el régimen obligatorio.

Seguro Adicional: Se contrata para satisfacer prestaciones económicas superiores a las establecidas en el

¹⁷ Conferencia Interamericana de Seguridad Social, La Seguridad Social en México, México, 1993, pág. 74.

régimen obligatorio y pactadas entre sindicato y empresa.

El incremento de la población en el régimen del seguro social se obtiene, en adición a la incorporación obligatoria, mediante tres mecanismos:

- La extensión territorial;
- La incorporación por decreto del ejecutivo federal; y
- La incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

En la extensión territorial tenemos que la Ley del Seguro Social, establece que la seguridad social podrá extender su cobertura e iniciar servicios, conforme lo permitan las particulares condiciones económicas y sociales de las distintas regiones y en todos los municipios de la república en los que opere el régimen obligatorio urbano, de acuerdo a los artículos 14 y 15 de la Ley del Seguro Social.

Entre los requisitos previos para la incorporación por decreto se deberá considerar la conformidad mayoritaria de los miembros del grupo por incorporar y este deberá contar con una organización que permita el control administrativo indispensable y, por consecuencia, tener capacidad económica suficiente para hacer frente a las obligaciones de pago de cuotas.

La incorporación voluntaria al régimen obligatorio esta prevista para grupos con determinadas características, entre las que destacan contar con cierto grado de organización, en el caso de las no asalariadas, así como con capacidad para financiar sus cotizaciones.

El 20 de julio de 1993, en el diario oficial se creó en la Ley del Seguro Social el artículo 218 bis, el cual señala:

"artículo 218 bis.- La incorporación voluntaria al régimen obligatorio termina por:

- I. Declaración expresa firmada por el patrón asegurador; y
- II. Dejar de pagar las cuotas durante tres bimestres consecutivos".

El seguro social constituye un servicio público nacional de carácter obligatorio que cubre, dentro de su sistema los siguientes riesgos:

- a) Accidentes y enfermedades profesionales;
- b) Enfermedades no profesionales y de maternidad;
- c) Invalidez, vejez, muerte; y
- d) Cesantía involuntaria en edad avanzada (60 años).

Según los artículos 49 y 50 de la Ley del Seguro Social consideran como accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a aquél.

Como enfermedad de trabajo considera que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso,

serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

En lo que se refiere a las enfermedades el Instituto Mexicano del Seguro Social certificará el padecimiento y el inicio de la enfermedad y podrá disfrutar las prestaciones el trabajador a partir de ese día; en cuanto a la maternidad, se iniciará a partir del día en que el instituto certifique el estado de embarazo.

Según el artículo 122 de la misma ley señala que para obtener el otorgamiento de las prestaciones para los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte se requiere el cumplimiento de periodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el instituto.

En cuanto al seguro de invalidez, existirá cuando se reúnan dos requisitos:

1.- Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 50% de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría, formación profesional; y

2.- Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Para que se implanten las prestaciones de este seguro el trabajador tendrá que haber cotizado por lo menos 150 semanas de cotización al instituto.

Dentro del seguro de vejez el artículo 138 de la Ley del Seguro Social, establece las condiciones para obtener el derecho a recibir las prestaciones; las cuales son:

- a) Que el asegurado haya cumplido 65 años de edad; y
- b) Tenga reconocidas por el instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

En lo referente a la cesantía en edad avanzada, el artículo 143 de la misma ley señala que existirá cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad.

Las contingencias consistentes en la invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, y muerte, obliga al instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- a) Pensión;
- b) Asistencia médica;
- c) Asignaciones familiares; y
- d) Ayuda asistencial.

Este seguro social está encomendado a un organismo descentralizado que es el Instituto Mexicano del Seguro Social y que en la Ley del Seguro Social es considerada en algunos casos como autoridad.

El fondo económico del cual está formado depende por regla general de una aportación tripartita, de los obreros, patrones y el estado.

Los obreros tienen el deber de aportar sus cuotas directamente, a menos que el trabajador perciba un salario mínimo vigente, el patrón deberá aportar esta cuota.

Los patrones están obligados a pagar cuotas al instituto por riesgos laborales, estas cuotas estarán regidas por el reglamento para el pago de cuotas y contribuciones al régimen del seguro social.

Para entender mas fácilmente lo anteriormente expuesto en este capítulo, se puede precisar como sigue:

Están obligados a estar asegurados o afiliados:

A) Los trabajadores en sentido jurídico lato, que son las personas vinculadas a otras por una relación laboral y cualquiera que sea la forma de trabajo (eventual, temporal, comisionista, doméstico, etc.).

B) Los miembros de cooperativas de producción de las entidades jurídicas o de hecho que constituyan las administraciones obreras o mixtas, y de sociedades de crédito agrícola o ejidal.

C) Los ejidatarios y comuneros, pequeños propietarios agrícolas o ganaderos con menos de 10 hectáreas y que no trabajen a cuenta de una empresa.

D) Las personas que laboren sin depender de un patrón, como los profesionales libres, pequeños comerciantes, industriales

o familiares y todas aquellas personas que presten un servicio similar.

