

PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

385

FECHA	HORARIO	TEMA	PROFESOR
JULIO 12	19 a 21 HRS.	INTRODUCCION AL CURSO	POR LOS PROFESORES
" 15	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS DEL SUGURO SOCIAL.	LIC. CARLOS SANTISTEVAN ECHAVARRI
" 17	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	LIC. CARLOS SANTISTEVAN ECHAVARRI
" 19	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS DE CONTRATACION	LIC. CARLOS SANTISTEVAN ECHAVARRI
" 22	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS BANCARIOS, FINANCIEROS Y MERCANTILES	C.P. ANTONIO LEON MONTAÑO
" 24	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS BANCARIOS, FINANCIEROS Y MERCANTILES	C.P. ANTONIO LEON MONTAÑO.
" " 26	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	LIC. FEDERICO MANTILLA MONTIEL
" 29	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	LIC. FEDERICO MANTILLA MONTIEL.
" 31	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS LABORALES	LIC. BALTAZAR CAVAZOS LIC. SALVADOR LABORDE
AGOS 2	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS LABORALES	LIC. BALTAZAR CAVAZOS LIC. SALVADOR LABORDE
" 5	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS LABORALES	LIC. BALTAZAR CAVAZOS LIC. SALVADOR LABORDE
" 7	19 a 21 HRS.	PROBLEMAS DE LAS SOCIEDADES CONSTRUCTORAS.	LIC. PABLO GARCIA BARBACHANO.
" 9	19 a 21 HRS.	CLAUSURA Y CONFERENCIA	LIC. EUQUERIO GUERRERO

2

CONTRATO INDIVIDUAL
(RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES)

Lic. Roberto Muñoz

Nos encontramos que en la nueva ley federal del trabajo que es del año de 1970, dato también conocido por todos ustedes, se establecen una serie de derechos con mayor precisión, mejor especificados, relativos por ejemplo a los derechos de preferencia, a los derechos escalafonarios, establece una nueva institución la prima de antigüedad, se hacen ciertas modificaciones a la reglamentación de participación de utilidades, se da una nueva noción de intermediario, también se presenta una nueva noción de empleados de confianza o sea que hay una serie de -- nuevos institutos y otros institutos jurídicos laborales existente en la ley de 1931, que son modificados en la ley de 1970 esta constitución de nuevos institutos y esta modificación de institutos jurídicos laborales que encontramos en la ley anterior, generan una serie de derechos y de obligaciones que vinculan, que ligan a los patrones con los trabajadores, pero no solamente ligan a los patrones y a los trabajadores sino también ligan a los trabajadores entre sí, para poder comprender estos derechos y estas obligaciones vinculatorias de patrones y trabajadores que son los que efectivamente constituyen las relaciones laborales individuales, consideramos necesario dar rápidamente una noción de lo que es la empresa y lo que es la relación laboral, precisadas las nociones de empresa y la relación laboral, estas ideas las utilizaremos como instrumentos, como medios adecuados para conocer las relaciones laborales individuales en la empresa, el legislador de 1970, el legislador de nuestra ley vigente, tuvo presente la necesidad de contar -

/

con un concepto de empresa, de contar con una noción de empresa que sirviera de sustrato, que sirviera de soporte para los nuevos institutos jurídicos laborales que iba a establecer y que también le sirviera de soporte para las modificaciones a los institutos jurídicos laborales, que existían en la ley de 1931 que iba a modificar, por eso en el artículo 16 de la ley federal del trabajo no dá una noción de empresa y dispone: para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, para los efectos de las normas de trabajo empresa es una unidad económica de distribución y producción de bienes y servicios, si analizamos esta noción legal o si analizamos cualquier empresa que nos venga en mente, cualquier empresa en donde estamos trabajando, encontraremos que estas empresas, la de la noción legal o de la que conocemos en nuestra vida, se encuentran integradas, se encuentran constituidas por 3 elementos, por 3 factores fundamentales, en primer lugar un elemento subjetivo, en segundo lugar un elemento objetivo, y en tercer lugar, un elemento o un factor triliológico; el elemento subjetivo, el primero de los mencionados se encuentra integrado, se encuentra constituido por los sujetos de la empresa, es decir, se encuentra formado por el empresario y por el personal, por el patrón y los trabajadores; el segundo elemento, el elemento objetivo está constituido por los bienes patrimoniales, bienes patrimoniales que los podemos catalogar en 2 grupos, por una parte los bienes materiales y por otra parte los bienes inmateriales, entre los bienes materiales encontramos por ejemplo la materia prima, la mercancía, los productos terminados, la maqui

banaria, los locales comerciales, los locales fabriles, entre los elementos inmatrimoniales nos encontramos el derecho a usar el nombre comercial; el derecho a usar las marcas, el derecho a explotar de manera exclusiva las patentes, son bienes patrimoniales de naturaleza inmaterial integrante del elemento objetivo de la empresa; mencionabamos que también la empresa de nuestra noción legal y en la empresa que conocemos en nuestra vida práctica hay un tercer elemento, triliológico elemento que consiste en la finalidad de producir bienes y servicios con el objeto de obtener utilidades para repartirse entre los sujetos de la empresa, estos son los 3 elementos integrantes constitutivos de la empresa, pero si nosotros concentramos nuestra atención, dirigimos nuestra mirada, nuestros enfoques al elemento subjetivo encontraremos que este elemento subjetivo que mencionabamos estaba integrado por el patrón y los trabajadores, no significa que estos trabajadores estén disociados sino que se encuentran vinculados por una serie de derechos y una serie de obligaciones correlativos, por ejemplo el trabajador tiene la obligación de prestar el servicio y el derecho de recibir el salario, en cambio el patrón tiene el derecho de recibir el servicio y la obligación de pagar el salario, siempre hay una correlación entre un deber y un derecho, siempre hay una bilateralidad, cuando encontramos un deber encontramos un derecho, esta bilateralidad la encontramos en las relaciones existentes entre patronos y trabajadores de la empresa, estos derechos y obligaciones recíprocas que ligan a los patronos y a los trabajadores son los que vie

nen a constituir las relaciones laborales individuales en la empresa, son esta gama de derechos y obligaciones los factores integrantes de la relación laboral individual en la empresa, sobre esta relación laboral individual vamos a preguntarnos y tratar de responder en esta plática sobre las siguientes cuestiones. en primer lugar cuáles son los sujetos de la relación laboral, o quiénes son los sujetos de la relación laboral, en segundo lugar de dónde surge, de dónde brota, de donde emana, donde se origina la relación laboral, en tercer lugar cuáles son los derechos y obligaciones principales, fundamentales constitutivos de esa relación laboral y el cuarto lugar examinaremos algunos aspectos importantes de la terminación de la relación laboral individual. La primera pregunta que nos planteábamos ¿quiénes son los sujetos de la relación laboral? los sujetos de la relación laboral son, por una parte, el patrón y por la otra el trabajador, nuestra ley federal del trabajo nos define lo que es uno y otro sujeto, en el artículo 8o. dispone "trabajador" es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado y correlativamente a esta definición de trabajador nuestra ley federal de trabajo también nos da la noción de patrón en su artículo 10o. y dispone: patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, es de advertirse por la simple lectura de estas 2 prescripciones legales en primer lugar que el trabajador únicamente puede ser una persona física porque es la única que tiene energía de trabajo, las personas morales o sea las socieda-

des no pueden ser trabajadores porque no tienen energía de trabajo que prestar, en cambio el patrón si puede ser una persona física o una persona moral, puede ser un hombre o una sociedad, o una persona jurídica colectiva como le llamamos los abogados, también se mencionaba que presta un trabajo subordinado, porque trabajos hay de muchas especies, de muchas índoles, pero no todos los trabajos, no todas las actividades, -- quedan dentro de la esfera normativa de la ley federal del -- trabajo sino que es necesario que sea un trabajo subordinado, porque podemos autónomo o el trabajo independiente, el trabajo no subordinado no cae en el campo de nuestras normas laborales sino queda en el campo del derecho mercantil o del derecho civil, solamente queda dentro del campo del derecho de -- trabajo, el trabajo subordinado, pero cual es este trabajo subordinado, este trabajo subordinado es aquel que se presta en virtud de un deber de obediencia que tiene el trabajador y un derecho subjetivo, un poder de mando que tiene el patrón, son los 2 elementos constitutivos de la subordinación que da al -- trabajo, la entrada a la regulación de la ley federal del trabajo, por una parte que el trabajador preste sus servicios en virtud de un deber de obediencia y el patrón tenga el derecho subjetivo o poder de mando, cuando no nos encontramos ni el deber de obediencia ni el derecho subjetivo de mando pero hay una actividad, hay un trabajo, no queda dentro del campo de -- la ley federal del trabajo sino podrá quedar dentro del campo del derecho civil, dentro del campo del derecho mercantil, -- por ejemplo, la prestación de servicios profesionales de un -- profesionalista independiente que tiene en su despacho estable-

cido, ofrece sus servicios al público, esos servicios, ese trabajo queda regido por el derecho civil y no por la ley federal del trabajo, el comisionista mercantil, el auténtico comisionista mercantil, el auténtico comisionista mercantil, no el -- vendedor de una empresa, el comisionista mercantil también desarrolla una actividad, pero como no está subordinado al empresario al cual le está vendiendo los productos, también es una actividad que no queda dentro del campo del derecho del trabajo sino dentro del campo del derecho mercantil, claro que las actividades de los trabajadores subordinados en la actualidad -- son la mayoría, la mayor parte de los trabajos si pudieramos -- hablar en número podríamos decir un 85%, 90% de las actividades que desarrollan quedan dentro del campo del derecho del -- trabajo. En la ley federal del trabajo en su artículo 21 se -- dispone que cuando hay una prestación de un servicio, se entiende, se presume la existencia de una relación de trabajo entre el que presta el servicio y el que lo recibe, esta disposición es muy importante, porque siempre que veamos que hay una actividad, que hay un trabajo existe a favor de esa actividad, de ese trabajo una presunción de que es un trabajo regido por la ley federal del trabajo, que hay una relación de trabajo entre el que está prestando el servicio y el que lo está recibiendo y esto quizá resalte con mayor claridad si lo examinamos desde el punto de vista procesal, desde el punto de vista de un juicio, puede suceder que una persona demande a otra persona, diciendo yo venia prestando un servicio a este señor demandado y el demandado contesta esa demanda no es cierto no me prestaba ningún servicio de ninguna especie entonces ahí quien

tiene que probar que sí se prestaba el servicio es el que está demandando porque le están negando que no había ningún servicio, se negó y el que está demandando tiene que probar que existía, que se prestaba un servicio, claro que como nada más se negó la prestación del servicio si se logra probar que si prestaba un servicio se entiende va automáticamente que era un servicio de naturaleza laboral, pero también se puede plantear la situación siguiente; una persona demanda a otra diciéndole que venía prestando un servicio, el demandado contesta que sí que efectivamente le prestaban un servicio pero que ese servicio no era de naturaleza laboral o sea no era un servicio subordinado sino que era un servicio autónomo y por lo tanto regido por la ley mercantil o la ley civil, en este caso opera la presunción que mencionaba, en el caso de que haya la prestación de un servicio se presume que es una relación de trabajo, regida por la ley federal del trabajo, el demandado está aceptando que se le prestaba un servicio y al aceptar que se le prestaba un servicio está operando a favor del demandante, la presunción de que ese servicio era regido por la ley federal del trabajo y entonces en esta situación quien tiene que probar que el servicio no era subordinado es el demandado y deberá probar que era un servicio autónomo, que era un servicio independiente regido por la ley civil o la ley mercantil para poder destruir la presunción que a favor del demandante establece el artículo 21 que mencionábamos. Decíamos que los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador en medio de estas figuras flotan otros sujetos, hay varios como son los empleados de confianza, como son los representantes del patrón, pero al que el queremos dedicar nuestra atención es al de los intermediarios, entre el patrón y el trabajador nos encon

tramos hay veces algunos intermediarios, en la nueva ley federal del trabajo se plantean varias hipótesis de los intermediarios, esas figuras que flotan entre el patrón y trabajador y que muchas veces se han utilizado para el efecto de perjudicar a los trabajadores, no siempre la intención pero si en muchas ocasiones se ha utilizado con esa finalidad, el artículo 12 de la ley federal del trabajo nos da una noción clara de lo que es el típico intermediario dice: intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, claro aquí nos encontraríamos las agencias de colocación de trabajadores, ese es un típico intermediario porque intervienen en la contratación de una persona para que le preste su servicio a otra, aquí no tienen ningún problema, ni legal ni en la práctica para poder distinguir la figura del intermediario que plantea estas características, también podemos considerar que es un intermediario el jefe de personal que contrata a una persona para que le preste sus servicios a la empresa a la cual está también a su vez, prestando sus servicios el jefe de personal, pero nuestra ley federal de trabajo no se agota en esta sola hipótesis sino establece algunas otras hipótesis de intermediación y plantea en primer lugar el caso de los contratistas podemos encontrarnos con un contratista que efectivamente tenga bienes propios, elementos propios de trabajo como capital, maquinaria y personal propio, este contratista que constituye efectivamente un patrón, puede prestar sus servicios en el ramo de la construcción por ejemplo de dos maneras, a través de un contrato de administración o un contrato de obra, el contratista configurado con los elementos que mencionábamos al ir a ejecutar una obra por el sistema de administración no es el patrón, en el fondo es el in-

termediario, el patrón es el dueño de la obra, el contratista en este caso solamente esta administrando, así es el contrato que ha celebrado, la obra y el patrón es el dueño de la obra, decíamos también que puede ser que este contratista configurado con los elementos mencionados contrate con una persona la ejecución de una obra, precisamente por un contrato de obra en el cual el contratista va a poner la herramienta, la maquinaria, el personal, la materia prima, los materiales y va a las resultas de la obra, o sea que si hay beneficios son para él, si hay utilidades son para su beneficio, si hay pérdidas son para su perjuicio, en este caso cuando el contratista interviene en la ejecución de la obra de esta manera se constituye en patrón, de los trabajadores, así era para todos los casos de los contratistas en la ley federal del trabajo de 1931, pero en la ley federal del trabajo de 1970 se establece una modalidad, es necesario que ese contratista tenga bienes propios, pero además que sean suficientes para responder con sus trabajadores de sus obligaciones laborales, en la ley federal del trabajo de 1931 bastaba que existiera el contratista con su maquinaria, con su capital, con su personal, contrataba una obra era el patrón y el beneficiario de esa obra pues no tenía ninguna responsabilidad, porque se daba la figura precisamente de patrón, porque tenía elementos propios de trabajo, pero ahora la ley federal de trabajo nos dispone: es necesario que tenga bienes propios, pero bienes que sean suficientes para responder de sus obligaciones laborales, esta situación se nos presentaría en la actualización cuando el contratista tuviera una serie de problemas laborales y sus bienes no alcanzaran para responder de esas obligaciones, entonces el beneficiario de la obra, y fijense bien en esto a pesar de que el contratista es-

taba configurado como patrón, el beneficiario de la obra es -- responsable solidariamente con el contratista por el monto de lo que no alcance los bienes del contratista, para responder de sus obligaciones laborales y se establece una responsabilidad solidaria entre el contratista y el beneficiario de la obra, por otra parte nos podemos encontrar y es una nueva figura de intermediación que establece la ley federal del trabajo, nos podemos encontrar una empresa debidamente constituida, vamos a poner una sociedad anónima con su capital integramente cubierto, con un activo, con personal propio y reuniendo todas las de la ley como empresa y como patrón, pero esta empresa ejecuta obras o ejecuta servicios de manera exclusiva para otra empresa o de manera principal para esta empresa y los bienes de la primera empresa mencionada no alcanzan para responder también de las relaciones laborales, son dos empresas debidamente constituidas; patrones los dos, y una de ellas le da servicios, le ejecuta obras a otras de una manera exclusiva o de una manera principal; podemos hablar que la principal significa que el 51% de las operaciones de la primera empresa mencionada, -- son dedicadas a la otra empresa y en este caso no alcanzan los bienes para responder de las obligaciones laborales, también la ley federal del trabajo presenta a la empresa primera mencionada que ya veremos la empresa secundaria como intermediaria de la empresa beneficiaria y dispone en su artículo 15 lo siguiente: la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, es solidariamente responsable con la secundaria cuando esta empresa secundaria está prestando de manera exclusiva o de manera prin

principal servicios a la beneficiaria o le esté ejecutando de manera exclusiva o manera principal obras a la beneficiaria, entonces establece una responsabilidad solidaria, en segundo término el artículo 15 dispone: los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria, si en la empresa secundaria nos encontramos que hay por ejemplo soldadores y a estos soldadores de la empresa secundaria únicamente les estamos pagando las prestaciones estrictamente de ley, salario mínimo profesional \$ 75.00, vacaciones, los descansos legales y en la beneficiaria encontramos soldadores que están ganando \$ 90.00 que tienen jornada reducida, que tienen más días de vacaciones, dispone la ley que los de la empresa secundaria, la que está prestando los servicios para la beneficiaria, sus trabajadores deberán gozar de los mismos derechos y de las mismas condiciones de trabajo que de la beneficiaria, vemos aquí una nueva figura de intermediación en cuanto que establece la responsabilidad solidaria y la igualdad en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa secundaria y los trabajadores de la empresa beneficiada. En el campo de la industria de la construcción nos encontramos con mucha frecuencia también un intermediario, es el maestro al cual se le reviste de todas las formalidades legales para que dé el aspecto de patrón, se le inscribe en la cámara de la construcción, en el Seguro Social, en el registro federal de causantes y se le da la derogación de contratista y se le dice

constructora que lo nombró como contratista o el dueño de la obra si es que había dado la obra por el lado de la administración y muchas veces el propio contratista, el maestro de la obra se hace a un lado y deja el problema a la constructora, sin ningún documento porque no hay lista de raya, no hay pagos del Seguro Social y tiene que enfrentar el problema y tratar de resolverlo la constructora o el beneficiario de la obra. Una segunda pregunta que nos planteábamos respecto a las relaciones laborales es de dónde surgen las relaciones laborales? La ley federal del trabajo de 1931 establecía como fuente de las relaciones de laborales, el contrato individual de trabajo o sea el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador era el que daba origen a la nueva relación laboral, el legislador de 1970, el legislador de la nueva ley, da un cambio a estos planteamientos y dispone que no solamente relaciones de trabajo surgen del trabajo individual del trabajo, del acuerdo de voluntades, sino que puede surgir de cualquier otro acto jurídico, entre los que podemos imaginarnos nosotros estarían el enganche, el enrolamiento de personal, la adhesión a la empresa, que dan origen a la relación del contrato de trabajo, estas relaciones que surgen de cualquier acto jurídico como dice la ley federal del trabajo, pueden ser de tres naturalezas, relaciones por tiempo indeterminado o sea relaciones por tiempo indefinido, relaciones por tiempo fijo y relaciones por obra determinada, también la ley refiriéndose al tiempo fijo dice relaciones por tiempo determinado, la regla general es que las relaciones son por tiempo indefinido, la regla general es que las relaciones de trabajo son por tiempo indefinido y esto parte de lo siguiente: labrar su futuro y si las empresas se establecen pa

147

ra producir permanentemente bienes y servicios o sea hay una permanencia en la intención del trabajador y una permanencia en la intención del empresario y de esta presunción y de este principio se establece que la regla general, es de que la relaciones sean por tiempo indefinido por tiempo indeterminado y por ello en su artículo 35 la ley federal del trabajo dispone: a falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido, esta disposición tiene mucha trascendencia porque si llega un trabajador, un empleado lo contratamos, lo ponemos a trabajar y no estipulamos nada, se entiende que ese señor desde el primer día que esta trabajando es un trabajador por tiempo indefinido porque lo protege esta disposición, porque no hay una estipulación expresa que estuviera dándole algún otro carácter a la contratación y por tanto esa contratación es por tiempo indefinido y si hoy mismo lo contratamos y si a las tres horas lo despedimos y no había causa justificada seríamos responsables de indemnizarlo con sus tres meses porque ya era un trabajador por tiempo indefinido por no haber habido alguna estipulación expresa; la ley federal del trabajo lo estableció esta regla general: las relaciones de trabajo son por tiempo indefinido pero también tuvo presente que en algunas ocasiones el empresario o el patrón no puede desarrollar el trabajo que se le plantea con sus trabajadores de planta, porque se trata de un trabajo extraordinario un trabajo transitorio, que hace recargarlo en su trabajo y con sus trabajadores de planta sus trabajadores por tiempo indefinido no puede desahogarlo, pero esa necesidad es transitoria, no se está requiriendo que se contrate personal por tiempo indefinido porque la naturaleza es efectivamente transitoria y entonces estableció dos excepciones para la con-

tratación, la contratación por tiempo fijo y para obra determinada, son excepciones a la regla general y como excepciones solamente pueden celebrarse este tipo de contrato cuando existan situaciones excepcionales, por ejemplo, en una fábrica es necesario ampliarla y construir una nave, aquí hay una situación extraordinaria, una situación excepcional y entonces si se puede contratar para obra determinada, durante el tiempo que dure la obra determinada, una fábrica que produce medicamentos, debe prepararse para la época de la gripe, entonces hay una necesidad de mayores trabajadores para preparar los medicamentos contra esta enfermedad y puede contratar trabajadores por tiempo fijo para producir en un determinado tiempo mayor cantidad de ese producto porque se acerca la temporada infecciosa, en estos casos son situaciones extraordinarias en las cuales si se permite la contratación por tiempo fijo o para obra determinada, por tratarse de situaciones excepcionales por tratarse de la excepción a la regla general deberán pactarse expresamente, por lo cual es muy importante que cuando se contrate trabajadores por tiempo fijo o para obra determinada se elabore el contrato correspondiente por escrito, porque el contrato verbal es muy difícil de probar, que se elabore el contrato de trabajo por escrito estipulándose que se le contrata por tal tiempo, del día 1.º de enero al 15 de mayo, pero no basta decir cual es el tiempo que se le contrata sino hay que decir cual es, también en el propio contrato hay que estipular cual es, la causa extraordinaria que está determinando que nada más que le contrate en ese lapso de tiempo y no se le esté contratando tiempo -

indefinido, en el ejemplo que ponía se le contrata del 10. de enero al 15 de mayo en virtud de que se van a elaborar los medicamentos para la temporada de gripe que sería para julio y agosto porque hay un recargo de trabajo que no se puede desarrollar con el personal de planta, no basta decir nada más el tiempo sino también la causa que está motivando que se le contrate de manera excepcional, lo mismo en el contrato para obra determinada, no basta decir, se le contrata para obra determinada sino que se le contrata para la obra determinada consistente en la construcción de la nava equis de la fábrica Z, necesariamente en el contrato se establezca que es esa obra determinada y la prestación de sus servicios será durante el tiempo que labore la obra determinada, es importantísimo hacerlo por escrito, porque aun cuando se puede convenir verbalmente el tiempo fijo por la causa extraordinaria, o la obra determinada en la práctica es muy difícil probarlo porque habría que probarlo con testigos, con el inconveniente de que la ley federal del trabajo establece que la falta de contrato escrito es imputable al patrón, o sea en otros términos es cierto todo lo que diga el trabajador hasta que el patrón le pruebe lo contrario, entonces habría que probarle lo contrario a través de testigos que es una prueba de las difíciles en los asuntos judiciales; en caso de algún trabajador que haya transcurrido su tiempo fijo por el que había sido contratado, y además de eso haya concluido la causa extraordinaria que motivó esa contratación por ese tiempo fijo, lo separemos y demande en el juicio tendríamos que probar claramente que había sido contratado por tiempo fijo, que el trabajador sabía el tiempo fijo y sabía la

causa que habia motivado la contratacion por tiempo fijo, pero
 ademàs de eso habria que demostrar que efectivamente en la rea-
 lidad en la vida de la empresa existiò esa causa extraordina-
 ria, que naciò esa causa extraordinaria el dia fulano y conclu-
 yò esa causa extraordinaria que requiriò la contratacion de --
 personal eventual determinado dia, habria que probar tambieñ -
 esos extremos para que la terminacion del contrato fuera sin
 ninguna responsabilidad para el patròn, esto es en virtud de -
 que son las situaciones excepcionales y por ser situaciones ex-
 cepcionales en derecho existe, el principio que quien se acoge
 a la excepcion debe probar que efectivamente se encuentra en -
 esa excepcion; puede suceder tambieñ que hayamos contratado a
 un trabajador por tiempo fijo, por una determinada causa extra-
 ordinaria que creiamos que en ese lapso de tiempo iba a resol-
 verse, pero llega el cumplimiento del tèrmino y la causa sigue
 subsistiendo, la causa que motivò esa contratacion por tiempo
 fijo sigue subsistiendo, entonces el contrato se prorroga por
 otro tiempo que se considere que la causa va a subsistir pero
 en estos casos no basta decir como subsiste la causa se prorro-
 ga y no anotar nada, sino es muy conveniente anotar en el con-
 trato una clàusula en el cual podiamos disponer de la siguien-
 te manera: en virtud de que subsiste la causa que diò origen a
 este contrato se prorroga hasta el dia ùltimo de mayo, transcú-
 rrido el tèrmino concluye la causa y tambieñ termina el contra-
 to. En la industria de la construccion lo aplicable serìa el
 contrato para obra determinada, nada màs que la pràctica obede-
 ce, tiene muchos problemas, proque la ley federal del trabajo
 se hizo observando otro tipo de industrias y no la industria de

la construcción, en primer lugar nos encontramos con el problema de que no es cierto que los trabajadores se les contrate para toda la obra determinada, para toda la construcción, no se le contrata desde los cimientos hasta los acabados, y entonces el contrato no podía celebrarse durante todo el tiempo que dure la construcción de tal o cual edificio, allí encontramos un primer problema tendría que decirsele: contratando para cada una de las etapas de labora, para cimentación, para colados, para aplanados, etc., ir haciéndoles contratos para cada parte de la obra, pero en la práctica también nos encontramos que en el primer día entran 50 peones, 8 albañiles y al día siguiente se reducen a 4 y más adelante vuelven a aumentar a 60, entonces tendríamos que tener un control administrativo de contrataciones entonces la cuestión administrativa sería muy engorrosa mucho papeleo y muy caro, por eso es que nos encontramos que en la mayor parte de las constructoras, creo que el 99% de la constructora no hacen esos contratos por lo complicado del control administrativo, ahora por otro lado también nos encontramos -- esos trabajadores que llegan a una obra pues prácticamente se les dice ponte a trabajar y de acuerdo con la disposición que mencionábamos que si no hay estipulación en contrario se entiende por contrato por tiempo indefinido y ese trabajador de acuerdo con esa disposición del artículo 35 es un trabajador por tiempo indefinido, porque no se estipuló nada en contrario no le estamos diciendo te estamos contratando nadamás para que hagas las cepas para que nadamás estés durante la cimentación, no hay ninguna estipulación expresa en contrario y por lo tanto es un trabajador por tiempo indefinido; pero también en la

industria de la construcción nos encontramos una peculiaridad de que los propios trabajadores están convencidos, existe una especie de derecho psicológico de que no son trabajadores de planta sino que son realmente trabajadores eventuales, trabajadores para obra determinada y en un 99.9% no demandan porque existe la convicción de que son trabajadores para obra de terminada. Claro está que cuando a alguno se le ocurre demandar, que día a día va aumentando más los que demandan, siendo un porcentaje todavía pequeño para todo el movimiento que hay en la construcción, si nos pone de cabeza porque no hay manera de probarle que al señor que le contrató nada más para una etapa de la obra, no hay nada, no hay testigos porque ni se habló, no hay documentos y se acoge a la disposición de que es contratado por tiempo indefinido, es decir se crearon problemas complicados que si siguen abundando y si es que no abundan y si es que no abundan también en la industria de la construcción debe buscar la forma de que se establezca un capítulo especial de la ley federal de trabajo en que se regulen sus situaciones específicas de contratación del personal. porque nuestra ley está pensada para la industria, para producciones de ella, pero no para la industria de la construcción. Hay también una práctica de celebrar contratos de 28 días, irlos renovando, estos contratos en realidad son nulos, porque no basta decir te contrato por 28 días sino que es necesario que se especifique el porque se le contrata por 28 días porque no se le contrata efectivamente por tiempo indefinido, pero también existe una convicción, un derecho psicológico de los trabajadores y aún de los patrones y aún de algu-

nos abogados de que si se contrata a una persona por 28 días y se le suspende 3 o 4 días y se le vuelve a contratar, el señor no agarro planta, no es por tiempo indefinido y se se le dice ya vete después de 5 contratos no tiene derecho a nada, la mayor parte no demanda, funciona este contrato de 28 días repetido en varias ocasiones, no se porque artes se coló de la convicción de todos nosotros y funciona, la mayor parte de la gente no demanda pero si demanda, también crea problemas, crea problemas porque realmente no son contratos por tiempo fijo sino que es nulo y ese trabajador es un trabajador por tiempo indefinido, también dentro del campo de la industria de la construcción nos encontramos que hay ciertos trabajadores, ciertos operadores que pasan de una obra a otra y prácticamente hay una continuidad, estos trabajadores aunque estén trabajando en la obra A primero, después en la B, después en la C, en realidad si se trata de trabajadores de planta porque son los trabajadores, la plantilla mínima que se requiere para que esa empresa constructora pueda operar, es su grupo de trabajadores básicos y si los está pasando de una obra a otra obra es un trabajador por tiempo indefinido, una tercera cuestión que nos planteábamos era relativa a los derechos y obligaciones que derivan de la relación de trabajo; estos derechos y obligaciones son múltiples pero fundamentalmente nos encontramos la obligación por parte del trabajador de prestar el servicio y la obligación por parte del patrón de pagar el salario, en cuanto a la prestación del servicio dependerá del servicio que se haya contratado para prestar, que puede ser una actividad predominantemente intelectual o predominantemente física, pero los aspectos intere

santes que vemos son: el relativo en el tiempo en que debe prestarse ese servicio, cuál es la jornada en la que debe prestarse el servicio, etc. la ley federal del trabajo en su artículo 58 dispone: jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, en cuanto al computo de esta jornada o sea de qué momento a qué momento debe computarse la jornada, nos encontramos diversos criterios, en primer lugar un criterio que postula: solamente son computables como formando parte de la jornada el tiempo efectivo de trabajo, o sea un trabajador llegó a las 8:00 de la mañana a su empresa, si lo utilizamos hasta las 9:00, la primera hora no cuenta como computable dentro de su jornada de trabajo, trabaja hasta las 12:00 requiere 3 horas, descansa 1 hora tampoco se computa y allí se vuelven a trabajar 2 horas hasta completar las 8 horas, ese es el criterio que sostiene que solamente debe de computar como integrante de la jornada el tiempo efectivo de trabajo; otro criterio es el que debe computarse como tiempo integrante de la jornada el tiempo que el trabajador permanezca en las pertenencias de la empresa, en la fábrica o digamos en la obra de construcción, de acuerdo con este criterio se computaría como formando parte de la jornada desde el momento que el trabajador llegara a la puerta de la empresa y tuviera que trasladarse hasta su nave de trabajo que está, hay veces a 500 metros, a 700 metros, todo ese tiempo de traslado hasta su nave de trabajo dentro de la pertenencia de la empresa formaría parte de su jornada, el tiempo que se camina-

2

bia para iniciar su trabajo, o al salir el tiempo en que se
baña y el tiempo también que pierde para llegar a la puerta
de salida de la empresa y un tercer criterio que es el que
acoge nuestra ley federal de trabajo es aquel que dispone -
que debe computarse, desde el momento en que el trabajador
pone a disposición del patrón su energía de trabajo, desde
el momento en que el patrón le puede ordenar que se ponga a
trabajar y efectivamente pueda trabajar, de acuerdo con este
criterio la jornada de trabajo deberá computarse desde el mo-
mento en que el trabajador se ponga en su lugar de trabajo,
en el lugar donde debe desarrollar el trabajo, no en la en-
trada a las pertenencias de la empresa, sino en la nave y en
su sección de calderería, hasta ese momento empezará a compu-
tarse su jornada de trabajo, este criterio que establece el
artículo 58 se ratifica en el artículo 423 fracción tercera
que dispone que en el reglamento interior de trabajo se deter-
minará tanto la hora en que se inician las labores como el
lugar en que debe iniciarse el trabajo, o sea que no necesá-
sariamente el lugar donde se inicia la jornada es la entra-
da de la empresa sino que en el contrato y reglamento se pue-
de disponer el lugar y el lugar puede ser precisamente en
la maquina donde el señor el trabajador tiene que prestar
sus servicios por ahí nos encontramos que plantas muy gran-
des con mucha extensión, la tarjeta checadora no esta en la
entrada principal sino que se encuentra en la nave o en la
sección donde el trabajador debe prestar sus servicios ya
cambiado de ropa para trabajar es cuando checa su tarjeta,
claro que si se ha establecido en alguna empresa la costum-

bre de que chequen al entrar y después se cambien de ropa y después se trasladan a su lugar de trabajo pues ya es un de recho adquirido por una costumbre y no por una disposición legal; como ustedes saben las jornadas son de 8 horas la -- diurna, 7:30 la mixta, y 7 la nocturna pero también nuestra ley federal del trabajo establece una modalidad y habla de una jornada semanal por ejemplo la jornada semanal diurna de 48 horas, la cual puede distribuirse de tal suerte que el trabajador pueda descansar el sábado en la tarde o todo el sábado distribuir la jornada de 48 horas de lunes a viernes, en realidad se excede en el trabajo de las 8 horas de lunes a viernes pero el excedente no es tiempo extra porque hay la posibilidad de distribuir la jornada semanal de lunes a viernes o otra modalidad equivalente, la práctica ya tiene ciertos problemas de que un día de descanso obligatorio como el primero de mayo cae en un sábado de una empresa que está distribuida la semana de lunes a viernes, el trabajador dice 'bueno yo ya pagué mi trabajo de lunes a viernes y me tocaba mi descanso entonces hay varias maneras de resolver el problema de que realmente en esa semana pues nada más trabaje 8 horas de lunes a viernes para que el sábado que cayó primero de mayo y cuente con sus 8 horas descansado, pero en la práctica eso no es conveniente porque hay variaciones de los horarios, también sucede que si cae el sábado el descanso 'pues tuvo mala suerte porque 'la había pagado en la semana pero si cae entre semana no nada más va a descansar 8 Hs. sino descansará 9 horas y si computamos las posibilidades nos encontramos que serán más días los que caigan de lunes a vier

28

nes que los que vayan a caer en el sábado y hay ciertas com--
pensaciones. Estamos analizando una tercera pregunta que nos
habíamos planteado al inicio de la plática, como ustedes re-
cordarán nos habíamos planteado 4 preguntas, la primera era -
la relativa a quiénes eran los sujetos de la relación de tra-
bajo, la segunda la pregunta relativa a de dónde surge la re-
lación de trabajo, que es lo que motiva la relación individu-
al de trabajo, la tercera pregunta cuáles son los derechos y
las obligaciones constitutivos de esa relación de trabajo y -
la cuarta pregunta que intentamos contestar en esta plática -
es la relativa a algunos aspectos de la terminación de la re-
lación de trabajo. También la ley habla de que el tiempo de
descanso de comida cuando es una jornada continua se computa
como formando parte de la jornada y el trabajador debe de con-
tar con 1/2 hora para tomar sus alimentos, si el trabajador
no tiene posibilidades de salir del centro de trabajo a tomar
sus alimentos, el tiempo dedicado a este efecto se computa
dentro de la jornada de trabajo, pero si existe la posibili-
dad de que salga del centro de trabajo a tomar sus alimentos
nos encontramos frente a un turno quebrado y el tiempo utili-
zado para tomar sus alimentos fuera de la empresa no forma --
parte de la jornada de trabajo; las jornadas de trabajo que
mencionábamos de 8, 7:30 y 7 son jornadas ordinarias de traba-
jo, pero existe la posibilidad de que estas jornadas se pro--
longuen por alguna situación extraordinaria que requiera la
prestación de los servicios más allá de la jornada ordinaria,
la ley establece que estas jornadas podrán prolongarse hasta
3 horas más por un día, que no se trabajen 2 días este exceso

de jornada ni más de 9 horas a la semana, este tiempo extraordinario es obligatorio por parte de los trabajadores de -- prestarlo en caso que se le ordene el patrón, siempre y cuando se ajuste a estas condiciones, si un patrón le ordena a un trabajador que preste su jornada extraordinaria en 3 horas no habiendo trabajado el día anterior y no habiendo trabajado las 9 horas en la semana, está obligado a prestar ese servicio extraordinario, si no lo presta es una desobediencia a una orden relativa al trabajo contratado y si no existe justificativa de la negativa será causa de rescisión del contrato si es que así lo resuelve el patrón, en caso de que un trabajador haya trabajado sus 9 horas extras y se le ordene trabajar más tiempo de 9 horas en la semana no está obligado, pero en caso de que lo trabaje deberá pagársele no a razón de un 100% más como en las primeras 9 horas extras sino a razón de un 200% más por exceder de las 9 horas semana- rias, esto es una violación de la ley, el trabajar 9 horas ex- tras a la semana y si se viola además de pagarle a razón de salario triple el tiempo extra porque es más 200% se le pue- de imponer al patrón alguna sanción administrativa, alguna multa que establece la propia ley federal del trabajo el -- tiempo extra que debe de computarse para ver si se trabaja- ron las 9 horas o no se trabajaron las 9 horas es el que ex- ceda de la jornada ordinaria lo que exceda de las 8 horas, - de las 7:30 o de las 7, pero también nos encontramos que nues- tra ley dispone que si un trabajador trabaja en su día de des- canso semanal deberá de pagarsele salario doble, este tiempo trabajado, el día domingo por ejemplo que era el día de des-

canso semanal, no es tiempo extra aún cuando se pague a razón de salario doble y no es tiempo extra porque no es un tiempo trabajando con exceso de la jornada diaria que es el concepto de tiempo extraordinario, lo que exceda de la jornada diaria, sino es un tiempo trabajando en un día de descanso que se le paga con la misma medida que se le paga el tiempo extra, pero no porque se esté pagando con la misma medida del tiempo extra, se debe considerar tiempo extra sino obedece a una noción diversa, es muy importante el no considerarlo, el trabajo en domingo como tiempo extra, porque si fuera tiempo extra tendríamos que computarlo con el tiempo extra trabajado en la semana y fácilmente excederíamos las 9 horas de tiempo, nada más con pago doble y llegaríamos al pago triple, también no es tiempo extra porque como vemos el tiempo extra el trabajador si está obligado a trabajarlo cuando es menos de 9 horas, en cambio el trabajo en el día de descanso semanal no está obligado, lo presta si es que da su consentimiento y si fuera tiempo extra si estaría obligado a trabajar el día de su descanso semanal, hay problemas en cuanto a que si puede haber tolerancias en el trabajo, la ley no habla de ninguna tolerancia, el trabajador debe prestar sus servicios a la hora exacta y salir a la hora exacta de terminación de la jornada, en algunas empresas se establecen algunas tolerancias, ahora es conveniente en cuanto a las tolerancias no establecer una tolerancia de todos los días 5 o 10 minutos todos los días, sino establecer dos veces a la semana la tolerancia y si se hizo uso de esa tolerancia dos veces el tercer día ya no tendría ninguna tolerancia porque si establecemos la tolerancia diaria acaba el trabajo

jador por convencerse de que hay una reducción de su jornada que no entraba a las 8:00 de la mañana, sino a las 8:05, a las 8:10 y ya se acostumbra a llegar a esas horas; cuando un trabajador flata a sus labores, que no se presenta a prestar sus servicios de la jornada, y falta de manera justificada - debe reunir dos para que no se le considere la falta injustificada, primero que avise que va a faltar o que está faltando por alguna situación justificada y segundo que en el momento de regresar justifique la falta, porque nos encontramos en muchas ocasiones que algunos trabajadores faltaron más de tres días en el mes que es causa de rescisión de contrato de trabajo, faltaron cuatro días, regresa, no justifica la falta, se le despide y ya hasta el juicio cuando demandaron pretende justificar las ausencias al trabajo y no es el momento oportuno para justificar sus ausencias, sino debe justificarse en el momento a regresar a sus labores, si no lo justificó en ese momento o dentro de un término que le concede el patrón y lo pretende justificar ya en juicio de todas maneras esa flata es injustificada aunque tenga comprobante de haber faltado justificadamente a sus labores; la ley federal del trabajo de 1970 también establece una prima dominical, establece que los trabajadores que prestan sus servicios los días domingos deberá de pagársele además de su salario ordinario un 25% sobre ese salario y descansar otro día de la semana, esta prima dominical se estableció como una compensación a un cierto desajuste que se establece en los hogares de aquellos trabajadores que tienen que prestar sus servicios en los domingos porque los domingos es cuando está con los hijos y la esposa, se puede convivir con ellos, salir --

con ellos y si hay un desajuste familiar el no poder contar con el domingo para vivir con su familia, pero también nos encontramos esta situación en la cual no es aplicable la prima dominical, un trabajador tiene normalmente sus días de descanso en domingo y por excepción se le dice que trabaje el domingo, la ley establece que por trabajar en su día de descanso deberá de pagársele doble pero no hay que pagarle doble más la prima dominical, solamente salario doble por el trabajo del domingo en virtud de que la prima dominical no es procedente, puesto que este trabajador no tiene un desajuste en sus relaciones familiares ya que por excepción es cuando está faltando a su hogar, no es la situación permanente de aquel que siempre trabaja los domingos y descansa entre semana, a el solamente se le paga un salario doble -- por trabajar el día de su descanso semanal, al trabajador que normalmente trabaja los domingos y tiene otro día de -- descanso en la semana además de pagársele su prima domini-- cal si se le ordena que trabaje en su día de descanso que -- quedó entre la semana, ese día de descanso habrá que pagár-- sele a razón de salario doble, este trabajador si lleva un 25% más del trabajador que descansaba los domingos y se le hizo trabajar también el domingo, pero es la razón de la di ferencia en el pago es que lo que motivó el pago dominical no se presenta en el que normalmente descansa el domingo, -- por otro lado decíamos que la "obligación fundamental del pa-- trón era pagar el salario, es de pagar el salario por la -- prestación del servicio, como no existe una norma que nos -- sirviera para directamente medir la intensidad del esfuerzo

desarrollado en el trabajo, se han tenido que recurrir a medidas indirectas, ya no se va a medir la intensidad, el esfuerzo desarrollado en el trabajo para ver cuanto se le va a pagar, sino se tiene que buscar algunas medidas indirectas, las dos unidades fundamentales para medir el trabajo y pagar el salario son la unidad de tiempo o la unidad de obra y así nuestra ley federal del trabajo en su artículo 83 habla de estas unidades, la unidad de tiempo y la unidad de obra, el salario puede fijarse por unidad de tiempo y por unidad de obra, por unidad de tiempo es computar efectivamente el lapso de tiempo que se prestó el servicio, para determinar el salario o por unidad de obra ver cuales han sido los resultados de ese trabajo, el pago por unidad de tiempo es el salario por jornada, normalmente por una jornada de trabajo se calcula que deberá ganarse \$ 50.00 o \$ 100.00, o por unidad de tiempo, hora, por cada hora \$ 10.00 o por mes la unidad de tiempo mes de prestación de servicio \$ 1,000.00 por unidad de obra en razón de las unidades que se producen, son el clásico ejemplo del destajo; estas son las dos medidas fundamentales para el pago del salario, de estas se puede derivar algunas otras como son el salario a comisión que también la ley federal del trabajo habla que se paga una determinada cantidad, un determinado porcentaje por cada operación realizada por el sujeto trabajador, por el precio por obra alzado, el salario por obra que se le determina a un trabajador que por concluir tal obra se le darán tal salario; las primas también que se pueden convinar con el salario fijo o con el salario a destajo, en el cual el trabajador durante su jornada devenga un salario fijo de tantos

pesos, pero cuando durante esa jornada empieza a producir - más de equis número de piezas, a partir de ese equis número de piezas se le empieza a dar una prima específica, por las 500 primeras piezas tienes tu salario diario fijo y a partir de la 501 en adelante tienes una prima por la producción, - esta prima puede ser por producción, se pueden establecer - primas por ahorro de materias primas, de energéticos, por - conservación de equipo de maquinaria, conservación de pro-- pío equipo personal, se pueden establecer ese tipo de prima, primas por agilidad, primas por asistencia, entonces estas son las diversas formas en que se puede calcular el salario incluso en nuestra ley lo deja abierto y dice: el salario - podrá fijarse por unidad del tiempo, por unidad de obra, -- por comisión, a precio alzado o de cualquier manera, siem-- pre y cuando que en una jornada de trabajo no se gane con - nuestro sistema de claculo de salario una cantidad inferior al salario mínimo, siempre habrá que tener resultados supe-- riores al salario mínimo por el sistema o medida de salario que nosotros planteemos; en cuanto a los destajos se puede convenir que en el propio destajo quede incluida la parte - proporcional del séptimo día, se puede establecer por cada unidad que produzca se va a pagar \$ 1.00 en este peso está incluida la parte proporcional del séptimo día, o se puede también convenir por cada unidad que produzcas se te va a pagar \$ 1.00 más el séptimo día si ho se especifica que en el destajo está incluido el séptimo día se presupone que no estaba incluido deberá especificarse expresamente que en -- ese destajo está incluido el séptimo día, ahora lo conveniente en la práctica es cuando se fijé un destajo fijar el des

tajo independientemente del séptimo día, porque si no a la larga los trabajadores cuando se les plantea en tal cantidad está tu destajo y tu séptimo día a la larga se siente que no le están pagando el séptimo día, entonces más vale descomponer si era \$1.00, \$0.84 por unidad y \$0.06 por séptimo día y en las liquidaciones que aparezca claramente porque si no se plantean problemas porque se siente que no se le están pagando los séptimos días y también se podrá establecer los días festivos, pero en este caso tendría que estar incluido porque es muy difícil calcular cuantos iban a quedar dentro de ella, ahora cuando se trabaja a destajo y se está desarrollando ese destajo después de la jornada de trabajo, este destajo debe pagarse a razón de salario doble porque es tiempo extra, es muy frecuente que se diga como es destajista puede trabajar 12 o 13 horas al fin le sigo pagando durante las primeras 8 horas el destajo sobre la misma unidad y sobre las siguientes también sobre la misma unidad calculada, ya las excedentes de las 8 horas deben pagarse como salario doble porque se trata de tiempo extra; en nuestra ley federal del trabajo señala que son elementos del salario la cuota diaria, las gratificaciones como por ejemplo la gratificación anual, percepciones, habitación primas, comisiones y cualquier otra cantidad que se reciba por su trabajo, en esta última frase, que forma parte del salario cualquier otra cantidad que se reciba por su trabajo, se creó un problema de interpretación porque la ley federal del trabajo de 1931 decía que formaba parte del salario cualquier cantidad que recibiera a cambio

de la labor ordinaria y se pretendió interpretar que la nueva ley federal del trabajo, al decir que nada más era por su trabajo sin especificar que el trabajo ordinario, estaba implicando, estaba queriendo disponer que el tiempo extraordinario formaba parte del salario, que estaba integrado el salario por el tiempo extraordinario, esto tiene muchas consecuencias porque si forma parte del salario el tiempo extraordinario pues será la base para pagar gratificación anual, para pagar indemnizaciones, para pagar séptimos días y para pagar muchas prestaciones, la interpretación está que se quería dar la supresión de la palabra ordinario no ha progresado, en primer lugar, porque si nosotros los colocamos sobre la base que el salario ordinario está integrado también por el salario devengado en tiempo extraordinario los encontraríamos en un piramidación, porque si estamos integrando el salario ordinario con el tiempo extraordinario trabajando en esta semana para la semana que entra, el tiempo extraordinario tendríamos que pagarlo a razón de salario ordinario aumentado por el extraordinario trabajando en la semana anterior y así sucesivamente y llegaríamos a cifras absurdas y ninguna ley debe interpretarse al absurdo, también la razón por la que se establece el tiempo extraordinario es muy distinta a la razón de la jornada ordinaria, el tiempo extraordinario son por situaciones extraordinarias y el régimen propio del tiempo extraordinario es específico de la propia constitución y en toda la ley federal del trabajo, la suprema corte de la nación ya dictó una resolución en el sentido de -