El artículo 14 de la Ley del Seguro Social señala que el Instituto Mexicano del Seguro Social está facultado para extender el régimen del seguro social e iniciar servicios en los municipios en que aún no opera, conforme lo permitan las particulares condiciones sociales y económicas de las distintas regiones.

Encontramos en la misma Ley del Seguro Social un capítulo que se refiere a la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, y si bien es cierto que los seguros sociales obligatorios pueden prolongarse voluntariamente, el asegurado con mas de cien cotizaciones semanales cubiertas en el seguro obligatorio, al ser dado de baja tiene el derecho de continuar voluntariamente en seguros conjuntos de enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, y muerte, cubriendo a su elección, las cuotas obrero -patronales correspondientes al grupo de salario al que pertenecía al momento de la baja, o a las del grupo inmediato inferior, siempre y cuando tenga su domicilio en las circunscripciones en donde esté implantado el régimen obligatorio, pero si únicamente quiere cubrir invalidez, vejez y muerte podrá residir en cualquier parte de la República Mexicana.

El derecho establecido para prolongar el seguro obligatorio se pierde:

A) Si no se ejercita mediante solicitud por escrito presentada al I.M.S.S. de acuerdo con los requisitos y en un plazo

de doce meses, empezando a transcurrir este plazo a partir de la fecha de baja.

B) En el seguro de enfermedades no profesionales y maternidad, en caso de cambio de domicilio a una circunscripción donde este implantado el régimen del seguro social obligatorio.

La continuación voluntaria del seguro obligatorio termina en la actualidad :

- I. Por reingreso al régimen del seguro obligatorio;
- II. Por declaración expresa firmada por el asegurado; y
- III. Si deja de pagar las cuotas obrero-patronales durante un plazo de cuatro meses.

Pero además el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene otras formas de contratación para otorgar las prestaciones anteriores, de estas hablaremos en el siguiente punto.

2. Modalidades de incorporación.

Establece la Ley del Seguro Social en el artículo 224: "El Instituto podrá contratar individual o colectivamente seguros facultativos para proporcionar prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad, a familiares del asegurado que no estén protegidos por esta ley o bien para proporcionar dichas prestaciones a personas no comprendidas en los artículos 12 y 13 con las salvedades consignadas en los artículos 219 y 220 de esta ley".

El Instituto Mexicano del Seguro Social podrá contratar seguros facultativos y adicionales, estos tienen naturaleza propia y carecen de la nota lucrativa de los seguros comerciales, pues es un organismo descentralizado que no pretende obtener utilidad, sino que solo presta un servicio público.

Estos seguros tienen en común con aquellos la contratación, como indispensable medio para que surgan los derechos y obligaciones entre asegurados y aseguradores.

Los seguros facultativos y adicionales se basan esencialmente en que debe existir un contrato en el que se fijan los deberes del asegurador y del asegurado, además los riesgos que se están cubriendo no los cubren solamente los asegurados, como en el régimen facultativo, sino que también la colectividad, ya que cotizan para sostenerlo los patrones y el gobierno.

En realidad el seguro facultativo es un apéndice del régimen del seguro social obligatorio, que persigue despertar e intensificar la previsión individual, reduciendo su costo al mínimo, al eliminar el lucro de las empresas mercantiles.

Algunos autores mencionan que la gravedad se debe a que la seguridad social no se ha implantado en su totalidad ya que por ejemplo los trabajadores independientes, los artesanos, los profesionales libres y todas aquellas personas que viven de su esfuerzo propio sin obtener un salario, no han podido quedar totalmente comprendidos en el seguro social obligatorio.

La ley establece que podrán contratar seguros facultativos todos los trabajadores mientras el poder ejecutivo determina la fecha en que se establecerá el seguro obligatorio para ellos.

El Instituto Mexicano del Seguro Social podrá contratar individual o colectivamente seguros facultativos que comprendan uno o mas de los seguros de accidentes y enfermedades del trabajo, de enfermedades no profesionales y maternidad, de invalidez, vejez, muerte y de cesantía involuntaria en edad avanzada.

El seguro adicional se instituyó con objeto de que los obreros que conforme a sus contratos colectivos de trabajo obtienen de sus patrones prestaciones superiores a las que proporciona la ley, pueden gozar de ellas por el seguro adicional pagado por el patrono; además de que los trabajadores sujetos al seguro obligatorio puedan, si así lo desean, asegurarse individual o colectivamente bajo condiciones mas favorables de las fijadas en el régimen compulsivo y, por último, para que aquellas personas que una vez terminada su obligación de pertenecer al seguro, quieran continuar voluntariamente dentro del sistema.

Cuando existan contratos colectivos de trabajo, donde las prestaciones por parte del patrón sobre riesgos sociales sean superiores a las establecidas por la ley, podrá el empresario asegurar a sus trabajadores en el instituto, bajo el régimen adicional las prestaciones estipuladas en dichos convenios.

Este régimen complementario de mejoras permite a la clase obrera conservar en toda su integridad los beneficios conquistados en la lucha sindical. Y es que la legislación laboral consagra al mínimo de garantías y derechos del sector de los trabajadores que pueden mejorarse y superarse por medio de los contratos colectivos que establecen nuevas ventajas

La Ley del Seguro Social lo resuelve de la siguiente manera : "artículo 28: Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a los otorgados por esta ley, el patrón pagará al instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales . Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes".

Si en los contratos colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por esta ley, el patrón pagará al instituto íntegramente las cuotas obrero-patronales.

En los casos en que los contratos colectivos consignen prestaciones superiores a las que concede esta ley, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior hasta la igualdad de las prestaciones, y respecto a los excedentes el patrón quedará obligado a cumplirlas.

Si algunos obreros realizan o efectúan contratos por grupo o personales con el Instituto Mexicano del Seguro Social, podrán superar las prestaciones pagando las primas adicionales, primas que establecerá el mismo instituto de acuerdo a estudios

técnico-jurídicos, es decir, se han calculado las posibilidades de los daños y las posibilidades de los acontecimientos objeto del seguro.

En el contrato del seguro a que nos hemos referido anteriormente es aquel por el cual el asegurador, que en este caso es el instituto, les obliga mediante una remuneración, prima o cuota, a indemnizar al asegurado o a sus familiares, por los daños que sufra al darse el riesgo previsto en el convenio.

La persona o personas aseguradas constituyen el objeto del contrato, razón por la cual esta pertenece a la categoría de los seguros de personas, que es distinta a la de los seguros de cosas.

El asegurador se compromete con la persona o personas aseguradas a pagar las prestaciones después de sobrevenir el acontecimiento denominado riesgo, como la muerte, el accidente, la enfermedad, la invalidez y la vejez.

El asegurante, que puede ser una persona o varias, realiza al celebrar dicho contrato, un acto de previsión en beneficio propio, en el de sus dependientes económicos, o en el de sus trabajadores.

Los seguros facultativos y adicionales se organizarán en una sección especial, con contabilidad y administración de fondos separados de los correspondientes a los seguros obligatorios. Esto se debe a que constituyen un régimen independiente dotado de peculiaridades y fines adversos a los del seguro obligatorio, con

esto pasamos al siguiente punto de este capítulo, en el cual desarrollaremos lo referente a las bases de cotización, es decir, al pago de cuotas para recibir las prestaciones que otorga el instituto, con la finalidad de cubrir los riesgos a que están expuestos los trabajadores por el desempeño de su trabajo.

3. La determinación base de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social.

A partir de 1981 el Instituto Mexicano del Seguro Social tuvo el propósito de crear un nuevo sistema para el aseguramiento y pago de cuotas para los trabajadores eventuales de la industria de la construcción; el instituto se planteó, que este sistema opere en forma optativa y que a partir de aquel año el reglamento fuese de observancia obligatoria.

Es de suma importancia verificar lo que establece la Ley del Seguro Social en lo referente a las bases de cotización señalándonos en su artículo 32: "Para los efectos de esta ley el salario base de cotización se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones, en especie y cualquier otra cantidad y prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza los siguientes conceptos: los instrumentos de trabajo, el ahorro, las aportaciones al INFONAVIT, las despensas, los premios por asistencia, los pagos por tiempo extraordinario, etc."

El artículo 33 señala: "que los asegurados quedarán inscritos con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación".

En los artículos 42, 43, 44 y 45 se señala que corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo, además en tanto que el patrón no presente al instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá la obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales respectivas; el mismo patrón retendrá las cuotas que descuenta a sus trabajadores y aportarlas al instituto en los términos señalados por la ley y sus reglamentos.

Los elementos básicos que se observaron en este nuevo sistema son los siguientes:

A) La determinación de cuotas obrero-patronales en forma porcentual sobre el precio de venta de la obra, según catálogo establecido en función de la calidad de la mano de obra considerada para cada tipo de construcción.

B) La identificación de los trabajadores para el registro individualizado de sus derechos, con base en una relación que se actualizará mensualmente según días laborados y percepciones de cada trabajador.

En el primer elemento observamos que se refiere a las cuotas obrero-patronales y que estas se determinarán por medio de operaciones matemáticas que se señalan en el reglamento de los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado y estos elementos que intervienen son:

- 1) El número de metros por construir;
- 2) El tipo de obra; y
- 3) El periodo de realización de la misma.

Con los elementos anteriores se estimará el costo de la mano de obra y por consecuencia el precio de venta de la misma.

En el elemento B, se establecen reglas y obligaciones para que los trabajadores sean registrados en el instituto, este número de trabajadores para realizar la obra será registrado mensualmente ante el instituto, sacando por conclusión que al pasar el tiempo la obra se irá terminando y por lógica se necesitarán menos trabajadores para concluirla.

Asimismo el artículo 41 de la misma ley señala que:

"Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones del mismo, así como los que por ley deben efectuarse al salario mínimo surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero".

Para continuar con estos elementos, primeramente diremos que el artículo 45 de la Ley del Seguro Social en vigor señala que: "El pago de las cuotas obrero-patronales será por bimestres vencidos a más tardar el día 15 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. Los patrones y demás sujetos allegados efectuarán enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día 15 de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre

de cada año. El entero provisional de que se trate, será el equivalente de 50% del monto de las cuotas obrero-patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior”.