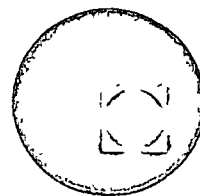
que el tiempo extraordinario no forma parte del salario por estas razones que hemos mencionado. Quería mencionar algunos aspectos de la terminación de las relaciones de trabajo que es una última pregunta que nos habíamos planteado, fundamentalmente por los aspectos de la prima de antigüedad -- que estableció la nueva ley federal del trabajo, un contrato de trabajo puede terminar porque transcurra el término -- fijo, por el que había sido contratado, un contrato por --- tiempo fijo, transcurre el tiempo fijo y concluye la causa extraordinaria y por lo tanto termina el contrato, ahí concluye sin ninguna responsabilidad para las partes, puede -- terminar por mutuo consentimiento, puede terminar porque el patrón despida al trabajador o porque el trabajador rescinda el contrato por causas imputables al patrón, entonces en estas cuestiones de la terminación voluntaria en el despido del trabajador, la nueva ley federal del trabajo estableció que además de las prestaciones que venían en la ley anterior había que pagarle 12 días de salario por cada año de -- antigüedad, entonces se planteaban los problemas relacionados a cómo debían de computarse esos 12 días, si debían computarse una primera interpretación a partir de la fecha en que el trabajador había iniciado a prestar sus servicios en la empresa, o sea si había prestado sus servicios antes del año de 1970 esos 12 días debían computarse desde su ingreso real a la empresa y si se le separaba había que pagarsele -- los 12 días desde su ingreso real, una segunda interpreta-- ción era qué esos 12 días debían pagarse a partir del prime-- ro de mayo de 1970 hasta la fecha en que se separara o se -- despidiera o rescindiera y una tercera interpretación es --

que hasta el año de 1985 que se cumplían los 15 años que seña-
 laba la ley para tener derecho a esta prima era cuando ten-
 dría que empezar a pagar, la corte ha estado estableciendo -
 ya una interpretación media ecléptica en el sentido siguien-
 te: de que para tener derecho a esta prima es necesario tener
 15 años de antigüedad en la empresa pero no se va a pagar la
 prima computada a partir del ingreso real sino computada a -
 partir del primero de mayo de 1970, si una persona ahorita se
 separa y tenía los 15 años si le tenemos que pagar la prima
 de antigüedad pero no a partir de su ingreso sino a partir --
 del primero de mayo de 1970, si una persona se separa y tenía
 8 o 10 años no hay que pagarle esa prima de antigüedad, tam-
 bién en el caso de muerte se ha establecido la interpretación
 siguiente: que los beneficiarios del trabajador fallecido tie-
 nen derecho a la prima de antigüedad computada por antigüedad
 a partir del ingreso del trabajador fallecido a la empresa, -
 aquí no es necesario que tenga los 15 años ni tiene ningún lí-
 mite sino que si tenía 8 años y fallece ahora habrá que pa-
 garle su prima de antigüedad a partir de hace 8 años, o si te-
 nía 20 años y fallece ahora habrá que pagarle su prima de an-
 tigüedad a los beneficiarios del trabajador fallecido compu-
 tado desde 20 años atrás, en este problema hay muchos aspec-
 tos que creo que nos interesan un poco más a los abogados que
 a ustedes que están administrando sus empresas porque son --
 cuestiones ya de controversia de tipo jurídico; un aspecto --
 también práctico que quisiera señalarles es el siguiente y --
 quizá ustedes ya conocían que en el artículo 47 de la ley fe-
 deral del trabajo se establece que al despedirse debe darse

por escrito la notificación del despido y debe especificarse las causas del despido y había una gran tendencia a decir -- que el que no se diera por escrito el despido, significaba -- que ese despido era justificado, aunque hubiera subsistido -- un despido lo más justificado, porque le pegó la gerente el trabajador, porque faltó más de 4 veces y si no se le daba -- por escrito existía la tendencia a interpretarlo de que ese despido era injustificado por no haberse dado por escrito pe- ro la corte resolvió que aún cuando no se de por escrito y si hay una causa justificada el despido será justificado, se tra- ta únicamente de una violación a un deber que teníamos de dar- lo por escrito, pero no cambia la naturaleza del despido, no lo transforma en injustificado, sino que será motivo de una - sanción administrativa, como una violación a una obligación.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES EN LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION

MATERIAL LABORAL

Lic. Baltazar Cavazos

MATERIA LABORAL

He venido a establecer bases con el objeto de que después -
podamos discutir las y saber lo que ha estado pasando en Mé-
xico en los últimos años en Materia Laboral, con el objeto-
de que ustedes tengan un criterio más o menos establecido -
sobre si nuestra Ley Federal del Trabajo se aplica, sobre -
si nuestro gobierno realmente se está preocupando por la si-
tuación laboral, sobre si es política, sobre si efectivamen-
te en México pagamos el salario mínimo, sobre si es políti-
ca; en general vamos a ver lo que ha pasado en los últimos-
años, vamos a tratar de ver lo que va a pasar en el próximo,
pues no digamos sexenio, porque sería pecar de futuristas,-
pero si saber que es lo que pasa en México en Materia Labo-
ral, que para nosotros tiene una vital importancia porque -
yo creo sinceramente que del aspecto laboral en México deri-
va la posibilidad de una paz social justa, una tranquilidad,
y una certeza económica; si por ejemplo ustedes contemplan-
nuestra Ley Federal actual se van a dar cuenta de una cosa,
nuestra Ley Federal actual podríamos decir, es el premio -
que se dió a los estudiantes y a los trabajadores porque no
se unieron en los acontecimientos de 1968. En 1968 en Méxi-
co nos dimos por primera vez cuenta de que las huelgas estu-
diantiles no eran únicamente circunscritas al Japón y que -
los problemas laborales no venían únicamente a Italia, sino
que México no estaba tampoco en su torre de marfil y que tam-
bién en México iba a haber inflación como la que estamos vien-
do ahora y que también en México nuestro presidente de la Re

pública iba a ser atacado en forma directa, por primera vez - en nuestra historia, por los estudiantes y en ocasiones por los mismos trabajadores; fué en esas condiciones cuando no - hubo más remedio que decirles a los obreros aquí les vamos a dar una nueva Ley Federal del Trabajo con el objeto de que - haya tranquilidad jurídica, vamos a ver si se finca en la -- práctica, yo siempre he sostenido que el progreso de un país no se hace por decreto, que no porque haya muy buenas leyes - se van a aplicar en la práctica, pero también he sentido que el derecho del trabajo en México se habla a medias verdades - y en las universidades a veces se enseña únicamente lo que - se quiere enseñar y los alumnos quieren escuchar únicamente lo que les conviene y nosotros vamos a tratar de hacer un -- análisis frío, hasta cierto punto detallado de lo que ha sucedido en México y podríamos decir lo siguiente: yo creo que si volteamos la vista un año hacia atrás y luego la volteamos a tres meses hacia adelante podríamos tener una síntesis apretada de lo que ha sido la historia de nuestro derecho de trabajo, que ha pasado en los últimos días de septiembre para acá, pues les voy a decir cosas que no son nuevas porque ustedes las han vivido, pero quiero yo que ahora se enfoquen desde un punto de vista práctico, para que puedan saber realmente lo que está sucediendo y puedan percibir lo que está - por suceder en un futuro muy próximo; yo siempre he dicho -- que es mejor ser historiador que profeta, los historiadores - ven hacia atrás, los profetas hacia adelante, se equivocan más un profeta que un historiador, sin embargo ustedes podrán

apreciar que a los mexicanos lo que nos interesa son los profetas y no los historiadores, el patrón mexicano dice que va a pasar, va a venir la semana de 40 horas, va a venir un aumento de salarios por decreto, porque lo que pasó ya no me importa y ahora los abogados, los profesionistas que quieran vivir del pasado pues van a encontrarse con muchas sorpresas, por eso yo creo que lo que nos conviene es aventarnos un poco hacia el futuro para poder ver, pensar y analizar lo que nos espera en los próximos años, en primer lugar para tener una noción completa del problema, muchos de ustedes no son abogados, pues quisiera hablar de ciertos principios básicos y fundamentales porque como vamos a tener esta plática y luego el próximo lunes quisiera que más o menos habláramos el mismo lenguaje.

En primer lugar tenemos que partir de una base, yo soy un abogado patronal, pero también tengo que decirles lo siguiente: el derecho del trabajo se hizo lógicamente para garantizar el desequilibrio que existe entre los factores de la producción, que no nos extrañe si hay una ley de trabajo que sea proteger al trabajador, las leyes del trabajo tienen que ser necesariamente protectoras del obrero, porque entre el fuerte y el débil, el fuerte tiende a abusar del débil, el patrón del trabajador, el rico del pobre, son situaciones que no se pueden evitar en ningún caso concreto, entonces nuestra Ley Federal del Trabajo es una ley protectora de la clase trabajadora, en teoría, yo estoy casi convencido que una cosa es la teoría y otra cosa muy diferente es la práctica, pero casi les diré que es la esencia de la distinción absoluta, en México nos va bien porque decimos

una cosa, hacemos lo contrario y quedamos en el justo medio, según lo vamos a ver más adelante; pero con estos antecedentes previos, el derecho del trabajo no crean ustedes que es un derecho jurídico, es un derecho político fundamentalmente y el derecho del trabajo no se entiende, se siente, y está basado en el sentido común y en esas condiciones; que pasó con la Ley Federal del Trabajo que tenemos actualmente, pues señores para que tengan ustedes la panorámica global les decía, vamos a ver de septiembre pasado y digamos, vamos a ver hasta septiembre próximo y allí ustedes han sentido ya posiblemente en carne propia la evolución práctica de nuestro derecho laboral, ¿Qué pasó en septiembre pasado? ustedes recuerdan que en este mes se empezó a hablar de la inflación en México, se empezó a percibir que los precios se iban por las nubes y que los salarios se iban por los suelos y que entonces el señor Presidente de la República tuvo que convocar a los Presidentes de nuestras llamadas Instituciones Cúpula, la Confederación Patronal, la Confederación de Cámaras de Comercio, la Confederación de Cámaras Industriales; los citó y por cierto se cuenta que les dijo lo siguiente: -señores vamos a hablar de presidente a presidente, yo les voy a hacer unas preguntas, ¿es cierto que en México hay inflación? si o no- -pues sí señor Presidente, pensamos que en México hay inflación-, -saben ustedes que efectivamente los precios se han disparado y que los salarios actualmente son insuficientes, sí o no-, -pues sí señor Presidente, pensamos que los precios se han disparado y que los salarios son insuficientes-, -bueno señores sabiendo yo que ustedes son verdaderamente patrióticos, sabiendo que ustedes son los capitanes

de la iniciativa privada no creen ustedes que es necesario - que hagamos algo o no están convencidos que si el patrón no da algo al trabajador, el trabajador se lo va a quitar, si o no-, -pues si estamos convencidos-, -bueno pues tenemos -- que hacer algo, el salario mínimo es insuficiente, vamos a - aumentar el salario mínimo-; automáticamente vinieron las -- reacciones en contra, -pero como vamos a aumentar el salario mínimo si el salario mínimo en México desgraciadamente no se paga, como vamos a romper las reglas del juego, ustedes re-- cuerdan que se empezaron a ver y a hablar -se rompen las re-- glas del juego ¡no!- no se si ustedes recuerden porque an-- tes el Lic. Flores de la Peña hablaba de atonía y cada vez - que hablaba el Lic. Flores de la Peña la inflación se acen-- tuaba en México, pero y qué sucedió después, pues que se em-- pezó a hablar de que las reglas del juego y las reglas del - juego se rompieron estrepitosamente por una razón, porque en México los salarios mínimos se revisaban cada 2 años. Yo tu-- ve un problema y lo viví prácticamente, porque tuve que ir a la frontera y en la frontera me encontré con que las maquila-- doras se habían establecido en México precisamente por lo ba-- rato de los salarios mínimos y entonces cuando se les dijo, a tres meses de que se venciera el salario mínimo -va a haber un aumento de salario mínimo- me acuerdo que decían las ma-- quiladoras' -no nos importa el aumento, lo que nos importa es que se va a perder la seriedad de México en el extranjero, pre-- ferimos que en enero próximo se aumente a un 40% y no un 18% en estos momentos porque nos arruinan nuestros cálculos ope-- racionales-, las llamadas compañías multinacionales, las que laboran en la frontera en México como maquiladoras, tienen --

de la iniciativa privada no creen ustedes que es necesario - que hagamos algo o no están convencidos que si el patrón no da algo al trabajador, el trabajador se lo va a quitar, si o no-, -pues si estamos convencidos-, -bueno pues tenemos -- que hacer algo, el salario mínimo es insuficiente, vamos a - aumentar el salario mínimo-; automáticamente vinieron las -- reacciones en contra, -pero como vamos a aumentar el salario mínimo si el salario mínimo en México desgraciadamente no se paga, como vamos a romper las reglas del juego, ustedes re- cuerdan que se empezaron a ver y a hablar -se rompen las re- glas del juego ¡no!- no se si ustedes recuerden porque an- tes el Lic. Flores de la Peña hablaba de atonía y cada vez - que hablaba el Lic. Flores de la Peña la inflación se acen- tuaba en México, pero y qué sucedió después, pues que se em- pezó a hablar de que las reglas del juego y las reglas del - juego se rompieron estrepitosamente por una razón, porque en México los salarios mínimos se revisaban cada 2 años. Yo tu- ve un problema y lo viví prácticamente, porque tuve que ir a la frontera y en la frontera me encontré con que las maquila- doras se habían establecido en México precisamente por lo ba- rato de los salarios mínimos y entonces cuando se les dijo, a tres meses de que se venciera el salario mínimo -va a haber un aumento de salario mínimo- me acuerdo que decían las ma- quiladoras' -no nos importa el aumento, lo que nos importa es que se va a perder la seriedad de México en el extranjero, pre- ferimos que en enero próximo se aumente a un 40% y no un 18% en estos momentos porque nos arruinan nuestros cálculos ope- racionales-, las llamadas compañías multinacionales, las que laboran en la frontera en México como maquiladoras, tienen --

sus programaciones computadas y de repente faltando tres meses les aumentan un 18%, como diciendo si el 18% se nos hace ridículo, mejor el 50% pero avisenos con tiempo- y como estarían las cosas que no se pudo esperar el problema y en septiembre último pasado se aumentó el salario mínimo en un 18% y qué pasó con las empresas, sobre todo las pichicatas, empezaron a decir -bueno y qué va a pasar si hay 18% de aumento, quebramos-.

Aquí en México yo creo que ustedes sospecharán que el Señor-Presidente de la República tiene cierto poder, aquí en México se hace lo que diga el Presidente de la República y entonces qué sucedió cuando el Sr. Presidente de la República dijo -se aumentan los salarios en un 18%- todo mundo aceptó, se aumentaron por decreto en un 18% y que pasó, vino la reacción después, los trabajadores que no estaban sujetos a salario mínimo empezaron a decir, bueno y nosotros qué, nosotros en qué libro leemos y el problema se presentó en las empresas porque hubo descontento, les voy a poner un ejemplo - para que vean lo que pasó con lo que se llama el empastelamiento de los salarios, una empresa por ejemplo que tenía el salario mínimo de \$32.00 tenía otro nivel de salarios a \$34.00 el siguiente a \$36.00 y digamos el otro a \$38.00, viene un 18% de aumento al salario de \$32.00 y el salario de \$32.00 - se empareja con el de \$38.00 y lo que sucedió en esa empresa antes del aumento era lo siguiente: el trabajador que ganaba \$ 38.00 veía al trabajador que ganaba \$36.00 como un subordinado, al que ganaba \$34.00 como un supersubordinado y al que ganaba \$32.00 casi ya no lo veía, lo veía como una persona - próxima o casi a nivel de capacitación, pero que casi realmen

te entre él y el trabajador que no tiene ninguna capacitación de salario mínimo no había ninguna diferencia; el trabajador que ganaba \$32.00 al que ganaba \$34.00 lo veía como una gente que había entrado un poquito antes que él, pero que lo iba a alcanzar con el tiempo, pero ya al que ganaba \$36.00 ya le decía Sr. García y al que ganaba \$38.00 le decía mi jefe y le abría la puerta del carro; de repente de la noche a la mañana viene el empastelamiento y el que ganaba \$32.00 se empareja con el que ganaba \$38.00 e imagínense ustedes el problema, -- los que ganaban \$38.00 sienten un gran malestar, van al congreso de trabajo y dicen y además con razón: -si ya se aumentó el salario mínimo porqué a nosotros no nos van a aumentar el salario, qué el salario mínimo era el único afectado por la inflación?- entonces ustedes recuerdan que el Congreso de Trabajo tomó la bandera y dijo -bueno vamos a emplazar a --- huelga para el 10. de Octubre- todo esto ustedes lo recuerdan porque lo vivieron, pero vamos a analizarlo, entonces el señor Presidente de la República otra vez -a caray huelga general ¡no por favor! la huelga general no es con los patronés, es contra México-, citan otra vez a los señores presidentes de las confederaciones y otra vez la misma pregunta: -señores es cierto que la inflación no solamente afecta a los de salario mínimo sino también a los demás trabajadores, sí o no- que se contestaba -pues Sr. Presidente sí es cierto-, -bueno señores, es cierto que a los trabajadores de salario mínimo les aumentamos en un 18%, sí o no, porque estaban ustedes convencidos que era necesario-, -pues si Sr. Presidente así lo hi-

cimos porque estamos convencidos-, -bueno es cierto o no es cierto que hay descontento en las mismas empresas porque hay ese empastelamiento de salarios, necesitamos solucionarlo, - no creen ustedes que necesitamos aumentar también los salarios de los demás trabajadores porque también a ellos les -- afecta la inflación, sí o no- pues qué se dice y además díganle al Presidente que no, haber quién le dice, se los digo para que sepan como se cuesen las leyes en un momento determinado -pues Sr. Presidente sí es cierto-, -bueno pues vamos a aumentar el salario mínimo al 18% y los demás salarios en un 20%- porqué creen ustedes que se aumentó en un 20%, porque como el salario mínimo no es susceptible de compensación y de descuento, como el salario mínimo no paga impuestos, ni Seguro Social, se dió un margen de un 2% para -- que los demás trabajadores pudieran pagar sus impuestos y su Seguro Social y el aumento fuera real en la misma proporción que al de los salarios mínimos; vean ustedes como así se entienden las cosas, pero luego viene el problema -bueno y los trabajadores de confianza-, qué pasa con los trabajadores de confianza en México, son masoquistas, al trabajador de confianza sí no le pegan no está contento, entonces pues dijeron -bueno al trabajador de confianza lo contentamos con una medalla o con un diploma- pero ya el trabajador de confianza empezó a evolucionar en México, sobre todo el casado, y las señoras de los trabajadores de confianza porque les dicen -bueno y tú qué, tú que eres mexicano de segunda o qué te pasa, qué a tí no te aplican la Ley Federal del Trabajo- y empezaron a juntar la ley rojita esa y lógicamente pues los trabajadores de confianza empezaron a hablar un poquito

de sus derechos y entonces vino también un aumento a los trabajadores de confianza y se dijo -bueno y vamos a seguir aumentando los salarios, quebramos definitivamente, en diciembre va a venir un aumento de salario mínimo- ustedes recuerdan que la CTM y el Congreso de Trabajo pedía un 33% de aumento; primero se dió un 18% y luego un 19%, o sea que se les -- dió más de lo que pedían para que sepan ustedes y lógicamente muchas empresas empezaron a trastabillar; bueno y se acaba México con ese aumento y con esta Ley Federal del Trabajo? - no, México aguanta esta Ley y otra más, una tercera ya no, pero definitivamente dos leyes todavía las aguanta porque los mexicanos somos un poquito aguantadores, pero yo sí creo y estoy convencido que el progreso de un país no se hace por decreto, que no porque haya muy buenos salarios se van a aplicar en la práctica. En Uruguay por ejemplo el salario mínimo es como - de \$80.00 pesos mexicanos, sí pero de qué sirve, no los gana ni el Presidente de la República de Uruguay, entonces lo que importa es que haya salarios que se puedan pagar en la práctica no salarios de carácter teórico que realmente no satisfagan las necesidades de la clase trabajadora, sin embargo por lo que hace a los salarios esa fué la panorámica y la pregunta que hacen todos los patronos -bueno y usted abogado qué -- cree que va a haber un aumento de salarios por decreto sí o no - en la tal de las creencias se pueden decir muchas cosas, sin embargo yo casi les puedo garantizar siendo un poco profeta y equivocándose más que un historiador que por lo pronto no va a haber otra vez aumento de salarios por decreto, siempre y cuando las empresas revisen sus contratos colectivos de trabajo

jo dándoles aumento razonable a la clase trabajadora y el promedio de aumento de los salarios actualmente es de un 20%, no se puede dar menos de un 20% de aumento en la revisión de los contratos colectivos de trabajo, por lo que hace al salario esa es una panorámica previa que quería yo que ustedes la conocieran para que sepan qué es lo que ha pasado, qué es lo que nos va a pasar de aquí a septiembre próximo, que es el tiempo en el cual se consideró que la inflación tenía que decrecer porque si no México definitivamente iba por un camino equivocado, de la jornada de trabajo que es el otro tema importante; de esta plática de generalidades qué podemos decir? podemos decir que la semana de 40 horas quedó en punto y coma, hace un año ustedes recuerdan posiblemente con toda seguridad sintieron si les preguntaban hace un año que qué pensaban de la semana de 40 horas, les aseguro que todos ustedes sabían y pensaban que la semana de 40 horas era irreversible, hace un año todos decíamos viene la semana de 40 horas hay antecedentes porque se dió la semana de 40 horas a los empleados bancarios, que es una situación diferente, se dice que se dió la semana de las 40 horas a los trabajadores al servicio del estado y qué hay de eso, es cierto? ustedes saben -- que los trabajadores al servicio del estado cuando se les dió tienen la semana de 40 horas protestaron, nunca habían trabajado 40 horas a la semana y vamos a ver si es cierto, vamos a poner por ejemplo a un burócrata pero de esos que sean muy trabajadores, de los que ya no hay, que trabaje de 9.00 de la mañana a 2.00 de la tarde, habrá un burócrata

ta en México que trabaje de 9.00 a 2.00 ? definitivamente no lo hay, pero estamos hablando en teoría, vamos a suponer que haya alguno; de 9.00 a 2.00 serían 5 horas, de lunes a sábado 30 horas, le dicen te vamos a dar la semana de 40 horas se espantan, o sea que el antecedente de la semana de las 40 horas a los burócratas no fué mas que demagogia en México, pero y qué pasó después con esto de la semana de 40 horas, se tuvo que parar, no podemos, desgraciadamente un país como México que está en vías de capacitación lo que tenemos que hacer es trabajar, no podemos andar pensando en la semana de 40 horas porque no tenemos ni siquiera los elementos para el aprovechamiento del ocio, entonces no es posible hablar de la semana de 40 horas que ojalá que venga, pero ahorita por lo pronto lo que necesitamos, querámoslo o no, es trabajar más en beneficio de la industrialización de nuestra patria, yo hace un año iba a salir precisamente a Africa en estas épocas, a ver si los negros trabajaban como tales, no es cierto, los negros no trabajan definitivamente y entonces cuando iba yo a Africa fui a ver al Lic. Muñoz Ledo y platicábamos y supo que yo iba para Europa y Africa, me dijo porqué no me traes una Ley Federal del Trabajo haber como anda la semana de 40 horas allá, porque nosotros en México estamos inspirándonos en la Ley de Yugoslavia, pues que dice la Ley de Yugoslavia? pues dice que se puede ir reduciendo la semana de 48 horas a 40 horas a medida que se vaya aumentando la productividad, entonces puede ser muy interesante y francamente-

me gustaría tener la ley de trabajo de Yugoslavia; pero resulta que cuando íbamos de regreso de Africa a Italia, para variar Italia estaba en huelga y las líneas aéreas de Italia en huelga, a mí me urgía regresar a Europa y me dijeron que había una línea para Yugoslavia y lo primero que haríamos es comprar la Ley Federal del Trabajo, le dijimos al señor yo quiero una Ley Federal del Trabajo de Yugoslavia cuéstemelo que me cueste, -fíjese que hay un problema, que en Yugoslavia no tenemos Ley Federal del Trabajo, sólo hay una ley que tiene 50 artículos pero se llama Ley Mínima Laboral- y esa famosa ley de Yugoslavia nadamás tiene tres artículos referentes a la jornada de trabajo y ninguno relativo a la semana de 40 horas, o sea que era una mentira en México, allá el primer artículo decía que la jornada de Yugoslavia era de 42 horas porque se trabajaba de lunes a viernes 8 horas y un sábado al mes, entonces 42 horas no, eran 40; segundo a los profesores por cada clase que dan se les pagan dos horas porque se dice: una hora que dan y una hora que la preparan y tercero, el otro aspecto muy importante que en Yugoslavia no se paga tiempo extraordinario a los trabajadores, se les va apuntando en una libreta y al final del año se les paga para que se vayan de vacaciones, entonces los trabajadores yugoslavos, sin inflación, tienen hasta dos y tres meses de vacaciones; eso podría ser un ejemplo práctico, interesante que podríamos adoptar, pero la semana de 40 horas en Yugoslavia, fracaso, y en México tampoco hay semana de 40 horas, o sea que como ustedes podrán ver, una cosa es lo que dicen los periódicos, otra cosa es lo que está sucediendo en la práctica, no podemos hacer caso a los periódicos; antier fui a Guadalupe

ra, veo el periódico y lo primero que leí en el camino ---
"En Guadalajara reina un clima de gran tranquilidad", yo--
hasta pensé que estaba leyendo al revés; "En Monterrey los
empresarios tienen gran confianza en las inversiones", no
es posible que los periódicos digan esas cosas, qué es el
derecho del trabajo y dónde se aplica? ustedes saben que -
el derecho del trabajo se aplica en las empresas, los li--
cenciados por ejemplo en la administración de empresas di--
cen: -La empresa es una unidad económica social-, yo pre--
gunto -es cierto que la empresa es una unidad económica -
social?; primera pregunta clave fundamental para ustedes --
¿Cuál creen ustedes que sea el interés del trabajador siem
pre y en todos los casos? yo estoy convencido que el tra--
bajador siempre, pero siempre quiere ganar más y trabajar
menos; o hay alguna duda, yo creo que el trabajador que me
diga que no quiere ganar más y trabajar menos lo corro por
hipócrita, yo creo que todos nosotros queremos ganar más
y trabajar menos, ponemos ese interés en la empresa del --
trabajador que quiere ganar más y trabajar menos y pregun--
tamos ¿y el patrón que creen ustedes que quiere? todo pa--
trón creen que quiere que el trabajador gane más y trabaje
menos? -no-, el patrón siempre quiere en todos los casos -
más utilidades por el riesgo de su capital invertido y po--
nemos ese otro interés en la empresa y preguntamos ¿ es una
unidad económica social con el trabajador que quiere ganar
más y trabajar menos y el patrón más utilidades por el ---
riesgo de su capital invertido? y preguntamos ¿y el público

consumidor qué quiere? que el trabajador gane más o trabaje menos, falso, que el trabajador tenga más utilidades por el riesgo de su capital invertido, mentira, el público consumidor lo que quiere es una producción abundante, barata, diversificada, de mejor calidad ¿Cómo se coordinan esos intereses? se dice que a través de la Ley Federal del Trabajo y nuestra Ley se aplica en nuestras empresas para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, después la vamos ir analizando más adelante y verán ustedes que desgraciadamente no se aplica, entonces yo sí creo definitivamente que el derecho del trabajo tiene que estar basado en postulados distintos, - en postulados de equilibrio, el derecho del trabajo surgió como un derecho de clase, sí, definitivamente lo sabemos pero el derecho del trabajo no puede seguir siendo un derecho de clase, yo creo y estoy convencido que el derecho del trabajo tiene que ser un derecho de equilibrio, un derecho en donde se garanticen los principales e irrenunciables derechos de la clase trabajadora, pero donde se garantice también la posibilidad de una inversión y una industrialización creciente en beneficio del público consumidor, de ahí que el derecho del trabajo sea un derecho resbaladizo, como será de resbaladizo que los de esta materia ni siquiera se han puesto de acuerdo sobre el nombre de esta disciplina, unos le llaman derecho del trabajo, otros derecho obrero, otros derecho social, otros derecho laboral; lo importante no es el nombre, lo importante son las consecuencias, por eso yo creo y quiero darles esta primera fórmula que yo casi la clasifico como mágica para po-

der tener un lenguaje común y luego entendernos sobre lo -
que vamos a hablar el próximo lunes, es que el derecho del
trabajo con las leyes sale sobrando, lo que importa son --
las actitudes, yo creo que si en una empresa se cumplen --
tres principios que les voy a decir, estamos bien y si no-
se cumplen estamos mal, esos principios para mí son los si-
guientes: en 1er. lugar se requiere que en todas las em-
presas haya un respeto mutuo de derechos, en 2o. lugar es-
indispensable que en todas las empresas exista una coordi-
nación técnica de esfuerzos y en 3er. lugar una comprensión
recíproca de necesidades; vamos a ver estos principios, a-
analizarlos, a ver si efectivamente se cumplen o no se cum-
plen, haber si son importantes o únicamente sirven de re-
lleno para una plática que se dice de familia de las que -
nunca se hizo caso, qué quiere decir respeto mutuo de dere-
chos, qué quiere decir comprensión recíproca de necesida-
des y qué quiere decir coordinación técnica de esfuerzos, -
quiere decir lo siguiente: que el día en que en una empre-
sa los patrones y los trabajadores se respeten mutuamente-
sus derechos, quien va a dudar que se va a dar un paso muy
importante en la evolución armónica del derecho del traba-
jo, pero también pregunto lo siguiente -yo patrón podré de-
cir que soy muy buen patrón porque respeto los derechos --
del trabajador o yo trabajador podré presumir que soy muy-
buen trabajador porque respeto los derechos del patrón- y
señores la contestación es negativa, porque los derechos -
si no se respetan por las buenas se respetan por las malas
porque para eso están las autoridades de trabajo, entonces
es muy importante que en una empresa patrones y trabajado-

res se respeten mutuamente sus derechos, pero no basta, se requiere un 2o. principio, la comprensión recíproca de necesidades, el patrón tiene que comprender necesariamente - que el trabajador tiene derecho no a un salario mínimo sino a un salario remunerador, el patrón tiene que comprender que el trabajador tiene derecho a una estabilidad relativa en su empleo, el patrón tiene que comprender que el trabajador tiene derecho a una vida digna de ser vivida; - y el trabajador qué, ya llegó a edad de madurez y a su mayoría de edad, el trabajador también tiene que comprender que el patrón no solamente tiene problemas de carácter laboral, sino que tiene problemas con la falta de materia prima, con la competencia desleal, con el fisco que cada día quiere más a cambio de menos, yo creo que patronos y trabajadores tienen que comprenderse recíprocamente sus necesidades no porque quieren sino por las buenas o por las malas, porque el capital del trabajo tiene que estar unido, porque el trabajo sin el capital es estéril, pero el capital sin el trabajo es improductivo; pero si nos quedamos en estos 2 principios tenemos que rezagarnos un poco y llevarlos a la práctica, por eso yo siempre he dicho que se requiere un 3er. principio que es la coordinación técnica de esfuerzos, quiere decir que hay que aplicar las nuevas técnicas de administración de personal para que una empresa pueda salir adelante, que se apliquen las técnicas de selección de personal, de análisis de puestos, de evaluación de las mismas, el día en que en una empresa patronos y tra

bajadores se respeten mutuamente sus derechos, se comprendan recíprocamente sus necesidades y se coordinen técnicamente sus esfuerzos, sin duda alguna se va a dar un paso muy importante en esta evolución armónica del derecho del trabajo, pero de otra manera no se podría lograr lo que se dice que se va a lograr otra vez de nuestra Ley, en esta Ley que tengo entendido ya les han dado algunas pláticas pero yo quisiera ver si efectivamente han aprendido, porque aquí me dijo el Ing. que realmente más que una plática entabláramos un diálogo, porque si ustedes vienen -- únicamente a oír discursos y se quedan con las dudas pues definitivamente no procede, y ustedes saben que esta Ley Federal del Trabajo va a traer unas nuevas modalidades, -- como la prima de antigüedad, que yo espero que se la sepan perfectamente bien y si no se la saben la aprendemos, las obligaciones que tiene el patrón por ejemplo ahora de dar una prima dominical, la obligación que tiene el patrón -- de darle a los trabajadores una prima económica para que se vaya de vacaciones, etc., que yo si espero que ustedes con toda confianza me puedan preguntar, porque en la próxima intervención que voy a tener va a ser sobre Derecho Colectivo de Trabajo, que es muy importante para ustedes, pero no quiero quedarme con la idea de que ustedes no saben la prima de antigüedad, el aguinaldo y estas primas dominicales que son importantes para manejar nuestro derecho del trabajo, sobre todo en nuestra empresa o en la que posiblemente nosotros vayamos a representar en un futuro próximo y que podemos decir por ejemplo de estas -

primas, qué podemos decir de estas prestaciones que se dice que vienen en nuestra Ley Federal del Trabajo como una última conquista, casi como un derecho de exportación para América Latina y particularmente del reparto de utilidades, -- porque sobre este particular voy a tener que hablarles, como de aquí a septiembre próximo viene la nueva Comisión Nacional para el reparto de utilidades y va a haber un Congreso Nacional en México, yo sí quiero que ustedes sepan lo que está pasando y lo que va a pasar y para que sepan lo que está pasando y lo que va a pasar y así puedan tener una panorámica completa y en un momento dado puedan dar una opinión más o menos profunda sobre este tema; que ha pasado al respecto? les diré que todo viene desde el año de 1962, en este año de 1962 López Mateos dijo vamos a reglamentar nuestra constitución para darles a los trabajadores el derecho de que participen en las utilidades de las empresas, desde 1917 nuestra constitución ya estaba en ella el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades pero no se había reglamentado y por qué creen ustedes que no se había reglamentado, pues les voy a decir: primero no se había reglamentado porque los que no querían que se reglamentaran eran los patrones, los patrones decían no queremos el reparto de utilidades, porque si vamos a dar utilidades a los trabajadores los vamos a convertir en inspectores fiscales a domicilio, no podemos aceptar el reparto de utilidades porque nos van a controlar fiscalmente, pero después saben ustedes quienes eran los que no querían el reparto de utilidades, los que no querían el reparto de utilida

des, eran los líderes obreros porque decían que el trabajador que se sienta vinculado a los resultados económicos de una empresa, se va a lanzar a la huelga, con la participación de utilidades se va a engañar al trabajador porque se le va a hacer aparentar como que ya es patrón, nunca va a ser patrón y va a dejar de ser trabajador, la lucha de clases se va a diluir por completo y por eso no había reparto de utilidades en México, pero López Mateos dice -queremos el reparto de utilidades y cuando un Presidente de la República dice algo, todo mundo empieza a aplaudir, el sector patronal -señor presidente si nosotros también queríamos el reparto de utilidades-- entonces que pasó, pues vino el reparto de utilidades muy precipitado, tan precipitado como esto de que -- cuando vino el reparto no teníamos ningún estudio hecho para tener alguna base jurídica o económica, se los digo porque - a mí me ha tocado intervenir en la elaboración de la última ley en representación del sector patronal, luego en 1962 a mí también me tocó intervenir en la lamentación del reparto de utilidades y en aquel tiempo cuando no teníamos ningún antecedente se dijo por el poder ejecutivo -porqué no van a América del Sur en donde tan buenos resultados ha dado la participación de utilidades, vienen a México, ajustamos las ideas a la mexicana porque nosotros no aceptamos ninguna -- postura extraña y sacamos un reparto de utilidades latino con sabor mexicano; en esas condiciones se formó una comisión tripartita, se nombra a un representante obrero, a un contador, a un representante patronal, a mí me tocó en suerte o mala suerte ser el representante patronal y nos dijo - López Mateos -vayan a Perú, a Chile, a Colombia, a Brasil-

y verán ustedes como van a tener muchas ideas prácticas para venir aquí a México y hacer una ley de participación de utilidades; llegamos a Colombia y nos entrevistamos con el Sr. Ministro del trabajo y le preguntamos -Oiga Sr. Ministro cómo le han hecho ustedes aquí en Colombia para que tan buenos resultados haya dado el reparto de utilidades-, notamos que el ministro como que se desorientó, no sabía si le estábamos hablando en broma, que dice -bueno porqué me preguntan eso si aquí en Colombia no tenemos reparto de utilidades-, -oiga pero cómo no, si en México nos dijeron que aquí había-, -sí, hubo pero duró cuatro meses nadamás- ¿Porqué? -él nos dijo, les voy a decir la verdad, en Colombia fracasó el reparto de utilidades porque en Colombia somos defraudadores fiscales-; los patronos tienen tantas posibilidades fiscales de evasión que no cumplían con el reparto y este nunca llegaba a quien verdaderamente lo necesitaba. Nos fuimos a Perú y allí nos encontramos con que quieren mucho a los mexicanos, nos dijeron -miren señores nada más porque son mexicanos les diremos la verdad, aquí en Perú no tenemos nada que repartir, si tuviéramos que repartir algo tendríamos que repartir pérdidas y miserias-. Fuimos a Chile y nos encontramos con esta primera situación diferente de toda América, en Chile nada más había dos centrales obreras; la central comunista y la central de los demócratas cristianos, fuimos a ver a los demócratas cristianos, llegamos y pedimos hablar con el Sr. Volsa y le dijimos -Qué opina usted aquí del reparto de utilidades- dijo -el reparto de utilidades en Chile es el último clavo ardiendo de un capitalismo en decadencia, -

en Chile no queremos el reparto de utilidades, queremos las utilidades-; llegamos con los comunistas, hablamos con ellos y les dijimos -ustedes qué opinan del reparto de utilidades-, -aquí el reparto de utilidades fracasó por una razón, porque el sector patronal chileno es muy inteligente,-cuando oímos eso nos sorprendimos, dijimos -porqué esa imputación al sector patronal chileno, sector patronal inteligente, francamente yo no conozco a ninguno, en ningún país del mundo, porqué dice usted eso? -porque aquí - el sector patronal chileno tuvo la habilidad de convocar al sector obrero y les dijo lo siguiente: que prefieren, un décimo tercer mes seguro y tranquilo o la aleatoria participación de utilidades que pueda ser de cinco o seis días, siete días al año; el sector obrero chileno prefirió el décimo tercer mes seguro y sin problemas o sea que, de 3-0 Colombia, Perú y Chile. Por último - llegamos a Brasil, pedimos hablar con el ministro de trabajo y -- nos dijeron -mala suerte, ayer lo derrocaron pero no se preocupen, si se quedan dos días más hablan con el nuevo ministro; al tercer día efectivamente un nuevo ministro de trabajo, nos anunciamos, nos recibió, primera sorpresa fué que era un Sr. General chileno de medallas, le preguntamos -Sr. y usted que opina del reparto de utilidades?- -no sabía un ministro de trabajo en Brasil lo que era el reparto de utilidades-. Llegamos a México con las manos vacías, con muchos riesgos comprados y resulta que -- cuando llegamos con Don Salomón González Blanco nos quedó la -- única perspectiva de decir la verdad y dijo Don Salomón -pues en México viene el reparto de utilidades a como dé lugar porque en México no damos ni un paso atrás en Materia Laboral ni de seguri

dad social-y entonces vino el reparto de utilidades; primero - que nada Don Salomón cita al Sector Patronal y les dice: -les voy a hacer una pregunta nada más, cómo quieren ustedes patrones que se haga el reparto de utilidades, antes o después de impuestos?, qué creen ustedes que contestó el Sector Patronal? si ustedes son patrones contestarían? pues después de impuestos porque antes de los impuestos no son utilidades, primero - pagamos los impuestos y luego ya después de lo que quede pues repartimos, no vamos a repartir antes de pagar impuestos, porque antes de pagar impuestos las utilidades son las utilidades brutas, entonces el Sector Patronal quería que las utilidades fueran después de impuestos; llaman al Sector Obrero y le hace la misma pregunta -Sector Obrero cómo quieren ustedes que se haga el reparto de utilidades, antes o después de impuestos -pues Sr. Ministro antes de impuestos porque si no, no nos queda nada definitivamente- y qué paso, cómo se hizo? no se si ustedes sepan, pero se determinó que era después de impuestos- el reparto de utilidades; entonces el Sector Patronal con el Sr. Ministro dice -bueno señor Ministro eso ya lo sabíamos, sabíamos que el reparto de utilidades tenía que ser después de impuestos, lógico, lo que queremos nosotros es que se nos dé un interés razonable por nuestro capital, antes de repartir, porque si no se nos garantiza un interés razonable quien va a invertir- ya con esa amenaza se tuvo que decir -pues sí el Sector Patronal tiene razón que se le dé un interés razonable- saben cuánto le pedía el Sector Patronal de interés razonable? el 12%, saben cuánto quería dar el Sector Obrero, el 6%, sa--

ben cuánto se dió? el 30%; vamos a poner la gráfica para que la vean ustedes, vamos a suponer que una empresa tiene \$1.00 de utilidades, después de impuestos -de este \$1.00 de utilidades el patrón tiene derecho a sacar primero el 30% de interés razonable del capital, ¿cuánto deja? de \$1.00 se quita - el 30% queda \$0.70, entonces el Sector Obrero decía ¿qué nos va a quedar? pero el Sector Patronal va con Don Salomón y dice -bueno y para México qué, para la inversión, porque - esos \$0.30 nos los vamos a llevar, de cada \$1.00 para gastar lo nosotros por el diezmo de sus habitantes vecinos, pero necesitamos darlo para reinvertir, porque si no lo reinvertimos México se descapitaliza y entonces vino la famosa tabla - Margain del 10 al 80% de descuento -cómo opera esa tabla- opera de la siguiente manera, -vamos a suponer una empresa - tiene 1000 trabajadores con \$100.00 de capitalización. ¿Qué dinero le producen las utilidades en esa empresa? el esfuerzo de los trabajadores o del capital social, pues el esfuerzo de los trabajadores, pero vamos a suponer que es una empresa que tiene \$ 1,000'000,000.00 con 10' trabajadores -qué es lo que producen las utilidades? el esfuerzo del dinero-, en el peor de los casos suponiendo que el esfuerzo de los trabajadores es el que producen las utilidades finales el patrón tiene derecho a sacar cuando menos un 10% para reinvertir, de los \$0.70 se saca el 10%, son \$0.07 de lo que queda \$0.63 - entonces fíjense lo que pasó, se dijo -el trabajador mexicano va a tener derecho a un 20% de las utilidades de las empresas pero no se le dijo que era un 20% después de impuestos después del 30% de interés razonable, ni que era un 20% después de sacar el 10% de la necesidad de reinversión o sea que

en realidad un 20% de \$0.63, lo que brutal es un 12% y este es el reparto de utilidades que actualmente tenemos. En relación con la participación de utilidades hizo un breve comentario que se iba a modificar su estructura, me la podría explicar? En resolución de la comisión de utilidades y esta salió publicada el 13 de diciembre de 1963 y se dijo esta resolución tendrá una vigencia de 10 años contados a partir del 3 de diciembre de 1963; en 1970 cuando vino la Ley Federal del Trabajo que tenemos, -- que la hizo el Dr. Mario de la Cueva, que como ustedes saben es uno de los grandes tratadistas del Derecho de Trabajo internacionales pero que realmente es muy especial y que trata de cambiar las cosas a su antojo y desgraciadamente como es un maestro muy querido, ha hecho lo que ha querido en esta forma y no ha sido práctico; pero desgraciadamente en 1970 cuando le llega la Ley Federal del Trabajo a sus manos se le olvida en la Ley Federal de Trabajo la resolución Margain y entonces en un Art., el 586 fracción quinta, dice lo siguiente: "ya no es posible hacer ninguna deducción antes del reparto", estas deducciones se consagraron para ser exactos en el art. 123 constitucional frac. 9a., inciso B y entonces esta fracción, este inciso y este Art. dicen: "antes de que se proceda al reparto de utilidades se tiene que tomar en cuenta el interés razonable del capital y la necesaria reinversión de los mismos", pero el Art. 586 fracción 5a. dice: "no es posible hacer ninguna deducción", entonces qué sucedió? en 1970 a 1973 para poder solucionar el problema se puso un Art. en la Ley, el 7o. Transitorio que dice que a pesar de este Artículo no se puede modificar esta resolución porque tendría que ser modificada hasta el 13 de diciem-

bre de 1973 y todo mundo estuvo de acuerdo, pero resulta que
llega 1973 no pasó nada, que es lo peor que pudo haber pasa-
do y entonces resulta que en 1973 no se modificó este artícu-
lo y ahora tenemos este Artículo en contra de la Constitución
Qué es lo que se supone que se debe de aplicar en la consti-
tución el Artículo? cualquiera diría la Constitución. Hay una
frase que da a entender la jerarquía constitucional, se dice
"sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie". YO
estoy en la Comisión Nacional del Reparto de Utilidades, ya-
se está pensando en cambiar la Constitución para amoldarla -
al Art. 586 frac. 5a. y en septiembre próximo va a haber el-
Congreso y para entonces yo creo que se va a cambiar la Cons-
titución ¿Cuántas clases de Constitución hay? Hay dos clases
de Constitución nada más, Constituciones rígidas y Constitu-
ciones flexibles. Las constituciones rígidas son propias de
los países Latinoamericanos, nos tenemos tanta desconfianza-
entre nosotros mismos que decimos para formar una Constitu-
ción tiene que hacerse una serie de pasos muy complicados, -
que las apruebe la Cámara de Diputados, que la apruebe la Cá-
mara de Senadores y que la apruebe las dos terceras partes -
de nuestros estados libres y soberanos. Las Constituciones
flexibles en cambio son propias de los países sajones y se
modifican con cierta alegría y entonces nos encontramos con-
que en teoría así es, ¿pero en la práctica que sucede? suce-
de lo contrario, nuestra Constitución rígida en los últimos-
5 años se ha reformado 50 veces; la Constitución flexible de
los Estados Unidos en los últimos 50 años no ha tenido 5 en-
miendas porque en la práctica viene una reforma del Sr. Pre-

sidente de la República a la Cámara de Diputados, a los Diputados se les dice -el que esté de acuerdo con la reforma que levante la mano y el que no también- todos levantan la mano y la reforma se aprueba de inmediato, de los Senadores qué podemos decir, los Sres. Senadores de México aprobaban todo absolutamente, cuando viene el Sr. Presidente de la República; luego viene el paso más difícil, el de la aprobación de las dos-terceras partes de nuestras legislaturas libres y soberanas - que no son ni libres ni soberanas, nuestros señores gobernadores dependen absolutamente del Poder Ejecutivo, las últimas reformas constitucionales de 1962 ¿saben lo que pasó? todos los estados aprobaron excepto uno, el de Tamaulipas; me invitan a mí a dar una plática en Tamaulipas sobre el reparto de utilidades, por cierto comento y digo -señores los felicito, era el único estado que no aprobó las reformas constitucionales, trascendió lo que dije, se aclaró y lo que había pasado es que se había perdido el telegrama aprobatorio, en estas condiciones imagínense ustedes, no es posible hablar sobre estas bases porque lógicamente las reformas constitucionales se hace con una alegría de tipo franciscano, así que en estas condiciones para septiembre se cree que se modifique la Constitución para que ya no se pueda hacer ninguna deducción de las autorizadas en la Tabla Margain.