El cálculo de las primas o cuotas es de gran importancia ya que si no son evaluadas con precisión se corre el peligro de que el asegurador no pueda cumplir con las obligaciones que contrae, como ocurre en muchas ocasiones y en varias empresas dedicadas a la industria de la construcción; existen además bases financieras que pueden ser utilizadas por el seguro social, dentro de estas hay dos sistemas a utilizar, que son:

- A) Sistema de reparto.
- B) Sistema de capitalización.

En el primer sistema se distribuyen anualmente entre todos los asegurados; en el segundo sistema se establecen las primas mediante la aplicación de fórmulas matemáticas, pero con relación a los valores actuales de hechos previstos por el seguro y durante el año; esto significa que este sistema puede ser de capitalización individual, en el cual la prima o cuota se fija para cada asegurado según las circunstancias que concurren en él a la entrada en la institución del seguro; y de capitalización colectiva, en el cual se establece la prima media para todos durante el seguro establecido para cada uno, e independientemente de las circunstancias particulares que concurren en cada uno de ellos.

Dentro del proceso de aseguramiento y pago de cuotas y desde el punto de vista de la empresa constructora, el procedimiento consiste básicamente en lo siguiente:

Primero.- La empresa elabora y presenta ante el IMSS el aviso de registro de obra, para que el trabajador que lo requiera pueda acudir a los servicios del seguro.

Segundo.- Una vez registrada la obra la mínima que permita determinar en principio, el obra y aportada por la constructora la información importe de las cuotas obrero-patronales a pagar, o sea el tipo de la construcción y su precio estimado de venta, acudirá al IMSS a firmar el correspondiente convenio de pago de cuotas. El pago mensual de las cuotas se hará durante la primer quincena del quinto mes siguiente de aquel de cuyo pago se trate.

Tercero.- En caso de subcontratación, el contratista principal deberá comunicarlo al IMSS dentro de los 5 días hábiles siguientes al otorgamiento del subcontrato.

Cuando en los contratos materia del subcontrato intervengan trabajadores permanentes de la empresa subcontratista esta pagará directamente al instituto las cuotas obrero-patronales correspondientes a dichos trabajadores.

Cuarto.- La empresa constructora, contratista principal o subcontratista, contratará a trabajadores que mediante su tarjeta de afiliación acrediten estar registrados en el IMSS, excepto cuando por necesidad urgente en el proceso de la obra de la empresa contratará a trabajadores que no estén afiliados, el instituto asignará número de afiliación y entregará al patrón la constancia de su registro.

Quinto.- El contratista o subcontratista deberán presentar ante el instituto un reporte mensual de sus trabajadores contratados a obra determinada para los trabajadores que estén respectivamente a su cargo mediante una relación en la que únicamente se anotarán el nombre y número de afiliación, así como el número de días trabajados en el mes y el importe de los salarios percibidos, pero el debido cumplimiento del pago de cuotas, es fundamental e indispensable para que el instituto pueda llevar el registro individualizado del derecho de los trabajadores a las prestaciones diferidas.

Sexto.- Refiriéndonos a las prestaciones inmediatas si el trabajador esta laborando en una obra ubicada en entidad distinta a la de su domicilio, se considerará para él como clínica de adscripción la que corresponda a la ubicación de la obra.

Concluyendo con este punto y a nuestro parecer, existen algunas ventajas que ofrece este sistema de aseguramiento como son:

- Existe un conocimiento previo del costo que en cada obra representará la cuota patronal para el régimen de seguridad social.

- Por si sola, la forma de cálculo de las cuotas garantiza el aseguramiento de la totalidad de los trabajadores, en el régimen eventual.

- Este sistema da un plazo de 4.5 meses para el pago de las cuotas correspondientes a cada mes.

- Dentro de la metodología para determinar los índices o bases de cotización y establecido por el proceso de

aseguramiento de estos trabajadores encontramos los criterios y operaciones que llevan a la determinación de los montos de cuotas obrero-patronales de una obra en función del importe de la misma; este importe es el precio total que recibe por ella el constructor que la contrata.

De esta forma en el siguiente y último punto de este trabajo estudiaremos las cotizaciones que establece el reglamento de los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado.

4. Reglamento del seguro social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado.

A pesar de que en México teníamos una Ley del Seguro Social, los trabajadores temporales y eventuales; que en su mayoría eran trabajadores de la construcción, quedaban fuera de este régimen del seguro social, en virtud de que no era obligatoria su afiliación al mismo.

El 30 de diciembre de 1959, a través de una iniciativa del ejecutivo federal, se modificó y expidió el reglamento para la incorporación de los trabajadores temporales y eventuales urbanos y de esta forma se incorporó a los trabajadores de la industria de la construcción.

Como ya lo dijimos en un capítulo anterior no se había incluido a estos trabajadores temporales y eventuales por no obtener el IMSS la cotización que marca la ley.

A través de estudios técnicos emitidos por el consejo técnico del IMSS, el ejecutivo federal estimó, que deben inscribirse los trabajadores temporales y eventuales en el régimen del seguro social obligatorio. De acuerdo con los términos del artículo 6º y 12º fracción XIX de la Ley del Seguro Social, siendo necesario precisar las características propias de tales trabajadores.

Se excluye del aseguramiento de una manera expresa a quienes trabajan menos de 12 días ininterrumpidos o menos de 30 interrumpidos, para el mismo patrón, dentro de un bimestre, por considerar que son plazos muy cortos y administrativamente no es posible realizarlos en este régimen.

El problema se encuentra en las construcciones y en las regiones más atrasadas, precisamente ahí es donde la afiliación al seguro social escapa a todo control y en consecuencia, es muy baja.

Es interesante ver que el 80.1% de los obreros de la construcción lo aprecian como indispensable, sobre todo, en los casos de accidente de trabajo y de enfermedad del asegurado, y es un poco menos su aprecio en lo que se refiere a ser útil a los familiares del asegurado.

Por lo apuntado anteriormente se puede desprender que, no obstante que se encuentra en la actualidad un gran número de trabajadores de la construcción sin estar afiliados a este régimen, existe cada día una mayor conciencia de los patrones para afiliar a sus trabajadores al seguro social y de esta manera, ellos mismos se

evitarán problemas con el seguro social y con autoridades laborales.

En los siguientes párrafos, transcribiremos algunos artículos del reglamento del seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos que creemos de vital importancia.

Artículo 2º: "El seguro social para los trabajadores eventuales y temporales comprende las siguientes ramas:

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

Las modalidades 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", de estas modalidades ya hablamos anteriormente.

Artículo 3º primer párrafo, señala: "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 lo realizan con carácter accidental".

En el artículo 8º se establece: "Los patrones que contraten trabajadores eventuales o temporales, estarán obligados a llevar por separado listas de raya de dichos trabajadores y a conservarlas durante los cinco años siguientes a las fechas de las

mismas. Dichas listas deben contener los datos que a continuación se enumeran:

- A) Nombre del patrón y número de registro en el instituto;
- B) Lapso que abarque la lista de raya;
- C) Nombres de los trabajadores y número 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; y
- E) Firma o huella digital de los trabajadores".

Artículo 10º tercer párrafo: "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 conteo de la cuota obrera se tomará el salario realmente devengado. Corresponde al patrón pagar la cuota señalada para los trabajadores que solo perciban salario mínimo".

Después del 1º de agosto de 1960, durante 30 días se debieron incorporar al régimen del seguro los trabajadores eventuales y temporales, pero como existían todavía gran número de problemas, el IMSS puso en vigor un instructivo de operación para el aseguramiento de trabajadores de la industria de la construcción, el 26 de marzo de 1969.

De acuerdo al artículo 9º y 13º del reglamento para la clasificación de las empresas en cuanto al riesgo se desprende que las empresas que se dedican a la construcción se les otorga o se les clasificó en la rama V que es la de mayor riesgo, pero diferenciamos de ello ya que todos los trabajadores no llevan en su

trabajo el mismo grado de riesgo. ejemplificando, un trabajador de oficina no realiza las mismas actividades que un obrero o ejecutor de obra; y por lógica no conllevan el mismo grado de riesgo, es decir, de una función técnica de la empresa a una función administrativa.

Creemos que es injusto, que se tenga que pagar cuota de riesgo máximo por los trabajadores de oficina; y es necesario que el IMSS realice una modificación a este punto, ya que la ley señala que todos los trabajadores de la industria de la construcción serán registrados en la rama V que es la mas alta que contempla la ley.

Es importante deslindar también la responsabilidad que tienen en común el contratista y el subcontratista para con los trabajadores ya que en muchas ocasiones, el subcontratista no da aviso al IMSS de las fases de la obra que sean encargadas a especialistas responsabilizando al contratista principal de las cuotas obrero-patronales, de acuerdo a la responsabilidad solidaria, por eso mismo es necesario exigir al subcontratista una mayor responsabilidad ante el IMSS y determinar los límites de responsabilidad de la empresa constructora ante el mismo.

Efectivamente los obreros se interesan principalmente sobre todo a encontrar empleo y no aspiran mas que a la forma monetaria de su salario, considerando la pertenencia a la seguridad social, por una parte, como un obstáculo a su reclutamiento y, por la otra, como una seria disminución a su salario.

En fin, la ineficacia del control administrativo constituye la tercera dificultad mayor para el buen funcionamiento del seguro social.

La tasa de afiliación al seguro social en general es satisfactoria, 75% de los obreros están inscritos; esa tasa, mucho mas importante para los obreros sindicalizados que para los no sindicalizados alcanza 90 y 70%, respectivamente.

Con el fin de adentrarnos en el desarrollo del punto, primeramente, diremos que existen varios reglamentos que se relacionan con el que vamos a analizar, estos son:

- 1) Reglamento de seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos;
- 2) Instructivo para la aplicación de el reglamento del seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos;
- 3) Instructivo para la aplicación al reglamento del seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos en la industria de la construcción; y
- 4) Al que nos hemos de referir es al reglamento del seguro social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado.

Este reglamento consta de 28 articulos, dentro de éstos, tres son transitorios; entró en vigor en el sexenio del presidente Miguel de la Madrid Hurtado el día 4 de enero de 1986.

Dentro del artículo 1º se señala que "las disposiciones contenidas en ese reglamento normarán las obligaciones y

derechos que conforme a la Ley del Seguro Social, tienen las personas físicas y morales que se dedican en forma esporádica a la actividad de la construcción y que contrate trabajadores por obra o tiempo determinado".