Nos sugería usted el repetirnos acerca de la prima de antigüedad? Les voy a hacer una síntesis apretada acerca de la prima de antigüedad, hay un artículo que es el 162 que es el que nos habla de la prima de antigüedad de la que hay muchas cosas equivocadas y de la que tanto se ha hablado; desgraciadamente muchos que se dicen especialistas en la materia ni siquiera -

se habían puesto de acuerdo, pero ahora ya no hay duda sobre lo que les voy a decir, para que puedan tener ustedes una seguridad absoluta de que así es: Primero, la prima de antigüedad únicamente se paga a los trabajadores de planta; Segundo, la prima de antigüedad se paga a los trabajadores que sean despedidos con causa justificada o sin causa justificada --- siempre a partir del 10. de Mayo de 1970, 12 días por año al doble del salario mínimo cuando mucho, independientemente de cual sea el monto del salario, esto es muy grave porque vamos a suponer que un trabajador comete un delito en una empresa -- si tiene derecho a la prima de antigüedad, ejemplo: Un trabajador roba a la esposa del patrón, el trabajador entra en la empresa en 1970, empieza a robar día tras día, semana tras semana, mes tras mes, año tras año, en 1980 lo descubren -- ¿A qué tiene derecho ese trabajador? a 120 días de prima de antigüedad ó sea que son 4 meses, lo que va a pasar en 1980 -- va a ser que el trabajador ratero va a tener derecho a un -- mes más del trabajador al que se corre actualmente sin causa justificada ó sea que imagínense el gusto que le va a dar al patrón en 1980 cuando un trabajador lo robe y el patrón tenga que ir a la cárcel a decirle al trabajador --toma tus 4 meses para que te defiendas precisamente de mi demanda que entablé en contra tuya por ratero-. En el primer punto la prima de antigüedad se paga siempre a partir del 10. de Mayo de 1970 con una sola excepción, en caso de muerte se paga desde el primer momento en que se empieza a prestar el servicio. -- Hay un tercer punto muy importante, el trabajador que se re-

tire voluntariamente de la empresa si quiere la prima de antigüedad tiene que tener 15 años de servicios en la empresa, si no tiene 15 años, no tiene derecho a la prima de antigüedad, vamos a poner un ejemplo: un trabajador empezó a trabajar en 1960 se puede retirar en 1975, ya tiene 15 años, pero nada más se le paga a partir del 10. de Mayo de 1970, la antigüedad se computa desde la fecha que el trabajador empezó a laborar, pero se paga a partir del 10. de Mayo de 1970; vamos a poner otro ejemplo: -yo trabajador tengo 12 años en una empresa ahorita, me quiero retirar voluntariamente, no tengo derecho a nada, el que se retira voluntariamente no tiene derecho a nada a menos que tenga 15 años de prestar sus servicios; -yo trabajador tengo 12 años, voy con un abogado y le digo -qué puedo hacer para tener derecho a la prima de antigüedad- el abogado le dirá -no te queda más remedio, o comete un delito o has que te corran o espérate 3 años- que va a hacer el trabajador? esperará a insultar al patrón para que lo corran y entonces en esas condiciones tener derecho a la prima de antigüedad.

Los conceptos de intermediarios.- Ustedes saben que hay dos Artículos en la Ley Federal del Trabajo, el Art. 13 y el Art. 15 que nos hablan de los intermediarios y de la llamada responsabilidad solidaria en Materia Laboral. La figura de intermediario siempre ha sido mal vista porque el patrón que consigue un intermediario normalmente lo hace para tratar de esquivar las responsabilidades de la Ley Federal del Trabajo, por eso se ha dicho que lo que importa no son los intermedia-

rios, sino la relación en cuanto al que recibe el beneficio principal en última instancia, por ejemplo: yo soy un particular, quiero construir una casa, contrato a un arquitecto o a un ingeniero que no están establecidos ni cuentan con elementos propios, el ingeniero contrata un albañil, el albañil se mata, ¿quién es el responsable solidario mancomunado? el dueño de la casa, porque la ley puede presumir que ese ingeniero o ese arquitecto no son lo suficientemente solventes para resolver por el accidente de trabajo; en cambio yo un particular, contrato a una empresa establecida y que cuenta con elementos propios, esta empresa establecida me hace mi casa, contrata a un trabajador, este se mata y el que paga la indemnización es la empresa establecida. Esto es para que tengan ustedes una idea que el intermediario en México tiende a desaparecer, el intermediario no es más que una simple figura jurídica, tenue, que obliga al que recibe el servicio al final, - que es el beneficiario de la prestación del servicio; el Art. 15 establece que todas las empresas que reciban servicios en forma exclusiva, principal de otras, responde de todas las obligaciones, de las laborales que tengan las personas que hayan sido contratadas por aquellos que prestan sus servicios, - porque la experiencia ha revelado que el intermediario en México ha sido, en la mayoría de los casos, con ánimo de que el trabajador se ha burlado en los derechos que le corresponden.

Algo de los trabajadores de planta.- Todos los trabajadores actualmente son de planta, desde el momento en que empiezan a -

prestar el servicio, a menos que haya un contrato en que se determine que no son de planta, entonces los trabajadores - pueden ser eventuales, estos no son los que podría suponer- que son los que van de vez en cuando, sino son aquellos que- prestan servicios de naturaleza distinta a los que normal- mente se dedica la empresa, por ejemplo: de una empresa tex- til, el mecánico es un trabajador eventual aunque tenga 18- años trabajando allí en esa empresa, el trabajador de tempo- rada es el que presta sus servicios cíclicamente, que tiene todos los derechos del trabajador de planta; y el trabajador temporal es el que sustituye a otro trabajador por enferme- dad o por alguna situación específica, esos son los casos de las definiciones de trabajadores.

¿Qué derechos tienen los trabajadores de confianza? Yo creo que los trabajadores de confianza son los patitos feso de - la legislación mexicana, el trabajador de confianza ha va- riado en cuanto al término y en cuanto al tiempo y en quan- to al espacio, antes un trabajador de confianza era por --- ejemplo el que manejaba dinero; ahora el que maneja dinero- es trabajador de desconfianza, nos encontramos que hasta el nombre está mal empleado porque de acuerdo con la Ley el -- Art. 90. es un artículo fatal, ¿Qué dirían ustedes si yo - les dijera que en una ley hay artículos contradictorios? -- pues que está mal ¿Pero qué me dirían ustedes si yo les di- jera que el primer párrafo de un artículo contradiga al 2o. párrafo del artículo; el artículo 90. en el primer párrafo- es correcto" La categoría de trabajador de confianza depen-

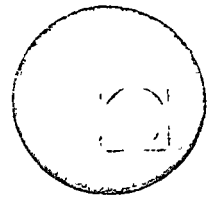
de de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto"

"son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general" vamos a poner un ejemplo: una empresa que tenga dos contadores, el contador general sería trabajador de confianza y el contador que no fuera general, no sería de confianza de acuerdo con este párrafo, porque dice que son empleados de confianza la dirección, fiscalización, etc. cuando tengan carácter general, luego cuando no tengan el carácter general no serían de confianza, lo cual es absurdo o sea que nuestra ley está equivocada porque la ley dice que son -- funciones de confianza cuando tengan carácter general y -- no es cierto, puede ser que no tengan carácter general y que si sean trabajadores de confianza; ahora bien la distinción entre trabajador de confianza y entre trabajador de planta con las siguientes: Primero, el trabajador de confianza no puede sindicalizarse en el mismo sindicato que los demás; segundo, el trabajador de confianza no tiene derecho a la reinstalación obligatoria, Art. 49; tercero, el trabajador de confianza por lo que hace al reparto de utilidades, fracción 2a. del Art. 117, solamente tiene derecho a un 20% del salario más alto del trabajador de planta, o sea que hay diferencia entre el trabajador de confianza y el trabajador de planta, yo creo que ahora -- los trabajadores de confianza van a querer ser trabajadores de desconfianza; el patrón está tan cerca de los tra-

bajadores de confianza que no los ve, entonces no les paga -
tiempo extra y tienen derecho a tiempo extra; otra cosa nueva
ahora en la Ley Federal del Trabajo, el trabajador de confianza
no recuenta en los movimientos de huelga y esto es --
atentar contra la dignidad del trabajador de confianza.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES
DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

CONTRATACION COLECTIVA

Lic. Arturo Martínez

CONTRATACION COLECTIVA

Es de vital importancia, el formular adecuadamente los contratos individuales de trabajo a cada uno de los trabajadores, en este ramo es muy aconsejable, ya sea la contratación por tiempo determinado o bien la contratación para obra determinada, siendo este último tipo de contratación la más aconsejable en la Materia de la Construcción; por lo siguiente: porque se exime de cualquier responsabilidad el patrón, si después de laborar un contrato por obra determinada, la obra para la cual es contratada el trabajador, se termina, pues va a terminar la relación de trabajo que unía a las partes sin ninguna responsabilidad para las mismas, pero es muy importante, básico en este tipo de contratación, de que se especifique con toda claridad en qué consiste la obra para la cual será contratado determinado trabajador. En este tipo de contratación no se pone una duración fija, se pondrá aproximada, la obra para la cual es contratado tendrá una duración aproximada de tanto tiempo, pero sí es muy importante determinar con toda exactitud y claridad el tipo de obra para la cual se contrata a los trabajadores.

Pasando a la cuestión de la Contratación Colectiva, el instituto propio de Materia Laboral, denominado Contrato Colectivo de Trabajo, ha tenido variantes y su denominación no ha sido aceptada por varios tratadistas, entre ellos el Dr. Cavazos, porque la palabra "contrato" implica un acuerdo de facultades y en muchos de los casos, vamos a ver en el contrato colectivo de trabajo, no se va a requerir el consentimiento del patrón, quiero decir "

esto, que al patrón le harán firmar un Contrato Colectivo de Trabajo aún sin su consentimiento, por eso la denominación - que el Dr. Cavazos le dá a este instituto, con el nombre de "pacto funcional de trabajo".

La envoltura del contrato son aquellos que se refieren al nacimiento, duración, modificación, revisión y terminación del Contrato Colectivo de Trabajo como pacto funcional de trabajo.

El elemento normativo es la esencia en sí del pacto profesional de trabajo, es donde se van a estipular las condiciones generales de la prestación de servicios, tales como salario, jornada, vacaciones, aguinaldo y demás conceptos y el Elemento Obligatorio o Conclusorio; la doctrina alemana le ha llamado obligatorio, pero aquí tratadistas en el Derecho Laboral-mexicano lo han objetado diciendo que está mal su denominación, porque se entiende de que si este elemento es obligatorio, se puede entender que los demás elementos no lo son, entonces han preferido la definición de Elemento Conclusorio. Este elemento tiene como fin la aplicación del Elemento Normativo y es en la cláusula de exclusión por ingreso y el Reglamento Interior de Trabajo.

Se dice que está mal empleado el término de Contrato Colectivo de Trabajo, la palabra "contrato" implica necesariamente el acuerdo de voluntades y en materia Laboral muchas de las veces este contrato se dá sin el consentimiento del patrón; en cuanto a su vencimiento podemos ver el art. 387 de la Ley Laboral que establece lo siguiente: "el patrón que -



que se afilien a un sindicato y le exijan al patrón la firma del pacto profesional de trabajo; ahora vamos a suponer - que de esos seis trabajadores que están dando su servicio, - dos efectivamente están afiliados a alguna asociación sindical y los otros cuatro repudian al sindicato, en materia laboral en el derecho mexicano, desafortunadamente primero estalla el movimiento de huelga y después se declara sobre su existencia o en existencia, en este caso el movimiento huelguístico se hará inexistente porque no reúne la mayoría, es decir en este caso, después de practicar un recuento, se llegará al resultado de que cuatro repudian al sindicato huelguista y dos lo apoyan, es decir que para el nacimiento, según el Art. 387 dice: "el patrón que emplee miembros de un -? sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo, si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Art. 450", es decir, después de ser requerido el patrón a firmar un contrato colectivo y este se niega podrá, por la vía de huelga, emplazarlo para la firma de dicho pacto profesional.

Por lo que respecta, en cuanto a la envoltura al factor de la duración, el Artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo dice: "el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, será revisable total o - - parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el Art. 399", quiero decir con esto que, por regla general, los contratos colectivos de trabajo se celebran por tiempo indefinido, con

una duración para su revisión de cada dos años. Ahora también podía haber contratos colectivos por tiempo determinado, que son muy raros en la práctica o bien contratos colectivos de trabajo por obra determinada, este tipo de contratos es muy interesante, sobre todo en la materia de la construcción, porque se puede pactar con una organización sindical el de firmar un pacto profesional de trabajo por una obra determinada, al término de la obra se dará por terminado el contrato colectivo de trabajo en cuestión, sin ninguna responsabilidad para las partes.

Por lo que respecta a la modificación, esta es un elemento, dentro del contrato colectivo de trabajo, que se da a las partes para que en cualquier momento de su estado lo puedan modificar con el consentimiento de las mismas; en cuanto a la modificación, no se requiere emplazamiento de huelga para efectuarlo dentro de un contrato colectivo de trabajo, sino simplemente se ponen de acuerdo las partes, celebran algún convenio sobre la modificación de alguno de los clausulados del contrato colectivo del trabajo y lo depositarán ante la Junta; es importante hacerles ver que el Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efectos siempre a partir de la fecha en que este pacto profesional se deposite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes, salvo que en el contrato mismo se pacte lo contrario, es muy importante la presentación de los contratos colectivos de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque a partir de su depósito empezará a surtir efectos dicho contrato colectivo

de trabajo y yo dije que se depositan ante las juntas de --
Conciliación y Arbitraje porque bien puede ser que nuestra-
empresa sea una que esté realizando una obra de concesión -
federal, entonces en este caso no es la junta local de Con-
ciliación y Arbitraje la competente, sino sería la Junta Fe-
deral de Conciliación y Arbitraje, es decir que hasta que -
se deposite en la Ciudad de México el pacto profesional de
trabajo surtirá sus efectos, cuando es de materia local de-
be ser ante las juntas locales de Conciliación y Arbitraje-
de las diferentes entidades federativas.

Por lo que respecta a la revisión, es muy importante en la
materia de la contratación colectiva porque es el estado --
del contrato en el cual los trabajadores presionarán al pa-
trón y le pedirán en su pliego petitorio nuevos incrementos
a sus salarios, le pedirán nuevas conquistas de prestacio-
nes, etc., la revisión deberá pedirse sesenta días antes --
del vencimiento del contrato, esto es muy importante, si --
una organización sindical no pide la revisión ante las auto-
ridades de trabajo antes de los sesenta días a la fecha de
su vencimiento, se entiende que el contrato quedará prorro-
gado por otro tiempo más, es decir si nosotros firmamos un
contrato colectivo de trabajo y antes de los sesenta días a
la fecha de su vencimiento no se solicita la revisión ante
las autoridades laborales, el pacto profesional de trabajo
quedará prorrogado durante dos años más, en otros si es muy
importante, en este caso, para las organizaciones sindicales
que estén muy pendientes de los sesenta días antes de la fe-

cha de terminación para solicitar la revisión del contrato colectivo; en esta materia de revisión considero yo que se han dado muchas atribuciones al licenciado en derecho para que intervenga en las mismas, yo considero que la persona adecuada para una revisión del contrato no es el licenciado en derecho, porque el abogado no vive en la empresa, el abogado no sabe la problemática, los costos de una negociación determinada; nosotros somos de la opinión que puede ser el contador, el jefe de relaciones industriales asesorado por otros funcionarios los que deberán revisar la contratación colectiva y entablar las prácticas conciliatorias y negociar los pactos profesionales de trabajo con las agrupaciones sindicales, claro está, en un momento dado cuando a estas personas desde un punto de vista legal, se sienten presionadas, entonces tengan que recurrir al abogado, pero en sí las mejores contrataciones colectivas son entre los propios dirigentes empresariales, entre los propios funcionarios de las empresas y la comisión revisora y los asesores del sindicato.

Por lo que respecta a la terminación, que nos habla el Art. 401, se manifiesta que el Contrato Colectivo de Trabajo puede terminar por mutuo consentimiento de las partes, porque se termina la obra y en los casos del capítulo 7o. de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. Es muy importante, si se va a celebrar un contrato colectivo de trabajo por obra-

determinada, se especifique claramente en qué consiste la obra objeto de este tipo de contratación y una vez terminada esta obra, acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, empresa y sindicato, y darlo por terminado manifestándole a la junta que con tal fecha se dió por terminada la obra, objeto de esta contratación colectiva.

El elemento normativo es en sí la esencia del contrato colectivo de trabajo, así como del contrato individual de trabajo. En el contrato colectivo se deberá establecer con toda precisión los salarios de los trabajadores, es decir ya sea en el cuerpo del contrato o en un anexo aparte el tabulador de los salarios, un contrato colectivo -- que es depositado sin mencionar los salarios de los trabajadores o de las categorías en sí o bien que no es acompañado de un tabulador de salarios, no produce ningún efecto legal, la ley no lo sanciona sí, pero si existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en este sentido, es decir se debe de plasmar con toda exactitud los salarios, las diferentes categorías, ya sea por categorías o bien determinados trabajadores:

De la jornada de trabajo se tendrá que especificar: la jornada de trabajo, vacaciones, primas correspondientes, aguinaldos, etc. Por lo que respecta al elemento conclusorio a que se refiere el Artículo 395 de la Ley, esas son las armas que se tienen para que se aplique el elemento Normativo. ¿Cuáles son? La famosa cláusula de exclusión por ingreso, esta denominación también se ha criticado mu

cho porque primero se habla de exclusión y luego se habla de ingreso; el Dr. Cavazos prefiere llamarle 'cláusula de admisión o cláusula de ingreso' y la otra cláusula de exclusión, a esto se refiere el Art. 395 de la Ley de la Materia, determina que en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la exclusión en la cláusula de exclusión, podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, en este numeral en su párrafo primero nos habla con toda claridad de la cláusula de admisión; es decir, que allí se le coarta la libertad al patrón de contratar personal desde un punto de vista sindicalizado, es decir, esto va en contra de los principios de selección de personal, pero esta es una cláusula que en todos los pactos profesionales de trabajo está inserta. En esta cláusula se determina claramente que cualquier trabajador que se contratara tendrá que ser miembro del sindicato, si no es miembro del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, no se podrá contratar, ahora bien, después establece este

numeral que, esto va en contra de los trabajadores que no formen parte del sindicato antes de la revisión del contrato o bien antes de su revisión, quiero decir con esto lo siguiente: en una empresa con cincuenta o cien trabajadores, sesenta se inclinan a favor de la celebración de un contrato colectivo de trabajo y llegan a firmarlo en patrón, pero cuarenta trabajadores repudian el sindicato, en este caso estos trabajadores llamados libres, no se les podrá suspender o rescindir de sus contratos por no formar parte del sindicato, pero una vez de que se ha firmado dicho contrato colectivo de trabajo, los nuevos trabajadores que se contraten tendrán que ser miembros del sindicato; el párrafo segundo del Art. 395 nos habla de la cláusula de exclusión, esa es la facultad que tiene el sindicato para expulsar de su seno a cualquier trabajador y hacérselo saber así al patrón para que lo separe del mismo; esta cláusula se ha estudiado muchísimo y se ha llegado a la conclusión de que es inconstitucional porque la Ley, la Constitución establecen claramente que a ningún trabajador se le puede obligar a formar parte o no de un sindicato, sin embargo se establece que cuando un trabajador quiera salir del seno del sindicato, podrá el sindicato, por la salida de ese trabajador aplicarle la cláusula de exclusión; ahora ¿qué requisitos tiene el sindicato para que se les otorgue el registro, para que las autoridades de trabajo les otorguen su registro, deberán de reunir una serie de requisitos entre ellos los estatutos, --

los estatutos sindicales son muy importantes y en estos se deberá establecer claramente los procedimientos para la expulsión de su seno de algún miembro. Para que un sindicato pueda expulsar de su seno a algún miembro deberá convocar a una Asamblea Extraordinaria y en esa Asamblea Extraordinaria, solicitar la expulsión de dicho trabajador, deberá también hacersele saber a la Asamblea las faltas que haya cometido el trabajador, para -- que dicha organización sindical tome esa determinación, aparte de eso deberá aportar pruebas y oír al trabajador, que es acusado, para que este se defienda; después de ello si se vota por las dos terceras partes de los miembros totales del sindicato, -- podrá expulsarlo de su seno, ahora para que se expulse o para -- que se separe de una empresa a un trabajador en estas circunstancias, sí se deberá definitivamente mandarle al patrón por escrito, el aviso de separación, en estos casos el patrón no tiene más remedio que separar del establecimiento, de la factoría; al trabajador sin ninguna "responsabilidad" para el, sin ninguna responsabilidad entre comillas, porque en la práctica se ve que los sindicatos son insolventes, obviamente un trabajador -- que es separado por una empresa que ha acatado una orden del -- sindicato demandará ante las juntas de Conciliación y Arbitraje; demandará tanto a la empresa como al sindicato y si el sindicato no prueba que reunió todos los requisitos para la expulsión, condenará a la empresa, se condenará la empresa a la reinstalación del trabajador en su empleo y en consecuencia al pago de los salarios caídos conjuntamente con el sindicato; el sindicato obviamente es insolvente y tendrá en último de los casos, la-

empresa que responder de los salarios caídos.

En el contrato colectivo de trabajo, no es como el contrato individual de trabajo que puede ser verbal, dice la ley que debe ser por escrito, pero podrá celebrarse porque la falta de contrato siempre es imputable al patrón, pero en este caso es una -- formalidad esencial en el contrato colectivo de trabajo; deberá hacerse por escrito y por triplicado, una de las copias para cada parte y el original para la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que surta los efectos de la fecha de su depósito.

Por lo que respecta al reglamento interior de trabajo, de ello hablan los Artículos 422 y siguientes de la Ley Federal del -- Trabajo, por regla general después de que una empresa firma un contrato colectivo de trabajo, porque es presionado por la organización sindical, ya sea emplazante o no emplazante, el patrón para aplicar medidas disciplinarias, sanciones, etc., quiere y elabora casi en todos los casos, un "Reglamento Interior de Trabajo", en este caso son pocos los sindicatos los que lo aceptan de inmediato, le ponen trabas y buscan pretextos para la no firma de ese Reglamento Interior, el cual deberá también -- ser depositado para que surta sus efectos ante las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje. ¿Qué podría hacer una empresa en el caso de que un sindicato se niegue a firmar el Reglamento Interior de Trabajo? En este caso, la empresa puede demandar tanto a la Comisión Mixta de la formulación de Reglamento Interior de Trabajo, como al sindicato titular del contrato colectivo de -- Trabajo; la firma del Reglamento Interior por la vía ordinaria, en este caso se demanda a estas personas, se fija una au-

diencia de Conciliación y se pasa el asunto a legajos y luego a la sección correspondiente y la Junta condenará al sindicato y a la Comisión Mixta para la formulación del reglamento, a firmar dicho reglamento de trabajo. En materia de contratación colectiva es muy importante que el titular, - siempre el titular del contrato colectivo es un sindicato, - no podrá ser una coalición de trabajadores, un sindicato debidamente registrado ante las autoridades correspondientes. Como vamos a ver más adelante el 'titular' de una huelga es la coalición de trabajadores, pero que quede asentado que en materia de contratación colectiva siempre el titular es el sindicato, el cual deberá estar debidamente registrado ante las autoridades del trabajo, ahora bien, en muchas de las ocasiones el patrón se ve sorprendido cuando le llega una demanda de detectación, que nosotros le llamamos "detectación del contrato colectivo de trabajo", quiero decir con esto, el contrato colectivo puede ser detectado por otras agrupaciones sindicales, es decir, nosotros firmamos un contrato colectivo de trabajo con una 'sección de la CTM, sin embargo nos podrán demandar, por decir algo, la CROC nos podrá demandar la detectación y administración del contrato colectivo de trabajo, esa demanda deberá ser interesada tanto a la empresa como al sindicato, que es el titular del -- contrato y se basarán en esta demanda de que el sindicato, en este caso el de la CROC, cuenta con el mayor interés profesional dentro de la factoría; por decir algo, en un momento dado la CTM tuvo la mayoría de los trabajadores del cen-

tro de trabajo, pero por falta de dedicación, por falta de esmero o por otras circunstancias, la gente empieza a ir repudiando a la CTM y la CROC va recabando firmas de los trabajadores del centro de trabajo, cuando la CROC en este caso, se sienta que tiene la mayoría, es decir, el mayor interés profesional, demandará ante las autoridades de trabajo una demanda de carácter ordinario, la detección y administración del contrato colectivo de trabajo; la prueba idónea en este juicio es el recuento, si el recuento lo gana la CTM, seguirá siendo el administrador del contrato colectivo de trabajo, si el recuento es ganado por la CROC, desde esos momentos deja de surtir sus efectos como titular y administrador del contrato el sindicato de la CTM y pasa a ser administrador del mismo el sindicato de la CROC. Esto en materia laboral se le llama la detección del contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, no sé si el Dr. Cavazos les informó de la necesidad que existe en la actualidad de firmar los contratos colectivos de trabajo en las empresas, desafortunadamente en el Derecho Laboral mexicano y en sí en la práctica, existen miles y miles de sindicatos de los llamados piratas, -- que emplazan a huelga sin contar ni siquiera con ninguna -- firma, con ningún miembro dentro de alguna negociación, quiero decir lo siguiente: vamos a suponer que nosotros tenemos una factoría y en ella tenemos 20, 10, o 2 trabajadores, si nosotros no tenemos contrato colectivo de trabajo, nos encontramos ante el riesgo de ser emplazados a huelga por --

firma de contrato, obviamente cuando al patrón le llega el emplazamiento, se siente alarmado y tratará de investigar con sus trabajadores a su servicio, quienes fueron al sindicato o quienes accedieron con la organización emplazante, etc., va a ver el patrón con gran asombro de que todos sus trabajadores le van a manifestar -patrón nosotros desconocemos cualquier sindicato, los repudiamos, no hemos hecho ninguna plática- posteriormente a los tres días antes de la audiencia de advenimiento, le llegará por ahí un telefonazo que le diga el líder -queremos una entrevista contigo patrón, porque quiero que me firmes el contrato-, el patrón se verá asustado y dirá -bueno pero qué contrato voy a firmar si no cuentas ni siquiera con una persona que sea miembro de tu sindicato-, se le pondrá ante la disyuntiva de que --o me firmas o te pongo las banderas, tú sabes patrón que en el derecho laboral mexicano primero estallo una huelga y luego la Junta determinará si es existente o si es inexistente, pero mientras tanto te pongo las banderas cinco o seis días--, entonces ante esta disyuntiva el patrón comete un "grave error que es el de arreglarse económicamente con el líder para que, el patrón presionado por el cierre de su centro de trabajo, le dará una pequeña gratificación o gran gratificación al líder, pero ese es un error muy grave porque aparte de ser deshonesto este líder, después de que se va a desistir del pliego petitorio por emplazamiento de huelga, le dirá a su compadre -pues emplázate a esta empresa dentro de dos, tres meses y así es una extorsión constante--

mente hasta que el patrón llegue a firmar su contrato; otras empresas ante esta situación firman contratos colectivos de trabajo llamados de protección, yo no estoy muy de acuerdo con estos contratos de protección por lo siguiente: el contrato de protección es aquel que se celebra con un sindicato legalmente registrado pero en el que no va a intervenir la voluntad de los trabajadores, es decir, los trabajadores ni siquiera van a saber que se encuentran sindicalizados, ni siquiera se les va a cobrar las cuotas sindicales, será el patrón mediante una iguala mensual que le dé al líder por la firma de ese contrato, ese contrato jamás será revisado o si será revisado nada más será conforme a la ley, en ese contrato no habrá ninguna conquista por parte del trabajador, sino que la conquista es por parte del patrón en el sentido que está protegido con un pacto profesional de trabajo y no podrá ser emplazado a huelga por firma de contrato colectivo, porque en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se lleva un registro de todas las empresas con contratos colectivos, por decir algo, si una empresa no tiene su contrato, al presentar un emplazamiento de huelga lo primero que ven es la tarjeta de la empresa, si no existe tarjeta es que no hay contrato colectivo y le dan curso al emplazamiento de huelga, pero en este caso si se tiene un contrato de protección en el nuevo emplazamiento de huelga va a ser rechazado, porque ya existe registrado un contrato colectivo de trabajo, ante esta situación el sindicato al cual le fué rechazado el pliego petitorio por emplazamiento de huelga por firma de

contrato, muchas veces por amor propio o muchas veces porque sí se cuenta con alguna de la voluntad de los trabajadores - hará gestiones, tendrá pláticas fuera del centro del trabajo con los trabajadores y en un momento dado tendrá a base de promesas, a base de pláticas, de demagogia, tendrá la mayoría de la voluntad de los trabajadores para firmar contrato, cuál es el resultado? El no poder emplazar a huelga, no podrá emplazar a huelga porque ya existe un contrato colectivo registrado, pero sí podrá detectar un contrato colectivo de trabajo demandando a la empresa y al otro sindicato, por eso no es aconsejable el firmar por protección, muchas veces sí se aconseja pero no por tiempo indefinido, se aconseja nada más para que sea una cosa transitoria y hablar con otro sindicato, pero por regla general no es aconsejable.

No hice mucho hincapié en la revisión del contrato, la revisión del contrato colectivo es básica, hay muchas formas de revisar el contrato colectivo, por regla general se nombra una comisión por parte de los trabajadores para revisar ese contrato, irá el delegado sindical, el secretario general y posiblemente algún abogado asesor del sindicato; por parte de la empresa pues estarán las personas más conocedoras del aspecto económico, del aspecto humano, del aspecto de relaciones industriales de la negociación. Antiguamente se revisaba el contrato cláusula por cláusula, nosotros no estamos de acuerdo que sea así porque cuando lleguemos nosotros al último, que siempre dejamos al último el tabulador de los salarios, vemos que no podemos dar casi nada, porque en cada-

mente hasta que el patrón llegue a firmar su contrato; otras empresas ante esta situación firman contratos colectivos de trabajo llamados de protección, yo no estoy muy de acuerdo con estos contratos de protección por lo siguiente: el contrato de protección es aquel que se celebra con un sindicato legalmente registrado pero en el que no va a intervenir la voluntad de los trabajadores, es decir, los trabajadores ni siquiera van a saber que se encuentran sindicalizados, ni siquiera se les va a cobrar las cuotas sindicales, será el patrón mediante una iguala mensual que le dé al líder por la firma de ese contrato, ese contrato jamás será revisado o si será revisado nada más será conforme a la ley, en ese contrato no habrá ninguna conquista por parte del trabajador, sino que la conquista es por parte del patrón en el sentido que está protegido con un pacto profesional de trabajo y no podrá ser emplazado a huelga por firma de contrato colectivo, porque en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se lleva un registro de todas las empresas con contratos colectivos, por decir algo, si una empresa no tiene su contrato, al presentar un emplazamiento de huelga lo primero que ven es la tarjeta de la empresa, si no existe tarjeta es que no hay contrato colectivo y le dan curso al emplazamiento de huelga, pero en este caso si se tiene un contrato de protección en el nuevo emplazamiento de huelga va a ser rechazado, porque ya existe registrado un contrato colectivo de trabajo, ante esta situación el sindicato al cual le fué rechazado el pliego petitorio por emplazamiento de huelga por firma de

contrato, muchas veces por amor propio o muchas veces porque si se cuenta con alguna de la voluntad de los trabajadores - hará gestiones, tendrá pláticas fuera del centro del trabajo con los trabajadores y en un momento dado tendrá a base de promesas, a base de pláticas, de demagogia, tendrá la mayoría de la voluntad de los trabajadores para firmar contrato, cuál es el resultado? El no poder emplazar a huelga, no podrá emplazar a huelga porque ya existe un contrato colectivo registrado, pero sí podrá detectar un contrato colectivo de trabajo demandando a la empresa y al otro sindicato, por eso no es aconsejable el firmar por protección, muchas veces si se aconseja pero no por tiempo indefinido, se aconseja nada más para que sea una cosa transitoria y hablar con otro sindicato, pero por regla general no es aconsejable.

No hice mucho hincapié en la revisión del contrato, la revisión del contrato colectivo es básica, hay muchas formas de revisar el contrato colectivo, por regla general se nombra una comisión por parte de los trabajadores para revisar ese contrato, irá el delegado sindical, el secretario general y posiblemente algún abogado asesor del sindicato; por parte de la empresa pues estarán las personas más conocedoras del aspecto económico, del aspecto humano, del aspecto de relaciones industriales de la negociación. Antiguamente se revisaba el contrato cláusula por cláusula, nosotros no estamos de acuerdo que sea así porque cuando lleguemos nosotros al último, que siempre dejamos al último el tabulador de los salarios, vemos que no podemos dar casi nada, porque en cada-

plática hemos estado nosotros otorgando determinadas prestaciones de carácter económico, el consejo que sí se les da es de que se dividan todas las prestaciones o las nuevas --- prestaciones o los aumentos con todas las cláusulas que se puedan traducir desde un punto de vista económico, separarlas y luego las cláusulas de carácter normativo, las cláusulas generales por otro lado, para saber nosotros cuanto dispone o cuánto tiene la empresa, o cuanto le puede la empresa el otorgarle a sus trabajadores, porque muchas veces vamos a suponer, se revisa, se negocia el contrato colectivo de trabajo en siete u ocho sesiones y en cada sesión el patrón cede algo: que en la primera sesión cedió dos días más -el 10 de mayo y el 12 de diciembre; a la segunda, un día más de va caciones o un 5 o 10% más en la prima vacacional, o bien con quistaron los trabajadores la cláusula del retiro, etc.; entonces al llegar al tabulador de salarios si nosotros teníamos pensado otorgar un aumento de un 15 o 16%, nuestro conta dor o la gente capacitada de la empresa en la cuestión de los números va a decir -- no podemos dar mas que un 2 o 3% como estamos, si salimos con un aumento de un 2 o 3% nos estalla una huelga--.Entonces sí es muy importante que todas las --- cláusulas de carácter económico se estudien en paquete y las otras cláusulas si se pueden estudiar una por una, ya después ustedes saben lo que pueden dar en un momento determina do, entonces ya sobre eso ustedes pueden hacer su análisis, su negociación y así poder nosotros ceder en esta cláusula - un tanto por ciento, en esta otra tanto por ciento, para --

llegar con un cierto margen al aumento en el tabulador de los salarios, que es muy importante.

Por lo que respecta al elemento normativo debe de especificarse muy claramente el monto de los salarios, si se puede revisar el contrato colectivo de trabajo en los años pares después de enero, es mucho mejor porque ya saben que en los años pares el 1ero. de Enero salen a la luz pública los nuevos salarios mínimos, tanto mínimos generales como mínimos profesionales, entonces muchas veces en los años impares nosotros aumentamos nuestra tabulador y ese tabulador va a estar afectado por los nuevos aumentos en el salario mínimo tanto generales como profesionales; entonces tendríamos que correr escalafones, aumentar por cada categoría y es un problema que en vez de dar un aumento por ejemplo de un 20% o de un 15% a la larga lo damos de un veintitantos por ciento, entonces si es posible el revisarlo en años pares y sobre todo a principios, después de enero, sería mucho mejor. Ya por costumbre en muchas de las empresas si se revisan, desafortunadamente en años nones, pero también en muchas de ellas se ha logrado en una revisión decir --te voy a conceder un poco más--, pero esta revisión en vez de dos años va a ser hasta el próximo año par; es importante la revisión que sea en años pares porque nosotros ya a sabiendas del aumento del salario mínimo podemos calcular perfectamente los aumentos en el tabulador de los salarios en caso contrario, sobre todo en este último que fué hasta \$52.00. En muchísimas de las empresas, las categorías inferiores se vieron afectadas, por lo menos tres o cuatro ca-

tegorías, el \$44.84 que era el salario mínimo del año pasado a \$52.00, se vieron afectadas varias categorías.

La cuestión de la jornada de trabajo es muy importante que se especifique con toda claridad cual va a ser la jornada de trabajo y determinar que: se podrá, que empresa y sindicato convienen y así lo aceptan, en que la jornada de trabajo podrá -- ser cambiada según las necesidades de la empresa; es importante, porque si nosotros le cambiamos la jornada de trabajo a -- los compañeros trabajadores en forma unilateral, ellos podrán acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y nos podrán demandar la rescisión del mismo por causas imputables a -- nosotros, porque es una modificación unilateral a las condiciones de trabajo, entonces si se acepta y si se conviene es mucho mejor.

Por lo que respecta a las vacaciones creo que el Dr. Cávazos ya les habló de las vacaciones, según la tabla del maestro Urbina desde el 5o. al 9o. año un trabajador tiene derecho, por esa antigüedad, a tener doce días de salario, cosa que no es cierto; es obligatorio del patrón el de formular un Reglamento Interior de Trabajo o no lo es así, la Ley no sanciona y en ningún momento dice que será obligación de las partes la reglamentación o la formulación de un Reglamento Interior de Trabajo, no obstante lo anterior, las autoridades de trabajo y en forma especial las direcciones generales de trabajo y Previsión Social, multan de \$100.00 a \$5,000.00 a las empresas que carezcan de Reglamento Interior de Trabajo; se multa también a las empresas que no lo tengan a la vista de sus trabajadores, la --

misma multa será para aquellas empresas que no lo manden imprimir y se repartan entre sus trabajadores y la misma multa se harán acreedoras aquellas empresas que no hayan formulado la Comisión para el Reglamento Interior de Trabajo; esta comisión es muy sencilla, por parte de la empresa uno o dos representantes y por parte del sindicato dos o tres trabajadores sindicalizados, ellos se pondrán a estudiar la formulación del Reglamento Interior, una vez que estén de acuerdo y firmado se depositará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas para que surta sus efectos correspondientes; es importante para las empresas el tener contrato colectivo de trabajo por lo siguiente: si no se tiene contrato colectivo de trabajo no se podrá aplicar la Fracc. 10 del Artículo 423, muy importante y que dice: "el Reglamento contendrá 10 disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción", quiero decir con esto, muchas empresas en la actualidad sin contar con Reglamento Interior de Trabajo sancionan a los trabajadores, por ejemplo: un trabajador que falta injustificadamente un día a sus labores, es castigado con otro día sin goce de salario, el trabajador podrá ir ante las juntas de Conciliación y Arbitraje y decir --a mí me suspendieron indebidamente, por lo tanto rescindo mi contrato, yo efectivamente falté injustificadamente un día, pero a mí el patrón no tiene porqué aplicarme medidas disciplina--

rias porque no existen en la empresa-- , si el patrón no ofrece como pruebas un Reglamento Interior de Trabajo donde se estipule, se considerará que la rescisión, hecha valer por el trabajador, es aplicable y en este caso condenará al patrón al pago de la indemnización, a los veinte días por año; entonces sí es importante el que la empresa tenga un Reglamento Interior de Trabajo, sobre todo para las medidas disciplinaria, si bien el Contrato Colectivo de trabajo es un instrumento que regula las relaciones de carácter obrero-patronales, pero en este caso, desde un punto de vista coercitivo por parte de los trabajadores, es un arma que tienen los trabajadores porque en cualquier momento de violación nos podrán emplazar a huelga; también el arma que tiene el trabajador para medidas disciplinarias por faltas cometidas en el centro de trabajo es el Reglamento interior del mismo.

Vamos a continuación a hablar un poco de las huelgas, es importante la definición de huelga, la huelga es siempre la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores; el Art. 440 de la Ley Fed. del Trabajo así lo determina: "huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores", es una suspensión, si se demuestra que no hubo suspensión al estallar una huelga, esa huelga se va a declarar inexistente, tan es así la importancia de la definición, ejemplo: un sindicato emplaza a huelga por firma, revisión, etc. del contrato colectivo de trabajo y en su emplazamiento de huelga determina --que en caso de que el patrón no satisfaga las peti--

ciones de los trabajadores, se estallará la huelga a las --
11.00 horas del día 10 de agosto--, a las 12.00 horas del-
día 10 de agosto en el centro de trabajo no se trabaja, es-
decir, no hay un tercer turno, los trabajadores al servi---
cio de la emplazada, en este caso, salen a las 8.00 de la -
noche, vamos a suponer que en este caso el patrón no tengan
resultado en las pláticas conciliatorias para evitar el con-
flicto y la huelga estalle a las 12.00 de la noche, esa ---
huelga se va a declarar inexistente, porque allí no se sus-
pendieron las labores, ya estaban suspendidas con anteriori-
dad desde las 8.00 de la noche, entonces no hubo suspensión;
eso es muy importante porque muchas veces cuando definitiva-
mente no se puede solucionar por la vía conciliatoria un con-
flicto de huelga, sí es importante que el patrón, ya sea an-
tes o después de la hora exacta para el estallamiento de la
huelga, lleve a un Notario Público para que de fé de la ho-
ra en que se suspenden las labores; en caso contrario se que-
da para estallamiento de huelga a las 4.00 de la tarde y sus-
penden las labores a las 4.30 o sea no hubo suspensión en la
hora prevista, es decir, se determina que la mayoría o la --
voluntad de los trabajadores fue el no irse a la huelga en-
el momento indicado, que se fué después es otra cosa y será
inexistenté, de ahí la importancia de la definición de la --
huelga. Los objetivos de la huelga, este es el numeral más
importante del capítulo de huelgas, dice lo siguiente: "la -
huelga deberá tener por objeto lo siguiente.- Primero, conse-
guir el equilibrio entre los diversos factores de la produc-

rias porque no existen en la empresa--, si el patrón no ofrece como pruebas un Reglamento Interior de Trabajo donde se estipule, se considerará que la rescisión, hecha valer por el trabajador, es aplicable y en este caso condenará al patrón al pago de la indemnización, a los veinte días por año; entonces sí es importante el que la empresa tenga un Reglamento Interior de Trabajo, sobre todo para las medidas disciplinarias, si bien el Contrato Colectivo de trabajo es un instrumento que regula las relaciones de carácter obrero-patronales, pero en este caso, desde un punto de vista coercitivo por parte de los trabajadores, es un arma que tienen los trabajadores porque en cualquier momento de violación nos podrán emplazar a huelga; también el arma que tiene el trabajador para medidas disciplinarias por faltas cometidas en el centro de trabajo es el Reglamento interior del mismo.