De la misma forma da una definición de "Obra de Construcción", diciéndonos que es cualquier trabajo que tenga por objeto crear, construir, instalar, conservar, reparar, demoler o modificar inmuebles, así como la instalación o incorporación en ellos de bienes muebles necesarios para su realización.

Estos trabajadores, como ya lo mencionamos anteriormente están asegurados, por los previstos en el artículo 2º de la Ley del Seguro Social, asimismo si esos trabajadores en su contrato no se les establece su tiempo de trabajo se considerará indeterminado, es decir, un trabajador permanente aun en la situación de que realice trabajos en distintas obras de construcción.

Es de suma importancia lo que señala el artículo 4º de este reglamento, señalándonos que sus disposiciones no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casa habitación, por aquellos trabajos que su propietario realice en forma personal o bien, cuando se lleven por cooperación comunitaria sin retribución alguna; por esta razón se piensa que si el 30% de los trabajadores de la construcción se encuentren inmersos en esta situación, y que el mismo porcentaje incurra en riesgos de trabajo y si estos trabajadores no están afiliados al seguro social, quien sería el obligado para atender y cubrir los riesgos que se les presentaran.

Por otra parte, los patrones obligados a cumplir con las disposiciones de la ley y de este reglamento son:

- 1) Los propietarios de las obras de construcción, que directamente o a través de intermediarios contraten a los trabajadores que intervengan en dichas obras.
- 2) Las personas que sean contratadas para llevar a cabo obras de construcción a precio alzado o bajo el sistema de precios unitarios, con trabajadores a su servicio.
- 3) Las personas establecidas que cuenten con elementos propios y que celebren contratos para la ejecución de obras contratadas. En tal caso, las personas que celebraron el contrato principal tendrán la obligación de informar al instituto, el nombre, denominación o razón social de la persona o personas con quienes subcontrataron, domicilio, número de registro patronal, en un período de cinco días a partir de la iniciación de trabajos.

Subsistirá la obligación del propietario de la obra de construcción o del contratista en su caso, respecto de los pagos de cuotas obrero-patronales, de igual manera cuando varias personas se unan para la ejecución de una obra de construcción, sin que se constituya en una persona moral deberán designar un representante común por medio del cual cumplirán con las obligaciones sin perjuicio de que todos y cada uno de ellos quedarán obligados solidariamente al pago de las cuotas obrero-patronales que se originen.

Los patrones a que nos hemos referido y que se dediquen a la construcción en forma permanente o esporádica contratando trabajadores por obra o tiempo determinado, deberán registrarse

ante el IMSS con tal carácter y se autoclasificarán, para los efectos de los seguros de riesgos de trabajo, datos que deberán tener veracidad y certeza de lo contrario estarán incurriendo en faltas que son sancionadas por el artículo 16 del reglamento relativo a la inscripción de patrones y trabajadores que se encuentra dentro de la Ley del Seguro Social.

Asimismo y como ya lo indicamos, los patrones están obligados a llevar registros, tales como nóminas o listas de rayas, tarjetas de control de pagos, tarjetas individuales de percepción, las cuales cada una deberá contener datos esenciales, por lo menos:

- 1) Nombre, denominación o razón social del patrón;
- 2) Número de registro del IMSS y nombre y número de afiliación del trabajador;
- 3) Número de días de salario; y
- 4) Firma o huella digital del trabajador.

Estos registros deberán conservarse durante cinco años no siendo obligatorio guardar los avisos de inscripción, baja y modificación de salario de los trabajadores que sean contratados por obra o tiempo determinado por los patrones.

Estos registros deberán ser entregados al trabajador el primer día que trabaje y posteriormente cada bimestre mientras subsista la contratación, este registro se denomina "comprobante de afiliación-vigencia", dentro del registro de obra que menciona el capítulo III de este reglamento que estamos analizando se establece que debe registrar ante el instituto la obra a realizar.

dentro de un plazo de 5 días hábiles inmediatamente siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, asignándole el instituto un número de registro de obra, y dentro de este mismo plazo los patrones deberán dar aviso al instituto de las incidencias de la obra, los avisos que son relativos a la terminación, suspensión, reanudación y cancelación de la misma; se establece también que si el patrón realiza varias obras de construcción, deberá presentar por cada una de ellas la información requerida por el reglamento.

Si el aviso de terminación o cancelación de obra es presentado por el patrón, el instituto, le entregará previamente cumplida su obligación que le establece la ley, una constancia de cumplimiento en donde se consignen los datos correspondientes de la obra.

Inmerso en el "Comprobante de afiliación-vigencia" va un recibo correspondiente a los días de salario devengado y del importe de percepciones de cada trabajador.

El plazo que le concede el instituto para pagar sus cuotas después de que el patrón no cumplió con sus obligaciones, es de 15 días, si no cumple con los requisitos anteriores el instituto fijará en cantidad líquida los créditos cuyos pagos haya omitido, aplicando en su caso, los datos con los que cuente y los que de acuerdo con sus experiencias considere como probable.

Una vez formada la liquidación respectiva por el instituto, la notificará al patrón para que en un plazo de 15 días hábiles, aduzca las aclaraciones que considere pertinentes o para que, en

su caso, entere las cuotas adeudadas con los recargos correspondientes, si aún con esto no cumpliere el patrón con el pago de cuotas el instituto aplicará el procedimiento de ejecución en los términos dispuestos por el Código Fiscal de la Federación.

Dentro del capítulo V en lo que se refiere a la vigencia de derechos de este reglamento, se señala que el instituto está obligado a otorgar las prestaciones en especie y en dinero establecidas en la ley a partir del primer día laborado, sin más requisitos que el mismo reglamento establece.

Después de haberle entregado al trabajador el "Comprobante de afiliación-vigencia" durarán los derechos mínimamente, 15 días naturales a partir de la expedición del comprobante, para recibir las prestaciones.

Para la conservación de derechos del seguro de enfermedades y maternidad establecido en la ley, el asegurado deberá tener devengado un mínimo de cincuenta y tres días de salario en las ocho semanas inmediatas anteriores al último día de trabajo remunerado.

Es muy común el caso de que los servicios prestados por un trabajador no se hubiesen reportado al instituto por su patrón y se comprobare por cualquier medio que efectivamente laboró para éste, el instituto le reconocerá el período de trabajo correspondiente como cotizado y otorgará tanto a él como a sus beneficiarios las prestaciones que conforme a la ley les correspondan.

Constando de siete capítulos este reglamento, el último se refiere al incumplimiento de las obligaciones por parte de los patrones y si éstos llegaran a incurrir en esas faltas se harán acreedores a las sanciones en los términos que establece la ley, y para este caso se trata del artículo 16 del Reglamento de Inscripción de Patrones y Trabajadores. Esta sanción se dará sin perjuicio de que el instituto exija el pago de las cuotas obrero-patronales no pagadas, y de los recargos que en su caso procedieran de los capitales constitutivos a que hubiese lugar de igual forma las penas que impongan las autoridades judiciales cuando se incurra en responsabilidad de carácter penal.

La evolución del aseguramiento de los trabajadores de la industria de la construcción empezó a partir del 28 de junio de 1960 cuando se incorporaron los trabajadores temporales y eventuales urbanos, después del 1º de enero de 1979 se incorporaron los trabajadores temporales y eventuales de la industria de la construcción, posteriormente el 4 de enero de 1986 se incorporaron los trabajadores de la industria de la construcción por obra o tiempo determinado, de los cuales someramente se ha hablado de ellos, y por lo analizado nos dimos cuenta de que entre estos reglamentos existe una gran semejanza.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA. Muchos de los trabajadores que se integran en la industria de la construcción son campesinos que requieren de un trabajo lo suficientemente flexible para permitirle hacer compatibles sus labores agrícolas y sus actividades laborales, esta industria les permite ingresar a ellas sin cumplir una documentación amplia; este trabajo en las obras le va a permitir a los obreros de la construcción no asistir a laborar con regularidad, en el transcurso de un mes, sin que ello signifique que se le despida.

SEGUNDA. De acuerdo al artículo 7º, fracción III, inciso A de los estatutos generales de la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, proponemos a la cámara que recomiende a las empresas afiliadas, vigilar oportunamente los aspectos de contratación individual y colectiva, que deben regular la intervención del trabajador en las obras.

TERCERA. Asimismo, con las atribuciones de la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, le proponemos que asesore a los organismos empresariales en cuanto a la redacción de los documentos que en el orden administrativo deben operar las empresas para la comprobación de sus relaciones de trabajo y obtener mayores beneficios para los trabajadores.

CUARTA. Incorporar al régimen del seguro social obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales de la industria de la construcción es sin duda obligación del patrón, por lo tanto el I.M.S.S., deberá verificar que se cumpla esta obligación, aún no

estando la empresa constructora afiliada como socia activa a la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción.

QUINTA. La Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, unida a las organizaciones empresariales de trabajadores y autoridades, deberán intervenir para mejorar el índice cultural de manera obligatoria (raíz de toda la problemática), el índice económico y social, procurando un acercamiento con los trabajadores, considerándolos parte integrante de la empresa ya que en ellos descansa el trabajo material.

SEXTA. El reglamento de seguridad e higiene no es muy conocido por el personal dedicado a la construcción, por lo tanto sería indispensable darle mas difusión y promover el seguimiento por parte de las autoridades, este reglamento necesita ser mas específico de acuerdo a cada tipo de obra, porque existen obras mecánicas, eléctricas, hidráulicas, herrería, obra negra, albañilería, etc.

SÉPTIMA. Es importante lograr que las comisiones mixtas de seguridad e higiene funcionen al cien por ciento, por lo que es preciso la realización de acciones capacitadoras a todos los niveles ocupacionales de la construcción, y crear en todas las obras un consultorio provisional para primeros auxilios.

OCTAVA. Dentro de los contratos por obra determinada o tiempo determinado que las empresas constructoras realizan con sus trabajadores, no contienen medidas de seguridad, por esta razón se

propone que en cualquier tipo de contrato relacionado con obras de construcción, integren un programa básico de seguridad ya que la seguridad industrial mas que un problema de ingeniería es un problema de relaciones humanas.

B I B L I O G R A F Í A

ALONSO OLEA, Manuel, Instituciones de Seguridad Social, Quinta edición, Gráficas Hergon, España, 1974.