Vamos a continuación a hablar un poco de las huelgas, es importante la definición de huelga, la huelga es siempre la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores; el Art. 440 de la Ley Fed. del Trabajo así lo determina: "huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores", es una suspensión, si se demuestra que no hubo suspensión al estallar una huelga, esa huelga se va a declarar inexistente, tan es así la importancia de la definición, ejemplo: un sindicato emplaza a huelga por firma, revisión, etc. del contrato colectivo de trabajo y en su emplazamiento de huelga determina --que en caso de que el patrón no satisfaga las peti--

ciones de los trabajadores, se estallará la huelga a las --
11.00 horas del día 10 de agosto--, a las 12.00 horas del
día 10 de agosto en el centro de trabajo no se trabaja, es-
decir, no hay un tercer turno, los trabajadores al servi---
cio de la emplazada, en este caso, salen a las 8.00 de la -
noche, vamos a suponer que en este caso el patrón no tengan
resultado en las pláticas conciliatorias para evitar el con
flicto y la huelga estalle a las 12.00 de la noche, esa ---
huelga se va a declarar inexistente, porque allí no se sus-
pendieron las labores, ya estaban suspendidas con anteriori
dad desde las 8.00 de la noche, entonces no hubo suspensión;
eso es muy importante porque muchas veces cuando definitiva
mente no se puede solucionar por la vía conciliatoria un con
flicto de huelga, sí es importante que el patrón, ya sea an
tes o después de la hora exacta para el estallamiento de la
huelga, lleve a un Notario Público para que de fé de la ho-
ra en que se suspenden las labores; en caso contrario se que
da para estallamiento de huelga a las 4.00 de la tarde y sus
penden las labores a las 4.30 o sea no hubo suspensión en la
hora prevista, es decir, se determina que la mayoría o la --
voluntad de los trabajadores fue el no irse a la huelga en
el momento indicado, que se fué después es otra cosa y será
inexistente, de ahí la importancia de la definición de la --
huelga. Los objetivos de la huelga, este es el numeral más
importante del capítulo de huelgas, dice lo siguiente: "la -
huelga deberá tener por objeto lo siguiente.- Primero, conse
guir el equilibrio entre los diversos factores de la produc-

ción ,armonizando los derechos del trabajo con los del capital; Segundo, obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo 3 del Capítulo 7o.; Tercero, - obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;- Cuarto, exigir el cumplimiento del contrato de trabajo o del contrato ley de las empresas o establecimientos en que hubiese sido violada; Quinto, exigir el cumplimiento de -- las disposiciones legales sobre participación de utilidades; Sexto; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los ennumerados en las fracciones anteriores.

Por lo que respecta a la Frac. 1a. dice lo siguiente: la huelga debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, si una empresa tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo, dice la Corte, se presume la existencia del equilibrio entre los factores de la producción, quiero decir lo siguiente: se acuerdan ustedes del año pasado los emplazamientos de huelga por el 20%, esos emplazamientos de huelga en las empresas que llegaron a estallar el movimiento de huelga por este 20% y en aquellas empresas en que se contestó el pliego petitório después de las 48 horas a la fecha de notificación por parte del patrón, de todas ellas solamente hubo una que fué imputable al patrón, todas las demás no fueron imputables al patrón porque se presumió la existencia entre el -

equilibrio entre los factores de la producción, porque tenía firmados contratos colectivos de trabajo, es decir, en estos casos no se obligó al patrón, cuando se llegó hasta el último, no se obligó al patrón a pagar los salarios caídos, es decir, se declaró que la huelga no fué imputable al patrón; entonces de ahí otra de las importancias de la celebración del pacto del trabajo porque presume la existencia del equilibrio entre los factores de la producción.

El segundo es, ya lo dijimos, el contrato colectivo de trabajo puede nacer ya sea por la vía ordinaria o bien, es el 99% de los casos, por vía de huelga, es decir, la huelga también puede tener por objetivo la firma de un contrato colectivo de trabajo.

El tercero también la obtención, por parte de los patronos, de la celebración del contrato ley.

Cuarto, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese sido violado, es decir, se puede emplazar a huelga por violaciones a alguna de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, si estas violaciones al contrato colectivo de trabajo son en la cláusula de carácter económico y del tabulador de salarios, en un momento dado podrán ser imputables al patrón, pero si estos emplazamientos de huelga son para la interpretación de un determinado clausulado, definitivamente no podrá ser imputable al patrón el movimiento de huelga. También la huelga puede tener por objeto exigir el cumplimiento de las disposiciones

legales sobre participación de utilidades respectivas, tampoco será imputable la huelga al patrón; las Juntas de Conciliación y Arbitraje son incompetentes para conocer de la prestación de participación de utilidades, en todos los casos las Juntas son incompetentes para conocer de la prestación de la participación de utilidades, en todos los casos absolverá absolverá al patrón de dicha reclamación, siempre y cuando en la confesión a cargo del patrón no vaya a confesar expresamente algún adeudo en una determinada cantidad por participación de utilidades porque entonces si lo podrán condenar.

Y el último objetivo de la huelga es aquella llamada huelga por 'solidaridad', es decir, apoyar una huelga que tenga -- por objeto alguno de los ennumerados en las fracciones anteriores, en estos casos los trabajadores podrán hacer la huelga pero de ninguno de ellos el patrón tendrá la obligación de pagar los salarios caídos, los salarios que haya dejado de percibir el trabajador durante la suspensión temporal de labores por la huelga de que ellos han sido partícipes.

Quisiera yo acabar con la cuestión de la huelga desde el -- punto de vista práctico, es decir, los pasos que siguen a un emplazamiento de huelga hasta llegarle al patrón, lo que el patrón deberá hacer después de llegarle el aviso o la notificación del pliego petitorio con emplazamiento de huelga, el emplazamiento de huelga deberá presentarse por parte de la organización sindical, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, por duplicado y la autoridad del ---

trabajo deberá, dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de la notificación, correrle traslado al patrón, el patrón - una vez notificado del pliego petitorio con emplazamiento de huelga, dispone de 48 horas para formular la contestación a dicho escrito. En materia de huelga no es como en los juicios de carácter ordinario en materia labora, donde los días en que la junta no labora no se consideran como hábiles, en materia de huelga dice la Frac. 3a. del Art. 458, que todos los días y todas las horas serán hábiles, entonces sí es importante el contestar el pliego petitorio con emplazamiento de huelga. ¿Cuál es la sanción en el caso de que el patrón no conteste dicho escrito? La Ley federal del Trabajo es omisa al respecto y no le aplica al patrón ninguna sanción - que no conteste dentro de las 48 horas siguientes a que le es notificado el pliego petitorio, la contestación del mismo, sin embargo es de extraordinaria importancia el contestar dicho pliego para los efectos de la imputabilidad de la huelga. La imputabilidad de la huelga es un juicio después de la huelga estallada en donde se va a determinar si este movimiento es o no imputable al patrón, si el movimiento de huelga es imputable al patrón se condenará a este a pagar -- los salarios caídos a partir de la fecha de la suspensión de labores, si no es imputable, obviamente se dará 24 horas a los trabajadores para que regresen a su trabajo y se va a -- eximir al patrón de la obligación de pagar los salarios caídos; una vez de que el patrón conteste el pliego petitorio dentro de la notificación le van a señalar una fecha para la

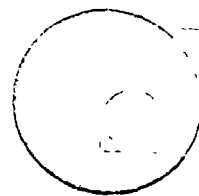
audiencia de advenimiento, una audiencia de conciliación en donde la junta tratará de exhortar a las partes para llegar a un arreglo, desde el punto de vista conciliatorio, para -- que no se lleguen a suspender definitivamente las labores - en el centro de trabajo emplazado, en esta audiencia es más importante que asista el sindicato emplazante a que asista el patrón, si el patrón no asiste, el sindicato emplazante podrá dejar sus derechos a salvo para estallar el movimiento de huelga el día y la hora anunciada, pero en el supuesto caso de que el sindicato emplazante no concurra la huelga, se archivará como asunto total y definitivamente concluído; vamos a suponer que de las pláticas no se llevó a ninguna conciliación y el día y la hora señalada llega y se suspenden las labores, a partir de esa fecha el patrón cuenta con 72 horas para promover el incidente de inexistencia de la huelga, es muy importante que dentro de las 72 horas, - el patrón presente ante las autoridades de trabajo su escrito en el cuál considere que la huelga es inexistente por tales y cuales causales, si el patrón no solicita la declarativa por parte de la Junta de la inexistencia del movimiento de huelga, esta se declarará existente para todos los -- efectos legales a que haya lugar, una vez de que se presente el escrito de inexistencia se corre traslado al sindicato emplazante, una vez que se corre traslado al sindicato emplazante la junta señalará fecha dentro de lo más pronto posible para la celebración de una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, después la junta podrá estimar -

únicamente aquellas pruebas que le sirvan para llegar a un entendimiento claro de los hechos, es decir, muchas veces el sindicato emplazante para presionar al patrón ofrece una lista interminable de pruebas, la junta solamente admitirá aquellas que dieran a normar su criterio en el conflicto respectivo, después de esa audiencia la Junta resolverá sobre la existencia o no del movimiento huelguístico, si la huelga es declarada inexistente se le dará a los trabajadores huelguistas un término de 24 horas para volver a sus trabajos, aquí sí existe una sanción para el caso de incumplimiento por parte de los trabajadores, si el trabajador no se presenta a laborar dentro de las 24 horas siguientes a la que le es notificado la inexistencia de la huelga, el patrón podrá dar por terminado o por rescindido el contrato laboral que los unía, sin ninguna responsabilidad para él; vamos a suponer que la huelga se declara existente ¿Qué podrá hacer el patrón para que se inicie el juicio de imputabilidad? Desafortunadamente no podrá hacer nada, es decir, en materia de huelga el arbitraje es potestativo para el trabajador, es potestativo para la organización sindical y es obligatorio para el patrón, quiero decir con esto lo siguiente: una vez declarada existente, el movimiento de huelga, el patrón no podrá hacer nada hasta que el trabajador someta al arbitraje este movimiento, no podrá hacer nada hasta que el trabajador solicite la imputabilidad del movimiento de huelga, podrá pasar tres, o cinco meses y el patrón no podrá

hacer nada, pero ya una vez que el trabajador o el sindica
to, en este caso huelguístico, solicita la imputabilidad de
la huelga, se sigue un juicio de carácter ordinario en el -
cual habrá audiencia de demanda, de pruebas, de desahogo --
de pruebas y resolución al fin y por último si la huelga es
declarada imputable al patrón condenará a este a pagar los-
salarios caídos de la fecha de la suspensión de labores y -
si por el contrario la huelga no es declarada imputable al-
patrón, entonces tendrán 24 horas los trabajadores, regre--
sarán y el patrón no pagará cantidad alguna por concepto de
salarios caídos.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



ASPECTOS LEGALES Y LABORALES EN LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION

LA BANCA EN MEXICO COMO FUENTE DE FINANCIAMIENTO

C.P. ANTONIO LEON MONTAÑO

LA BANCA EN MEXICO COMO FUENTE DE FINANCIAMIENTO.

Vamos a hacer un poco de historia, es indudable que los antiguos bancos difieren de las instituciones de crédito modernas, en virtud de la diversidad de funciones y de los servicios que actualmente presta la banca moderna. Los bancos de la antigüedad suponían como su principal función la conservación y la custodia del dinero, en 2o. lugar consideraban el cambio, sin embargo, aquellos banqueros pronto realizaron -- sus operaciones de cambio expidiendo letras de cambio precisamente, con objeto de evitar el peligro que significaba el trasladar dinero en efectivo de una plaza a otra, los banqueros expedían letras de cambio pagaderas o giradas a cargo de otro banquero radicado en otra plaza distinta, así también al recibir los depósitos daban como contraprestación -- una nota que posteriormente empezó a circular como la forma rudimentaria del papel moneda que actualmente conocemos; en un principio las casas bancarias mantenían ocioso el dinero que les era depositado para su custodia y cobraban una comisión por ese servicio de custodia, posteriormente los banqueros empezaron a otorgar préstamos a corto plazo en una forma muy discreta y desde luego sin el conocimiento de los depositantes, con posterioridad esta función de crédito empezó a realizarse ya con el conocimiento de sus depositantes, entonces los bancos en lugar de cobrar una comisión por el depósito, empezaron a pagar a los depositantes un interés por el consentimiento que daban los depositantes para que su dinero fuera prestado a quien lo necesitaba; se inicia así la fun--

ción primordial de la banca actual, es decir la intermediación en el crédito. La intermediación en el crédito significa que los bancos reciben el dinero de los capitalistas - que no pueden o no quieren invertirlo en negocios y lo prestan a empresarios, a personas que requieren de esas inversiones para el fomento de sus empresas, por lo que respecta al actual sistema bancario mexicano podemos considerar que tiene su origen a principios de la tercera década de este siglo cuando se promulga la actual Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, que con diferentes reformas se encuentra vigente hasta la fecha, podemos distinguir dos tipos de instituciones de crédito; en 1er. lugar - la Banca Oficial o instituciones nacionales de crédito; en 2o. lugar la Banca Privada o instituciones de crédito privadas.

Las instituciones privadas las vamos a dividir en tres partes. Por lo que respecta a la banca central, es decir a la banca oficial que dividimos en dos partes: banca central y banca de desarrollo. La banca central actúa como contralor del Sistema Bancario Mexicano como único emisor del papel moneda, como un contralor también del crédito en México a través de la circulación del dinero.

Por lo que respecta a la banca de desarrollo, me refiero a aquellas instituciones como Nacional Financiera, en primer lugar, se dedica al fomento de las actividades de la producción; al Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, que-

se dedica precisamente a financiar obras públicas, de interés público; al Banco Nacional de Fomento Cooperativo, que como su nombre lo indica financia las actividades, las operaciones de las cooperativas, principalmente en este caso - cooperativas pesqueras; al Banco Nacional Agropecuario, que también como su nombre lo indica se dedica al fomento de las actividades del campo, a la agricultura, a la ganadería, a la avicultura; Financiera Nacional Azucarera que también se dedica al financiamiento de las actividades de los ingenios de la caña de azúcar, del alcohol, de las mieles, etc. Igualmente dentro del sector oficial podemos considerar --- aquellos instrumentos de financiamiento creados para fines específicos y que conocemos con el nombre de fondos fiduciarios de fomento, dentro de estos fideicomisos en los que actúa como fiduciario tanto el Banco de México como Nacional Financiera y algunas otras instituciones oficiales, podemos citar al Fondo de garantía y fomento para la industria mediana y pequeña, al fondo de garantía y fomento para el turismo, al Fondo para el fomento de las exportaciones de productos manufacturados, al Fondo de equipamiento industrial, al Fondo de garantía y fomento para la agricultura, ganadería y avicultura, al Fondo de estudios de preinversión, etc. que son los más conocidos; todos estos fondos otorgan sus financiamientos a través de una institución de crédito privada, es decir, redescuentan las operaciones que las instituciones de crédito privadas realizan con sus clientes siempre y cuando se apeguen a las reglas de operación de estos fondos y que los créditos se destinen precisamente para lo-

que fué creado cada uno de estos fondos.

Por lo que respecta a las instituciones privadas, en 1er. lugar las Instituciones de Crédito, les llamamos instituciones de crédito no porque los bancos otorguen préstamos a su clientela, sino porque gozan del crédito del público que depositan sus fondos, que confía su dinero en las instituciones bancarias.

Hemos dividido en tres grupos a las instituciones de crédito privadas en 1er. lugar de la forma en que captan sus recursos, quiero decir, en el caso de la banca de depósito porque sus recursos provienen de los depositantes, en el caso de la banca de inversión sus recursos provienen de la colocación de valores, es decir la inversión que realizan los capitalistas al adquirir los valores que emiten esas instituciones; - la banca de depósito la podemos dividir en 2 partes: bancos de depósito que son los que ustedes comunmente conocen y bancos de ahorro. Los bancos de depósito realizan la captación de sus recursos a través de la promoción de sus cuentas de cheques, luego entonces sus recursos son a la vista, esto es, que sus depositantes están en libertad de retirar sus fondos sin previo aviso ni limitación alguna; por otra parte los bancos de depósito tienen obligación de cubrir un depósito legal comunmente llamado "encaje", en el Banco de México que les obliga a mantener un margen de liquidez frente a sus depositantes, quiere decir que de cada peso que reciben en cuenta de cheques, tienen obligación de mantener en Banco de México en efectivo, por ejemplo 15 centavos sin ninguna productividad, totalmente en efectivo, este depósito en efecti-

vo de 15 centavos puede variar según la situación económica, según las normas que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, independientemente de este depósito en efectivo de 15%, los bancos de depósito tienen obligación de invertir un porcentaje de sus depósitos a la vista en valores del estado, en valores de promoción industrial, en valores aprobados para ese efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, después de cubrir el encaje legal los bancos tienen un remanente que es el que precisamente dedican a la inversión de su cartera de crédito, este remanente a su vez requiere ser invertido en determinadas actividades que en la terminología bancaria llamamos cajones de inversión, esto es, una determinada proporción de este remanente después del encaje legal debe invertirse en créditos a la industria, en una proporción equis, en créditos a la agricultura, en créditos a la ganadería y por último en créditos al comercio, considerando que los recursos que obtienen los bancos son a la vista, los créditos que conceden deben ser precisamente a corto plazo, por otra parte y como una medida de sana práctica bancaria se busca siempre evitar grandes concentraciones de crédito en un número limitado de clientes, se procura entonces lograr una diversificación de la cartera de crédito, con lo cual el riesgo se reduce considerablemente, asimismo y tratando de lograr un equilibrio y una adecuada liquidez se busca que el otorgamiento de crédito se opere mediante vencimientos escalonados evitando el pago total hasta el vencimiento de cada

co generalmente los créditos que les otorgan son a 30, 60, 90 días, nunca o rara vez son totalmente a 90 días o totalmente a 120 días siempre se busca escalonarlos, en estas -- condiciones las operaciones típicas por las que debemos recurrir a los bancos de depósito son precisamente para cubrir nuestras necesidades a corto plazo, es decir para financiar nuestro capital de trabajo debemos estar concientes de que los bancos de depósito por ley, necesitan invertir sus recursos en créditos a corto plazo, claro existen otros tipos de créditos dentro de la banca de depósito, que les permite operar a mediano y algunas ocasiones a largo plazo, más --- bien buscan otorgar sus créditos a corto plazo, en virtud de que sus recursos son a la vista, por otra parte el hecho de manejar su tesorería con determinado banco, les permite hacer uso de una amplia gama de servicios que prestan estas instituciones como son operaciones de crédito comerciales, situaciones, cambios, cobranzas, compra-venta de valores de oro o de plata, administración, custodia de valores, enso--brado de rayas, pagos por su cuenta, etc.

Bancos de Ahorro.- Los bancos de ahorro con motivo de su es casa capacidad, con sus excepciones desde luego, operan siempre como departamentos ajuntos a los bancos de depósito, o como departamentos adjuntos a cualquiera de las otras instituciones que más adelante vamos a enumerar. Los bancos de ahorro, es decir los departamentos de ahorro, obtienen sus recursos de los depósitos que realizan los pequeños ahorrado

res, estos depósitos como ustedes saben, tienen ciertas limitaciones para efectuar sus retiros, quizá pudiéramos considerarlos como recursos no a la vista, sino recursos a corto -- plazo, como una consecuencia de esta circunstancia y a diferencia de los depósitos a la vista, las cuentas de ahorro -- producen un pequeño rendimiento a sus depositantes, estos recursos que captan los bancos de ahorro también requieren descubrir un encaje legal en el Banco de México, el remanente -- después de cubrir ese encaje legal se invierte en cartera de créditos en determinados cajones, igualmente que los bancos de depósito, dando preferencia en 1er. lugar a la producción, una parte importante a vivienda de interés social, a comercio y por último a préstamos personales; tratándose de recursos -- no a la vista es posible otorgar créditos a plazos que lleguen hasta 11 meses, en el caso de recursos provenientes de -- departamentos de ahorro, con excepción desde luego de los -- créditos para vivienda de interés social, que son a largo -- plazo y tienen algunos créditos que otorgan a la industria, -- también que pueden ser a mediano plazo, en la misma forma -- que los recursos de la banca de depósitos, se busca una diversificación de riesgos y se busca también que existan escalonamientos de esos vencimientos y los créditos que otorgan con los recursos de los bancos de ahorro, en el caso de bancos de depósito es recomendable para ustedes el solicitar el establecimiento de una línea de crédito, con objeto de que -- tengan cierta seguridad de que pueden disponer hasta cierto -- límite cuando ustedes lo necesiten, dije cierta seguridad -- porque si bien es cierto que el banco les establece una lí--

nea de crédito, les fija un límite para operar, pero este --
límite depende de la capacidad de operación del banco, sin -
embargo existiendo recursos suficientes ustedes pueden tener
la tranquilidad de que cuentan con equis margen para operar-
en sus líneas de crédito, esto desde luego si no se trata de
una operación puramente eventual para un fin determinado, co-
mo el caso de algún Crédito Refaccionario, algún Avío especí-
fico, que hubieran solicitado a su banco, sí les es convenien-
te solicitar una línea de crédito. Por lo que respecta a --
los bancos de ahorro, por su naturaleza de ser departamentos
adjuntos al banco de depósito y que en realidad sus operacio-
nes las manejan desde el banco de depósito, pues no les re--
porta ningún beneficio solicitar una línea de crédito en el
banco de ahorro, porque generalmente los banqueros disponen-
a discreción de los recursos según como los tienen, ya sea -
del departamento de ahorros o del departamento de depósito -
sin que los acreditados se lleguen a enterar, hay algunas --
instituciones que solicitan a sus depositantes que incremen-
ten una cuenta de ahorros para formar parte de la reciproci-
dad que exigen para el otorgamiento de crédito, claro esto -
les ayuda a ustedes porque ese pequeño depósito que realicen
en una cuenta de ahorros les produce un pequeño diferencial,
por una parte que es el beneficio, por otra parte les resta-
capacidad en su tesorería, esto lo hacen las instituciones -
con objeto de incrementar sus recursos de departamento de --
ahorros y con objeto de mantener cierta estabilidad en los -
promedios que les dan a ustedes para el otorgamiento de cré-
dito, por lo que respecta a los demás servicios bancarios se-
ñalados, para la banca de depósito y considerando que los --

bancos de ahorro forman parte de la banca de depósito, es decir, son departamentos adjuntos, podemos considerar que los bancos de ahorro prácticamente también otorgan todos esos servicios aunque no con sus propios recursos, sino a través del material con que cuenta el banco de depósito.

Banca de Inversión.- La vamos a dividir en 3 partes: Sociedades Financieras, Bancos Financieros y Bancos de Capitalización. Llamamos banca de inversión porque captan -- sus recursos mediante la canalización de los fondos que el público inversionista destina a la adquisición de valores de renta fija, las sociedades financieras realizan sus operaciones pasivas, es decir, la captación de recursos -- mediante la colocación de sus valores como lo son los bonos y certificados financieros, así también mediante la -- recepción de depósitos a plazo fijo y por último mediante los pagarés que suscriben a favor de sus inversionistas, -- también las sociedades financieras requieren cubrir un encaje general en el Banco de México, los bonos financieros en circulación requieren una garantía específica que se -- constituye mediante el otorgamiento de cierto tipo de créditos en cuyo caso, estos créditos que se otorgan para garantizar bonos financieros reciben el beneficio de un interés preferencial, es decir, los créditos susceptibles -- de ser utilizados como cobertura de bonos financieros, -- tienen una tasa menor a los créditos que otorgan las financieras con otro tipo de recursos, estos créditos que utilizan como coberturas tienen los siguientes requisitos: -

deben ser préstamos de habilitación o avío, refaccionarios o hipotecarios industriales, tienen que ser ampliamente garantizados, su destino debe ser el financiamiento de las actividades de fomento señaladas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los acreditados tienen que ser empresas que demuestren ser prósperas, la Ley señala empresas que sean prósperas aquellas que hayan tenido una utilidad en los últimos tres ejercicios mínimo del 8% sobre su capital pagado y reservas; los sujetos de crédito de las sociedades financieras son las empresas o personas establecidas permanentemente en la República Mexicana y su actividad deberá ser la producción o la distribución. Las operaciones de crédito de las sociedades financieras son generalmente a mediano y largo plazo, los recursos que obtienen las sociedades financieras --- prácticamente son a largo plazo; tienen una mayor estabilidad que los recursos que obtiene la banca de depósito y ahorro aún cuando los bonos financieros se compran y se venden todos los días legalmente tienen un vencimiento a 20 años - por ejemplo, es decir se tienen que amortizar mediante sorteos a 20 años, claro está debido a la gran bursatilidad que existe para estos valores se compran y se venden con suma facilidad, por lo que respecta a los depósitos a plazo fijo como su nombre lo indica, no es posible retirarlos antes de su vencimiento, los certificados financieros tampoco ni los pagarés que suscriben las sociedades financieras en favor de sus inversionistas, esto le dá una estabilidad a las sociedades financieras porque, para que sus créditos sean por io-

general en un mayor volúmen a mediano y largo plazo, en cuanto a sus vencimientos las sociedades financieras si viene cierto que buscan diversificación que no halla una concentración excesiva de créditos en un número limitado de acreditados, con objeto igual que los bancos de depósito de diversificar los riesgos en el caso de las sociedades financieras no buscan escalonar vencimientos sino más bien porque su función es el fomento de las empresas, de las industrias, buscan que los vencimientos sean de conformidad a la capacidad de pago del acreditado; existe también en muchas ocasiones plazos de gracia que se otorgan a los clientes cuando de acuerdo con el estudio financiero que se realiza de la empresa y de acuerdo con la inversión a que va destinado el financiamiento, que pueden ser en el caso de agricultura o ganadería hasta de 1 año de gracia y en el caso de la industria puede llegar hasta 2 años, los créditos más usuales de las sociedades financieras son aquellos cuyo destino es la adquisición de maquinaria y equipo en la que la recuperación es a largo plazo, la adquisición de materias primas, gastos directos de producción en este caso a mediano plazo, financiamiento de inmuebles, construcciones e instalaciones destinadas al fomento de la empresa, consolidación de pasivos a largo plazo, financiamiento para la construcción de obras públicas con recuperaciones a corto, mediano y a largo plazo, en general financiamiento en fomento de la producción, en el caso de las empresas de distribución el financiamiento se canaliza a sus ventas y estas ge-

neralmente, en lo que se refiere a sociedades financieras, -- son a largo plazo. Cuando no se trate de operaciones específicas, es decir en créditos para la adquisición de determinada maquinaria o para una consolidación de pasivos, es conveniente que ustedes soliciten su línea de crédito en las sociedades financieras, cuando ustedes utilicen créditos para financiar sus obras no nadamás una sino una cadena, cuando necesiten créditos para financiarse una obra muy grande en la --- cual no va a tener una línea muy extensa, sino más bien una línea regular cuya revolvencia les va a permitir financiar toda la obra, sin necesidad de hacer uso de un crédito muy grande, en este caso es conveniente que soliciten el establecimiento de sus líneas de crédito con las instituciones financieras , por lo que respecta a los otros servicios bancarios, las instituciones financieras que forman parte de grupos importantes, se puede decir que otorgan toda clase de servicios -- bancarios ya que óperan en forma conjunta con su banco de depósito y pueden tener la facilidad de dar toda clase de servicios como si fuera un banco de depósito, lo cual no sucede si es una financiera que no pertenece a un grupo, también -- dentro de las operaciones que realizan las instituciones financieras se encuentra el fomento y la creación de nuevas em-- presas para lo cual la ley les permite a las sociedades financieras invertir hasta el 25% del capital de la empresa -- que se está creando.

Operaciones no permitidas a las sociedades financieras.- En primer lugar, las sociedades financieras tienen prohibido -

lugar al financiamiento de vivienda popular, es decir, en el primer caso vivienda de \$ 60,000.00 a \$80,000.00 , en el 2o. - caso de créditos hasta de \$ 200,000.00 y en una mínima proporción en créditos a vivienda de lujo que exceda de \$500,000.00 en edificios, etc., y también en construcciones especializadas, por lo que respecta a los plazos, los bancos hipotecarios otorgan sus créditos a 10 años y a 15 años, muy excepcionalmente lo hacen a 5 años, lo más normal es que sean a 10 años y sus amortizaciones son siempre eventuales ya que los inversionistas y los sorteos de las cédulas hipotecarias también son mensuales, por lo que respecta a otros servicios que prestan los bancos hipotecarios y dada la naturaleza de las operaciones que realizan estas instituciones se puede -- considerar el servicio de compra-venta de inmuebles, es decir, no lo realizan por cuenta propia, sino prestan el servicio de administrar inmuebles, también cuando existen departamento fiduciarios adjuntos al banco hipotecario, lo mismo en el caso de la práctica de avalúos inmobiliarios.

Bancos Capitalizadores.- Captan sus recursos mediante la colocación de títulos de capitalización entre el público, en realidad se trata de un método de ahorro sistemático y obligado, dicen que estos bancos tienen su origen en algunas prácticas y algunas ocasiones nosotros mismos lo hemos hecho, yo quisiera ahorrar pero quisiera que alguien me obligara a ahorrar, entonces cuando adquirimos un título de capitalización nos obligamos a ahorrar, /es ya una obligación, si no cumplimos existe una pena, si dejamos de pagar los abonos de títu-

otorgar financiamientos a empresas fraccionadoras, sean personas físicas o morales, tienen prohibido también financiar a empresas propietarias de bienes raíces, es decir a inmobiliarias, se les prohíbe financiar a empresas dedicadas a la compra-venta de inmuebles y también se les prohíbe otorgar préstamos personales con excepción de los préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero.

Bancos Hipotecarios.- Obtienen sus recursos mediante la colocación de sus valores entre el público inversionista, estos valores son las cédulas y los bonos financieros, también los bancos hipotecarios reciben depósitos a plazo fijo, en realidad y por lo que respecta a las cédulas hipotecarias, los bancos y las sociedades hipotecarias actúan como intermediario entre la persona que emite las cédulas hipotecarias con garantía de un inmueble y las personas que otorgan un crédito colectivo a esa persona, quiero decir, los bancos hipotecarios por sí mismos no emiten las cédulas hipotecarias, quien emite las cédulas hipotecarias con los deudores, son los propietarios de los inmuebles con intervención de un banco hipotecario, a su vez el banco hipotecario se encarga de colocar esos valores entre el público que se convierte por este hecho en un acreedor colectivo, los bancos hipotecarios también requieren de cubrir un encaje legal, el remanente de ese encaje legal también tiene sus cajones de inversión, esos cajones de inversión en el caso de los bancos hipotecarios no se refiere a la industria, a la ganadería, al comercio, sino al destino que tienen los financiamientos, es decir, en 1er. lugar los bancos hipotecarios un gran volumen de sus recursos los destinan al financiamiento de vivienda de interés social, en 2o. -

lo, perdemos nuestra inversión o parte de nuestra inversión, .
 tienel el atractivo de que los títulos de capitalización jue
 gan en sorteos y el título que sale premiado queda liberado,
 es decir, su tenedor deja de pagar todos los abonos y se pue
 de considerar que cubrió ya la totalidad de su inversión, --
 después de cubrir su encaje legal estas instituciones princi
 palmente invierten sus recursos en créditos hipotecarios y -
 en 2o. lugar en préstamos a los tenedores de los títulos de
 capitalización o sea se les da la facilidad a quienes están
 ahorrando mediante títulos de capitalización a obtener prés
 tamos con garantía de su propio título, en una menor propor
 ción también otorgan créditos al comercio, a la industria y
 a la ganadería. Banca Fiduciaria. Generalmente los Bancos -
 Fiduciarios se constituyen como un departamento adjunto a --
 cualquiera de las demás instituciones de crédito mediante --
 concesión otorgada por la Secretaría de hacienda y crédito -
 público, a diferencia de las demás instituciones los bancos
 fiduciarios no captan recursos del público, para operar estas
 instituciones realizan una amplia gama de de actividades, qui
 zá la ley bancaria en su artículo 346 nos dé un panorama del
 alcance de estas operaciones dice el artículo 346: en virtud
 del fideicomiso el fideicomitente destina ciertos bienes a un
 bien lícito determinado encomendando la realización de este -
 fin a una institución fiduciaria, se dice que el fiduciario -
 está facultado para realizar cualquier acto que se le enco---
 miende, se llega a decir que este acto tiene por límite la --
 imaginación humana, con una sola condición que dicho acto sea

15

ilícito. Partes que intervienen en un fideicomiso: fideicomitente.- es la persona física o moral que entrega los bienes de su propiedad al fiduciario, encomendándole la realización de un fin determinado. Fideicomisario.- es la persona física o moral que recibe los beneficios que se obtienen al realizar los bienes del fideicomiso. Patrimonio fideicomitido o materia del fideicomiso.- lo constituyen los bienes derechos o concesiones que se entregan al fiduciario a la celebración del contrato de fideicomiso, es importante hacer notar que cuando se encomienda a un fiduciario un fin determinado, la constitución de un fideicomiso y se le entrega el patrimonio fideicomitido, sea este de cualquier naturaleza un bien inmueble, un bien mueble, un derecho o una concesión, sale de nuestro patrimonio ese bien para formar parte del patrimonio fiduciario, en el caso de inmuebles, incluso en el Registro Público de la Propiedad aparece como propietario del inmueble el Banco Fiduciario, así mismo cuando se de entrega al fiduciario valores o derechos aparece como propietario de esos derechos el Banco Fiduciario. Objeto del fideicomiso.- se trata de los fines del fideicomiso o los actos que se le encomiendan al fiduciario para realizar, diversas clases de fideicomiso. Fideicomiso de garantía.- es de los más usuales, se trata de una operación en la cual un fideicomitente entrega a un banco fiduciario un bien para garantizar una operación, para garantizar una obligación ante un tercero, en este caso el tercero sería el fideicomisario. repitiendo yo fideicomitente obtengo un crédito del señor y para garantizárselo constituyo un fideicomiso y entrego mi casa diciéndole al banco que si yo, en el plazo que hemos pactado el señor y -

yo, no cumplo con mi obligación, remate mi casa y le entregue - el importe de mi obligación al señor y si existe algún remanente me lo devuelva, desde luego el banco fiduciario tiene prohibido por ley garantizar a terceros esas obligaciones o cualquiera otras obligaciones con su propio patrimonio si yo no pago y si no existe postor para el remate de mi casa, el banco fiduciario lo que hace es escriturarsela al señor, esos fideicomisos son irrevocables yo no puedo ir con el fiduciario y decirle devuelvame mi casa, el fiduciario lo haría siempre y cuando el fideicomisario diera su conformidad de que ya cumplí con mi obligación, como materia del fideicomiso en el caso de fideicomisos de garantía, puede haber no nada más inmuebles sino también se pueden entregar valores o bienes muebles, es decir, yo tengo inversiones puedo entregarle a un banco fiduciario acciones, puedo entregarle bonos financieros, certificados, cualquier tipo de valores para garantizar mi obligación ante el fideicomisario, puedo también afectar en garantía de una obligación, los derechos o concesiones que yo tenga sobre alguna operación, en el caso de ustedes pueden afectar un contrato como garantía de una obligación que ustedes contraigan, pueden afectar los derechos de cobro de estimaciones en garantía de un crédito que obtengan, en este caso desde luego no es ante particulares, sino ante una institución de crédito, la institución de crédito sería la fideicomisaria, otro tipo de fideicomisos lo constituyen los fideicomisos translativos de dominio, si yo voy a adquirir un terreno y en el voy a construir varias casas o lo voy a fraccionar y lo voy a vender por lotes, generalmente utilizo a un fiduciario pa

lícito. Partes que intervienen en un fideicomiso: fideicomitente.- es la persona física o moral que entrega los bienes de su propiedad al fiduciario, encomendándole la realización de un fin determinado. Fideicomisario.- es la persona física o moral que recibe los beneficios que se obtienen al realizar los bienes del fideicomiso. Patrimonio fideicomitido o materia del fideicomiso.- lo constituyen los bienes derechos o concesiones que se entregan al fiduciario a la celebración del contrato de fideicomiso, es importante hacer notar que cuando se encomienda a un fiduciario un fin determinado, la constitución de un fideicomiso y se le entrega el patrimonio fideicomitido, sea este de cualquier naturaleza un bien inmueble, un bien mueble, un derecho o una concesión, sale de nuestro patrimonio ese bien para formar parte del patrimonio fiduciario, en el caso de inmuebles, incluso en el Registro Público de la Propiedad aparece como propietario del inmueble el Banco Fiduciario, así mismo cuando se le entrega al fiduciario valores o derechos aparece como propietario de esos derechos el Banco Fiduciario. Objeto del fideicomiso.- se trata de los fines del fideicomiso o los actos que se le encomiendan al fiduciario para realizar, diversas clases de fideicomiso. Fideicomiso de garantía.- es de los más usuales, se trata de una operación en la cual un fideicomitente entrega a un banco fiduciario un bien para garantizar una operación, para garantizar una obligación ante un tercero, en este caso el tercero sería el fideicomisario, repitiendo yo fideicomitente obtengo un crédito del señor y para garantizárselo constituyo un fideicomiso y entrego mi casa diciéndole al banco que si yo, en el plazo que hemos pactado el señor y -

yo, no cumplo con mi obligación, remate mi casa y le entregue - el importe de mi obligación al señor y si existe algún remanente me lo devuelva, desde luego el banco fiduciario tiene prohibido por ley garantizar a terceros esas obligaciones o cualquiera otras obligaciones con su propio patrimonio si yo no pago y si no existe postor para el remate de mi casa, el banco fiduciario lo que hace es escriturarsela al señor, esos fideicomisos son irrevocables yo no puedo ir con el fiduciario y decirle devuélvame mi casa, el fiduciario lo haría siempre y cuando el fideicomisario diera su conformidad de que ya cumplí con mi obligación, como materia del fideicomiso en el caso de fideicomisos de garantía, puede haber no nada más inmuebles sino también se pueden entregar valores o bienes muebles, es decir, yo tengo inversiones puedo entregarle a un banco fiduciario acciones, puedo entregarle bonos financieros, certificados, cualquier tipo de valores para garantizar mi obligación ante el fideicomisario, puedo también afectar en garantía de una obligación, los derechos o concesiones que yo tenga sobre alguna operación, en el caso de ustedes pueden afectar un contrato como garantía de una obligación que ustedes contraigan, pueden afectar los derechos de cobro de estimaciones en garantía de un crédito que obtengan, en este caso desde luego no es ante particulares, sino ante una institución de crédito, la institución de crédito sería la fideicomisaria, otro tipo de fideicomisos lo constituyen los fideicomisos translativos de dominio, si yo voy a adquirir un terreno y en el voy a construir varias casas o lo voy a fraccionar y lo voy a vender por lotes, generalmente utilizo a un fiduciario pa

ra que aparezca como titular de ese terreno y en el momento en que termine una casa, le pido al fiduciario que escriture esa casa a quien la está comprando, si fraccio el terreno y lo vendo por lotes, cuando se presenta un comprador y contra la entrega del precio, le pido al fiduciario que escriture ese lote individualmente a nombre del comprador, ustedes dirán bueno porqué no lo hago yo mismo? porque estoy evitando el pago de un doble impuesto, el banco fiduciario por el hecho de adquirir el terreno no paga impuesto ni tampoco por el hecho de transmitir su dominio, por el hecho de escriturarlo a un tercero entonces lo que hago es pedirle al fiduciario que reciba como patrimonio fideicomitado ese terreno y que siendo yo el fideicomisario me espere hasta que yo le diga si me escritura a mi o a quien yo le diga, siempre y cuando la persona física o moral que yo le designe tenga capacidad legal para recibir ese bien, estor fideicomisos translaticivos de dominio también funcionan en el caso de condominios, ustedes pueden construir sobre un terreno en fideicomiso un edificio, que van a vender por departamentos o por piso, si ustedes constituyen un fideicomiso con este fin, se les facilita totalmente la operación, el fiduciario se encarga en primer lugar de administrar el inmueble - en tanto no está totalmente vendido, el fiduciario se encarga de cobrar las mensualidades del inmueble hasta que terminen de pagar cada uno de sus abonos los condominios, y al termino del último pago escritura a cada uno de ellos, tanto en el caso de adquisición de una casa para venderla, de un fraccionamiento o de un condominio, es recomendable realizar la operación a través de un fideicomiso translatico de dominio, otro tipo de fideicomisos es el de administración, fideicomiso de administra-

ción es aquel en el que una persona propietaria de bienes raíces, propietaria de edificios que no quiere, que no puede o que no desea administrar sus inmuebles se los entrega a un fiduciario, para que el fiduciario se encargue de toda la administración, de pagar las contribuciones, de pagar la luz, de cobrar las rentas, de pagar el agua y de entregarle al fideicomisario, en este caso el mismo propietario se constituye como fideicomitente, y como fideicomisario, por lo tanto recibe los beneficios de las rentas que producen estos inmuebles. Otro de los fideicomisos de administración lo constituyen aquellos en los cuales se le entrega al fiduciario cierta cantidad en efectivo para su inversión en valores, existen personas también igualmente que poseen cantidades de efectivo y que no saben, no pueden o no quieren invertir las a su nombre o correr el riesgo de invertir las en valores que no tengan seguridad, entonces recurren a un fiduciario para que les invierta esa cantidad en los valores más seguros y con el rendimiento más alto posible en el mercado, desde luego, los fiduciarios no pueden responderle a los fideicomitentes ni a los fideicomisarios del pago de los intereses de las rentas o de la venta de los valores, estos fideicomisos de administración también funcionan en aquellos casos en los que se le encarga la administración de una sociedad anónima, se les encarga también la administración de una obra, en el caso de financiamientos que otorgan instituciones para la construcción de obras es usual también que se constituyan fideicomiso y sea el fiduciario quien esté entregando las ministraciones de obra, en otros casos los fiduciarios actúan como representante común de obligacionistas o de tenedores de certificados de participación, esto es, una sociedad puede emitir obliga-

ciones hipotecarias con objeto de hacerse de recursos y destinarlos a un fin determinado estas obligaciones hipotecarias, -- las colocan entre el público y redituan una tasa de interés -- generalmente más alta que la que producen los valores de renta fija, emitidos por instituciones de crédito, sin embargo para proteger a todos los acreedores, a todos los tenedores de las obligaciones, se constituye un representante común que es quien vigila los intereses de cada uno de los inversionistas que han adquirido esas obligaciones, es el mismo caso de los certificados de participación que se colocan entre el público, designado un banco fiduciario como representante común de todos ellos, ya que individualmente no podría actuar en contra de la empresa que imitió esos certificados, por cualquier causa que existiera por cumplimiento de los fines para los cuales se emitieron los certificados o las obligaciones por una disminución de las garantías, por falta de pago de los intereses en forma individual se ría muy difícil, en cambio un representante común, un fiduciario que actue a nombre de todos ellos si tienen la fuerza para actuar en contra del emisor otro de los fideicomisos usuales -- también lo constituyen los fideicomisos testamentarios, es usual que nosotros tomemos un seguro de vida, designemos a nuestra es posa, a nuestros hijos como beneficiario, sin embargo no nos he mos puesto a pensar que lo más probable es que nuestra esposa -- pues no esté capacitada para continuar con nuestro negocio o pa ra dedicarse a los negocios, los niños, tampoco porque desde lue go son menores de edad, entonces es usual designar a un fiducia rio como albacea, designarlo beneficiario de nuestra póliza de seguros con objeto de que al fallecimiento del titular de la pól

liza de seguros el fiduciario cobre el seguro, lo invierta en valores y los rendimientos se los entrefue al beneficiario, - sea este la esposa del titular o bien los hijos hasta que sean mayores de edad y entonces realice los valores o se los entregue directamente a los beneficiarios. Diversos tipos de operaciones de crédito, que existen en el sistema bancario mexicano, en primer lugar tenemos Descuentos.- su objeto es financiamiento de ventas, su plazo máximo de acuerdo con la ley si se opera en bancos de depósito, es de 180 días si se opera en sociedades financieras es de 10 años, las características de este tipo de crédito es que los documentos objeto de descuento deben provenir de operaciones de compra-venta de mercancías efectivamente realizadas, debe ser la serie completa de los títulos emitidos o la parte insoluta de ellos, como garantía adicional en ocasiones solicitan las instituciones una carta fianza ya sea de el principal accionista de la empresa o de alguna otra empresa del grupo. Prestamos directos.- su objeto es satisfacer necesidades de tesorería, a corto plazo desde luego, es decir capital de trabajo, el plazo máximo en bancos de depósito es de 180 días el plazo máximo en financieras es un año; en los bancos de depósito está permitido hacer una renovación por otros 180 días sin que exceda el crédito de 360 días, en las sociedades financieras está permitido realizar una renovación por un año más siempre y cuando se cubra el 50% del crédito en las sociedades financieras cuando existe una garantía adicional, el préstamo puede llegar hasta 10 años sin embargo no es usual, ya que un préstamo directo es para satisfacer necesidades de tesorería, para capitales de trabajo a corto plazo, como garantías adicionales se solicita comunmente avales,

coobligados, alguna prenda adicional, alguna hipoteca adicional, un fideicomiso de garantía, etc.

Los Préstamos Prendarios.- Su objeto es financiamiento de inventarios, cubrir necesidades de tesorería a corto plazo, su plazo en bancos de depósito es de 180 días, en instituciones financieras 10 años. La prenda, la prenda se constituye sobre inventario de mercancías, sobre materias primas, sobre títulos valores, sobre bienes muebles, etc. Proporción de la Garantía.- La garantía debe representar el 143% del importe del crédito, o en otra forma el crédito no podrá exceder del 70% del valor de la garantía. Garantías adicionales.- En ocasiones se solicitan avales o coobligados. Constitución de la prenda.- Para que una prenda quede legalmente constituida se tiene que entregar físicamente el bien al acreedor o bien entregar a un tercero designado "depositario", o bien mediante la entrega de documentos que representen la posesión de la garantía, este es el caso de certificados de depósito de almacenes autorizados, de certificados o recibos de custodia de una institución de crédito cuando constituyen prendas sobre valores.

Créditos Simples o en Cuenta Corriente.- Su objeto, satisfacer necesidades eventuales de fondos. Capital de trabajo, disposición: cuando se trata de un crédito simple la disposición es por una sola vez, cuando se trata de un crédito en cuenta corriente su disposición es revolvente; el plazo en un banco de depósito es de 180 días, en una financiera de 1 año, cuando se tiene garantía real puede ser hasta 10 años. Operación.- En un banco de depósito se operan mediante la cuenta de cheques, esas cuentas -

famosas sobre giros, que están prácticamente desapareciendo, - los bancos de depósito ya no otorgan créditos sobre giros, su operación en financiera es para formalizar cualquiera de los - otros tipos de crédito antes ennumerados, mediante un contrato en el que se incluyan ciertas cláusulas que no aparecen si --- otorga un préstamo directo común u corriente. Garantías adicionales.- Se piden avales, coobligados, prenda adicional, fideicomiso de garantía.

Préstamos de Habilidad o Avío.- Su objeto, fomento de la industria, la agricultura o la ganadería. Su destino.- La adquisición de materias primas, pago de jornales, salarios, capital de trabajo y gastos directos de explotación. Su plazo.- 3.- - años; las garantías propias de este tipo de créditos las constituyen las materias primas adquiridas con el crédito, los frutos o productos que se obtengan aunque estos sean pendientes o futuros. La proporción de la garantía.- El importe del crédito no podrá exceder del 75% del valor de la garantía certificada mediante avalúo en los créditos de avío y en los créditos refaccionarios se solicita invariablemente avalúo. Garantías adicionales.- Me refiero a garantías adicionales en todos los casos cuando la empresa por sí misma no lo soporte, cuando la garantía propia de la operación sea limitada, o sea, no en todos los casos se le va a solicitar esas garantías adicionales, es usual que se pidan por ejemplo, en los créditos de avío, -- gravámen sobre la unidad industrial, una hipoteca adicional sobre algún inmueble fuera de la explotación del negocio, algún fideicomiso de garantía, algún aval.

Préstamos Refaccionarios.- Su objeto, el fomento de la industria, la agricultura o la ganadería; el destino de esos préstamos es la adquisición de instrumentos útiles de cobranza, ganado, apertura de tierras para cultivo, compra e instalación de maquinaria y equipo, construcción de obras destinadas al fomento de la empresa, pago de responsabilidades fiscales, pago de pasivo, siempre y cuando se trate de obligaciones contraídas dentro del año anterior a la fecha del contrato del crédito; - su plazo es de 15 años; sus garantías son simultánea o separadamente las fincas, las construcciones, edificios, maquinaria y equipo, instrumentos, terrenos y los frutos o productos pendientes o futuros o ya obtenidos. Proporción de la garantía.- El crédito no podrá exceder del 75% del valor de la garantía, previo avalúo; podrán haber garantías adicionales como son hipotecas sobre otros inmuebles, avales, fideicomisos de garantía, etc., cuando me refería a las garantías propias de este tipo de crédito como lo son las fincas, las construcciones, los edificios, etc., lo usual es que se grave toda la unidad industrial, sin embargo hay empresas mucho muy grandes que requieren un financiamiento de un crédito refaccionario, por ejemplo para adquirir un camión, para adquirir una pala mecánica, no les vamos a gravar toda la empresa por ese exclusivo fin, entonces se constituye garantía específica que sea a satisfacción de la institución de crédito, sin necesidad de gravar toda la empresa, ahora bien, hay casos en los que la empresa por sí misma aún cuando se grave totalmente no nos es suficiente y entonces solicitamos garantías adicionales, ya sea de propiedades,

de inmuebles, propiedad del principal accionista o algún aval de otras de las empresas del grupo, etc.

Préstamos Hipotecarios Industriales.- Su objeto, el fomento -- de la industria, la agricultura o la ganadería. Su destino.- Cualquiera de los señalados para los créditos de habilitación o avío o refaccionarios, incluyendo la consolidación de pasivos de cualquier antigüedad o procedencia, en general satisfacer necesidades de cualquier clase para el fomento de la producción, en este caso el acreditante solamente puede ser una institución financiera, los bancos de depósito, los bancos de ahorro, las sociedades hipotecarias no pueden otorgar préstamos hipotecarios industriales. El plazo, 5 años para los créditos agrícolas o ganaderos y 15 años cuando se otorguen a la industria. Amortizaciones, las amortizaciones serán por lo menos anuales, pero podrá otorgarse un plazo de gracia hasta de un año, cuando sean créditos a la agricultura o ganadería y hasta de 2 años cuando se trate de créditos a la industria. Las garantías que señala la ley, hipoteca sobre la unidad completa de la empresa, ya sea industrial, agrícola o ganadera, además comprenderá el dinero en caja y los créditos o concesiones a favor de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de disponer de ellos y de sustituirlos en el movimiento normal de sus operaciones, además se deberán asegurar los bienes asegurables que constituyen garantía. Proporción de la garantía, el importe del crédito no podrá exceder del 50% del valor de la garantía, en igual forma que los créditos anteriores, cuando no sea suficiente se solicitarán garantías adicio-

nales como son hipotecas sobre otros inmuebles, prendas --- adicionales sobre otro equipo fuera de la explotación, fi-- deicomiso de garantía, avales, etc.

Aceptaciones o avales.- Su objeto es garantizar el cumpli-- miento de una obligación contraída por el acreditado, sólo-- podrán otorgarse aceptaciones o avales al amparo de un con-- trato de apertura de crédito y se requiere autorización pre-- via del Banco de México, esto es, generalmente los avales - que otorgan las instituciones de crédito en especial, es de-- cir, únicamente bancos de depósito y sociedades financieras son para aquellos casos en los cuales las empresas adque-- ren algún equipo, generalmente en el extranjero, a crédito-- y el vendedor le solicita el aval de una institución de cré-- dito nacional.

Créditos Comerciales Documentarios.- Su objeto, la adquisi-- ción de todo tipo de mercancías, maquinaria y equipo ya sea en el país o en el extranjero. Su plazo, en el banco de de-- pósito 180 días; en la financiera, las financieras sólo pue-- den emitir cartas de crédito o créditos comerciales documen-- tarios al amparo de un contrato de apertura de crédito, cu-- yo destino sea precisamente la adquisición de los bienes -- que serán financiados, es decir ustedes pueden solicitar pa-- ra cualquier operación un crédito comercial a un banco de - depósito, pero no así a una financiera, cuando la financie-- ra les otorgue un crédito para adquirir una maquinaria en - el extranjero entonces sí, la financiera podría emitir una-- carta de crédito para ese fin exclusivamente. La garantía-

la constituyen los propios bienes que serán adquiridos --- mientras vienen en tránsito, es decir la maquinaria, las mercancías que se adquieren tendrán que ser consignadas a favor de la institución de crédito, llegando a su destino la institución de crédito endosará el conocimiento de embarque al comprador contra el pago de esa mercancía. Proporción de la garantía, los créditos comerciales generalmente no exceden del 80% del valor de la garantía, en igual forma que los créditos anteriores existen garantías adicionales como son avales, coobligados, fideicomisos de garantía, etc. Remesas en camino, su objeto es satisfacer necesidades de efectivo. Capital de trabajo; su operación, en realidad se trata de la recepción en firme de un depósito constituido por documentos pagaderos en otra plaza, es decir cheques girados a cargo de un banco de otra localidad, ustedes normalmente lo hacen cuando reciben en pago un cheque girado a cargo de un banco que no está radicado en México, si tienen línea de crédito o si merecen confianza en su banco, su banco se los toma en firme, si no el banco se los tomará al cobro, esto es, se trata de un crédito ya que de otra forma tendrían que enviarlos a cobrar a la plaza del banco girado y se tardaría equis tiempo, o sea el banco está tomándoles, está otorgándoles un crédito por un documento que él va a cobrar dentro de 15, 20 días; dentro de 1 mes. En este caso solamente los bancos de depósito llevan a cabo estas operaciones, esto es porque los bancos de depósito están dentro de las cámaras de compensación, que funcionan en la República Mexicana o tienen sus-

corresponsales en el extranjero, tratándose de documentos -- sobre el extranjero ustedes me podrán decir -hay sociedades financieras que reciben remesas, sí pero estas sociedades -- financieras las reciben en pago, las reciben para inversión- y a su vez esas sociedades financieras se las entregan a su banco de depósito para que gestionen su cobro, o sea las sociedades financieras no operan remesas.

Préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero.

El sujeto de crédito, solamente personas físicas; su objeto, - impulsar la adquisición de bienes de consumo duradero no su^{ntu}ario, para aquellas personas que generalmente no tienen ac^{ce}so al crédito bancario. Su destino, adquisición de los -- bienes denominados línea blanca o línea negra, equipos para profesionistas, agricultores o artesanos, mobiliario en gene^{ra}l, vehículos de motor, bicicletas, etc., el monto máximo - de los préstamos para la adquisición de bienes de consumo du^{ra}dadero es de \$ 25,000.00 por persona y por institución, en - el caso de vehículos de motor se podrán otorgar hasta - - - \$ 50,000.00 más. Proporción de la garantía, estos créditos- no podrán exceder del 80% del valor de la garantía. Su pla^{zo}, en un banco de depósito 2 años, en institución financie^{ra} 3 años. Las amortizaciones serán mensuales, trimestrales y en el caso de agricultores podrán ser anuales. La prenda- la constituyen los bienes objeto de financiamiento y como un caso excepcional pueden quedarse en poder del deudor; existe otro tipo de financiamiento o sea una variante interesante - para ustedes en el caso del financiamiento de obras públicas, me refiero a los préstamos directos con Cesión de Derechos +

de Cobro, de estimaciones o de contrarecibos, estas operaciones se formalizan ya sea mediante un contrato de fideicomiso o mediante un contrato de apertura de crédito; los pueden celebrar si son a corto plazo con un banco de depósito, si son a largo plazo con una sociedad financiera, mediante el contrato de Cesión de Derechos y a través de un Corredor Público, se notifica a la dependencia oficial contratante de la existencia de esta Cesión, con objeto de -- que esa dependencia pague directamente a la institución -- acreditante el monto del importe de esa estimación o de -- ese contrarecibo. La proporción del financiamiento puede ser del 70, del 80, del 90% del valor de la estimación dependiendo de la dependencia oficial o dependiendo de la empresa que está cediendo sus derechos; su plazo puede ser de 90, 120 días, de 180 días en el caso de bancos de depósito o bien plazos superiores cuando se opere en una sociedad financiera, también en este caso pueden existir garantías adicionales como son avales, coobligados o fideicomisos de garantía. Otro tipo de financiamiento de obras públicas lo constituye los descuentos o los préstamos directos con colateral de pagarés a cargo de dependencias oficiales, en muchas ocasiones a ustedes les pagan con pagarés del Departamento del Distrito Federal, del ISSSTE, del Seguro Social o de Petróleos Mexicanos, estos pagarés creo que cualquier institución financiera generalmente se los puede tomar, incluso sin responsabilidad de ustedes, hay ocasiones en las cuales tomamos esos documentos directamen

te al contratista sin responsabilidad, o sea le estamos comprando su cartera. El plazo en los bancos de depósito es de 180 días, en instituciones financieras 10 años; generalmente aquí no hay garantías adicionales pero si se requiriera, podría haber alguna carta fianza, o algún fideicomiso de garantía.

Ahora vamos a ver la documentación que requieren las instituciones de crédito para gestionar, para tramitar una línea de crédito o una operación eventual. En primer lugar en créditos cuyo monto no exceda de \$ 1'000,000.00 se requiere la presentación del balance y estado de pérdidas y ganancias de los tres últimos ejercicios, así como relaciones analíticas de los principales renglones de los balances, el último balance usualmente no debe tener una antigüedad mayor de 6 meses, es decir, en esta época por ejemplo si nos entregan un balance a diciembre de 1973 todavía es aceptable; en créditos cuyo importe exceda de \$ 1'000,000.00 se requiere también balance y estado de pérdidas y ganancias de los tres últimos ejercicios, estados de situación trimestrales, relaciones analíticas de los principales renglones de los balances y de los estados de situación trimestrales, el último balance anual deberá ser dictaminado por contador público, se requiere también copia del acta de la última asamblea de accionistas incluyendo lista de asistencia de los socios y monto de su representación, lista de los nombres de los principales ejecutivos de la empresa, tratándose de personas morales cualquiera que sea el monto del cré-

dito se requiere copia de la escritura constitutiva y sus reformas, copia de la escritura que contenga los poderes otorgados a la persona o personas que representen a la sociedad en el otorgamiento del crédito. Otra documentación. Relación de seguros en vigor, destino específico del crédito, cuando se ofrezcan avalistas o fiadores se requiere una relación patrimonial, si se trata de una persona física, o balance general al último ejercicio, si se trata de una sociedad, debiendo proporcionarse datos de inscripción en el Registro Público de la Propiedad si esta relación patrimonial o el balance de la sociedad presenta inmuebles a su nombre, no es el caso de sus empresas, pero cuando otro tipo de negociaciones solicita créditos a plazo mayor de 3 años se requiere un estudio de flujo de caja, es decir, me refiero en el caso de ustedes, no porque generalmente no utilizan créditos hipotecarios industriales específicos para una explotación, para una producción de una materia prima, es decir, de una mercancía o de un producto, generalmente son más bien financiamiento de sus obras específicas que tienen un plazo mediano.

	B		B
	B	C	
			C
	B	C	C
		B	
	B	F	C
	B		
		B	
	B	C	



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



ASPECTOS LEGALES Y LABORALES EN LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION

PROBLEMAS FINANCIEROS, BANCARIOS Y MERCANTILES
EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION :

C.P. ANTONIO LEON MONTAÑO

PROBLEMAS FINANCIEROS, BANCARIOS Y MERCANTILES
EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

Los dos temas que corresponden al día de hoy y al del próximo miércoles, son las principales deficiencias de la industria de la construcción en México, desde el punto de vista financiero, bancario y mercantil, son múltiples y diversas las causas que crean situaciones de deterioro en la posición financiera de una empresa constructora, sin embargo en la mayoría de los casos estas causas están en relación con la habilidad de la gerencia, sin dejar de considerar que existen otras causas fuera de su control, en todo caso podemos determinar que los problemas financieros de una empresa constructora son atribuibles a las siguientes causas, en primer lugar deficiencias administrativas y en segundo lugar a causas ajenas, las causas ajenas son aquellas a las que podemos atribuir las deficiencias y que se originan fuera del control de la administración de la empresa, me refiero al caso de ciclos económicos, al cambio de gobierno, al cambio de la tecnología, etc. y las deficiencias administrativas se refieren principalmente a la dirección de la empresa, la experiencia nos ha demostrado, que el elemento más importante dentro de la empresa es la dirección, una hábil dirección, por lo general encuentra con cierta facilidad la solución a los problemas financieros que se le presentan a la empresa en el curso de sus operaciones, en el transcurso de su vida activa, en cambio como resultado de una deficiente administración nos encontramos con muchas empresas que han llegado a la quiebra, las principales deficiencias que se presentan en la industria de la construcción con motivo de una inadecuada planeación financiera son las siguientes: en primer lugar insuficiencia de capital de trabajo, segundo lugar, una política ineficaz de crédito y cobranzas y el 3er. lugar un desequilibrio entre la inversión propia y las excesivas obligaciones a favor

de terceros. Insuficiencia de capital de trabajo: en la terminología contable llamamos capital de trabajo a la diferencia entre el activo circulante y el pasivo circulante y representa a los recursos que la empresa tiene en constante movimiento para generar sus utilidades, en realidad y pensando en una forma gráfica el capital de trabajo está formado de un círculo que principia en el efectivo, estamos cocientes que ninguna empresa podrá trabajar exclusivamente con recursos propios, requiere indudablemente del crédito, entonces del efectivo pasamos a costo de obras, documentos por cobrar y nuevamente efectivo, pero este costo de obras requiere el apoyo de anticipos, de acreedores, de crédito en general, una insuficiencia de capital de trabajo, no nos permite llevar la obra con la serenidad que se desea y nos lleva a una disminución de las utilidades. Una política ineficaz de crédito y cobranzas. Los administradores de una compañía constructora podrán ser muy buenos vendedores o muy buenos constructores, pero no obstante sus cuentas y documentos por cobrar, muestran una tendencia de acumulación en forma desproporcionada al volumen de sus ventas, su empresa estará expuesta a que en un momento dado se presente una situación de liquidez, una inadecuada política de crédito y cobranza puede traer como consecuencia una congelación de recursos, por otra parte se correrá el riesgo de sufrir quebrantos por los castigos provenientes en cuantías incobrables, así también se sufrirá pérdidas por la disminución de la productividad, debido al aumento en el costo del financiamiento, el hecho que aumentemos ese reglón de proveedores de crédito, disminuye la utilidad que obtenemos al dar la vuelta el capital de trabajo, el desequilibrio entre la inversión propia y las excesivas obligaciones a favor de terceros como 3a. causa de deficiencias en la planeación financiera de una empresa, se estima ortodosamente que toda empresa debe tener una inversión superior por lo menos igual de los accionistas a los acree-

Q

tudio deberemos elaborar un presupuesto que incluirá las inversiones necesarias en activo fijo, también debera estimarse los costos de organización, personal, sistemas, papelería, etc. posteriormente será elaborado un presupuesto de resultados que analizará los primeros meses o ejercicios de operación en lo que se refiere al aspecto de ingresos y egresos, por último se deberán estimar los reglones que componen el capital de trabajo en relación íntima con el esta de resultados presupuestados, es decir, se deberá estimar la inversión necesaria, en primer lugar en efectivo y en la caja - en 2o. lugar, en inventarios, en el caso de ustedes en obras en -- proceso y por último en cuentas por cobrar, independientemente se estimará que volúmen de recursos ajenos además de los propios será necesario disponer para la iniciación de operaciones, hecho esto,

Q

se incorporan las cifras a un balance Proforma que refleje la posición financiera que tendrá la empresa al final de cada periodo proyectado, veamos ahora el caso de expansión de una empresa, a diferencia del ejemplo anterior, en este caso sí tenemos información - histórica del mismo negocio, que nos es susceptible de ser analiza da y de ser estudiada, observaremos los resultados de ejercicios - anteriores, eliminando las partidas extraordinarias que incrementan o reducen las cifras normales, por otra parte, también es conveniente un estudio de mercado que apoye y justifique la necesidad de expansión de nuestro negocio y la estimación del incremento espera do en las operaciones, con los elementos anteriores se elabora el programa de ventas y el presupuesto de resultados, en la forma des crita en el caso anterior, se elabora también, el presupuesto de -

Q

las nuevas inversiones requeridas tanto en activos fijos como en personal y organización, por último se procede a elaborar el pre-

supuesto de caja y a incorporar todas las cifras a los balances -
proforma, ahora estaremos en condiciones de estimar el volúmen de
recursos financieros que se requerirá para el fin propuesto y en
consecuencia cuales serán las necesidades de financiamiento. ---
Reestructuración de un negocio.- este es otro caso en el cual es
difícil obtener una estimación cercana de los resultados futuros,
ya que generalmente cuando se decide llevar a cabo una reestructu-
ración es porque las cosas no han ido del todo bien, en este caso
se debe incluir en el balance proforma las cifras que abarquen --
acontecimientos tales como pagos por indemnizaciones al personal,
quebrantos por castigos en cuantías incobrables, pérdidas por ven-
tas de inventarios o activos obsoletos, adquisición de nuevos e--
quipos, otros gastos de instalación originados con la misma rees-
tructuración, sin embargo no todo tiene que ser necesariamente --
gastos, puede existir la posibilidad de obtener un superavit por
revaluación de activos, esto única y exclusivamente cuando los va-
lores en libros se encuentren realmente fuera de la realidad, de-
berá desde luego practicarse un avalúo por alguna empresa experta
en este ramo o por una institución fiduciaria, es importante hacer
notar que una revaluación de nuestros activos no va a procurarnos
mayor liquidez ni porporcionará dinero fresco a la empresa, sola-
mente dará una presentación más favorable a la posición financiera
de nuestra empresa frente a terceros, independientemente que ten-
dremos registrados nuestros activos al valor real que tienen en el
momento de la reestructuración. Capital de trabajo.- Lo más normal
es que los financiamientos no se requieran para acontecimientos ex-
traordinarios como los casos señalados anteriormente, sino para cu-
brir necesidades de efectivo que requieren las operaciones norma--
les y propias del negocio, esto sucede en empresas que necesitan -

mantener altos niveles de inversión en inventarios o en cuentas por cobrar, esto último es el caso de las constructoras precisamente, en efecto, estas empresas requieren para sus operaciones fuertes inversiones de las cuentas mencionadas, de las que como es lógico suponer, no les es posible cubrir con sus recursos propios, estos financiamientos operan generalmente a corto plazo y gravan directamente a la propia cartera o los inventarios en el caso de este tipo de empresas, mediante préstamos prendarios o préstamos con garantía colateral, en el caso de las constructoras es lo que más se utiliza. Destino específico del financiamiento. Estrechamente ligado al financiamiento se encuentra el destino específico que se dará al mismo, habiendo determinado las necesidades generales de recursos ajenos, es indispensable precisar cuáles serán los renglones que serán financiados, eso quiere decir, que si en determinados aspectos las necesidades son a corto plazo el financiamiento a obtener deberá ser igualmente a corto plazo. En cambio si la inversión será a largo plazo, el financiamiento de capital de trabajo que deberá ser a corto plazo contribuye, a acelerar la dotación del círculo de que hablamos anteriormente, con lo cual, la generación global de utilidades será mayor, desde luego deberá calcularse que el costo del financiamiento de capital de trabajo no sea superior a las utilidades que genera cada dotación, si no sería contraproducente, en el caso de que el financiamiento se requiera para adquisición de activos fijos como puede ser maquinaria y equipo, inmuebles, transportes, etc. y que siendo la principal característica de esas inversiones que tienen una vida útil que se refleja durante varios ejercicios, es decir que contribuye a las operaciones y a la obtención de utilidades de varios ejercicios, para estos conceptos debe buscarse que la fuente de financia

miento sea siempre a largo plazo, otro de los casos en que el des tino específico del financiamiento es primordial, es el que se re fiere a la consolidación de pasivos, generalmente debido a una -- inadecuada planeación financiera, se presenta una situación de -- illiquidez en la que la generación de recursos es insuficiente pa-- ra cubrir las obligaciones exigibles a corto plazo, la solución - puede ser una redocumentación de los pasivos exigibles a esa fe-- cha o bien la contratación de un crédito a largo plazo. Planea-- ción de la inversión: Planear una inversión en forma adecuada es de vital importancia, ya que de no hacerse así se puede poner en peligro la estabilidad de la empresa, fallas en la planeación de inversiones al adquirir edificios, maquinarias, inventarios han producido la quiebra de muchas negociaciones, hay que determinar con exactitud que es lo que se quiere y los caminos adecuados pa-- ra lograrlo, qué se desea? satisfacer la demanda actual del mercado? competir con mayor producción a más bajo costo? reestructu-- rar la empresa? como se va a hacer? con recursos propios? con re cursos ajenos? con una combinación de ambos y en qué proporción?. Programar.- Se deberá diseñar un programa en el que se detallen - las fases que deben cumplirse para lograr los objetivos, en el as pecto financiero, el programa debe incluir las inversiones que se rán efectuadas en las fechas probables de requerimiento, lo ante-- rior servirá de base para la elaboración de un calendario de dis-- posición sumamente importante cuando se adquieren financiamientos bancarios, ya que un mal cálculo puede originar que se tengan re-- cursos ociosos con el consiguiente costo, o bien que se tenga la necesidad de cubrir una misión de compromiso, paralelo al progra-- ma de disposición debe elaborarse el calendario de amortización, este se calcula con base en la productividad que se espera de la

empresa, con las nuevas inversiones, así como con el flujo de efectivo que se debe elaborar al respecto, es decir, debe determinarse cual será la capacidad de la empresa para generar recursos y así programar sus amortizaciones, se preparan estados financieros proforma, es decir, se da efecto a todas las operaciones proyectadas con objeto de observar la posición que tendrá la empresa en los ejercicios futuros esto constituye una herramienta sumamente importante para la toma de decisiones en el aspecto de programación financiera, el estudio y análisis de los estados financieros proforma dá la pauta para saber si la inversión planeada será realmente productiva y además si podrá ser liquidada en el plazo propuesto, proporciona además, información que permite saber a qué tiempo o en qué tiempo y en qué plazos podrá haber necesidades de recursos adicionales, ya sea con financiamientos o con aumentos de capital, cuando proyectamos nuestros estados financieros y los analizamos nos damos cuenta, en el flujo de caja proyectada, si se va a generar refuerzos suficientes, pero además lo más importante, en qué épocas vamos a necesitar nuevos financiamientos y si estos van a provenir de crédito o van a provenir de recursos propios, quiero decir, si en algún momento en alguno de los ejercicios proyectados nos encontramos que al analizar nuestra estabilidad vemos que la relación pasivo-capital se dispara, se desequilibra en una forma desproporcionada, en este ejercicio vamos a requerir financiamiento pero de los accionistas, ya que no vamos a poder obtener financiamiento de fuentes externas. Selección de la fuente adecuada de financiamiento. Seleccionar la fuente de financiamiento más adecuada es una labor

sumamente delicada, que requiere antes que nada el conocer cuales son las principales fuentes existentes y posteriormente cómo hacer uso de ellas, en 1er. lugar debemos hacer una distinción, entre -- los recursos que pueden obtenerse de la propia empresa y los que -- se pueden obtener fuera de ella. Tenemos el panorama general de -- las principales fuentes de financiamiento de que podemos disponer en un momento determinado, las dividimos en dos grupos principales, fuentes internas y fuentes externas; dentro de las fuentes internas tenemos tres aspectos: reinversión de utilidades, depreciaciones y amortizaciones y otras fuentes internas. Reinversión de utilidades como su nombre lo indica, consiste en la retención dentro de -- la empresa, de los resultados obtenidos a través del curso normal de operaciones, dichas retenciones son decretadas legalmente o por acuerdo de los socios, me refiero legalmente al caso de la reserva legal, de reinversión, etc. y por acuerdo de los socios cuando en -- asambleas de accionistas se decreta no pagar dividendos, sino de-- jar las utilidades dentro de la empresa, ya sea como utilidades -- acumuladas o en forma de reservas. Los recursos provenientes de -- amortizaciones y depreciaciones se consideran como fuentes de fi-- nanciamiento, toda vez que en esencia se trata de una retención de utilidades dentro de la empresa con fines específicos, en el caso de las depreciaciones esta retención de utilidades, tiene como ob-- jeto reunir durante la época de vida de los activos fijos, su va-- lor para su reposición, sin embargo, nosotros podemos disponer de estas sumas en tanto se llega a la época en que deben reponerse, -- es decir, las depreciaciones son cargos a los resultados, sin em-- bargo no son salidas de efectivo, por lo tanto son fuentes de re-- cursos de las cuales podemos disponer para el movimiento normal de nuestras operaciones, el objeto de las amortizaciones, es diferen--

empresa, con las nuevas inversiones, así como con el flujo de efectivo que se debe elaborar al respecto, es decir, debe determinarse cual será la capacidad de la empresa para generar recursos y así programar sus amortizaciones, se preparan estados financieros proforma, es decir, se da efecto a todas las operaciones proyectadas con objeto de observar la posición que tendrá la empresa en los ejercicios futuros esto constituye una herramienta sumamente importante para la toma de decisiones en el aspecto de programación financiera, el estudio y análisis de los estados financieros proforma dá la pauta para saber si la inversión planeada será realmente productiva y además si podrá ser liquidada en el plazo propuesto, proporciona además, información que permite saber a qué tiempo o en qué tiempo y en qué plazos podrá haber necesidades de recursos adicionales, ya sea con financiamientos o con aumentos de capital, cuando proyectamos nuestros estados financieros y los analizamos nos damos cuenta, en el flujo de caja proyectada, si se va a generar refuerzos suficientes, pero además lo más importante, en qué épocas vamos a necesitar nuevos financiamientos y si estos van a provenir de crédito o van a provenir de recursos propios, quiero decir, si en algún momento en alguno de los ejercicios proyectados nos encontramos que al analizar nuestra estabilidad vemos que la relación pasivo-capital se dispara, se desequilibra en una forma desproporcionada, en este ejercicio vamos a requerir financiamiento pero de los accionistas, ya que no vamos a poder obtener financiamiento de fuentes externas. Selección de la fuente adecuada de financiamiento. Seleccionar la fuente de financiamiento más adecuada es una labor

diendo al beneficio reportado, es decir se amortizan los gastos de instalación, los gastos de organización los cuales se llevaron a cabo al iniciarse nuestra empresa pero van a tener utilidad durante varios ejercicios, esto también significa un cargo a los resultados pero no necesariamente una salida de efectivo, por lo tanto estos dos renglones podemos utilizarlos para financiar nuestras propias operaciones, otras fuentes de financiamiento interno pueden ser la realización de algunos activos, no me refiero desde luego a activos necesarios para la marcha del negocio, quizá algunos activos obsoletos, alguna maquinaria, algún equipo que no esté utilizándose, que podemos realizar su venta y utilizar esos recursos en la marcha del negocio, quizá en lugar de utilizar un equipo propio, es decir un edificio propio nos convendría más un condominio o bien quizá rentar una oficina, si nosotros podemos hacernos de un edificio donde están nuestras oficinas y dedicarlo a las necesidades propias de nuestra empresa, creo que tendríamos oportunidad de crecer sin necesidad de tener esa inversión inproductiva, es decir no tanto inproductiva más bien congelada.

Financiamiento.- Dentro del financiamiento externo tenemos en 1er. lugar, a los accionistas, aunque son propiamente dueños de la empresa, pero desde el punto de vista legal y financiero son personas totalmente distintas a lo que representa la persona moral que es la empresa, se puede recurrir a esta fuente solicitando aportaciones o bien emisiones y colocación de acciones, en este último caso se requiere que el consejo de administración convoque a una asamblea de accionistas y que proponga el aumento de capital, hay ocasiones en las cuales

11

hay acciones en Tesorería, un capital no suscrito y bastará con que el consejo de administración las ponga en circulación, las proponga a los propios accionistas, en otras ocasiones cuando el capital está totalmente pagado se requiere de la Asamblea General Extraordinaria de Accionistas que decrete el aumento, un permiso de la Secretaria de Relaciones Exteriores y su colocación, desde luego los socios actuales tendrán preferencia en la proporción de su inversión para suscribir ese capital, la comisión puede consistir en acciones ordinarias o comunes o bien en acciones preferentes; en el 1er. caso tiene ciertos derechos como el voto, intervenir en la administración, etc. y en el 2o. caso tienen -- ciertas restricciones pero también ciertos privilegios es decir, su voto está limitado, pero tiene el derecho a percibir un porcentaje fijo de utilidad y de ser pagaderas con prioridad a las acciones ordinarias, para la colocación de la emisión de acciones se puede llevar a efecto mediante su inscripción en la bolsa de valores también pueden colocarse con la intervención de un -- banco fiduciario o bien a través de una sociedad de inversión, -- esto desde luego sin perder de vista que los socios de la empresa tienen preferencia para suscribir la emisión, es decir, si -- los socios actuales no quieren o no pueden suscribir esa emisión se coloca, pero no es desde luego tan sencillo nada más decir se coloca, sino que se requiere de promoción y esta promoción tiene que llevarse a cabo a través de un agente de bolsa, un banco fiduciaria o una sociedad de inversión, el hecho de que coloquen en el mercado las acciones no quiere decir que los actuales accionistas van a perder el control de la sociedad, se puede llevar a cabo una emisión en la cual los actuales accionistas conservan su 51% de sus acciones para que continuen ejerciendo el

control de la empresa. Aportaciones Extraordinarias. Las aporta--
 ciones extraordinarias pueden ser temporales cuando se establecen -
 para un fin determinado cuando hay alguna operación extraordinaria,
 cuando hemos obtenido un contrato especial que requiere de un incre-
 mento de efectivo y que no nos es posible obtener un financiamiento
 rápidamente, es posible que los socios accedan a hacerle un préstamo
 a nuestra empresa, con la condición de que pueda ser retirado en
 cuanto el fin para el cual se otorgó, se hay terminado, su registro
 contable lo presentan algunas empresas como un pasivo en acreedores
 diversos ya sea en circulante o a largo plazo, otras empresas lo --
 acostumbran llevar al capital contable precisamente como aportacio-
 nes extraordinarias de socios, aquellas empesas que lo llevan a ---
 acreedores diversos porque suponen que este pasivo, que estos recur-
 sos van a ser retirados en un tiempo más o menos corto, pues en prin-
 cipio ortodoxamente tienen razon, es correcto su registro, sin em--
 bargo deben ustedes observan para efectos de la presentación ante -
 terceros, principalmente ante los bancos eso se los deja fuera de -
 liquidez, les causa una desminución en su capital de trabajo y en -
 última instancia no es cierto, es decir ese pasivo originado por un
 préstamo de socios no va a ser exigible, los socios precisamente -
 lo estan aportando porque lo requiere la empresa y no se lo van a -
 llevar de ninguna manera, las empresas que lo llevan a pasivo fijo
 pensando que esa aportación de socios se realiza para no ser retira-
 da a corto plazo, sino en cuanto se termine la obra que se este --
 realizando o el fin para el cual se solicitó, pues también tienen -
 un poco de razón ortodoxamente, pero vuelvo a insistir ante institu-
 ciones de crédito, ante terceros, ante posibles socios, eso nos da
 una posición de desequilibrio dentro de nuestra relación pasivo-ca-
 pital, que tampoco es cierta esa situación si sus socios están ha--

ciendo estas aportaciones, pues deben quedar dentro del renglón de so
cios o sea del patrimonio de la empresa, vamos a suponer que se tra-
ta no solamente de obtener un crédito en una institución bancaria, -
sino también de la colocación de acciones nuestras en el mercado, --
los inversionistas desde luego verán en sus balances y se darán cu
ta que existe desequilibrio, que existe una falta de liquidez y como
los que examinan nuestros balances no tienen facilidad de ver rela--
ciones analíticas, no tienen facilidad de introducirse en nuestra -
empresa y ver de que están compuestos cada uno de los pasivos se lle=
van una impresión desfavorable de nuestra empresa, pudiendo ser favor
rable. Las aportaciones para futuros aumentos de capital son aque--
llas en las cuales se decretan en la asamblea de accionistas como un
compromiso para futuros aumentos de capital, o sea estas aportacio--
nes son realmente fijas y claro está de ninguna manera van a aparecer
como pasivos en estos casos, creo que en todas las empresas y todos
los contadores tienen el mismo criterio y se llevan siempre el capi-
tal contable como futuros aumentos de capital, también estas aporta-
ciones pueden ser a través de las utilidades retenidas, sin embargo
en este momento nos estamos refiriendo a aportaciones extra, o sea,
a dinero fresco que entre a la empresa. Otra de las fuentes de fi--
nanciamiento externo es el arrendamiento, el arrendamiento es un con
trato en virtud del cual una persona física o moral llamada arrenda-
dor concede a otra llamada arrendatario, el uso o goce temporal de -
un bien mediante el pago de una renta, desde el punto de vista económ
mico podemos considerar el arrendamiento como una fuente de financiam
miento, toda vez que permite la utilización del bien rentado para los
fines del negocio, sin que ello presente un desembolso de recursos o
un agobiante compromiso de pasivo, es decir que mediante el pago de
la renta se podrá disponer del bien sin necesidad de cubrir la tota-

9

lidad del valor, actualmente se ha desarrollado grandemente las em--
 presas arrendadores de equipos de todas clases, creo que es un gran
 beneficio para todas las empresas, sean constructoras, sean industria
 les o sean de distribución el hacer uso de esos servicios de arrenda
 miento, existen planes de toda índole con grandes beneficios, uno de
 los principales que no encrementan sus pasivos, que no desproporcio
 nan su relación pasivo- capital, hay empresas en la actualidad, que
 están vendiendo sus activos a arrendadores y se quedan con ellos mis
 mos, es decir, en una restructuración de pasivos podríamos considerar
 esa posibilidad, hay ocasiones en las que tenemos dentro de nuestra
 empresa activos fijos con costs muy elevados, que no hemos terminado
 de pagar y que están gravando nuestra empresa por una parte y por --
 otra parte, están mostrando unos pasivos muy elevados con motivo de
 esos créditos que hemos obtenido para adquirir esos equipos, con un
 arrendamiento automáticamente disminuimos esos pasivos de nuestro ba
 lance, también desaparecerán de nuestros activos, pero continuaremos
 haciendo uso de esos equipos, de esa maquinaria, de esos activos fi
 jos como si fueran nuestros, ahora bien para el caso de que fueran --
 propios, tendríamos el uso o la disposición de las depreciaciones, --
 como ya no son propios tendríamos que pagar renta, esa renta desde --
 luego va a afectar nuestros resultados inmediatos, pero gravitará me
 nos que los altos pasivos, los costos de financiamiento, etc. Exis
 ten diversas modalidades en el arrendamiento, por ejemplo el arrenda
 miento con opción de compra, en el cual existe una similitud con el
 crédito, es decir se celebra un contrato a plazo fijo de arrendamien
 to en el cual nos obligamos a cubrir determinadas rentas y al final
 de ese contrato podríamos optar por adquirir el equipo a un precio --
 muy inferior, o bien devolverlo y adquirir otro equipo más moderno.
 Por último dentro de las fuentes de financiamiento externo tenemos --

0

0

el crédito, en la actualidad creo que es casi imposible encontrar un empresa de cualquier ramo de negocios que opere única y exclusivamente con recursos propios, así como nuestra propia empresa para realizar la venta de sus servicios, requiere del apoyo que le dá el otorgamiento de crédito a sus clientes, así también nosotros mismos necesitamos obtener crédito pero en primer lugar y antes que nada de nuestros propios proveedores, cuando nosotros realizamos la venta de un servicio, de una construcción, de una obra, es decir cuando celebramos un contrato para realizar una obra, generalmente necesitamos conceder crédito para obtenerlo, luego entonces nosotros también debemos obtener crédito de nuestros proveedores, a nuestros proveedores les interesa mucho vendernos, tendremos muchos proveedores que están insistiendo que les compremos materiales, que les compremos equipo, estos proveedores también necesitan darnos crédito a nosotros o sea nuestro principal fuente de financiamiento externo deben ser los proveedores, claro está que debe existir una cuidadosa planeación a este respecto ya que de otra forma podría sobrevenir una grave crisis, quiero decir, debemos planear los plazos a los cuales nosotros otorgamos crédito a nuestros clientes y los plazos que nuestros proveedores nos dan a nosotros, esto creo que fácilmente lo podemos ver analizar en nuestras propias empresas, si hemos realizado una adecuada política en este sentido, si nosotros al examinar nuestros estados financieros históricos, calculamos nuestras rotaciones de cuentas por cobrar, de clientes, incluyendo documentos descontados, y calculados nuestra rotación de proveedores, veremos si hay congruencia entre los dos factores, yo he encontrado muchas empresas que otor-

gan crédito para sus obras, otorgan crédito para sus ventas a plazos que van de 90, 180, 120 días y en cambio obtienen crédito de proveedores a 30, 40, a 60 días, esto quiere decir que hay un desequilibrio entre los recursos que necesitan mantener en cuentas por cobrar y -- los recursos que obtienen de sus proveedores, es indispensable que -- halla una congruencia entre esos dos instrumentos de financiamiento de nuestra empresa, les repito, si ustedes calculan en su propia empresa sus rotaciones de cuentas por cobrar y sus rotaciones de proveedores se darán cuenta si han estado actuando en forma eficaz o si existe alguna deficiencia que en algún momento los va a llevar a un estado de iliquidez. Otra de las fuentes de financiamiento externo lo constituyen los anticipos de clientes, los anticipos de clientes -- bien manejados pueden producirnos magníficos resultados, me refiero primordialmente al hecho de canalizar estos recursos precisamente en el desarrollo de la obra contratada, poniendo un especial cuidado en verificar con que otros recursos contaremos para soportar el finan-- ciamiento en el tiempo que duren los trabajos, es usual que los anti-- cipos de una obra se destinen a cubrir la terminación de otra, sin em-- bargo esta práctica es sumamente peligrosa ya que se está dependiendo de los próximos contratos para cubrirnos; corriendo el riesgo de que cualquier leve disminución en nuestra contratación nos lleve a una -- crisis, una precaución sería el calcular su flujo de efectivo y deter-- minar en qué épocas tendremos necesidades de recursos adicionales, -- con objeto de que con toda oportunidad se gestionen los respectivos -- créditos, por otra parte y volviendo al tema de los anticipos es con-- veniente programar su inversión en los gastos de la obra, tratando -- desde luego que en ningún momento existan recursos ociosos, en cuyo caso serán adquiridos valores de fácil realización de los que se ob--

17

tendrá un provechoso rendimiento, en la actualidad existen en el mercado una gran infinidad de valores de renta fija en los cuales podemos colocar los sobrantes de efectivos que tengamos, con objeto de que no permanezcan ociosos estos valores de renta fija a pesar de que tiene un vencimiento pre-establecido, por su gran bursatilidad practicamente son a la vista, estos valores pueden ser desde las cédulas hipotecarias, los bonos financieros, o cuentas de ahorro simplemente, otro de los recursos que podemos utilizar cuando tenemos efectivo disponible, es el de utilizar estos fondos para crear saldos en nuestras cuentas bancarias, cuyos promedios nos son requeridos para el otorgamiento del crédito. ¿Los Bancos no practican a lo que se dedican, yo quisiera que me dijera una sola empresa constructora que tuviera acciones en la bolsa de valores, porque son consideradas no sujetas a crédito por los Bancos? Existen en la actualidad diversos agentes de bolsas y diversas sociedades de inversión que se dedican a promover empresas desde su creación, dentro de las instituciones de crédito, también una de las funciones de los departamentos fiduciarios es la promoción y la colocación de acciones, el hecho de que no existan en la bolsa de valores quizá se deba a que no se han inscrito o bien si se han inscrito no han sido promovidas, no ha habido un agente de bolsa que se encargue de promoverlas, pero mercado hay, las mismas instituciones de inversión entre sus funciones de colocar, también tienen las funciones de adquirir, cuando se realiza una emisión de acciones, a través de una institución fiduciaria generalmente se hace un grupo, claro con una prima, con un precio especial pero si se coloca, las distintas empresas constructoras no pueden entrar en

el medio de la bolsa de valores porque carecen de un concepto que es básico para la bolsa de valores, que es la estabilidad, no tienen estabilidad, son muy pocas las que realmente tienen dicha estabilidad, entonces ustedes como compradores externos dudarían en comprarle a Altos Hornos o comprarle a una constructora, la constructora en función de la capacidad política, económica de condiciones y de ingenieros y los servicios que da, en cambio Altos Hornos es una compañía que está produciendo material y no se produce ese fenómeno, porque las constructoras no le dan garantía al público y es una de las características básicas que pide la bolsa de valores, no tienen estabilidad, todos sabemos que con capitales pequeños las constructoras están construyendo, haciendo obra enorme apoyada en proveedores, apoyada en anticipos, apoyada en palabras, sobre todo cuando la constructora le trabaja al gobierno sabiendo que el gobierno no da anticipo y no paga, es absolutamente cierto. Todos los que pasamos los distintos senoides de cada seis años sabemos que tenemos un incremento enorme en determinadas épocas y cero obras en otras de ahí viene el concepto de arrendamientos. Si ustedes ven un balance de una constructora generalmente no tiene activos fijos, todo lo tiene en activos circulantes, en cuentas por cobrar, en costos de obra, en obras en proceso, eso es todo su patrimonio, es decir, todos sus recursos, todos sus activos y en ocasiones me he encontrado con empresas constructoras que si muestran activos fijos en su balance, pero que para defectos de crédito no representan ninguna garantía ya que esos activos fijos están en diversas partes de la república como maquinaria especializada de construcción y que en un momento deter

minado no sabemos ni dónde está ni cual es, puede ser que esa sea una de las causas, pero si funciona la colocación de acciones, ahora depende del prestigio de la empresa, es decir de que hay detrás, quienes son los principales, a que grupo pertenece, es el caso digamos de una empresa no constructora, otro tipo de empresa industrial que pretendiera una emisión de obligaciones hipotecarias, es decir se colocan en el mercado, todo mundo sabe que cosa son y las adquiere en sí siempre y cuando sea una empresa de prestigio, de muchos años de tradición y claro respaldada debidamente con sus activos con garantías suficientes, que la comisión nacional de valores vigila estrechamente, pero si se trata de una empresa que no es conocida en el ramo, nadie va a comprar esos valores, ya desde luego no les sugiero como fuente de financiamiento una imisión de obligaciones hipotecarias, porque generalmente las constructoras no tienen garantías para esas emisiones de obligaciones y la comisión nacional de valores exige que cuando menos la garantía sea en proporción de dos a una en relación a la emisión, entre otras que haya demostrado una capacidad de generación de recursos suficientes, etc. las constructoras si tendrán capacidad para afinar recursos pero no tienen las garantías que requiere la emisión de obligaciones, o sea no funcionaría en este caso, pero sí la colocación de acciones depende de diversos factores, entre otros, de las garantías específicas para el público y del prestigio, del respaldo que pueda tener la empresa.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES
DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

CONTRATACION COLECTIVA

Lic. Arturo Martínez

CONTRATACION COLECTIVA

Es de vital importancia, el formular adecuadamente los contratos individuales de trabajo a cada uno de los trabajadores, en este ramo es muy aconsejable, ya sea la contratación por tiempo determinado o bien la contratación para obra determinada, siendo este último tipo de contratación la más aconsejable en la Materia de la Construcción, por lo siguiente: porque se exime de cualquier responsabilidad el patrón, si después de laborar un contrato por obra determinada, la obra para la cual es contratada el trabajador, se termina, pues va a terminar la relación de trabajo que unía a las partes sin ninguna responsabilidad para las mismas, pero es muy importante, básico en este tipo de contratación, de que se especifique con toda claridad en qué consiste la obra para la cual será contratado determinado trabajador. En este tipo de contratación no se pone una duración fija, se pondrá aproximada, la obra para la cual es contratado tendrá una duración aproximada de tanto tiempo, pero sí es muy importante determinar con toda exactitud y claridad el tipo de obra para la cual se contrata a los trabajadores.

Pasando a la cuestión de la Contratación Colectiva, el instituto propio de Materia Laboral, denominado Contrato Colectivo de Trabajo, ha tenido variantes y su denominación no ha sido aceptada por varios tratadistas, entre ellos el Dr. Cavazos, porque la palabra "contrato" implica un acuerdo de facultades y en muchos de los casos, vamos a ver en el contrato colectivo de trabajo, no se va a requerir el consentimiento del patrón, quiero decir -

esto, que al patrón le harán firmar un Contrato Colectivo de Trabajo aún sin su consentimiento, por eso la denominación - que el Dr. Cavazos le dá a este instituto, con el nombre de "pacto funcional de trabajo".