ARCE CANO, Gustavo, De los Seguros Sociales a la Seguridad Social, Porrúa, México, 1972.

ARENAS EGEA, Luis y Agustina Jausas, Tratado Práctico de Seguridad Social, Tomo II, Bosch, España, 1971.

BENDEZU MANRIQUE, Mario, Derecho del Trabajo en Construcción Civil, Editorial Educativa Inde, Perú, 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Jus, México, 1976.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral, Sexta edición, Trillas, México, 1989.

CEVALLOS OSORIO, Jaime, Los Recursos Humanos en la Industria de la Construcción, UNAM, México, 1984.

CLIMENT BELTRAN, Juan B, Formulario de Derecho del Trabajo, Esfinge, México, 1988.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Tercera edición, Porrúa, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Novena edición, Porrúa, México, 1984.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Sexta edición, Porrúa, México, 1991.

DEVEALI, Mario L., Tratado de Derecho del Trabajo, Segunda edición, Editorial La Ley, Argentina, 1971.

ESCALANTE HERRERA, Antonio, Esther Salcedo Hernández y otros, Guía Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresa, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979.

FERNÁNDEZ MICHESTORENA, Javier, Derecho del Trabajo, s.e., España, 1973.

GERHARD, Dresel, Organización de la Empresa Constructora, Cuarta edición, Trad. José Medem Sanjunn, Editores Técnicos Asociados, España, 1976.

GERMIDIS A., Dimitri, El Trabajo y las Relaciones Laborales en la Industria Mexicana de la Construcción, Editoriales Fuentes Impresores, México, 1974.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Undécima edición, Porrúa, México, 1980.

GUERRERO, Euquerio, Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo III, Décima edición, Porrúa, México, 1979.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Relaciones Industriales, Segunda edición, Porrúa, México, 1971.

KAYE, Dionisio J., Aplicación Práctica de la Ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal, Segunda edición, Editorial Librería Font, México, 1975.

LEON R. DE, Hiram L., Materiales sobre Derecho del Trabajo, Editorial Librería Font, México, 1975.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores, "Comentarios y Jurisprudencias", Editorial Pac, México, 1985.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega, Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda edición, Editorial Pac, México, 1971.

RUSSOMANO, Victor Mozart y Miguel Bermúdez Cisneros, El Empleado y el Empleador, Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1982.

SOTO ÁLVAREZ, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Limusa, México, 1985.

SUÁREZ SALAZAR, Carlos, Costo y Tiempo en Edificación, Tercera edición, Limusa, México, 1977.

SUÁREZ SALAZAR, Carlos, Manual de Costos y Precios en la Construcción, Limusa, México, 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981.

L E G I S L A C I Ó N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Nonagésima sexta edición, Porrúa, México, 1992.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Quincuagésima séptima edición, Porrúa, México, 1988.

Ley del Seguro Social, Cuadragésima octava edición, Porrúa, México, 1990.

Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado, D.O.F., veintidos de noviembre de mil novecientos ochenta y cinco.

Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos de la Industria de la Construcción, D.O.F., cinco de agosto de mil novecientos sesenta.

O T R A S F U E N T E S

BERNAL, Ernesto, Administración de Empresas Constructoras, Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, México, 1985.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social, La Seguridad Social en México, México, 1993.

C.N.I.C., Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción, "Ponencias", México, 1979.

C.N.I.C., I.C.I.C., Memoria del III Simposium, "Sobre Salud y Seguridad en el trabajo en la Industria de la Construcción", México, veintiocho de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve.

C.N.I.C., Importancia Socioeconómica Actual y Futura de la Industria de la Construcción, C.N.I.C., México, 1977.

C.N.I.C., Problemática de la Prestación de Servicios del I.M.S.S. a los Trabajadores de la Industria de la Construcción, C.N.I.C., México, 1983.

C.N.I.C., Sistemas Eventuales de la Construcción, C.N.I.C., México, 1989.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, Silvia, La Construcción en México, "Apuntes para la Historia", I.C.I.C., México, 1984.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, Silvia, ¿Porqué en la Construcción?, "Estudio Nacional", I.C.I.C., México, 1984.

GUERRA GUAJARDO, José Luis y Carlos Santiestevan Echevarri, La Responsabilidad de las Organizaciones Empresariales en el Desarrollo Económico, "Memorias del X Congreso de México de la Industria de la Construcción", c.n.i.c., México, 1975.

I.C.I.C., Diversas Disposiciones de Capacitación y Adiestramiento, C.N.I.C., México, 1979.

PERUSQUIA DEL CUETO, Renato, Supervisión Técnica de Obra, C.N.I.C., México, 1985.

QUINTANA ARRIOJA, Bernardo, La Industria de la Construcción, C.N.I.C., México, Conferencia dictada el veintinueve de marzo de mil novecientos setenta y cuatro.

SANTIESTEVAN ECHEVARRI, Carlos, Las Relaciones Laborales de la Industria de la Construcción, "Memorias del X Congreso de la Industria de la Construcción", C.N.I.C., México, 1975.

VERA TOLEDO, Petra, Introducción al Proceso Constructivo, Facultad de Ingeniería, U.N.A.M., México, 1981.