La envoltura del contrato son aquellos que se refieren al nacimiento, duración, modificación, revisión y terminación del Contrato Colectivo de Trabajo como pacto funcional de trabajo.

El elemento normativo es la esencia en sí del pacto profesional de trabajo, es donde se van a estipular las condiciones generales de la prestación de servicios, tales como salario, jornada, vacaciones, aguinaldo y demás conceptos y el Elemento Obligatorio o Conclusorio; la doctrina alemana le ha llamado obligatorio, pero aquí tratadistas en el Derecho Laboral-mexicano lo han objetado diciendo que está mal su denominación, porque se entiende de que si este elemento es obligatorio, se puede entender que los demás elementos no lo son, entonces han preferido la definición de Elemento Conclusorio. Este elemento tiene como fin la aplicación del Elemento Normativo y es en la cláusula de exclusión por ingreso y el Reglamento Interior de Trabajo.

Se dice que está mal empleado el término de Contrato Colectivo de Trabajo, la palabra "contrato" implica necesariamente el acuerdo de voluntades y en materia Laboral muchas de las veces este contrato se dá sin el consentimiento del patrón; en cuanto a su vencimiento podemos ver el art. 387 de la Ley Laboral que establece lo siguiente: "el patrón que -

emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo, si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Artículo 450. El Artículo 450 manifiesta que dentro de los objetivos del movimiento de huelga, está precisamente el de la celebración del pacto profesional de trabajo, es decir en cuanto al nacimiento, el contrato colectivo de trabajo bien pueden hacer en forma voluntaria que entre el trabajador y el patrón se pongan de acuerdo y elaborar su contrato colectivo de trabajo y depositarlo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o bien pueden los propios trabajadores exigir del patrón la firma del contrato colectivo, se le puede exigir por la vía ordinaria o por la vía de huelga; en la actualidad el 99% se exige por la vía de huelga a fin de presionar más al patrón. ¿Cuántos trabajadores se requieren según el Artículo 387 de la Ley? Según en Art. 387 de la Ley, se requieren por lo menos que sean más de un trabajador sindicalizado o que pertenezca a alguna agrupación sindical, es decir, en este caso por ejemplo: tenemos nosotros una obra en la cual tenemos otros cinco o seis trabajadores, si en esa obra existen dos o más trabajadores que pertenezcan a un sindicato, podrán emplazar a huelga para la firma del contrato colectivo, aquí no se requiere la cantidad de veinte trabajadores, la cantidad de 20 trabajadores se requiere para la constitución de un sindicato, pero en este caso no, en este caso son personas que ya están afiliadas a un sindicato o

que se afilien a un sindicato y le exijan al patrón la firma del pacto profesional de trabajo; ahora vamos a suponer - que de esos seis trabajadores que están dando su servicio, - dos efectivamente están afiliados a alguna asociación sindical y los otros cuatro repudian al sindicato, en materia laboral en el derecho mexicano, desafortunadamente primero estalla el movimiento de huelga y después se declara sobre su existencia o en existencia, en este caso el movimiento huelguístico se hará inexistente porque no reúne la mayoría, es decir en este caso, después de practicar un recuento, se llegará al resultado de que cuatro repudian al sindicato huelguista y dos lo apoyan, es decir que para el nacimiento, según el Art. 387 dice: "el patrón que emplee miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo, si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Art. 450", es decir, después de ser requerido el patrón a firmar un contrato colectivo y este se niega podrá, por la vía de huelga, emplazarlo para la firma de dicho pacto profesional.

Por lo que respecta, en cuanto a la envoltura al factor de la duración, el Artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo dice: "el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el Art. 399", quiero decir con esto que, por regla general, los contratos colectivos de trabajo se celebran por tiempo indefinido, con

que se afilien a un sindicato y le exijan al patrón la firma del pacto profesional de trabajo; ahora vamos a suponer - que de esos seis trabajadores que están dando su servicio, - dos efectivamente están afiliados a alguna asociación sindical y los otros cuatro repudian al sindicato, en materia laboral en el derecho mexicano, desafortunadamente primero estalla el movimiento de huelga y después se declara sobre su existencia o en existencia, en este caso el movimiento huelguístico se hará inexistente porque no reúne la mayoría, es decir en este caso, después de practicar un recuento, se llegará al resultado de que cuatro repudian al sindicato huelguista y dos lo apoyan, es decir que para el nacimiento, según el Art. 387 dice: "el patrón que emplee miembros de un - sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo, si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Art. 450", es decir, después de ser requerido el patrón a firmar un contrato colectivo y este se niega podrá, por la vía de huelga, emplazarlo para la firma de dicho pacto profesional.

Por lo que respecta, en cuanto a la envoltura al factor de la duración, el Artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo dice: "el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el Art. 399", quiero decir con esto que, por regla general, los contratos colectivos de trabajo se celebran por tiempo indefinido, con

una duración para su revisión de cada dos años. Ahora también podía haber contratos colectivos por tiempo determinado, que son muy raros en la práctica o bien contratos colectivos de trabajo por obra determinada, este tipo de contratos es muy interesante, sobre todo en la materia de la construcción, porque se puede pactar con una organización sindical el de firmar un pacto profesional de trabajo por una obra determinada, al término de la obra se dará por terminado el contrato colectivo de trabajo en cuestión, sin ninguna responsabilidad para las partes.

Por lo que respecta a la modificación, esta es un elemento, dentro del contrato colectivo de trabajo, que se da a las partes para que en cualquier momento de su estado lo puedan modificar con el consentimiento de las mismas; en cuanto la modificación, no se requiere emplazamiento de huelga para efectuarlo dentro de un contrato colectivo de trabajo, sino simplemente se ponen de acuerdo las partes, celebran algún convenio sobre la modificación de alguno de los clausulados del contrato colectivo del trabajo y lo depositarán ante la Junta; es importante hacerles ver que el Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efectos siempre a partir de la fecha en que este pacto profesional se deposite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes, salvo que en el contrato mismo se pacte lo contrario, es muy importante la presentación de los contratos colectivos de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque a partir de su depósito empezará a surtir efectos dicho contrato colectivo

de trabajo y yo dije que se depositan ante las juntas de -- Conciliación y Arbitraje porque bien puede ser que nuestra empresa sea una que esté realizando una obra de concesión federal, entonces en este caso no es la junta local de Conciliación y Arbitraje la competente, sino sería la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es decir que hasta que se deposite en la Ciudad de México el pacto profesional de trabajo surtirá sus efectos, cuando es de materia local debe ser ante las juntas locales de Conciliación y Arbitraje de las diferentes entidades federativas.

Por lo que respecta a la revisión, es muy importante en la materia de la contratación colectiva porque es el estado -- del contrato en el cual los trabajadores presionarán al patrón y le pedirán en su pliego petitorio nuevos incrementos a sus salarios, le pedirán nuevas conquistas de prestaciones, etc., la revisión deberá pedirse sesenta días antes -- del vencimiento del contrato, esto es muy importante, si -- una organización sindical no pide la revisión ante las autoridades de trabajo antes de los sesenta días a la fecha de su vencimiento, se entiende que el contrato quedará prorrogado por otro tiempo más, es decir si nosotros firmamos un contrato colectivo de trabajo y antes de los sesenta días a la fecha de su vencimiento no se solicita la revisión ante las autoridades laborales, el pacto profesional de trabajo quedará prorrogado durante dos años más, entonces sí es muy importante, en este caso, para las organizaciones sindicales que estén muy pendientes de los sesenta días antes de la fe

cha de terminación para solicitar la revisión del contrato colectivo; en esta materia de revisión considero yo que se han dado muchas atribuciones al licenciado en derecho para que intervenga en las mismas, yo considero que la persona adecuada para una revisión del contrato no es el licenciado en derecho, porque el abogado no vive en la empresa, el abogado no sabe la problemática, los costos de una negociación determinada; nosotros somos de la opinión que puede ser el contador, el jefe de relaciones industriales asesorado por otros funcionarios los que deberán revisar la contratación colectiva y entablar las prácticas conciliatorias y negociar los pactos profesionales de trabajo con las agrupaciones sindicales, claro está, en un momento dado cuando a estas personas desde un punto de vista legal, se sienten presionadas, entonces tengan que recurrir al abogado, pero en sí las mejores contrataciones colectivas son entre los propios dirigentes empresariales, entre los propios funcionarios de --- las empresas y la comisión revisora y los asesores del sindicato.

Por lo que respecta a la terminación, que nos habla el Art. 401, se manifiesta que el Contrato Colectivo de Trabajo puede terminar por mutuo consentimiento de las partes, porque se termina la obra y en los casos del capítulo 7o. de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. Es muy importante, si se va a celebrar un contrato colectivo de trabajo por obra-

determinada, se especifique claramente en qué consiste la obra objeto de este tipo de contratación y una vez terminada esta obra, acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, empresa y sindicato, y darlo por terminado manifestándole a la junta que con tal fecha se dió por terminada la obra, objeto de esta contratación colectiva.

El elemento normativo es en sí la esencia del contrato colectivo de trabajo, así como del contrato individual de trabajo. En el contrato colectivo se deberá establecer con toda precisión los salarios de los trabajadores, es decir ya sea en el cuerpo del contrato o en un anexo aparte el tabulador de los salarios, un contrato colectivo -- que es depositado sin mencionar los salarios de los trabajadores o de las categorías en sí o bien que no es acompañado de un tabulador de salarios, no produce ningún efecto legal, la ley no lo sanciona sí, pero si existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en este sentido, es decir se debe de plasmar con toda exactitud los salarios, las diferentes categorías, ya sea por categorías o bien determinados trabajadores.

De la jornada de trabajo se tendrá que especificar: la -- jornada de trabajo, vacaciones, primas correspondientes, -- aguinaldos, etc. Por lo que respecta al elemento conclusorio a que se refiere el Artículo 395 de la Ley, esas son las armas que se tienen para que se aplique el elemento Normativo. ¿Cuáles son? La famosa cláusula de exclusión -- por ingreso, esta denominación también se ha criticado mu

cho porque primero se habla de exclusión y luego se habla de ingreso; el Dr. Cavazos prefiere llamarle 'cláusula de admisión o cláusula de ingreso' y la otra cláusula de exclusión, a esto se refiere el Art. 395 de la Ley de la Materia, determina que en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de -- los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la exclusión en la cláusula de exclusión, podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros -- que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, en este numeral en su párrafo primero nos habla con toda claridad de la cláusula de admisión, es decir, que allí -- se le coarta la libertad al patrón de contratar personal desde un punto de vista sindicalizado, es decir, esto va en contra de los principios de selección de personal, pero esta es una cláusula que en todos los pactos profesionales de trabajo está inserta. En esta cláusula se determina claramente que cualquier trabajador que se contrate -- tendrá que ser miembro del sindicato, si no es miembro -- del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, -- no se podrá contratar, ahora bien, después establece este

numeral que, esto va en contra de los trabajadores que no formen parte del sindicato antes de la revisión del contrato o bien antes de su revisión, quiero decir con esto lo siguiente: en una empresa con cincuenta o cien trabajadores, sesenta se inclinan a favor de la celebración de un contrato colectivo de trabajo y llegan a firmarlo en patrón, pero cuarenta trabajadores repudian el sindicato, en este caso estos trabajadores llamados libres, no se les podrá suspender o rescindir de sus contratos por no formar parte del sindicato, pero una vez de que se ha firmado dicho contrato colectivo de trabajo, los nuevos trabajadores que se contraten tendrán que ser miembros del sindicato; el párrafo segundo del Art. 395 nos habla de la cláusula de exclusión, esa es la facultad que tiene el sindicato para expulsar de su seno a cualquier trabajador y hacérselo saber así al patrón para que lo separe del mismo; esta cláusula se ha estudiado muchísimo y se ha llegado a la conclusión de que es inconstitucional porque la Ley, la Constitución establecen claramente que a ningún trabajador se le puede obligar a formar parte o no de un sindicato, sin embargo se establece que cuando un trabajador quiera salir del seno del sindicato, podrá el sindicato, por la salida de ese trabajador aplicarle la cláusula de exclusión; ahora ¿qué requisitos tiene el sindicato para que se les otorgue el registro, para que las autoridades de trabajo les otorguen su registro, deberán de reunir una serie de requisitos entre ellos los estatutos, --

los estatutos sindicales son muy importantes y en estos se deberá establecer claramente los procedimientos para la expulsión de su seno de algún miembro. Para que un sindicato pueda expulsar de su seno a algún miembro deberá convocar a una Asamblea Extraordinaria y en esa Asamblea Extraordinaria, solicitar la expulsión de dicho trabajador, deberá también hacérsele saber a la Asamblea las faltas que haya cometido el trabajador, para -- que dicha organización sindical tome esa determinación, aparte de eso deberá aportar pruebas y oír al trabajador, que es acusado, para que este se defienda; después de ello si se vota por las dos terceras partes de los miembros totales del sindicato, podrá expulsarlo de su seno, ahora para que se expulse o para que se separe de una empresa a un trabajador en estas circunstancias, sí se deberá definitivamente mandarle al patrón por escrito, el aviso de separación, en estos casos el patrón no tiene más remedio que separar del establecimiento, de la factoría; al trabajador sin ninguna "responsabilidad" para el, sin ninguna responsabilidad entre comillas, porque en la práctica se ve que los sindicatos son insolventes, obviamente un trabajador -- que es separado por una empresa que ha acatado una orden del -- sindicato demandará ante las juntas de Conciliación y Arbitraje; demandará tanto a la empresa como al sindicato y si el sindicato no prueba que reunió todos los requisitos para la expulsión, condenará a la empresa, se condenará la empresa a la reinstalación del trabajador en su empleo y en consecuencia al pago de los salarios caídos conjuntamente con el sindicato; el sindicato obviamente es insolvente y tendrá en último de los casos, la-

empresa que responder de los salarios caídos.

En el contrato colectivo de trabajo, no es como el contrato individual de trabajo que puede ser verbal, dice la ley que debe ser por escrito, pero podrá celebrarse porque la falta de contrato siempre es imputable al patrón, pero en este caso es una formalidad esencial en el contrato colectivo de trabajo; deberá hacerse por escrito y por triplicado, una de las copias para cada parte y el original para la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que surta los efectos de la fecha de su depósito. Por lo que respecta al reglamento interior de trabajo, de ello hablan los Artículos 422 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, por regla general después de que una empresa firma un contrato colectivo de trabajo, porque es presionado por la organización sindical, ya sea emplazante o no emplazante, el patrón para aplicar medidas disciplinarias, sanciones, etc., quiere y elabora casi en todos los casos, un "Reglamento Interior de Trabajo", en este caso son pocos los sindicatos los que lo aceptan de inmediato, le ponen trabas y buscan pretextos para la no firma de ese Reglamento Interior, el cual deberá también ser depositado para que surta sus efectos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. ¿Qué podría hacer una empresa en el caso de que un sindicato se niegue a firmar el Reglamento Interior de Trabajo? En este caso, la empresa puede demandar tanto a la Comisión Mixta de la formulación de Reglamento Interior de Trabajo, como al sindicato titular del contrato colectivo de Trabajo; la firma del Reglamento Interior por la vía ordinaria, en este caso se demanda a estas personas, se fija una au-

diencia de Conciliación y se pasa el asunto a legajos y luego a la sección correspondiente y la Junta condenará al sindicato y a la Comisión Mixta para la formulación del reglamento, a firmar dicho reglamento de trabajo. En materia de contratación colectiva es muy importante que el titular, - siempre el titular del contrato colectivo es un sindicato, - no podrá ser una coalición de trabajadores, un sindicato debidamente registrado ante las autoridades correspondientes. Como vamos a ver más adelante el 'titular' de una huelga es la coalición de trabajadores, pero que quede asentado que - en materia de contratación colectiva siempre el titular es el sindicato, el cual deberá estar debidamente registrado - ante las autoridades del trabajo, ahora bien, en muchas de las ocasiones el patrón se ve sorprendido cuando le llega una demanda de detectación, que nosotros le llamamos "detectación del contrato colectivo de trabajo"; quiero decir con esto, el contrato colectivo puede ser detectado por otras agrupaciones sindicales, es decir, nosotros firmamos un contrato colectivo de trabajo con una sección de la CTM, sin embargo nos podrán demandar, por decir algo, la CROC nos podrá demandar la detectación y administración del contrato colectivo de trabajo, esa demanda deberá ser interesada tanto a la empresa como al sindicato, que es el titular del contrato y se basarán en esta demanda de que el sindicato, - en este caso el de la CROC, cuenta con el mayor interés profesional dentro de la factoría; por decir algo, en un momento dado la CTM tuvo la mayoría de los trabajadores del cen-

tro de trabajo, pero por falta de dedicación, por falta de esmero o por otras circunstancias, la gente empieza a ir repudiando a la CTM y la CROC va recabando firmas de los trabajadores del centro de trabajo, cuando la CROC en este caso, se sienta que tiene la mayoría, es decir, el mayor interés profesional, demandará ante las autoridades de trabajo una demanda de carácter ordinario, la detección y administración del contrato colectivo de trabajo; la prueba idónea en este juicio es el recuento, si el recuento lo gana la CTM, seguirá siendo el administrador del contrato colectivo de trabajo, si el recuento es ganado por la CROC, desde esos momentos deja de surtir sus efectos como titular y administrador del contrato el sindicato de la CTM y pasa a ser administrador del mismo el sindicato de la CROC. Esto en materia laboral se le llama la detección del contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, no sé si el Dr. Cavazos les informó de la necesidad que existe en la actualidad de firmar los contratos colectivos de trabajo en las empresas, desafortunadamente en el Derecho Laboral mexicano y en sí en la práctica, existen miles y miles de sindicatos de los llamados piratas, que emplazan a huelga sin contar ni siquiera con ninguna firma, con ningún miembro dentro de alguna negociación, quiero decir lo siguiente: vamos a suponer que nosotros tenemos una factoría y en ella tenemos 20, 10, o 2 trabajadores, si nosotros no tenemos contrato colectivo de trabajo, nos encontramos ante el riesgo de ser emplazados a huelga por -

firma de contrato, obviamente cuando al patrón le llega el emplazamiento, se siente alarmado y tratará de investigar con sus trabajadores a su servicio, quienes fueron al sindicato o quienes accedieron con la organización emplazante, etc., va a ver el patrón con gran asombro de que todos sus trabajadores le van a manifestar -patrón nosotros desconocemos cualquier sindicato, los repudiamos, no hemos hecho ninguna plática- posteriormente a los tres días antes de la audiencia de advenimiento, le llegará por ahí un telefonazo que le diga el líder -queremos una entrevista contigo patrón, porque quiero que me firmes el contrato-, el patrón se verá asustado y dirá -bueno pero qué contrato voy a firmar si no cuentas ni siquiera con una persona que sea miembro de tu sindicato-, se le pondrá ante la disyuntiva de que --o me firmas o te pongo las banderas, tú sabes patrón que en el derecho laboral mexicano primero estallo una huelga y luego la Junta determinará si es existente o si es inexistente, pero mientras tanto te pongo las banderas cinco o seis días--, entonces ante esta disyuntiva el patrón comete un grave error que es el de arreglarse económicamente con el líder para que, el patrón presionado por el cierre de su centro de trabajo, le dará una pequeña gratificación o gran gratificación al líder, pero ese es un error muy grave porque aparte de ser deshonesto este líder, después de que se va a desistir del pliego petitorio por emplazamiento de huelga, le dirá a su compadre -pues emplázate a esta empresa dentro de dos, tres meses y así es una extorsión constante--

mente hasta que el patrón llegue a firmar su contrato; otras empresas ante esta situación firman contratos colectivos de trabajo llamados de protección, yo no estoy muy de acuerdo con estos contratos de protección por lo siguiente: el contrato de protección es aquel que se celebra con un sindicato legalmente registrado pero en el que no va a intervenir la voluntad de los trabajadores, es decir, los trabajadores ni siquiera van a saber que se encuentran sindicalizados, ni siquiera se les va a cobrar las cuotas sindicales, será el patrón mediante una iguala mensual que le dé al líder por la firma de ese contrato, ese contrato jamás será revisado o si será revisado nada más será conforme a la ley, en ese contrato no habrá ninguna conquista por parte del trabajador, sino que la conquista es por parte del patrón en el sentido que está protegido con un pacto profesional de trabajo y no podrá ser emplazado a huelga por firma de contrato colectivo, porque en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se lleva un registro de todas las empresas con contratos colectivos, por decir algo, si una empresa no tiene su contrato, al presentar un emplazamiento de huelga lo primero que ven es la tarjeta de la empresa, si no existe tarjeta es que no hay contrato colectivo y le dan curso al emplazamiento de huelga, pero en este caso si se tiene un contrato de protección en el nuevo emplazamiento de huelga va a ser rechazado, porque ya existe registrado un contrato colectivo de trabajo, ante esta situación el sindicato al cual le fué rechazado el pliego petitorio por emplazamiento de huelga por firma de

contrato, muchas veces por amor propio o muchas veces porque sí se cuenta con alguna de la voluntad de los trabajadores - hará gestiones, tendrá pláticas fuera del centro del trabajo con los trabajadores y en un momento dado tendrá a base de promesas, a base de pláticas, de demagogia, tendrá la mayoría de la voluntad de los trabajadores para firmar contrato, cuál es el resultado? El no poder emplazar a huelga, no podrá emplazar a huelga porque ya existe un contrato colectivo registrado, pero sí podrá detectar un contrato colectivo de trabajo demandando a la empresa y al otro sindicato, por eso no es aconsejable el firmar por protección, muchas veces si se aconseja pero no por tiempo indefinido, se aconseja nada más para que sea una cosa transitoria y hablar con otro sindicato, pero por regla general no es aconsejable.

No hice mucho hincapié en la revisión del contrato, la revisión del contrato colectivo es básica, hay muchas formas de revisar el contrato colectivo, por regla general se nombra una comisión por parte de los trabajadores para revisar ese contrato, irá el delegado sindical, el secretario general y posiblemente algún abogado asesor del sindicato; por parte de la empresa pues estarán las personas más conocedoras del aspecto económico, del aspecto humano, del aspecto de relaciones industriales de la negociación. Antiguamente se revisaba el contrato cláusula por cláusula, nosotros no estamos de acuerdo que sea así porque cuando llegemos nosotros a lo último, que siempre dejamos al último el tabulador de los salarios, vemos que no podemos dar casi nada, porque en cada-

plática hemos estado nosotros otorgando determinadas prestaciones de carácter económico, el consejo que sí se les da es de que se dividan todas las prestaciones o las nuevas --- prestaciones o los aumentos con todas las cláusulas que se puedan traducir desde un punto de vista económico, separarlas y luego las cláusulas de carácter normativo, las cláusulas generales por otro lado, para saber nosotros cuanto dispone o cuánto tiene la empresa, o cuanto le puede la empresa el otorgarle a sus trabajadores, porque muchas veces vamos a suponer, se revisa, se negocia el contrato colectivo de trabajo en siete u ocho sesiones y en cada sesión el patrón cede algo: que en la primera sesión cedió dos días más -el 10 de mayo y el 12 de diciembre; a la segunda, un día más de va caciones o un 5 o 10% más en la prima vacacional, o bien con quistaron los trabajadores la cláusula del retiro, etc.; entonces al llegar al tabulador de salarios si nosotros teníamos pensado otorgar un aumento de un 15 o 16%, nuestro conta dor o la gente capacitada de la empresa en la cuestión de los números va a decir -- no podemos dar mas que un 2 o 3% como estamos, si salimos con un aumento de un 2 o 3% nos estalla una huelga--.Entonces sí es muy importante que todas las --- cláusulas de carácter económico se estudien en paquete y las otras cláusulas si se pueden estudiar una por una, ya después ustedes saben lo que pueden dar en un momento determina do, entonces ya sobre eso ustedes pueden hacer su análisis, su negociación y así poder nosotros ceder en esta cláusula - un tanto por ciento, en esta otra tanto por ciento, para --

llegar con un cierto margen al aumento en el tabulador de los salarios, que es muy importante.

Por lo que respecta al elemento normativo debe de especificar se muy claramente el monto de los salarios, si se puede revisar el contrato colectivo de trabajo en los años pares después de enero, es mucho mejor porque ya saben que en los años pares el lero. de Enero salen a la luz pública los nuevos salarios mínimos, tanto mínimos generales como mínimos profesionales, entonces muchas veces en los años impares nosotros aumentamos nuestra tabulador y ese tabulador va a estar afectado por los nuevos aumentos en el salario mínimo tanto generales como profesionales; entonces tendríamos que correr escalafones, aumentar por cada categoría y es un problema que en vez de dar un aumento por ejemplo de un 20% o de un 15% a la larga lo damos de un veintitantos por ciento, entonces si es posible el revisarlo en años pares y sobre todo a principios, después de enero, sería mucho mejor. Ya por costumbre en muchas de las empresas si se revisan, desafortunadamente en años pares, pero también en muchas de ellas se ha logrado en una revisión decir --te voy a conceder un poco más--, pero esta revisión en vez de dos años va a ser hasta el próximo año par; es importante la revisión que sea en años pares porque nosotros ya a sabiendas del aumento del salario mínimo podemos calcular perfectamente los aumentos en el tabulador de los salarios en caso contrario, sobre todo en este último que fué hasta \$52.00 . En muchísimas de las empresas, las categorías inferiores se vieron afectadas, por lo menos tres o cuatro ca-

tegorías, el \$44.84 que era el salario mínimo del año pasado a \$52.00, se vieron afectadas varias categorías.

La cuestión de la jornada de trabajo es muy importante que se especifique con toda claridad cual va a ser la jornada de trabajo y determinar que: se podrá, que empresa y sindicato convienen y así lo aceptan, en que la jornada de trabajo podrá -- ser cambiada según las necesidades de la empresa; es importante, porque si nosotros le cambiamos la jornada de trabajo a -- los compañeros trabajadores en forma unilateral, ellos podrán acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y nos po--- drán demandar la rescisión del mismo por causas imputables a -- nosotros, porque es una modificación unilateral a las condiciones de trabajo, entonces si se acepta y si se conviene es mu-- cho mejor.

Por lo que respecta a las vacaciones creo que el Dr. Cávazos -- ya les habló de las vacaciones, según la tabla del maestro Urbina desde el 5o. al 9o. año un trabajador tiene derecho, por esa antigüedad, a tener doce días de salario, cosa que no es cierto; es obligatorio del patrón el de formular un Reglamento Interior de Trabajo o no lo es así, la Ley no sanciona y en -- ningún momento dice que será obligación de las partes la reglamentación o la formulación de un Reglamento Interior de Trabajo, no obstante lo anterior, las autoridades de trabajo y en -- forma especial las direcciones generales de trabajo y Previsión Social, multan de \$100.00 a \$5,000.00 a las empresas que carezcan de Reglamento Interior de Trabajo, se multa también a las -- empresas que no lo tengan a la vista de sus trabajadores, la --

misma multa será para aquellas empresas que no lo manden imprimir y se repartan entre sus trabajadores y la misma multa se harán acreedoras aquellas empresas que no hayan formulado la Comisión para el Reglamento Interior de Trabajo; esta comisión es muy sencilla, por parte de la empresa uno o dos representantes y por parte del sindicato dos o tres trabajadores sindicalizados, ellos se pondrán a estudiar la formulación del Reglamento Interior, una vez que estén de acuerdo y firmado se depositará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas para que surta sus efectos correspondientes; es importante para las empresas el tener contrato colectivo de trabajo por lo siguiente: si no se tiene contrato colectivo de trabajo no se podrá aplicar la Fracc. 10 del Artículo 423, muy importante y que dice: "el Reglamento contendrá 10 disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción", quiero decir con esto, muchas empresas en la actualidad sin contar con Reglamento Interior de Trabajo sancionan a los trabajadores, por ejemplo: un trabajador que falta injustificadamente un día a sus labores, es castigado con otro día sin goce de salario, el trabajador podrá ir ante las juntas de Conciliación y Arbitraje y decir --a mí me suspendieron indebidamente, por lo tanto rescindo mi contrato, yo efectivamente falté injustificadamente un día, pero a mí el patrón no tiene porqué aplicarme medidas disciplina--

rias porque no existen en la empresa-- , si el patrón no ofrece como pruebas un Reglamento Interior de Trabajo donde se estipule, se considerará que la rescisión, hecha valer por el trabajador, es aplicable y en este caso condenará al patrón al pago de la indemnización, a los veinte días por año; entonces sí es importante el que la empresa tenga un Reglamento Interior de Trabajo, sobre todo para las medidas disciplinarias, si bien el Contrato Colectivo de trabajo es un instrumento que regula las relaciones de carácter obrero-patronales, pero en este caso, desde un punto de vista coercitivo por parte de los trabajadores, es un arma que tienen los trabajadores porque en cualquier momento de violación nos podrán emplazar a huelga; también el arma que tiene el trabajador para medidas disciplinarias por faltas cometidas en el centro de trabajo es el Reglamento interior del mismo.

Vamos a continuación a hablar un poco de las huelgas, es importante la definición de huelga, la huelga es siempre la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores; el Art. 440 de la Ley Fed. del Trabajo así lo determina: "huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores", es una suspensión, si se demuestra que no hubo suspensión al estallar una huelga, esa huelga se va a declarar inexistente, tan es así la importancia de la definición, ejemplo: un sindicato emplaza a huelga por firma, revisión, etc. del contrato colectivo de trabajo y en su emplazamiento de huelga determina --que en caso de que el patrón no satisfaga las peti--

ciones de los trabajadores, se estallará la huelga a las --
11.00 horas del día 10 de agosto--, a las 12.00 horas del
día 10 de agosto en el centro de trabajo no se trabaja, es-
decir, no hay un tercer turno, los trabajadores al servi---
cio de la emplazada, en este caso, salen a las 8.00 de la -
noche, vamos a suponer que en este caso el patrón no tengan
resultado en las pláticas conciliatorias para evitar el con-
flicto y la huelga estalle a las 12.00 de la noche, esa ---
huelga se va a declarar inexistente, porque allí no se sus-
pendieron las labores, ya estaban suspendidas con anteriori-
dad desde las 8.00 de la noche, entonces no hubo suspensión;
eso es muy importante porque muchas veces cuando definitiva-
mente no se puede solucionar por la vía conciliatoria un con-
flicto de huelga, sí es importante que el patrón, ya sea an-
tes o después de la hora exacta para el estallamiento de la
huelga, lleve a un Notario Público para que de fé de la ho-
ra en que se suspenden las labores; en caso contrario se que-
da para estallamiento de huelga a las 4.00 de la tarde y sus-
penden las labores a las 4.30 o sea no hubo suspensión en la
hora prevista, es decir, se determina que la mayoría o la --
voluntad de los trabajadores fue el no irse a la huelga en'-
el momento indicado, que se fué después es otra cosa y será-
inexistente, de ahí la importancia de la definición de la --
huelga. Los objetivos de la huelga, este es el numeral más
importante del capítulo de huelgas, dice lo siguiente: "la -
huelga deberá tener por objeto lo siguiente.- Primero, conse-
guir el equilibrio entre los diversos factores de la produc-

ción ,armonizando los derechos del trabajo con los del capital; Segundo, obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo 3 del Capítulo 7o.; Tercero, obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;- Cuarto, exigir el cumplimiento del contrato de trabajo o del contrato ley de las empresas o establecimientos en que hubiese sido violada; Quinto, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; Sexto; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los ennumerados en las fracciones anteriores.

Por lo que respecta a la Frac. 1a. dice lo siguiente: la huelga debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, si una empresa tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo, dice la Corte, se presume la existencia del equilibrio entre los factores de la producción, quiero decir lo siguiente: se acuerdan ustedes del año pasado los emplazamientos de huelga por el 20%, esos emplazamientos de huelga en las empresas que llegaron a estallar el movimiento de huelga por este 20% y en aquellas empresas en que se contestó el pliego petitório después de las 48 horas a la fecha de notificación por parte del patrón, de todas ellas solamente hubo una que fué imputable al patrón, todas las demás no fueron imputables al patrón porque se presumió la existencia entre el -

equilibrio entre los factores de la producción, porque tenía firmados contratos colectivos de trabajo, es decir, en estos casos no se obligó al patrón, cuando se llegó hasta el último, no se obligó al patrón a pagar los salarios caídos, es decir, se declaró que la huelga no fué imputable al patrón; entonces de ahí otra de las importancias de la celebración del pacto del trabajo porque presume la existencia del equilibrio entre los factores de la producción.

El segundo es, ya lo dijimos, el contrato colectivo de trabajo puede nacer ya sea por la vía ordinaria o bien, es el 99% de los casos, por vía de huelga, es decir, la huelga -- también puede tener por objetivo la firma de un contrato colectivo de trabajo.

El tercero también la obtención, por parte de los patronos, de la celebración del contrato ley.

Cuarto, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de -- trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese sido violado, es decir, se puede emplazar a huelga por violaciones a alguna de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, si éstas violaciones al contrato colectivo de trabajo son en la cláusula de carácter económico y del tabulador de salarios, en un momento dado -- podrán ser imputables al patrón, pero si estos emplazamientos de huelga son para la interpretación de un determinado clausulado, definitivamente no podrá ser imputable al patrón el movimiento de huelga. También la huelga puede tener por objeto exigir el cumplimiento de las disposiciones

legales sobre participación de utilidades respectivas, tampoco será imputable la huelga al patrón; las Juntas de Conciliación y Arbitraje son incompetentes para conocer de la prestación de participación de utilidades, en todos los casos las Juntas son incompetentes para conocer de la prestación de la participación de utilidades, en todos los casos absolverá absolverá al patrón de dicha reclamación, siempre y cuando en la confesión a cargo del patrón no vaya a confesar expresamente algún adeudo en una determinada cantidad por participación de utilidades porque entonces si lo podrán condenar.

Y el último objetivo de la huelga es aquella llamada huelga por 'solidaridad', es decir, apoyar una huelga que tenga -- por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, en estos casos los trabajadores podrán hacer la huelga pero de ninguno de ellos el patrón tendrá la obligación de pagar los salarios caídos, los salarios que haya dejado de percibir el trabajador durante la suspensión temporal de labores por la huelga de que ellos han sido partícipes.

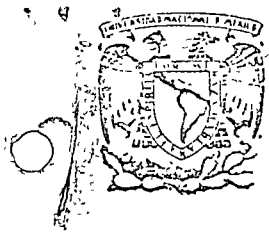
Quisiera yo acabar con la cuestión de la huelga desde el -- punto de vista práctico, es decir, los pasos que siguen a un emplazamiento de huelga hasta llegarle al patrón, lo que el patrón deberá hacer después de llegarle el aviso o la notificación del pliego petitorio con emplazamiento de huelga, el emplazamiento de huelga deberá presentarse por parte de la organización sindical, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, por duplicado y la autoridad del ---

trabajo deberá, dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de la notificación, correrle traslado al patrón, el patrón - una vez notificado del pliego petitorio con emplazamiento de huelga, dispone de 48 horas para formular la contestación a dicho escrito. En materia de huelga no es como en los juicios de carácter ordinario en materia labora, donde los días en que la junta no labora no se consideran como hábiles, en materia de huelga dice la Frac. 3a. del Art. 458, que todos los días y todas las horas serán hábiles, entonces sí es importante el contestar el pliego petitorio con emplazamiento de huelga. ¿Cuál es la sanción en el caso de que el patrón no conteste dicho escrito? La Ley federal del Trabajo es omisa al respecto y no le aplica al patrón ninguna sanción que no conteste dentro de las 48 horas siguientes a que le es notificado el pliego petitorio, la contestación del mismo, sin embargo es de extraordinaria importancia el contestar dicho pliego para los efectos de la imputabilidad de la huelga. La imputabilidad de la huelga es un juicio después de la huelga estallada en donde se va a determinar si este movimiento es o no imputable al patrón, si el movimiento de huelga es imputable al patrón se condenará a este a pagar los salarios caídos a partir de la fecha de la suspensión de labores, si no es imputable, obviamente se dará 24 horas a los trabajadores para que regresen a su trabajo y se va a eximir al patrón de la obligación de pagar los salarios caídos; una vez de que el patrón contesté el pliego petitorio dentro de la notificación le van a señalar una fecha para la

audiencia de advenimiento, una audiencia de conciliación en donde la junta tratará de exhortar a las partes para llegar a un arreglo, desde el punto de vista conciliatorio, para -- que no se lleguen a suspender definitivamente las labores - en el centro de trabajo emplazado, en esta audiencia es más importante que asista el sindicato emplazante a que asista el patrón, si el patrón no asiste, el sindicato emplazante podrá dejar sus derechos a salvo para estallar el movimiento de huelga el día y la hora anunciada, pero en el supuesto caso de que el sindicato emplazante no concurra la huelga, se archivará como asunto total y definitivamente concluído; vamos a suponer que de las pláticas no se llevó a ninguna conciliación y el día y la hora señalada llega y se suspenden las labores, a partir de esa fecha el patrón cuenta con 72 horas para promover el incidente de inexistencia de la huelga, es muy importante que dentro de las 72 horas, - el patrón presente ante las autoridades de trabajo su escrito en el cual considere que la huelga es inexistente por tales y cuales causales, si el patrón no solicita la declarativa por parte de la Junta de la inexistencia del movimiento de huelga, esta se declarará existente para todos los -- efectos legales a que haya lugar, una vez de que se presente el escrito de inexistencia se corre traslado al sindicato emplazante, una vez que se corre traslado al sindicato emplazante la junta señalará fecha dentro de lo más pronto posible para la celebración de una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, después la junta podrá estimar -

únicamente aquellas pruebas que le sirvan para llegar a un entendimiento claro de los hechos, es decir, muchas veces el sindicato emplazante para presionar al patrón ofrece una lista interminable de pruebas, la junta solamente admitirá aquellas que dieran a normar su criterio en el conflicto respectivo, después de esa audiencia la Junta resolverá sobre la existencia o no del movimiento huelguístico, si la huelga es declarada inexistente se le dará a los trabajadores huelguistas un término de 24 horas para volver a sus trabajos, aquí sí existe una sanción para el caso de incumplimiento por parte de los trabajadores, si el trabajador no se presenta a laborar dentro de las 24 horas siguientes a la que le es notificado la inexistencia de la huelga, el patrón podrá dar por terminado o por rescindido el contrato laboral que los unía, sin ninguna responsabilidad para el; vamos a suponer que la huelga se declara existente ¿Qué podrá hacer el patrón para que se inicie el juicio de imputabilidad? Desafortunadamente no podrá hacer nada, es decir, en materia de huelga el arbitraje es potestativo para el trabajador, es potestativo para la organización sindical y es obligatorio para el patrón, quiero decir con esto lo siguiente: una vez declarada existente, el movimiento de huelga, el patrón no podrá hacer nada hasta que el trabajador someta al arbitraje este movimiento, no podrá hacer nada hasta que el trabajador solicite la imputabilidad del movimiento de huelga, podrá pasar tres, o cinco meses y el patrón no podrá

hacer nada, pero ya una vez que el trabajador o el sindica
to, en este caso huelguístico, solicita la imputabilidad de
la huelga, se sigue un juicio de carácter ordinario en el -
cual habrá audiencia de demanda, de pruebas, de desahogo --
de pruebas y resolución al fin y por último si la huelga es
declarada imputable al patrón condenará a este a pagar los-
salarios caídos de la fecha de la suspensión de labores y -
si por el contrario la huelga no es declarada imputable al-
patrón, entonces tendrán 24 horas los trabajadores, regre--
sarán y el patrón no pagará cantidad alguna por concepto de
salarios caídos.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam

PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES DE LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

LIC. FEDERICO MANTILLA MONTIEL

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Desarrollo Organizacional tiene que ver con estructuras, con sistemas, con toma de decisiones, de cualquier modo tiene un enfoque predominantemente ocupado, no se trata de exprimir - la máxima productividad de los recursos humanos, sino de abrir clima y campo para que estos sean capaces de ampliar su propia potencialidad, de dejar salir la creatividad que hay en toda persona humana, mucho más allá de los límites que el es tilo actual permite, en realidad ahora somos un poco prisioneros de nuestros propios sistemas y somos prisioneros de un repertorio comunal que nos hacen entender al hombre en forma bastante limitada, el hombre se le concibe un poco con capacidad limitada o disminuída, como casi puede entenderse por la más elemental traducción.

El Desarrollo Organizacional lo que pretende es, resolver un aparente dilema entre movilizar integralmente los recursos - humanos para el logro de objetivos tangibles y por el otro - lado crear un ambiente en la organización en los sistemas de comunicación en las relaciones interpersonales para que las - necesidades individuales de progreso y satisfacción se cumplan, en el propio sitio que el trabajo se realiza, desarrollar nuevas formas de organización, aprenderse procesos más - efectivos de planéación y fijación de objetivos, mejorar la - toma de decisiones y en lugar de grupos en conflicto, debe - estimularse los sistemas de colaboración en el trabajo; es - simplemente en este momento una entrada, vamos a repetir es - tos mismos conceptos tratando de precisarlos un poco más, es

to es a manera de una introducción.

La primer cosa que es muy convocativa en el ambiente es esta situación de cambio en la que estamos y como no podemos librarnos de la presión atmosférica, parece ser que tampoco será posible que nos libremos de esta presión de cambio que en todas direcciones existe y que desde muchos puntos de vista es posible, de suerte que no nos arrastre en su ímpetu sino que seamos capaces de guiarnos.

El llamado desarrollismo que se puede concentrar en todos los esfuerzos sobre desarrollo. El desarrollo puramente de las habilidades, conocimientos y experiencias no son suficientes para lograr las metas y basadas en la ciencia del comportamiento creo que estamos en el umbral de una auténtica revolución en el manejo de los recursos humanos y a este conjunto de esfuerzos, ya de tipo práctico y orientados a los negocios y en general a las organizaciones humanas se le conoce con el nombre genérico de "Desarrollo Organizacional" y está basado básicamente en las investigaciones llevadas a cabo -- por las llamadas ciencias de la conducta o ciencias del comportamiento, psicología social, antropología, sociología y -- de esos experimentos que después se han trasladado a la industria de los negocios y a las instituciones universitarias y gubernamentales, se han llevado por el escrúpulo de la verdadera investigación científica con una muy clara definición de los problemas, con un muy detallado acoplamiento de los hechos, con soluciones, alternativas, cada una de las cuales es probada en forma experimental, de manera que sobre este -

tipo de descubrimientos e investigaciones crean y comprueben lo de que este tipo de investigaciones es verdaderamente serio, no se trata de hipótesis y va muy ligado con la administración por objetivos, porque una de las cosas que se pretende es precisar el calificar a los nombres y respondiendo a esto, porqué en este momento es tan importante el que conozcamos qué es el hombre y que conozcamos que por más esfuerzos que se hagan al hombre no se le puede manipular por mucho tiempo, lo podemos hacer cuando esté enfrentado a las más urgentes necesidades de cubrir su apetito o su cobijo, sea físico o material, pero en cuanto el hombre empieza a trascender esas necesidades primarias no es posible manipularlo y lo que pretende todo este grupo de investigadores es realmente encontrarse con la auténtica naturaleza humana y encontrar factores de automotivación y de autocontrol, muchos de estos datos vienen de estos hechos, como son la explosión de conocimientos, Peter Broucker, uno de los más ágiles pensadores en materia de administración y economía piensa que lo que en realidad en los negocios estamos haciendo es producir y vender conocimientos; en rigor, una empresa constructora -- qué es lo que le vende a sus clientes? y qué hacemos cada uno de nosotros en la empresa donde trabajamos?, estamos vendiendo conocimiento, el Licenciado en Economía aporta el asesoramiento propio de su ciencia y en realidad le pagan por sus conocimientos y el Ing. Calculista, el Teórico del Laboratorio lo que está vendiendo son conocimientos y los despachos consultores ni qué decir que lo que venden es básicamen

te conocimientos, es decir todos en el fondo estamos ven---
diendo conocimientos, habilidades y experiencia puestos al-
servicio de metas y de resultados a obtener para contribuir
de un modo o de otro a una función social, claro que en ini-
ciativa privada se habla mucho de facilidades y la pregunta
que es tajante en el fondo es: si no hubiera mercado de ne-
cesidades que satisfacer; ¿habría utilidades? aquí el prime-
ro es satisfacer necesidades económico-sociales porque ellas
son las que van a generar actividades, no al revés, nadie -
quita que en un sistema capitalista las utilidades sean una
meta, y podemos cambiar los términos, en los países no capi-
talistas las empresas descentralizadas, no deben obtener --
utilidades pero sí excedentes económicos que permitan no --
descapitalizar la empresa, nuevas inversiones y ampliacio--
nes de las actividades y operaciones para cumplir la función
propia para la que está creada la empresa, es decir esos --
márgenes económicos son indispensables.

La explosión de conocimiento implica la variedad tremenda -
sobre todo en la tecnología de aportaciones crecientes y --
complejas que están sucediendo sobre todo en esta última mi-
tad del siglo y tenemos que hacer un continuo confrontamien-
to de nuestros conocimientos, aunque seamos países subdesa-
rrollados, tenemos que contar con los conocimientos, por lo
menos de organización, porque para el caso no está el de no
agilizar las operaciones, ya digo en construcción, ni creo-
tampoco al final y este es concepto mío, depende de la for-
ma en que está distribuida la propiedad, el grave problema-
en la crisis es que está subadministrados, que no hay orga-

nización para la producción agrícola, que no hay dirigentes - organizadores, me estoy refiriendo a la gente productiva, a la que es capaz de reunir los recursos humanos y hacerlos productivos, a los que son capaces incluso de aplicar alguna de esas técnicas, mientras no se sabe en claro de nivel popular - en el que nosotros en general estamos colocados en porcentaje desgraciadamente excesivo.

La explosión en las comunicaciones.- La comunicación masiva - nos está envolviendo en el acontecer mundial , somos actores - y espectadores del escenario, en las empresas como en los países, el desarrollo de las empresas es desarrollo de recursos - humanos; primero, altamente calificados; segundo, prioridad de mercados de base y eso lo ofrece especialmente para el ingeniero de la Industria de la Construcción, donde por suerte o desgracia la mano de obra masiva es mano de obra subcalificada, - estamos viviendo un problema de estos, donde se descuida y comienza a nacer problema en un momento dado en el desarrollo - de una organización, nos faltan efectivos para los niveles intermedios y con potencial, para disposiciones dentro del negocio que crece muy rápidamente por ese motivo y guiado por instrucciones sobre el desarrollo organizacional, tengo que echar a cuenta la contratación de muchas gentes a nivel ejecutivo.- En mi compañía hay, por lo menos de los altos directivos actuales, el 60% que tiene cuarenta años en la compañía y que nunca tuvieron más trabajo que ese, unos entraron a los 15 años y actualmente algunos son directores, otros se están jubilando de mozos, pero no tuvieron otro trabajo más que ese,-

a medida que la explosión económica avanza y el desarrollo acelerado progresa, las oportunidades de salirse de una empresa y encontrar trabajo en otra son muchas.

No sé si a ustedes les interese, ya han oído hablar de Douglas MacGregor, seguramente y de la famosa teoría "XY", porque estos supuestos ustedes van a verse un poco retratados - en ellos, hago la aclaración que en México, desde mi punto de vista, estas cosas modernas son aplicables a medidas de gente con cierto grado de cultura, de otra manera sería muy difícil, vamos a leer lo que se considera tradicional - la gente es perezosa, la gente trabaja principalmente por dinero y posición, están enraizados en una tradición viejísima de tipo cristiana, la mayor fuerza que sostiene a la gente trabajando es el temor a hacer medida o desmedida, la gente permanece inmadura, tiene que ser muy dependiente, --- ahora ya casi todos están familiarizados con la cosa de psicología, todo lo que significa inmadurez desde la infancia, nada más que la primicia es - todos son inmaduros - la gente - espera y depende de la dirección de arriba, el trabajo es - una productividad de lograr nuestros propios objetivos, de perfeccionarnos como seres humanos, de sentirnos útiles, en eso está basado la primicia de la teoría "XY", la gente normalmente adquiere el estado de madurez, aspira la independencia, seguimos pensando nosotros que a la gente es necesario decirle las cosas que debe hacer, pensamos que la gente necesita supervisores que los vigile de cerca, seguimos pensando que la gente tiene poco interés, excepto los intereses

materiales inmediatos, que la gente necesita instrucciones específicas, que la gente agradece ser tratado con simple-cortesía, los intereses de la gente están divididos, las actividades del trabajo son completamente diferentes de las actividades recreativas, una cosa es la familia, otra cosa mis aficiones y otra cosa es mi trabajo; las necesidades de seguridad deben estar satisfechas; también la propia dignidad y la realización de su potencial, son primicias muy importantes, arranca toda esa nueva tendencia para manejar los negocios, porque ahora ya no se dice de soslayo que los recursos humanos son los más importantes en los negocios, los negocios y las organizaciones son los hombres, por dondequiera que busquen son los seres humanos, entre ellos con mayor jerarquía los que están calificados y los que dirigen y los que manejan, no por lo que se decía antes, que corren un riesgo, sino porque en las organizaciones productivas el hombre encuentra un sitio para su dignidad, el hombre que no es productivo quiere jerarquía ante su propia familia y ante sus propios ojos; la capacidad o productividad que el hombre tenga de ampliar sus responsabilidades, las organizaciones en la forma actual en que se definen está desperdiciando un caudal tremendo entre los seres humanos, la gente que no encuentra un ambiente propicio de forma deliberada o inconsciente, trabaja lento, no da su creatividad, no da su entusiasmo, no reflexiona métodos, no se queda fuera de las horas de trabajo, no siente el negocio, no tiene oportunidad de autorrealizarse; si las necesidades individuales entran en conflicto con las de la organización, el hombre puede pronunciarse en contra-

de las necesidades, de las metas de la organización, buscar otros beneficios, el trabajo por lo tanto debe ser estimulante, debe dar no sólo recompensas en dinero. Todo esfuerzo sobresaliente debe ser recompensado y gentes en el mismo puesto pueden ganar diferente, de acuerdo con los logros -- que tengan y deben perfeccionarse los sistemas y este es un punto muy importante; los jefes deben administrar por medio del comportamiento adecuado, en lugar de la fuerza o el dinero. Entonces vamos resumiendo, los nuevos conocimientos sobre la naturaleza humana, la índole de las organizaciones, sobre la dirección y los estilos en que esta se lleva a cabo, propone nuevas formas de organización, sobre todo cuando hay cambios, comienza a variar la estructura de la organización, -por eso el empeño, el esfuerzo del desarrollo organizacional está precisamente por crear organizaciones flexibles, - que vayan evolucionando de acuerdo con las exigencias cambiantes y sobre todo crear organizaciones con personas creativas, es decir que sean capaces de cambiar su ambiente, los dirigentes están buscando un clima de trabajo en el cual personas debidamente informadas tomen decisiones crecientemente complejas.

¿Qué es el desarrollo organizacional? Es un esfuerzo de cambio plantificado ¿Qué implica? un diagnóstico sistemático de la organización, un desarrollo y un plan estratégico para mejorarlo, la movilización de recursos para lograrlo, que -- comprende todos los sistemas, la totalidad de sistemas de -- organización, tanto humana como de sistemas de trabajo, un -

cambio total en la estrategia general, en los sistemas, en la codificación de valores, en la toma de decisiones y en otros capítulos, una organización efectiva es aquella en que se realiza el trabajo por objetivos y por planes, tanto por los individuos como por los departamentos y por las divisiones, se trata de obtener resultados y de obtenerlos de un modo plantificado y para obtener buenos planes a corto, mediano y largo plazo se requiere todo un sistema de formulario de información que permita precisamente tomar como bases firmes, decisiones para un asunto. Una organización efectiva es aquella que se autorrenueva por medio de un programa efectivo para vincular y para desarrollar personal capaz.

El hombre no es ideal como la teoría "Y", ni tampoco tan negativo como la teoría "X", sino que tiene de las dos cosas. ¿Cuáles pueden ser las causas? Educación, experiencia infantil, carácter, estructura organizacional actual de la empresa, inadecuación al puesto; no les parece que mucho de esto es el marco de casi todo lo que dijimos, en realidad estamos enmarcados en un ambiente social cuyas normas, cuyos valores nos han hecho creer que el hombre es perezoso, que hay que castigarlo, irresponsable, que solamente se mueve por el dinero, entonces hemos unido esos valores especialmente en siglo y medio, son los valores del siglo XIX, son los valores burgueses, son los valores de la ética protestante, ni siquiera son valores auténticamente cristianos, estamos un poco también devaluados, en el fondo nosotros mismos tenemos cierta devaloración y preci-

samente quienes más puedan ostentar el sentirse muy giritos, por eso también en la actual inseguridad hay que medir, porque la gente que a veces se siente muy insegura, trae una inseguridad en el fondo, lo que pasa es que se sobrepone, y -- precisamente esa devaluación de la propia personalidad, la -- llevamos a otras gentes, después de tantas investigaciones -- serias han dicho: una persona que no se valora bien a sí misma no puede valorar bien a las demás, una persona que no se estima a sí misma no puede estimar a los otros, una persona que no se tiene confianza a sí misma no puede dar confianza a otros, por eso ven que la autoconfianza, la autoseguridad, la autosuficiencia es una característica que se busca mucho -- en el líder, si ya la tiene la proyecta y arrastra eso; pero qué son todas esas características que mencioné -- es una frase anterior a Cristo porque está en el Decálogo de Moisés -- "Ama a tu prójimo como a tí mismo", entonces una persona que se autodestruye y estamos en una época autodestructiva en -- grado superlativo, vivimos en una sociedad enferma, lean --- psicoanálisis de la Sociedad Moderna, es una mala traducción del libro del inglés que se llama Sociedad Enferma, la ver--dad es que somos tan autodestructivos que no podemos menos -- que destruir a nuestros semejantes y a la gente con la que vivimos más cercana, destruimos a nuestros hijos, es autodes--tructivo el que toma drogas, son autodestructivos los que fumamos mucho, somos autodestructivos los que sentimos que no valemos lo suficiente y aparentamos lo contrario, una gente -- muy petulante, que se mueve, pero qué va a transmitir esa -- persona a sus subordinados? qué va a transmitir a otros de--partamentos? -rechazo-, en este sentido yo creo que es per--

fectamente posible que evolucionemos, lentamente, una gente que se deja llevar por la situación donde está porque - el hombre es básicamente un ente que actúa por el deber -- ser, que sus metas son siempre un deber ser, por eso cobró tanto prestigio a pesar de que parecía un absurdo la frase de Lenin cuando le decían -oiga ud. nada más que eso que - está proponiendo está en contra de la realidad- y se hizo clásica su contestación "tanto peor para la realidad!" Hoy mismo le decía yo a un muchacho que quiere irse a tal lugar, dice -fíjate que mi problema es que voy a tener contacto con la realidad, le dije -mira tu decisión tienes que plantearla definiendo tu problema de este modo (a) es tu realidad?, te gusta? es la realidad que tu quieres para esta empresa en la que trabajas? dice definitivamente -no- entonces tu quieres (b) que es el cambio, lo vas a extraer de la realidad o lo vas a extraer de (b) un panorama, un modo de tomar decisiones, vas a teorizar algunas cosas, -- vas a aprender otras en la práctica de un modo distinto, - con el conflicto de que tal vez cuando vengas vuelvas a encontrar tu realidad (a) que necesita un remedio (c) y tú aprendiste el (b) y no lo vas a poder aplicar; la cosa es que se aprende la (b) que es el deber ser y después en la administración como la política son ciencias de lo práctico o artes prácticas de lo posible, la falta adapta una -- a la realidad hasta donde se pueda, pero siempre tirando - al deber ser, la diferencia entre un animal y el hombre está en que el animal es y el hombre siempre trata de ser al

go más, algo mejor, el único que tiene entre los seres de la creación su potencialidad interna para ser mejor cada día es el ser humano; el único con memoria suficiente por eso no es tan mala la memoria, es un estudio reciente sobre chimpancés dicen que los chimpancés llegan a ser de inteligencia práctica casi tan buenos como el hombre, tienen dos deficiencias se veras, tienen muy poca memoria y se les olvida lo del día an terior casi por completo y vuelven a quedar sujetos al ins- tinto, no tienen historia y el hombre es un ser histórico y la otra cosa, el chimpancé no puede teorizar, el chimpancé no tiene ideas en el sentido de , extraídas de la realidad pero que no se confunden con ella; mirar el micrófono no es el micrófono y todos tenemos una idea del micrófono, no nece sitan verlo para saber que es y para qué sirve. El hombre es la única gente que define por sus fines, pero nosotros -- cuando queremos definir algo y lo logramos lo definimos por el fin al que sirve, el hombre es el único ser que por su na turaleza tiende a objetivos, por eso yo les decía que la administración por objetivos es humana, profundamente humana - porque está en la raíz de la naturaleza del hombre, por eso el Desarrollo Organizacional con su tesis de reevaluar al hom bre, de que cada uno de nosotros nos revaloremos, de que sintamos el potencial, de que sintamos y hagámos énfasis en nues tros puntos positivos, toda esta tesis del pecado que tampoco existía, digo existía porque ya los cristianos ni son tan cristianos, pero creo que en los puntos racionales base del cristianismo hay cosas muy buenas, esta idea del pecado es lo

que nos ha hecho desvalorizarnos, pero todavía tenemos mucho sentido del pecado, gran parte de nuestros chistes en México de doble sentido, tienen un sentido de infamia para el sexo y casi todos son sexuales y después considerando el sexo una burla, devaluando una nota de la naturaleza humana que debiéramos ver con una percepción natural, qué vuelve a suceder cuando se trata del carácter de las personas, que nos dicen a nosotros desde niños, los hombres no lloran, los hombres son muy machos, y entonces nos configuran el ya muy conocido machismo que ya ha sido objeto de muchos análisis y del cual debemos estar avergonzados, esa es la conclusión, nuestro famoso machismo es de un profundo motivo de vergüenza porque no quiere decir más que estamos apegados a mamá, por eso cuando alguien aludió a la experiencia práctica en el trabajo vemos las mismas connotaciones, nos desvalorizamos tanto. Un factor que tenemos que volver a perfeccionar a pesar de que ya lo conocen, los libros de Octavio Paz, de Samuel Ramos, de González Pineda, están ligados a un análisis del mexicano, -- Porqué los mexicanos somos tan devaluados, Nuestras expresiones. Esto de la psicología del mexicano es lo que llega a la profundidad de porqué nos va a costar más trabajo que en otros lados hacer administración por objetivos y Desarrollo Organizacional, ahí tienen ustedes el problema, estamos muy devaluados, devaluamos a la mujer y la mujer nos devalúa y ellas nos devuelven un concepto devaluativo del hombre, entonces lo que somos, somos mal graduados por los dos lados, llegamos a la empresa, la teoría "X" perezosos, el reloj, el

capataz, en las obras el capataz, es buen sobrestante el que sabe gritar a un subordinado, que no opina porque dice aquí no queremos idea, queremos trabajo, no hay gente más sumisa con los jefes que el mexicano, ¿Qué es esto? es sentido de dependencia y de infravaloración que recibimos no sólo desde la infancia, sino también en la escuela, en el contacto con otras gentes, por eso en México la gente que se libra de eso a pesar de haberlo tenido es la gente que toma decisiones -- sin miedo, nos dicen -es que aquí no nos deja tomar decisiones-, pero entonces la gente que es agachona para quedar --- bien con el jefe pasa y le pregunta ¿qué es lo que hay que hacer? la verdad por experiencia, no sólo personal sino por experiencia de las empresas en las que yo he trabajado, la gente que tiene carácter para tomar decisiones y las toma -- por su cuenta, el jefe lo ve como una gracia, las personas - que toman decisiones los jefes las ven bien; la teoría de -- Ricker aunece que este gusta que otra gente tome decisiones - nada más que muy a su estilo, no tiene más poder porque no lo han tomado, a ellos les gusta -que tomen decisiones- mientras no se cometan muchos errores, claro que esta disciplina que también interviene en el proceso de la toma de decisiones y que no solo lo contempla desde la parte mecánica de su desarrollo; tiene su importancia esta parte y mucha, se dice - para tomar una decisión la primera parte y la más importante es definir el poder porque cuantas buenas decisiones se toman para problemas que no existen, se tienen muy buenos argumentos, técnicas y decisiones para el problema (b) nada más que estamos en el problema (c) entonces se aplica una muy buena

decisión para este problema que no existe y de esto estamos -- llenos todos los días, tomamos muy buenas decisiones para problemas inexistentes conservando problemas por falta de definir, investigar, ir al fondo de los hechos, desglosar la información inútil de la pertinente, quedarse con los puntos críticos del problema o sea con las causas, aquellos hechos que quitándolos desaparecen los efectos, que queremos corregir, de aquí de esta definición de este problema vienen las alternativas y entonces podremos tener alternativa (a), (b), (c), (d), (e), luego las -valuamos, volvemos a hacer otro esfuerzo de información para valuarlas en oportunidad, en riesgo, en recursos y en capacidades humanas, es decir para no poner al hombre inadecuado en el puesto inadecuado o a resolver un problema o a refutar una decisión para la que no tiene facultades, para la que no está capacitado; me refiero a facultades orgánicas, no tiene autoridad para llevarla a cabo y esto es tan frecuente, a quien no le ha pasado que le encargan un problema y ya después no saben qué hacer con el, por eso el recurso humano en el momento de valorar cada una de las alternativas es importante. Aquí llegamos a una decisión - y hacemos según el tipo de decisión o damos una orden inmediata para ejecución o hacemos un plan para realizar una decisión que es muy importante y ya entramos a la ejecución y allí si ya definimos cómo, dónde, cuando, quién, etc., pero en este proceso de decisiones de tipo mecánico, digamos, de modelito semi-matemático, hay otras muchas cosas; en este proceso de decisiones hay una actuación humana y no basta que tome la decisión la persona con autoridad para hacerlo, lo importante es que la decisión se

sitúe, primero, en la persona que tiene los conocimientos, las habilidades y la experiencia y las facultades para llevarla a cabo, ahora se llega a decir y aunque no tenga facultades si es que tiene los otros requisitos, es allí el lugar adecuado, pero qué otra cosa, una que parece obvia y que sin embargo tal vez es lo que más detiene a que los niveles intermedios tomen decisión el jefe superior, ustedes si lo son de otros y ustedes cuando lleguen a ocupar puestos superiores y los que tengan brecha por delante que alcanzar, tienen que tolerar tener una banda de tolerancia para los errores, la única gente que no se equivoca es la que no hace nada y en una decisión uno no se equivoca cuando no la toma y cuando es muy cómodo decir -la tomó mi jefe-, yo se que si está mal y ni siquiera le digo nada porque es muy autoritario, en realidad es porque a mí me falta el valor, no soy íntegro para tomar la decisión y soportar el riesgo, entonces cuando uno interviene en el proceso de de ci so ri o el plan de desarrollo organizacional se hacen ejemplos, se hace un tanto de grupos, se explica. Todos esos procesos son procesos a largo plazo, lo vamos midiendo, queriendo o no, el cambio se va realizando en el ambiente, ustedes enseñarían a sus hijos todo lo malo que ustedes aprendieron?, es decir me voy a referir a esto: no malo en el sentido de pecado, de moral de sacristía, no me refiero a eso, la primer pregunta es dirigida sobre todo a las gentes más jóvenes que además forman la mayoría en este grupo, cronológicamente hablando, ustedes consideran que todos los valores que recibieron de sus padres son correctos? se los enseñarían a sus hijos?, se los enseñarían con prejuicio o harían un juicio y una selección?, -Qué -

cosas buenas me enseñó mi padre? Si tengo una parte mala, la evito, si tuve la suerte de tener algo positivo reitero la cosa buena para educar a otros.

Hay un consenso general que antes la gente no se atrevía a hacer, yo todavía viví eso cuando tenía 20 años y me revelaba-
energicamente y por eso revoté de algunas empresas cuando me revelaban esa situación, uno no podía hablar de esto, es decir lo que mi padre me enseñó, lo que mi jefe me dijo no tiene toda la razón, tiene que enfrentarse con ellos, discutirlo cal
mada, objetivamente, imposible, no le podía uno decir a su padre que lo que estaba enseñándose era malo, el primer obje
to de discusión se hacía; pero ahora por ejemplo hacemos una encuesta chiquita ¿Cuántos de ustedes les gustaría enseñar a sus hijos cosas distintas a las que recibieron de sus padres? la votación fué unánime, todos enseñarían a sus hijos cosas diferentes y seleccionarían lo mejor que les enseñaron sus pa
dres para también transmitir, pero una selección, no parejo, no que les enseñaron en serio, voy a seleccionar, es decir ca
si no hubo una opinión en contra; lo que queremos que pase en las empresas que el jefe se convierta en un asesor, que dé in
formación, que dé reforzamientos positivos, que aliente, que sepa tener modo de manejar los conflictos, de no tenerles mie
do, de no soslayarlos; lo mismo el subordinado que no sé pe
lee, que hable frente a frente, todos queremos decirles a --- nuestros hijos cosas más positivas, ya no fijarnos en el peca
do y antes de que digan no hagas eso, aquello, ustedes tomen una grabadora hoy en día de una mamá con su hijo dos horas y escuchan puros -no-, es decir es tanto el reforzamiento nega-

tivo que aplastan la personalidad, la madre sobreprotectora mexicana tiene ese gravísimo defecto, es muy negativa, es mucho protectora porque anda sobre los niños casi, por eso los tiene que echar a cuesta, pero su sobreprotección es destructiva - porque al decir -no- están haciendo de ese niño un hipócrita, - que oculta todas sus emociones, sus apetitos, sus tendencias y siempre busca la oscuridad, el refugio, el salirse de casa para hacer todas las cosas que le prohibieron como un incentivo a una conducta desviada incluso; esto mismo lo hacemos en la empresa, somos tan enérgicos, tan intolerantes que llega un momento que - somos falsos ante nuestra gente y nuestra gente es hipócrita -- con nosotros, que no nos conocemos ni nos conocen porque también tenemos nuestra careta de jefes. Otro modo de intervenir - desde el punto de vista de desarrollo Organizacional, se interviene sobre las comunicaciones, se interviene sobre el proceso - decisorio, se interviene sobre los estilos en general y aquí una de las herramientas que sirven es lo que se le llama "matriz" - de cierta colocación incluso matemática, entonces ésta lo que -- trata de estudiar son los llamados estilos gerenciales, ustedes han oído hablar del estilo 'uno nueve', 'uno uno', 'uno cinco' -- que significa deja pasar, deja ser es la traducción de palabritas francesas que se usaron en el liberalismo económico de Adam Smith que según podría ser el gobierno, entonces aunque tienen una apariencia de demócratas en realidad son unos irresponsables con la gente muy orientada en la tarea de tipo autoritario explotador , pero productivo, orientada la chamba; -a mí no me importa lo que usted diga-ese es el tipo orientado en la tarea, el tipo-

que es autoritario benevolente es el de la expresión entrecorrida -aquí todo mundo puede hacer lo que quiera, siempre y cuando coincida con lo que yo digo-, es el que dice-como no yo deo tomar decisiones, yo soy demócrata-, ése se autojuzga demócrata, el que quiere hacer todo por mayoría, siempre reúne juntas, pierde el tiempo, es débil, toma decisiones transaccionales, no lo respetan, es buena gente y lo que es ideal en estilos gerenciales, pero como ideal es el sistema participativo en que hay creatividad, hay cierto esfuerzo, pero participan todos con alguna aportación en información, en ideas, no se inhibe la gente, se le incita a que dé sus ideas, se le toma en cuenta y generalmente aunque llegue a tomarse una decisión de tipo unilateral se ve que nació de las ideas de los demás y generalmente el jefe que llega a tener éxito dentro de esta corriente es sobre todo el jefe de inteligencia sintética que es capaz de reunir los pedazos de un crucigrama y presentarlo como crucigrama integrado, que reúne todas las partes, los hace un todo, lógico, compacto y él se convence porque asesora, porque refuerza, no es débil contra lo que se cree; si todas esas teorías no quieren debilidad, quieren energía proactiva, que se adelante, que realice el cambio, por eso se tiene que meter en estilos diferenciales, en estructura de organización, en estructura orgánica y tiene que ver también en la forma en que está distribuido el poder y lograr un equilibrio de poder y de autoridad y ver con el proceso de delegación de autoridad y con el de división de trabajo y tiene que ver con el proceso o sea con los métodos para ejecutar el trabajo, sistemas, procedimientos, métodos, eficiencia y tie-

ne que ver con estandares de tiempo, costo, calidad, cantidad, es decir ésto si quisiera que fuera mi mensaje final, no se -- trata de una quimera, no es una autopía, sino lo que estas in- vestigaciones y estos esfuerzos de la administración moderna - que se empieza tienen una administración muy avanzada en las - verdaderas raíces de la naturaleza humana y cuando se connota el término humano no sólo se refiere a las individualidades si - no lo que se pretende es diagnosticar a fondo cual es la natu - raleza y los resortes íntimos de los grupos que llamamos organi - zaciones locales, partes de la organización, ver cuáles son sus mecanismos, dónde está la dinámica de los grupos y esto en la - formación de equipos de trabajo es otra de las intervenciones - muy importantes que se realizan a través de laboratorio de gru - po, a través de la formación, de la definición de objetivos, de enseñar a la gente a objetivos, es otra de las áreas muy impor - tante que maneja Desarrollo Organizacional, cuando hablamos de resultados y objetivos lo que estamos haciendo es una tarea que se realiza, pero se realiza con cierta debilidad, que se realiza más a base de prejuicios y de suposiciones que de hechos y de re - sultados bien concebidos, el único ser de la creación que planea es el hombre, todos los seres vivos, el único ser también entre - los animales que es capaz de p|anear, de trabajar con el futuro es el hombre, pero estamos un poco acostumbrados a trabajar -- fuerte a pesar de que todo el día hablamos de eso, los propósi - tos de año nuevo qué significan? señalarse objetivos pero sin - una planeación completa; esto es lo que quiere la administración por Objetivos, una cosa es la participación, llegamos a los ob - jetivos juntos y perfilamos los procedimientos por lo menos en -

términos generales -el cobro-, esto es lo que les falta a los propósitos de año nuevo; el programa de acción que debe seguir a un objetivo, a ese no estamos acostumbrados sino sólo a lo bueno, algunas veces somos creativos en cuanto a proponernos finalidades, componemos al mundo y somos brillantes a veces en la fijación de metas, pero en lo que nos falta una gran disciplina de madurez, madurez vuelve a entrar dentro de si somos de la -- teoría "X" o de la "Y", de si aceptamos ser irresponsables, perezosos y que sólo aceptamos el castigo o el pre o el dinero, - como modo de trabajar o si somos capaces de tener autocontrol, - autodirección, si somos creativos, si somos responsables para - trabajar, a esto es a lo que hay que enseñar a la gente, por -- eso Desarrollo Organizacional y Administración por Objetivos -- son intentos de planeación llegando a lo profundo de lo que es - la estructura de la Organización, es muy fácil hacer gráficas - y hacer organigramas y los organigramas a fin de cuentas no siven para nada, es muy fácil hacer descripciones de puestos y - hasta se puede uno pasar a mejores términos, eficiencia y le hace uno a uno sus diagramas de flujo y le hace uno estudios de - movimientos y de tiempo y le hace unos estandares muy complicados y generalmente se guardan en el escritorio lo que se aplica. ¿Porqué esas intervenciones fallan? Se contrata un consultor, - hace un diagnóstico de la organización total, hace cuadros, proposiciones. ¿Porqué no funciona? nos está faltando una raíz más profunda. Las organizaciones y a pesar que se ha repetido por espacio de 40 años, todavía no hay un cabal entendimiento y necesidad de reiteración, existe, el hombre es el que hace las - organizaciones, una organización en el fondo es un grupo de -- hombres con objetivos comunes, con funciones y responsabilida-

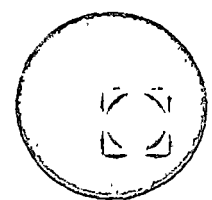
des divididas que están trabajando en grupo y lateralmente se puede poner el equipo y los métodos y los procedimientos que son importantes y necesarios pero que sólo trabajan si es el hombre el que es creativo y capaz de hacerlos funcionar y de mejorarlos; esto que les he expresado en nuestras tres conversaciones de administración por Objetivos, Desarrollo Organizacional, de una serie de técnicas de principios sobre la conducta humana individual y de grupos, estas intervenciones que ahora están haciéndose si están basadas en gran teoría, pero una teoría de hechos tabulados y de principios comprobados -- que ahora se están aplicando.

Tenemos que absorber estos conocimientos y técnicas nuevas, - porque si no habría mucha razón decir -sólo eres moderno en - apariencia- habría que decirle muchas veces a la juventud, a la cronología -solamente eres joven en el grito y en el gesto casi fingido y lo que la responsabilidad como ser humano te exige para que tengas destino propio, es que tengas juventud y vitalidad responsables, dirigidas a objetivos, a un cambio constructivo, no nada más el animal te destruye, pero claro- construir con técnica, y estas técnicas que ustedes se las he expuesto en un plan informativo significan una invitación para que ustedes las exploren, para que las investiguen, para que lean, para que se adentren en esto, porque quiéranlo o no lo quieran van a tener que aplicarse, es decir estamos en un mundo cambiante, queremos el cambio, planifiquemos el cambio. Ha sido poco cuanto he podido transmitirles, pero estas últimas palabras quieren ser humanas en el sentido no sólo de argumentarles racionalmente sino como humanas, tiene que llevar

también emoción, esta que nos instruyen de niños y que es parte del ser humano, casi no hay ninguno de nuestros actos por objetivos y racionales que parezcan, que no vayan presados íntimamente con nuestra propia emoción, si ustedes tienen sensibilidad en el futuro, deseos de mejorar de ambiente, de perfeccionar el mundo que sus hijos han de vivir, tienen que hacerlo no al disparate del gesto de la violencia, sino tiene que conjuntar sus esfuerzos intelectuales, su capacidad de memorizar con su capacidad de ejecutar, de adaptar, de obtener resultados concretos para variar el ambiente, para hacer de un México subdesarrollado un México desarrollado; pero el proceso de desarrollo o subdesarrollo no es más que empresas y países subadministrados o bien administrados, de empresas con ejecutivos como recurso estratégico el más valioso, con ejecutivos capaces, enérgicos, lo que se quiere es efectividad en contra de la eficacia, efectividad en cuanto esta significa resultados correctos para las situaciones correctas, no eficacia en cuanto esta puede consistir en hacer muy bien cosas que no son necesarias.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES DE LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION

Problemas de las Sociedades Constructoras

Lic. Pablo García Barbachano

La Industria de la Construcción está lo suficientemente desarrollada, tiene una gran ventaja sobre la industria de la construcción extranjera, simplemente de traer su maquinaria de otro país a México, el traer técnicos, el traer todos los elementos que se necesitan del extranjero, les ocasiona mayores gastos que a los contratistas nacionales, la verdad es que nuestra Industria de la Construcción es autosuficiente, salvo en concursos de obras muy especializadas, tipo de las truchas, de equipo que no disponemos nosotros, la verdad es que los concursos internacionales en México, sólo participan empresas mexicanas no porque esté prohibido sino porque no puede competir, en cambio en Latinoamérica a la fecha estamos compitiendo con muy buenos resultados las compañías mexicanas, porque era un mercado que lo tenían dominado principalmente los norteamericanos y los europeos, a las primeras de cambio los primeros en salir fueron los norteamericanos de la competencia y se han quedado los europeos, pero poco a poco cada vez que nos vamos uniendo contratistas mexicanos, con contratistas latinoamericanos, estamos teniendo ventaja, estamos desplazando cada vez más; creemos que es una forma de integración latinoamericana porque tiene muchas ventajas en todo.

-Depende mucho también, por ejemplo en Venezuela a mí me ha tocado ver que ahí si dominan mucho los americanos y los europeos por su volumen tan grande de adjudicación de contratos; la carretera por ejemplo que va de la Guaira a Caracas, es una Carretera que tenía 350 curvas y quedó con 23 y para-

lograr eso y lograr bajar de una pendiente de un 6% a un 2% en automóvil, pues hubo necesidad de cruzar grandes barrancas, allí iniciaron trabajos que ahora se han emulado aquí en México con creces, por ahí vimos muchos de los métodos actuales, vimos puentes preciosos en presforzados; todas aquellas cosas que veíamos como algo imposible de realizar y que ahora estamos realizando, por cierto allí si a uno se le para el automóvil por falta de gasolina, la multa puede llegar hasta \$100.00 dólares, por que es un error que se le acabe a uno la gasolina en el trayecto, hay gasolinera a la entrada para que pueda uno cargar gasolina antes de entrar.

-Me podría precisar las ventajas y desventajas de sociedades civiles? No le podría precisar las ventajas y desventajas, pero en la práctica, la mayoría se inclina por sociedad civil, es decir porque no están percibiendo una especulación comercial como le decía yo, porque al pasar a sociedad anónima ya es una actividad comercial y desde luego empieza el problema de pago de ingresos mercantiles, una sociedad civil no está sujeta al pago de ingresos mercantiles porque son profesionistas agrupados.

-Timbran en 4%?. Sí timbran, yo tengo consultoría e investigué con todo detalle y llegué a sociedad civil, previa consulta con el abogado adecuado.

Las empresas de participación estatal tienen un régimen especial en la Ley de Sociedades Mercantiles y demarcan ciertas condiciones, desde luego depende de cada tipo -

de empresa, pero protege al gobierno para que tenga la mayoría, para que tenga la administración de la sociedad y que nunca vayan a perder esa administración, fundamentalmente ese aspecto es el que conozco, por lo demás se rige igual que todas las demás sociedades, pero sí cuida mucho el aspecto de tenerla.

-Hoy en el Excelsior viene un artículo relacionado con el Problema Laboral de las empresas, sociedades anónimas con participación estatal, que ha obtenido el gobierno y cuál es el régimen al cual deben de entrarle, plantean casos de distintos tipos, está interesante porque creo que es un problema que a medida que el gobierno va teniendo mayor ingerencia dentro de la industria, va adquiriendo condiciones legales laborales obtenidas o conquistas como se llama comunmente y las tiene que aceptar totalmente al sistema del trato del empleado federal.

Las sociedades anónimas se pueden pactar para que sean acciones convinativas, aunque esté pagado el capital, si el deseo de los socios es que las acciones sean nominativas, así se establece y son nominativas, hay varios casos que por exclusión de la Ley tienen que ser nominativas cuando no está pagado totalmente el importe de las acciones, cuando son de Capital Variable también tienen que ser nominativas, cuando están aportadas con bienes que no sean efectivo, sino bienes en especie también tienen que ser nominativas; hay varios casos, pero no responde más que por su aportación, es precisamente la ventaja con la-

definición de otro tipo de sociedades. Si es una sociedad que tiene \$100,000.00 de capital, responden hasta por sus \$100,000.00, las aportaciones no tienen nada que ver con el patrimonio de los socios en lo personal, sino nada más sus aportaciones, eso es como accionista, pero si tu eres el director de la empresa y la estás manejando, tú respondes ilimitada y solidariamente de todas las obligaciones sociales, tú si como el administrador de la sociedad porque tú eres el que llevaste los problemas por delante; no así el accionista, es una responsabilidad de sugestión, -- eso responde con todo lo que pueda responder él. La responsabilidad del gerente o del administrador en general, depende de la actuación que él haga, si la actuación de él es dentro de lo recomendable, dentro de lo previsto, dentro de lo acordado, con la Asamblea de Accionistas no tiene ninguna responsabilidad, si hay alguna responsabilidad que se hizo porque actuó en contra de un acuerdo en consejo de la Asamblea, entonces sí hay una responsabilidad personal ilimitada.

Si una de las sociedades tiene un capital de \$200,000.00 a la hora de la quiebra no responden mas que por su aportación, si usted se dá por recibido de los \$200,000.00 -- los tiene que tener en caja, el sistema normal que se sigue es que, vamos a suponer: tiene \$200,000.00 y hay 5 socios, le toca \$40,000.00 a cada uno, deben aportar el 20% del numerario, así lo plantea la Ley y el 80% lo pueden pagar de acuerdo con un acuerdo mismo de la primera Asamblea de Accionistas, de cómo lo van a pagar, usted debe -

recabar de parte de cada uno de los accionistas las letras correspondientes para que paguen dentro del tiempo y normalmente cuando lo hace uno con compañeros estas cosas se les olvidan, no les dan la seriedad adecuada y el administrador paga el pato; hay una serie de dependencias de cómo se debe ir pagando ese dinero, entonces se tiene que seguir los términos de la ley para suspensión de pagos y para su quiebra y el dinero que tiene, tiene que por lo pronto suspender pagos, cobrar y luego determinar. Se le va a pagar primero al gobierno, a los bancos, a los trabajadores y luego se van a pagar a los proveedores y a los que prestaron dinero por fuera; pero está perfectamente establecido, si usted no sigue ese camino también lo pueden acusar, ese camino se lo fija la ley cuando ya está en quiebra; hay créditos preferentes como son los derechos de los trabajadores, que van en primer lugar, después los derechos reales, derechos hipotecarios y así hasta los personales que no tienen más documentación.

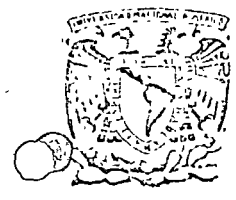
Los contratos que se celebran en México en la Industria de la Construcción, si uno los leyera con calma, no los firmarían, la realidad de las cosas que cuántas veces hemos tenido problemas -yo recuerdo en la última devaluación de la moneda, ha hace más de 20 años, no había ningún contrato que nos protegiera para un caso de devaluación, sin embargo les aseguro que a todos los contratistas nos pagaron las consecuencias; según los contratos no tenemos derecho a cobrar nada porque ni siquiera hay cláusulas en que se -

prevea el aumento de los materiales fundamentales como es el cemento, el fierro, etc., o el aumento de salario, no lo aceptan, pero la realidad en la práctica, la experiencia que tenemos es que nuestras autoridades son bastante concientes, conocen esos problemas y aceptan discutir, -algún alza del salario, es lógico que está perdiendo el contratista, es decir yo creo que cualquier efecto de los aumentos que se están presentando en México los van a tomar en cuenta las autoridades en una forma abierta y decidida.

En cuanto a la obra privada, por regla general, se prevee en los contratos, yo creo que en la época actual no hay un contratista que celebre una obra privada si no le pone que: cualquier cambio en fierro, en cemento o en salario, la idea es poner una lista de precios base con los cuales se han hecho todos los análisis y plantear una diferencial, se va uno al 5% en el 'más-menos', claro que el menos nunca llega, entonces en el momento que se crea esa diferencial, se plantea y el dueño tiene un representante, se discuten las diferencias, se ve el monto de -- obra ejecutada, creo que es el camino que debe uno seguir con los contratos, sobre todo no firmar lo que uno no esté dispuesto a cumplir.

Hay una teoría, no se si el Lic. Santiesteban habrá tratado la teoría de la "imprevisibilidad" desarrollada y que además justifica en términos de derecho, cuando viene --- una cosa que es verdaderamente imprevisible, procede la -

reclamación aún ante tribunales, ya no por la buena voluntad del gobierno, sino que es una cosa que no era previsible, como es esto que nos está sucediendo en la actualidad, que nadie iba a preveer que iba a presentarse tantos aumentos ni tanta escasez en los materiales. Yo - la experiencia que tengo en México es que no se llegue a esos extremos, las autoridades defendiéndose bien, la Cámara lo ha defendido muy bien, en muchas ocasiones, han prosperado las reclamaciones y han pagado la diferencia, por otro lado es una cosa lógica y natural, a todos los países les conviene tener a los contratistas bien, aquella teoría antigua de que vamos a atornillar al contratista-, está en contra de los intereses del gobierno, un contratista mal pagado que va a quebrar no le hace obra, se la hace mal o no se la termina; entonces el gobierno tiene que buscar un término medio que esté bien la Industria de la Construcción porque es una industria muy importante en la economía del país, no solamente es la obra directa que hace los beneficios directos, sino es un factor multiplicador en nuestra economía, todos los materiales que se producen para la industria de la construcción, toda la mano de obra que se utiliza en la Industria de la Construcción directamente y en la fabricación de los materiales, es un factor importantísimo, entonces ya no se puede tratar con cualquier comerciante y decirle -no pues ahora ya te amolaste, ya pierdes-, porque al perder eso trae consecuencias, se acaban los materiales, se acaba la mano de obra, viene el desempleo, es un círculo ligado.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES DE LA INDUSTRIA DE
LA CONSTRUCCION

PROFESOR

LIC. EUQUERIO GUERRERO

Siendo mi especialidad en la vida profesional el Derecho del Trabajo, he advertido con profundo regocijo que en esas charlas, los estudiantes de ingeniería o los ingenieros, han mostrado un profundo interés. El tiempo ha transcurrido, dejé los cursos en las universidades para trasladarme a Guanajuato, como Rector de esta casa de estudios y allí tuve la enorme satisfacción de volver a ser profesor de la materia de Derecho en el Trabajo; pero el destino con la forma inexclutable en que actúa, un día me separó de la Universidad de Guanajuato y vine a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a realizar la aspiración más alta que puede tener un abogado, la de ser ministro del más alto tribunal del país y llegué también a la sala del trabajo para estar actuando allí, con una enorme responsabilidad en la conciencia, con un conocimiento claro de las limitaciones humanas y en cambio, de las gravísimas responsabilidades que implica el decir una última palabra que ya no tiene apelación en los conflictos laborales que deben ser del conocimiento de ese alto tribunal de mi patria y allí me encuentro laborando y habiendo tenido la oportunidad de realizar, junto con el Sr. Presidente de la República y llevando la representación de este poder, los viajes que se hicieron a varios países europeos, cuatro en febrero y el último viaje que acabamos de realizar a América del Sur; les digo a ustedes esto porque la experiencia obtenida a través de lo que he vivido en estos últimos años, me ha demostrado más la urgencia, la importancia tan enorme de capacitarnos, claro, en todos los aspectos tecno-

lógicos, pero en un aspecto que es fundamental, porque el hombre en su paso por esta tierra va siempre anhelando la obtención de un ideal superior, que es la justicia y la justicia se obtiene a través de la aplicación y para ello del conocimiento de las normas legales y dentro de ellas, en la especialidad de ustedes, de las normas del Derecho del Trabajo; me siento satisfecho después de este último viaje, que considero de enorme importancia histórica para México y para América Latina, porque en los países visitados recibí, no la impresión, sino la aclaración expresa y clara de que de estos países han copiado nuestra Ley Federal del Trabajo, así como nuestra Ley del Seguro Social, tratando de forma alguna implicar orgullo o soberbia y más bien procurando demostrar la modestia, que debe ser propia de un mexicano, les hice notar que tal cosa no me extrañaba ya que México fué el primer país del mundo que en 1917 -- cristalizara en su Artículo 123 Constitucional, no sólo en términos generales sino en detalle, las formas de regular la relación obrero-patronal cuando, repito, ningún país del mundo lo había hecho, la famosa Constitución de Weimar fué de 1919 y nosotros desde 1917; hemos sostenido ese ideario, que ha sido la base fundamental, para que al reglamentarlo se expidieran las Leyes Laborales del Trabajo y las Leyes de Seguridad Social, nada extraña, en consecuencia, que aquellos países hermanos de SudAmérica se consideraran como un modelo estas leyes nuestras en Materia Laboral y en materia de Seguridad Social, pues bien, si todos los profesionales considero que deben tener los conocimientos necesarios para cumplir con sus deberes y para saber

exigir sus derechos, dentro de la colectividad en que nos movemos, creo que, independientemente de los técnicos en la carrera del derecho, los abogados, existen también todos aquellos hombres que en la vida actual, tienen que entrar en contacto con organizaciones humanas, porque al recibir este contacto al constatar los problemas que el hombre tiene en el trabajo, al darse cuenta de cómo no es sólo la técnica la única que ayuda para poder recibir la mayor productividad en una empresa, sino que fundamentalmente, es la reacción humana del hombre que trabaja, lo que ayuda al motivarlo para encontrar un resultado satisfactorio, las regulaciones laborales son fundamentales en el conocimiento de aquellos, que como ustedes tienen por razón de su profesión, que entrar en contacto con otros hombres, porque en las empresas de la construcción como en todo tipo de empresas y quiero con ello abarcar no exclusivamente las empresas privadas de tipo económico, ni siquiera tampoco las empresas del sector público, quiero referirme a toda empresa en el sentido amplio de la palabra, o sea a la consecución de un fin común por la reunión de varios hombres, y en este conglomerado, en este conjunto de hombres que trabajan juntos, que pasan la mayor parte de su vida viéndose cara a cara, es fundamental saber a qué tienen derecho y cuáles son sus obligaciones. Vivimos momentos difíciles en el mundo, vivimos momentos difíciles en América Latina, pude constatar personalmente el deseo vehemente de los pueblos hermanos de la América Hispana y del Caribe, así como del Brasil, de unirse estrechamente en una vinculación ideológica, en una vincula---

ción cultural, porque sentimos que dentro de la crisis de valores que hoy estamos constatando en el mundo, hay sentimientos muy hondos y más elevados como es el de la amistad y la fraternidad latinoamericana, que podrá hacer que nuestros países presenten un solo frente en la defensa de sus intereses económicos, pero más que ello, a mí me ha preocupado siempre el sentido humano de esta vinculación, porque el aspecto económico es básico, sabemos bien que dentro de este mundo que hoy vivimos después de la revolución industrial, y en los momentos presentes en que economía de consumo, nos están absorbiendo cada día más, es preciso resaltar que hay valores más altos que el valor del dinero y que esos valores más altos, son la concepción del hombre con toda su dignidad humana y que el trabajador --- cualquiera que sea el nivel en que se encuentre, es un hombre y es un hombre que merece ser respetado por sus calidades intrínsecas y es un hombre que debe tener conciencia de sus deberes para cumplirlos en el momento oportuno. Ustedes, por razón de su profesión, tendrán puestos de ejecutivo, o los tienen ya y en estos actos con ejecutivos es preciso que haya un conocimiento más profundo, más claro, más completo, de lo que quiere decir ser un hombre trabajador, porque un hombre trabajador no simplemente mueve piezas de una maquinaria o translada objetos de un lugar a otro, ese hombre es un ser como nosotros, que tiene familia, que vive en un hogar y que tiene necesidades que hoy día vemos más apremiantes, ante ese angustioso aumento del costo de la vida, que no es propio de México, que es propio del mundo, que es propio de todos los países de la tie-

su tiempo, que ahorita podían dedicar a actividades placenteras, en sus hogares o en centros de diversión, han venido a aprender, ya que el hombre aprende algo todos los días y si se va a un curso como este, más aún será lo que aprenda y el aprendizaje que han recibido los capacitará mejor para actuar en estos momentos en que México demanda urgentemente clases-directivas capacitadas, porque la solución de los problemas que contemplamos en nuestro país dependen, en mi concepto -- fundamentalmente, de que haya hombres que dirijan atinadamente los actos de los demás, lo mismo respecto de las clases obreras, lo mismo respecto de las clases estudiantiles, lo mismo de los individuos pertenecientes a la clase media; lo que el mundo y México necesita en estos momentos son dirigentes, son hombres que con su vida den ejemplo de laboriosidad, de esfuerzo, de dedicación, de fé, de convicción y ustedes - al recibir los conocimientos que aquí han aprendido y con toda la preparación académica y de experiencia en la vida que ya han recibido, pueden tener esa magnífica oportunidad de ser dirigentes en sus respectivos centros de trabajo, de --- otros hombres que van a ver lo que ustedes señalan como camino de superación, los felicito pues, muy cordialmente, por haber concurrido a estos cursos de capacitación, felicito una vez más al Ingeniero González Karg, que se ha vuelto un apóstol de estas actividades, muchos años han transcurrido y su dedicación, su empeño, su esfuerzo, su deseo vehemente ha sido este, porque seguramente está convencido como yo, que lo más importante en la relación económica y en todas las re

laciones es el hombre, que la figura del hombre es lo fundamental, para que podamos obtener cualquier cosa, que, las riquezas son estériles si no tienen hombres que sepan manejarlas, que la maquinaria de nada sirve si esclaviza al hombre - en lugar que el hombre sea el dueño de la máquina, por eso lo felicito también a él muy cordialmente y si quiero transmitirles en esta ocasión un mensaje pleno de optimismo porque a pesar de los momentos agudos, críticos que hoy vivimos yo tengo fé en el hombre, yo tengo fé en América, yo tengo fé en México creo, que no se cuando, pero algún día, llegará un momento en que la aurora del mundo brille en la América Latina, creo que México ha llevado un mensaje de amistad, de cordialidad, de entusiasmo, de superación a todos los pueblos de América Latina, creo que debemos vincularnos más con ellos y que en esos intercambios de tecnología y de aspectos culturales, es muy importante que no olvidemos, sea que trabajen ustedes aquí o en otros países de la América Latina, que ante todo y sobre todo deben recordar la persona del trabajador como un sujeto humano, que nuestra ley es tipo y es ejemplo y que en toda la América Latina así lo consideran, que en consecuencia, el aprendizaje que aquí hayan recibido, -- las notas que hayan tomado sobre el desarrollo de nuestro Derecho Laboral, sobre el desarrollo de nuestras instituciones de Seguridad Social, les servirá en cualquier parte - y que en esa forma sean ustedes portadores en cualquier lugar al que concurren, den un mensaje de optimismo, den un mensaje de elevación, porque sólo así cumpliremos todos co-

mo soldados, cualquiera que sea el puesto que nos corres--
ponda, desde el más alto hasta el más modesto, con la mi--
sión fundamental que debe tener el que sienta realmente en
el corazón que es mexicano, porque México después de todo,
y hoy lo repito, como siempre lo he dicho después de reco-
rrer países del mundo, es para mí la mejor patria que pudo
haberme cobijado en mi nacimiento y que espero me cobije -
en mi muerte.

NOMBRE: ROBERTO MUÑOZ RAMON

PROFESION: LICENCIADO EN DERECHO

EGRESADO DE: U.N.A.M. EL 17 DE NOVIEMBRE DE 1957

PUESTO ACTUAL: SOCIO DE LA FIRMA "MARVAN, LABORDE Y MUÑOZ"

DOCENCIA: MAESTRO DE INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO EN LA FACULTAD DE DERECHO, U.N.A.M., DURANTE 1956 A 1962.

MAESTRO DE DERECHO DEL TRABAJO DESDE 1963.

EXPERIENCIA: ASESOR DE EMPRESAS EN ASUNTOS LABORALES DESDE EL AÑO 1956..

ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE: BARRA MEXICANA DE ABOGADOS - DESDE 1959.

ACADEMICO DE NUMERO DE LA ACADEMIA MEXICANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

HA SUSTENTADO CONFERENCIAS SOBRE DERECHO DEL TRABAJO EN DIVERSAS INSTITUCIONES.

NOMBRE: PABLO GARCIA BARBACHANO

PROFESION: LICENCIADO EN DERECHO

EGRESADO DE: FACULTAD NACIONAL DE JURISPRUDENCIA, U.N.A.M.

PUESTO ACTUAL: VICEPRESIDENTE GRUPO EMPRESAS ICA, PRESIDENTE DE ICA INTERNACIONAL, S. A.

EXPERIENCIA: CONSEJERO DE EMPRESAS ICA HASTA LA FECHA, CONSEJERO DE LA CNIC, DELEGADO PATRONAL ANTE LA O.I.T. EN GINEBRA, DELEGADO AL CONGRESO INTERAMERICANO DE LA CONSTRUCCION EN DIFERENTES CIUDADES, CONSEJERO DE CONCAMIN, PRIMER VICEPRESIDENTE DE LA FED. INTERAMERICANA DE LA IND. DE LA CONSTRUCCION, REPRESENTANTE DE LA CAMARA NAL. DE LA IND. DE LA CONSTRUCCION ANTE LA COMISION TECNICO CONSULTIVA DE CONTRATOS Y O. PUBLICAS, PRESIDENTE DE LOS COMITES EMPRESARIALES DE PAISES CENTROAMERICANOS, CONSEJERO, MIEMBRO DEL COMITE EJECUTIVO Y SECRETARIO DEL CONSEJO DE CONSTRUMEXICO, S. A.

ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE: BARRA MEXICANA DE ABOGADOS.

NOMBRE: LIC. FEDERICO MANTILLA MONTIEL

PROFESION: LIC. EN DERECHO

EGRESADO DE: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESTUDIOS SUPERIORES: 1948 ESTUDIO CONTINUO SOBRE ADMINISTRACION CIENTIFICA.

PUESTO ACTUAL: SUBDIRECTOR DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN SEGUROS AMERICA BANAMEX, S. A.

DOCENCIA: PROF. FUNDADOR DE LA FACULTAD DE RELACIONES INDUSTRIALES EN LA IBERO, EX-PROFESOR DEL DOCTORADO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS EN EL I.P.N.

EXPERIENCIA: CONSULTOR Y EJECUTIVO EN VARIAS EMPRESAS Y 8 AÑOS-ESPECIALISTA EN DRECHO DEL TRABAJO.

ARTICULOS ESCRITOS: NUMEROSOS ARTICULOS SOBRE ADMINISTRACION Y-RELACIONES HUMANAS EN REVISTAS ESPECIALIZADAS.

ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE: AMERICAN SOCIETY FOR TRAINING AND DEVELOPMENT.

LIBROS PUBLICADOS: ORGANIZACION DEL TRABAJO EDITORIAL JUS, 1950 EN PREPARACION ADMINISTRACION TECNICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

NOMBRE: SALVADOR LABORDE

PROFESION: LICENCIADO EN DERECHO

EGRESADO DE: FACULTAD DE DERECHO U.N.A.M.

PUESTO ACTUAL: DIRECTOR DEL BUFFETE "NARVAN, LABORDE Y MUÑOZ"

DOCENCIA: PROFESOR TITULAR POR OPOSICION DE INTRODUCCION AL ESTU-
DIO DEL DERECHO, EN LA FAC. DE DERECHO, FILOSOFIA DEL-
DERECHO Y DERECHO DEL TRABAJO DESDE 1943 HASTA 1964.

EXPERIENCIA: DIRECTOR TECNICO DE LA REVISTA DE LA FAC. DE DERECHO
DELEGADO DE LOS PROFESORES DE LA FAC. DE DERECHO AL-
CONSEJO UNIVERSITARIO Y CONSEJO TECNICO DE LA FAC., -
DELEGADO EMPRESARIAL DE MEXICO A LA VIII REUNION DE-
LA COMISION DE INDS. MECANICAS DE LA ORGANIZACION INT.
DE TRABAJO, CELEBRADA EN GINEBRA.

MONOGRAFIA SOBRE "LA REINSTALACION OBLIGATORIA EN EL
DERECHO MEXICANO" Y DIVERSOS ARTICULOS, TRADUCCIONES
Y RESENAS BIBLIOGRAFICAS EN LA REVISTA DE LA FACUL-
TAD DE DERECHO.

ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE: COLEGIO DE ABOGADOS, COMISION -
EJECUTIVA Y COMISION DE LEGISLA-
CION DE LA CONFEDERACION DE CA-
MARAS INDUSTRIALES Y DE LA CO--
MISION PERMANENTE Y DE TRABAJO-
Y PREVISION SOCIAL DE LA PROPIA
CONFEDERACION, REPRESENTANTE PA-
TRONAL DEL CONSEJO TECNICO DEL-
I.M.S.S.

NOMBRE: BALTAZAR CAVAZOS FLORES

PROFESION: DOCTOR EN DERECHO

EGRESADO DE: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

PUESTO ACTUAL: DIRECTOR GENERAL, CAVAZOS FLORES Y ASOCIADOS (ASOCIACION DE ASUNTOS DE CARACTER LABORAL EXCLUSIVAMENTE).

DOCENCIA: CATEDRATICO DE DERECHO DE TRABAJO, UNAM E IBEROAMERICANA.

CATEDRATICO EN RELACIONES LABORALES EN EL DOCTORADO DE DERECHO, U.N.A.M.

EXPERIENCIA: DURANTE MAS DE 23 AÑOS EN LA CONFEDERACION PATRONAL DE LA REP. MEXICANA DE LA CUAL FUE JEFE DEL D. LEGAL POR MAS DE 20 AÑOS. REPRESENTACION DEL SECTOR EMPRESARIAL EN LA REGLAMENTACION DE LAS REFORMAS DEL ARTICULO 123 Y EN LA COMISION A LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LA HUELGA Y EL DERECHO PENAL (SEPARATA DE LA REVISTA GACETA DEL TRABAJO DIRECTOR DEL BOLETIN LABOR LEX, - EDITADO MENSUALMENTE DE 1960 a 1973.

ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE: MIEMBRO DEL CONSEJO DE LA U. LA SALLE, MIEMBRO DE NUMERO DE LA ACADEMIA MEXICANA DEL DERECHO Y PREVISION SOCIAL, PROFESOR NUMERARIO DE LA U. IBEROAMERICANA, - MIEMBRO DE NUMERO DE LA ACADEMIA MEXICANA DEL DERECHO PROCESAL - DEL TRABAJO.

LIBROS PUBLICADOS: "MATER ET MAGISTRA Y LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO" "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" - "MANUAL DE APLICACION E INTERPRETACION DE LA - NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" "EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA".

NOMBRE: SERGIO GONZALEZ-KARG

PROFESION: INGENIERO CIVIL

EGRESADO DE: FACULTAD DE INGENIERIA, U.N.A.M.

ESTUDIOS SUPERIORES: POSTGRADUADO ARTS & SCIENCES HARVARD UNIVERSITY, ESPECIALIDAD EN MECANICA DE SUELOS, CONTRATO Y ADMINISTRACION - MIT, CURSO SOBRE ADMINISTRACION Y ESTUDIO CONTINUO SOBRE ADMINISTRACION, RELACIONES HUMANAS, -LABORALES Y ESPECIALIDAD EN INGENIERIA.

DOCENCIA: PROFESOR TITULAR RELACIONES LEGALES DEL INGENIERO FAC. DE INGENIERIA, U.N.A.M., EX-PROFESOR EN LA IBERO.

PUESTO ACTUAL: DIRECTOR GENERAL GONZALEZ-KARG Y ASOCIADOS, CONSULTORES EN INGENIERIA.

EXPERIENCIA: EN LA CONSTRUCCION, 24 AÑOS DESARROLLANDO INNUMERABLES PROYECTOS Y TRABAJOS EN MEXICO Y EN EL EXTRANJERO.

ARTICULOS ESCRITOS: VARIOS SOBRE TEMAS DE CONSTRUCCIONES, PONENCIAS DE SEGURIDAD Y CONSTRUCCION.

ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE: CICM, AIAM, ASCE, ACI, HSES.

NOMBRE: CARLOS SANTISTEVAN ECHAVARRI

PROFESION: LICENCIADO EN DERECHO

EGRESADO DE: FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

ESTUDIOS SUPERIORES: ESCUELA NORMAL SUPERIOR, EX-BECARIO DEL -- INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO; GINEBRA, SUIZA.

DOCENCIA: EXTITULAR EN LA CATEDRA DE SOCIOLOGIA EN LA ESCUELA NACIONAL DE MAESTROS, EXTITULAR EN LA CATEDRA DE OBLIGACIONES Y CONTRATOS DE LA ESPECIALIDAD DE CORREDORES PUBLICOS.- INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL Y EXTITULAR EN LA CLASE DE RELACIONES LABORALES Y SEGURO SOCIAL.- ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACION- INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL.

PUESTO ACTUAL: APODERADO GENERAL CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

EXPERIENCIA: VEINTICINCO AÑOS.

ARTICULOS ESCRITOS: "EL CONSORCIO DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCION" Y "SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO PARA TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION".- AMBOS EN LAS MEMORIAS (VI CONGRESO MEXICANO DE LA CONSTRUCCION)

"INTERVENCION ARBITRAL DE LA CAMARA" E "INTEGRACION EN EL COSTO DE LAS OBRAS DE LAS APORTACIONES AL INFONAVIT".- (MEMORIAS IX CONGRESO MEXICANO DE LA CONSTRUCCION")

"OBSERVACIONES AL MODELO DE CONTRATO PARA EJECUCION DE OBRA PUBLICA".- "INTERVENCION DE LAS SECRETARIAS DE HACIENDA Y PATRIMONIO NACIONAL COMO ELEMENTOS DE VALIDEZ DEL CONTRATO DE OBRA".- "INTERFERENCIA DE LOS SINDICATOS CONSTITUIDOS EN EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION" - "EMPRESAS ESTATALES EN LA ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCION" (MEMORIAS DEL VIII CONGRESO MEXICANO).

ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE: INGENIERIA DE COSTOS.

NOBMR: ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

PROFESION: LICENCIADO EN DERECHO

EGRESADO DE: U.N.A.M. GENERACION 1964-1968

ULTIMOS TRABAJOS: DE OCTUBRE DE 1970 A MARZO DE 1974:
ASESOR JURIDICO DEL DEPARTAMENTO LEGAL DE LA
CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXI-
CANA.

PUESTO ACTUAL: SOCIO DEL DESPACHO CAVAZOS DLORES Y ASOCIADOS -
COMO ABOGADO POSTULADO.

BIBLIOGRAFIA

DR. BALTAZAR CAVAZOS FLORES

PANORAMA DEL DERECHO DEL TRABAJO

"El Derecho del Trabajo en la Teoría.....y en la Práctica"

Dr. Baltazar Cava zos Flores - México 1972

BIBLIOGRAFIA

LIC. ROBERTO MUÑOZ RAMON

CONTRATO INDIVIDUAL

"Derecho del Trabajo"

Lic. Euquerio Guerrero

"Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"

Lic. Euquerio Guerrero

BIBLIOGRAFIA

LIC. FEDERICO MANTILLA MONTIEL

ADMINISTRACION POR OBJETIVOS

"Managing for Results"
Editorial Harper & Row, Año 1964

Peter F. Drucker

"Administración por Objetivos"
Editorial Limusa Wiley, Año 1973

George S. Odiorne

"Administración por Objetivos"
Editorial Limusa Wiley, Año 1973

Agustín Reyes Ponce

"How to Manage by Results"
Editorial American Management Ass.
Año 1967

Dale McConkey

"Management by Objectives and Results"
Editorial Adison Wesley, Año 1970

George Morrissey

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

"Organización y Ambiente"
Editorial Labor, Año 1973

Paul R. Lawrence y
Joy W. Lorsch

"La Administración y el Comportamiento Humano"
Editorial Técnica, Año 1970

Hersey-Blanchard

"Desarrollo Organizacional, Valores, Procesos y Tecnología"
Editorial Diana, Año 1974

Newton Margulies y
Anthony P. Raia

"Desarrollo Organizacional 'Estrategia de Interrelación Humana para el Desarrollo de Organizaciones"
Editorial Fondo Educativo Interamericano, Año 1973

Richard Beckhard

"El Factor Humano en la Empresa, su Dirección y Valoración"
Editorial Deusto, Año 1967

Renis Likert

"El Lado Humano en las
Empresas"
Editorial Diana, Año 1970

Douglas Mc Gregor

"Motivación y Personalidad"
Año 1954

Abraham Nelson

"Integrating the Individual in
the Organization"
Año 1964

Chris Ogrys

"El Trabajo y la Naturaleza del
Hombre"
Año 1966

Frederick Herzberg

BIBLIOGRAFIA

LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

CONTRATO COLECTIVO

"Ley Federal del Trabajo"

"El Derecho en la Teoría y en la Práctica"

Autor: Dr. Baltazar Cavzos Flores

Año 1972.

BIBLIOGRAFIA

LIC. PABLO GARCIA BARBACHANO

PROBLEMAS DE LAS SOCIEDADES CONSTRUCTORAS

"Derecho Mercantil"

Autor: Lic. Roberto L. Mantilla Molina

BIBLIOGRAFIA

C.P. ANTONIO LEON MONTAÑO

PROBLEMAS BANCARIOS, FINANCIEROS Y MERCANTILES

Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

Circulares Emitidas por la Comisión Nacional Bancaria.

Circulares Emitidas por el Banco de México, S.A.

RIBLIOGRAFIA

LIC. CARLOS SANTISTEVAN ECHAVARRI

PROBLEMAS DEL SEGURO SOCIAL

PROBLEMAS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

PROBLEMAS DE CONTRATACION

ORGANIZACION EMPRESARIAL

"Consortio de Empresas de la Construcción"

"Seguro Social Obligatorio para Trabajadores de la Construcción"

El es el autor y ambos están en las memorias del VI Congreso Mexicano de la Construcción.

Intervención Arbitral de las Cámaras.

El es el autor y se encuentra en las memorias del IX Congreso Mexicano de la Construcción.

"Observaciones al Modelo de Contrato para Ejecución de Obra Pública"

"Intervención de las Secretarías de Hacienda y Patrimonio Nacional como elementos de validez del Contrato de Obra"

"Interferencia de los Sindicatos Constituidos en Empresarios de la Construcción"

"Empresas Estatales en la Actividad de la Construcción"

El es el autor y se encuentran en las memorias del VIII Congreso Mexicano.

BIBLIOGRAFIA

LIC. EUQUERIO GUERRERO

PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

PLATICA Y CLAUSURA

"Manual del Derecho del Trabajo"

Editorial Porrúa

"Relaciones Laborales"

Editorial Porrúa

"Manual de Relaciones Industriales"

Editorial Porrúa

9

Conferencia

SEGURO SOCIAL EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

Proyecto de Temario

Lic. Carlos Santistevan E.

- I Iniciación del Régimen del Seguro Obligatorio en la República Mexicana.
- II El concepto de Seguridad y la Ley del Seguro Social.
- III Disposiciones generales de la Ley en vigor.
- IV Características del trabajo de la construcción en materia laboral, en relación con el concepto eventual contenido en el Artículo 6o. de la Ley que estuvo en vigor hasta el 30 de marzo de 1973.
- V Problemas característicos en el Aseguramiento de los trabajadores de la Construcción.
 - a) Movilidad y regularidad en los períodos de trabajo
 - b) Concurrencia de diferentes especialidades
 - c) Concurrencia de los diferentes empresarios en la misma obra.
 - d) Consecuencia del diferente tipo de contratación de obra en relación con el Seguro Social, contrato de empresa, contrato por administración y por concepto de servicios profesionales.
- VI Reglamento de trabajadores temporales y eventuales urbanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de junio de 1960, y su aplicación mediante instructivos a los trabajadores de la construcción.
 - a) Primer instructivo de Operación para el Aseguramiento de los Trabajadores de la Industria de la Construcción (aprobado por el H. Consejo Técnico en agosto de 1960.)
 - b) Segundo Instructivo de Operación para el Aseguramiento de los Trabajadores de la Industria de la Construcción (Aprobado por el H. Consejo Técnico el 12 de agosto de 1963.)
 - c) Tercer Instructivo de Operación para el Aseguramiento de los Trabajadores de la Industria de la Construcción (Aprobado por el H. Consejo Técnico el 26 de mayo de 1969 que entró en vigor el 28 de junio de 1969.)

1 A
2

d) Características de Operación de cada uno de estos instructivos.

VII Concepto de Salario Base de Cotización.

- a) Integración del salario
- b) Conceptos excluidos
- c) Cuotas obrero-patronales para el financiamiento de las diferentes ramas.

VIII Procedimientos de auditoría en materia de construcción seguidas por el Instituto.

IX Recurso de Inconformidad.

Conferencia

OBLIGACIONES FISCALES EN MATERIA DE CONTRATACION DE OBRA

Proyecto de Temario

Lic. Carlos Santistevan E.

- 1 Obligaciones en materia de Impuestos sobre la Renta
Generalidades sobre la naturaleza de este Impuesto - Régimen especial para el cumplimiento de este gravámen en actividades de la construcción.
- 2 Antecedentes - Concordatos para el pago de este Impuesto sobre la base de un porcentaje del ingreso total en escala descendente Situación que en esta materia opera a partir de enero de 1973 - Objeciones al sistema y ventajas que representa para las empresas de la construcción.
- 3 Obligación como retenedores de los pagos hechos al personal administrativo, personal de obra y proveedores, etc., retención de las cuotas obreras del Seguro Social, su naturaleza fiscal de los pagos por concepto de cuotas Obrero Patronales al IMSS y del INFONAVIT.
 - a) Declaraciones anuales en el sistema ordinario y en el régimen especial - Participación de utilidades a los trabajadores.
- 4 Ingresos Mercantiles - Antecedentes de este Impuesto y naturaleza del mismo.
 - a) Antecedentes Convención Nacional Fiscal de julio 1947.
 - b) Exposición de motivos de la Ley sobre Ingresos Mercantiles del 24 de diciembre de 1947. Reformas a esta Ley en diciembre de 1948, 1949, 1952, 1953, 1954, 1956 y 1959.
 - c) Exenciones en materia de obra pública a partir de la reforma publicada el 31 de diciembre de 1948 cuya vigencia se inició en enero de 1949, (Artículo 9, Fracción XXII) Reforma de esta disposición en diciembre de 1953 incluyendo a los Organismos Descentralizados. Posteriores modificaciones excluyendo subcontratos y otras obras.
 - d) Concepto de Inmueble, de Sub-Contrato, de Organismo Descentralizado y de Contrato de Obra Pública, para efecto de calificar la exención del pago de este Impuesto.
 - e) Tasa del 18% al millar sobre el monto total de ingresos a partir de la Ley promulgada el 24 de diciembre de 1947 que empezó a regir en 1948 y que se mantuvo vigente hasta 1972.

- 4
- f) Distribución de sta tasa para los estados coordinados y modificación de la misma a partir de 1973.
 - g) Convenios de coordinación para el cobro de este Impuesto en todos los estados de la República.
 - h) Exenciones en el caso de prestación de servicios profesionales a partir de la Ley que estuvo en vigor de 1948. (Art. 9, Fracción XVII) a la fecha (Art. 18, Fracción XXV).
- 5 Características del servicio profesional para efecto del pago del Impuesto.
- 6 Responsabilidades empresariales en relación con los Sub-Contratistas y Destajistas; tanto en el orden fiscal como laboral y del Seguro Social.

Conferencia

CONTRATACION DE OBRA

Proyecto de Temario

Lic. Carlos Santistevan E.

- 1 Antecedentes en el Derecho Romano del contrato de obra.
- 2 El contrato de obra en el Código de Napoleón - Antecedentes del Código Civil Mexicano de 1870, del expedido en 1884 y del vigente a partir de 1928.
- 3 Naturaleza del contrato de obra - Concepto de Destajo en la legislación anterior al Código de 1928 y su realización en materia laboral.
- 4 Normas de contratación de obra pública.
 - a) Características
 - b) Antecedentes, disposición constitucional
 - c) Evolución y disposición vigente (Ley de inspección de contratos y obras públicas y su Reglamento).
- 5 Características de la contratación de la obra privada en nuestra legislación vigente.
- 6 Variantes del contrato de empresa para ejecución de obra
 - a) Precios unitarios
 - b) Suministro de materiales
 - c) Precio variable
 - d) Otras modalidades
- 7 Contrato de obra por administración, diferencia con el contrato de empresa y consecuencia jurídica.
 - a) En el orden laboral
 - b) En materia fiscal
 - c) Responsabilidad Civil y Penal
 - d) Seguro Social
- 8 Servicios Profesionales. Naturaleza
- 9 Contrato de obra en consorcio
Generalidades
 - a) Naturaleza
 - b) Forma
 - c) Características

6

SR. C.P. ANTONIO LEON MONTAÑO - GERENTE DE CREDITO FINANCIERO
GRUPO FINANCIERO COMERMEX

PROBLEMAS FINANCIEROS, BANCARIOS Y
MERCANTILES DE LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCION EN MEXICO.

LA PROBLEMATICA BANCARIA, FINANCIERA Y MERCANTIL.

NECESIDADES DE FINANCIAMIENTO

- 1 Causas
- 2 Destino Específico
- 3 Planeación de la Inversión
- 4 Selección de la Fuente adecuada de Financiamiento.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

- 1 Financiamiento Interno
 - 1.1 Reinversión de Utilidades
 - 1.2 Otros Recursos
Depreciaciones y Amortizaciones
- 2 Financiamiento Externo
 - 2.1 Accionistas
Emisión de Acciones y aportaciones extraordinarias
 - 2.2 Arrendamiento
Inmuebles, maquinaria y equipo, otros activos.
 - 2.3 Crédito
Proveedores
Anticipos de clientes
Financiamiento Bancario.

LA BANCA COMO FUENTE DE FINANCIAMIENTO
PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

LA BANCA MEXICANA

1. Diversos tipos de Instituciones de Crédito

Instituciones Nacionales

Fondos Fiduciarios de Fomento

Instituciones Privadas

Banca de Depósito

Banca de Inversión

Banca Fiduciaria

2. Diversos tipos de Operaciones de Crédito

Destino

Plazo

Garantías

3. Documentación y condiciones requeridas para obtener
Crédito Bancario.

LIC. FEDERICO MANTILLA MONTIEL

Administración por Objetivos

Desarrollo Organizacional

Liderazgo

Trabajo en Equipo

Fijación de Metas

Compromisos con las Metas

DR. BALTAZAR CAVAZOS - LIC. SALVADOR LABORDE

PROBLEMAS LABORALES

DR. BALTAZAR CAVAZOS

- 1 · Análisis de la Situación Laboral Actual
- 2 Semana del 40 Horas en el Ramo de la Construcción
- 3 El Salario a Destajo y la Participación de Utilidades
- 4 Los Trabajadores Eventuales, De Planta y los Conflictos Individuales y Colectivos que pueden presentarse en la Industria de la Construcción.

LIC. SALVADOR LABORDE

- 1 Análisis Situación Laboral Actual - Panorámica General
- 2 Problemas Individuales
 - Relación Trabajo - Su Nacimiento - Contratación
 - Patrón
 - Intermediario
 - Duración Contrato
 - Remuneración
 - Trabajador
- 3 Derecho Colectivo
 - Contrato Colectivo
 - Terminación y Suspensión
 - Sindicatos
 - Huelga

PROBLEMAS LEGALES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

LIC. PABLO GARCIA BARBACHANO

I. INTRODUCCION

- ~~1. Importancia de los problemas legales~~
2. Principales campos del derecho relacionados con la Industria de la Construcción.

- a) Civil
- b) Mercantil
- c) Fiscal
- d) Laboral
- e) Administrativo
- f) Internacional

3. Conclusiones y recomendaciones

II. SOCIEDADES

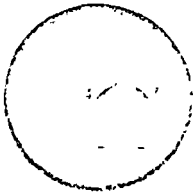
1. Sociedades Civiles

- a) Sociedad Civil
- b) Asociación Civil

2. Sociedades Mercantiles

- a) Diferentes tipos de sociedades

3. Conclusiones y recomendaciones



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam

PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES DE LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION

El Seguro Social en la Industria de la
Construcción

Lic. Carlos Santistevan E.

EL SEGURO SOCIAL EN LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCION.

Lic. Santistevan E

La iniciación del régimen del Seguro Social Obligatorio en México.

El actual régimen del Seguro Social se inicia en 1942 pero es hasta 1943 cuando sale la ley, sin embargo hasta en enero de 1944, es cuando aproximadamente se inicia el establecimiento del régimen del Seguro Social en México, esto es como consecuencia de una reforma que se hizo en 1926 a la Constitución de la República, ya que originalmente la Constitución de 1917 no hablaba precisamente del establecimiento del régimen del Seguro Social en México, sino que hacia una serie de recomendaciones para que se establecieran cajas de ahorros, tomando cierto tipo de seguros a nivel estatal. En estas condiciones la expedición de la ley reglamentaria, del artículo 123 en esta materia, se fue disminuyendo por razones de condiciones económicas en que estaba la sociedad, la economía de México, el estado mismo como ustedes saben participa en la formación de las cuotas, fue en tiempo de Avila-Camacho cuando se inicia el régimen del Seguro Social en México, en 1944, aún cuando les repito que la ley se expidió en 1943 y el decreto de la iniciación en 1942, ahora bien, esta ley ha tenido diferentes reformas, desde luego podemos contar aproximadamente como 10 reformas a la ley que se inicia el 1944, sin embargo la reforma sustancial, la más importante, la que podía considerarse como la nueva ley propiamente dicha, la que sustituye a la de 1944 fué la que se puso en vigor en el primero de abril del año pasado, es decir empezó a regir el primero de abril de 1973, la ley anterior tenía aproximadamente 242 artículos, la actual tiene el doble. Se multiplican las disposiciones, porque muchas de las disposiciones existentes en la ley anterior fueron fraccionadas, hay algunos artículos como el artículo 7º de la ley anterior, del cual se desglosan muchas otras disposiciones y podría decirse que este artículo como 10 artículos más, pero no solo esto sino que

se establece otro tipo de seguros (seguro voluntario), se incorporan otro tipo de sectores de la población y se establece también el seguro de guarderías y se desmenuzan más otras situaciones, de suerte que si se multiplica exactamente al doble. (Que debemos entender por seguridad social, el concepto es muy amplio y muy variado y podrán ustedes encontrar no menos de 20 definiciones de lo que debe ser la seguridad social, pero en el fondo la seguridad social pretende resolver el problema de la inseguridad social, la actitud que ya se ha planteado en toda la humanidad desde sus principios, la incertidumbre de un más allá, en que pudieran contar con los elementos más necesarios para subsistir, pues el concepto de seguridad social está íntimamente ligado o relacionado, con el concepto de inseguridad. Cuando se toma un seguro contra accidentes, lo que se está previendo es el posible accidente y los trastornos que ese accidente puede plantear a la economía de la persona, en el caso de la seguridad social, lo que pretende es mantener al margen o por lo menos reducir al mínimo las consecuencias del trastorno que pudiera recibir un trabajador, en el momento mismo de sufrir un accidente de trabajo o simplemente una enfermedad común y corriente no precisamente de orden laboral, el trastorno que no equivale solamente a la pérdida de la salud y con eso a la necesidad de recurrir al médico, sino a la posibilidad de dejar de trabajar y dejar de tener elementos necesarios para subsistir, eso es fundamentalmente lo que pretende el seguro social, garantizar al trabajador la solución de los problemas derivados del trastorno originado por cualquier accidente de trabajo, o bien por enfermedades no profesionales. En los primeros artículos de la actual ley, se dice que la realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales, y de organismos descentralizados conforme a lo dispuesto por esta ley y los demás ordenamientos legales sobre la materia, el seguro social es el instrumento

básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos, esos son, fundamentalmente dos disposiciones que se refieren al aspecto de seguridad social. No hay que confundir el Seguro Social con la seguridad social la seguridad social dijéramos es el genero y ley, Seguro Social es la especie, el Seguro Social es el instrumento más importante de la seguridad social pero no es la seguridad social, la seguridad social que se pretende es mantener al trabajador, fundamentalmente con todos los elementos de que pueda disponerse en un momento dado, para que él mantenga su misma economía o supere su economía y en esas condiciones la ley laboral es otro instrumento de la seguridad social, como pueden ser también otras disposiciones de carácter general que no se refieran precisamente al trabajador, sino a la salubridad pública en general, tienden a mantener al margen de cualquier trastorno al trabajador, a la persona con menos recursos tanto como al que tenga más recursos, porque implica de todas maneras un problema, el trastorno económico es un problema que afecta necesariamente a la sociedad, de tal suerte, que cualquier evento que afecte o que altere la economía del trabajador o del pequeño empresario o pequeño propietario o del trabajador independiente etc. es un trastorno que afecta o que repercute necesariamente sobre la sociedad, entonces con ese criterio mucho más amplio se entiende el concepto de seguridad social. Pero como les decía en un principio, a mi entender no es eso sino una mera referencia que puede tener importancia desde el punto de vista de cultura en general, pero por lo que se refiere a nuestro tema, vamos a referirnos a las características de nuestra actual ley del seguro social. En la ley anterior los seguros o la protección que estaba cubierta el trabajador, se limitaba a riesgos de trabajo, enfermedades generales, maternidad, vejez, invalidez, cesantía

en edad avanzada y muerte, en la actual ley esta protección se amplía a seguros de guarderías para hijos de trabajadoras, en realidad la -- protección de la actual ley es más amplia que la de la ley anterior, sin embargo sustancialmente viene siendo las mismas ramas de protec-- ción que existían en la ley anterior, respecto al seguro de guarderías que es la novedad fundamental en la materia de protección de esta nueva ley, tendremos que hacer una pequeña referencia en el sentido de que su establecimiento no va a ser como lo dice la ley de un golpe, sino que va siendo lentamente mientras se van organizando los centros de protección para guarderías. La obligación por parte de las -- empresas de cubrir las cuotas correspondientes, que solamente es a cargo del patrón (en esta no participa el trabajador), es pagar un 33% de la cuota correspondiente en 1974, otro 33% más en 1975, de suerte que para 1975 ya es el 60% y para 1976 es el 100% de la cuota. La obligación por parte de las empresas de cubrir la cuota correspondiente por seguro de guarderías, que opera independientemente, de que se tenga o no trabajadoras en el ramo de la construcción, ya que en su inmensa -- mayoría los trabajadores que intervienen en la construcción son hombres, no había pues, base para exigirle a las empresas de la construcción la contribución sobre guarderías, pero con toda claridad establece la ley que independientemente de que en la empresa haya o no mujeres, esta es la obligación de contribuir con la cuota correspondiente, en la construcción se plantean dos sistemas o dos regímenes, el ordinario y el de trabajadores de obras, entonces el régimen ordinario opera para los trabajadores de planta o trabajo de oficina y el régimen de trabajos eventuales, mal llamado para construcción, opera para los trabajadores de obra y los trabajadores de obra que es el seguro más importante de las cuotas de seguro, en este caso no hay una sola mujer como trabajadora de obra sin embargo hay que cubrir el importe de la cuota corres-

pendiente, las disposiciones referentes al seguro de guardería las encuentran ustedes en los artículos 184 al 193 de la actual ley y en el 190 dice "Los patronos cubrirán íntegramente la prima para el funcionamiento de las pretenciones de guardería infantil independientemente de que tengan o no trabajadoras" y el 191 dice el monto de -- prima, que es el 1% de la cantidad que se pague por cuota fija, quiere decir esto, que en la construcción se operan salario base y com-- pensaciones, el salario base puede ser muy bajo y las compensaciones muy altas como ustedes saben, también esto tiene por objeto propiciar la productividad en el trabajador de suerte que se tomara el 1% del salario base de la cuota diaria independientemente de cualquier cantidad que se de con cualquier otro concepto. Ahora bien hacia yo la reflexión de que en las empresas de construcción operan dos regímenes diferentes, el ordinario y el de eventuales de la construcción, en esta materia encontrarán ustedes con frecuencia de que las empresas constructoras, se quejan de que se le aplique el mismo riesgo a las empresas de construcción en las oficinas, que en sus obras, por lo menos a mí con frecuencia se me ha hecho la consulta y se ha manifestado el descontento de los contratistas porque a sus trabajadores en la oficina, se les tenga que cubrir con el mismo riesgo que a los trabajadores que están en las obras, la razón es esta que el Seguro Social como todo seguro, no puede operar un riesgo particular para cada persona, el Seguro Social tiene que regirse por generalidades entonces el artículo 90. -- del reglamento para clasificación de empresas y grados de riesgo, establece con toda claridad que no se puede dissociar el riesgo. De 1944 a la fecha clasifica a la construcción dentro de la clase más alta (clase 5a.) ahora que quiere decir eso de cuota 125, sencillamente que cada -- clase está sujeta a tres grados, la clase dos, etc. y la clase 5a. también tiene tres grados, entonces la cuota de 125 equivale al grado me-

6

dio y el grado mínimo de la cuota de la clase 5a. es un poco menor al grado máximo de la cuota de la clase 4a.; una empresa puede cambiar de grado de riesgo pero no de clase, las clases no se están variando a solicitud de la empresa; de los empresarios se varia nada más el grado de riesgo en la clase, pero eso no quiere decir que las clases sean fijas y determinadas, para las actividades que ya quedan comprendidas, eso implica simplemente que el periodo de revisión de las clases está sujeto a otros terminos legales, precisamente la ley establece que el consejo de el seguro social revisara las clases de grado y grados en que esten colocadas las actividades empresariales cada 3 años, previa consulta del consejo consultivo en materia de riesgos, que opera también en forma tripartita, en alguna ocasión se solicito de la Camara de la Construcción que se pidiera al Seguro Social que cambiara la clase en que estaba colocada la construcción, porque era demasiado alta y que no correspondia a la realidad esa solicitud evidentemente estaba fuera de sitio porque si bien el consejo tecnico en casos excepcionales podría hacer la revisión anticipada tiene un periodo fijo para hacer las revisiones y esas revisiones la hace no a solicitud de ninguna parte sino de acuerdo con las estadísticas que va formando su departamento de profesionales, entonces independientemente de que se solicitara o no, esta sujeta a revisión de las estadísticas, si la solicitud era exageradamente justificada y las estadísticas estuvieran demostrando que durante los 3 o 4 años anteriores la Clase habia bajado hasta la clase 4a. entonces podia haberse hecho esa modificación pero no se hace porque esta sujeta a normas técnicas, ahora bien lo que si puede hacer una empresa, es cambiar el grado en que esta colocado dentro de la clase y hay muchas empresas que lo han hecho, además significa un gran ahorro de dinero, pero para esto se necesita tener una experiencia dentro de la empresa tal, que justifique que se le

cambie el grado dentro de la clase, la solicitud no esta sujeta a --
ningún formalismo, simplemente se lleva la solicitud al consejo téc-
nico a traves del departamento de riesgos profesionales y se indica
que en atención a que la empresa no ha tenido accidentes de trabajo
los que ha tenido son mínimos, se justifica y se solicita que se cam-
bie al grado inmediato anterior que es el grado mínimo dentro de la
clase y este grado mínimo es como de 86% en lugar de 125% que es la
cuota que corresponde a la clase media. Estos mismos porcentajes co-
mo se fijan en la ley, establecen la base de la cotización en el ca-
pítulo de riesgos profesionales en el artículo 78 y refiriendose al
capítulo tercero que es el de riesgos de trabajos en la actual ley
no se llama riesgos profesionales, sino se llaman riesgos de traba-
jo y el cambio que en la exposición de motivos se justifica, esto es
que dice que el riesgo profesional se limitaba estrictamente a los -
trabajadores asalariados y que lo que se pretende con esta nueva ley
es proteger incluso a los trabajadores no asalariados, a los pequeños
empresarios y a otros grupos de la población que también dependen de
un ingreso personal, pero fundamentalmente aún cuando haya cambiado el
título, se esta protegiendo enfermedades profesionales y riesgos profe-
sionales aqui se cubre también el transito del trabajador entre el lu-
gar del trabajo y su domicilio y el lugar de trabajo, y en el capítu-
lo correspondiente a riesgos de trabajo dentro del régimen financiero,
se indica en el artículo 78 que las cuotas por riesgos de trabajo ope-
ran exclusivamente a cargo de los patronos, porque las otras cuotas, -
las de enfermedades, que en la ley anterior se llamaba enfermedades ge-
nerales y que me parece un poco mal descriptivo el título de enferme-
dades generales, pero en esta ley se llama enfermedades, pero también
debemos entender que se refiere a enfermedades generales, en esa par-
ticipa el trabajador y la empresa, también el estado participa con una

parte, no en forma equitativa, proporcional, sino en una mayor parte por parte del patrón una menor por parte del trabajador y una parte menor todavía la del estado, la cuota por riesgos profesionales se determina en relación con la cuantía de las cuotas obrero-patronales que la propia empresa entere por el mismo periodo, en el mismo ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte y con los riesgos inherentes a la negociación si por decir una cantidad, la empresa paga por este seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte \$1,000.00. Tomando como base eso la cuota por seguros de trabajo sería de \$1250.00 pero en esa proporción se fija la cuota de riesgos profesionales, entonces es muy importante si se puede reducir el grado de riesgo dentro de la misma clase porque entonces en lugar de pagar \$1250.00 pagaría nada más 84% aproximadamente. En la cuota de riesgos de trabajo se cubre al trabajador todos los riesgos a que esta sujeto dentro del trabajo o con motivo del trabajo incluso en el de tránsito, pero se excluyen aquellos accidentes en el cual el trabajador haya tenido una participación directa y en esto se sigue la misma secuela de la ley federal del trabajo es decir que el daño haya sido por una riña por el mismo trabajador dentro del trabajo, que haya ocasionado etc. en esas condiciones el Seguro Social no le cubriría nada, ahora si el accidente ocurre por causa imputable al patrón entonces se aumenta en un 25% la protección y la empresa esta obligada a cumplirla. Lo más importante en esta materia por lo que se refiere a las empresas son los artículos 60, 61 y el 85. El artículo 60 indica que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta ley del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por cada clase de riesgo establece la ley Federal del trabajo, es decir, el empresario esta obligado con el tra-

bajador a cubrir los riesgos profesionales, esa obligación le deriva de la ley Federal del trabajo, antes de que existiera la ley del Seguro Social los empresarios cubrían directamente las indemnizaciones correspondientes al trabajador, al establecerse la ley del seguro Social, ahora en este artículo antes en el 46 se libera a los empresarios de tener que cubrir esas prestaciones a los trabajadores en caso de accidente de trabajo, cuando hubieren asegurado a sus trabajadores en los términos de esta ley quiere decir esto que en aquellos lugares en que no este operando el Seguro Social todavía subsiste la obligación por parte de los empresarios de cubrir esa responsabilidad, ahora se plantea un problema con características realmente muy controvertibles cuando el empresario no haya dado de alta al trabajador en el Seguro Social y sufra un accidente de acuerdo con esta ley si el empresario ha asegurado a su trabajador entonces ha cubierto sus cuotas y no tendría mayor problema porque queda liberado de su responsabilidad, pero en caso de que no haya asegurado al trabajador quiere decir entonces que él directamente tiene que absorber esa responsabilidad y puede absorber la responsabilidad el directamente y cubrir las obligaciones que le impone la ley Federal del trabajo. El Seguro Social se reserva los derechos del trabajador, le finca un capital constitutivo a la empresa y el empresario tiene que pagar la cantidad determinada como capital constitutivo, para que de ahí el Seguro Social pueda cubrir al trabajador todas las prestaciones que la ley lo confiere sobre este particular, se puede plantear el caso de que la empresa dijera, yo te voy a cubrir directamente tus prestaciones, lo que te corresponde, etc. etc. pero el día de mañana el trabajador o sus familiares en caso de muerte de este o el mismo trabajador recurriera al Seguro Social a solicitar y a decir yo he estado trabajando en tal

el Seguro Social se siente que le están subrogando los derechos, inmediatamente toma algunos datos y finca el capital constitutivo y la empresa dirá bueno yo ya le cubría a él, esto implica que es un doble gasto el que estuvo haciendo, pero en el mejor de los casos hay muchas prestaciones que la ley del Seguro Social otorga al trabajador y que el empresario de acuerdo con la ley Federal del trabajo no le ha cubierto del todo, entonces es un riesgo que no hay que tomar nunca. El dejar sin inscribir a un trabajador en el Seguro Social, aquí surge otro problema que es conveniente comentar con ustedes y es el término que la ley da para inscribir a los trabajadores, nos estamos refiriendo al régimen ordinario no al régimen de los trabajadores de la construcción, la ley establece 5 días para inscribir al trabajador, en el Seguro Social, que ocurre si el trabajador tiene un accidente incluso si perece al 3er día de ingresar al trabajo o al 4o. día la empresa dirá la ley me da 5 días para hacer mi inscripción y estoy dentro del término, aquí están mis cuotas aquí está mi inscripción, pues a pesar de eso se le finca capital constitutivo y al decir capital constitutivo deben ustedes alarmarse, porque el capital constitutivo es una cantidad calculada actuarialmente con todos los conceptos que esta nueva ley ya describe, que la anterior no describía, pero que al caso exactamente lo mismo, vamos a suponer un caso de muerte, la edad de la viuda, la posible vida de la viuda, la edad de los hijos -- hasta su edad escolar, etc. una cantidad determinada que con sus rendimientos normales baste para cubrir todas y cada una de las prestaciones que le corresponde de suerte que un salario de \$50.00 equivalía a un capital constitutivo de no menos de \$150,000.00 en salario mínimo, entonces realmente es un riesgo tremendo que las empresas constructoras toman al no inscribir inmediatamente a sus

a sus trabajadores porque en esos 5 días cualquier accidente que ocurra la responsabilidad no la absorbe el Seguro Social sino que recae directamente al empresario, para mi manera de ver es una aberración esto porque si por otro lado el empresario esta obligado a pagar las cuotas retroactivamente desde el 1er. día que ingreso el trabajador a la empresa y sin embargo el Seguro Social no le reconoce los accidentes sino hasta el momento mismo en que se le dio de alta y si esto fue al 40. día ya no se lo reconoce sino que le finca el capital constitutivo, es una situación un poco irregular porque si estuvieramos en presencia de un seguro particular de los seguros que opera cualquier Cía. particular, entonces si podría decirse, bueno pues si tú todavía no me has avisado del asegurado, como voy yo a responder de algo que yo no se que existe y aún así en muchos casos cuando se trata de seguros de grupo es muy discutible y puede operar, pero en el caso del Seguro Social en que opera por ley y que hay obligación por ley, que estan cobrando a las empresas retroactivamente, es una actitud un tanto injusta, un tanto ventajosa, sin embargo no hay que tomar ningún riesgo, lo cierto es que si no se opera la inscripción desde el 1er. día, los días que incluyen hasta la inscripción del trabajador, se está en una situación muy riesgosa y mucho muy peligrosa. Ahora en esta misma ley tenemos alguna disposición contradictoria el artículo 85 de la ley dice que los patronos que cubrieran los capitales constitutivos determinados por el instituto, en los casos previstos por el artículo anterior quedaran liberados en los terminos de esta ley del cumplimiento de las obligaciones, que so-

bre responsabilidad por riesgos de trabajo establece la ley -
Federal de trabajo, así como la de entregar las cuotas que --
prescribe la ley por el lapso anterior al siniestro, con res-
pecto al trabajador accidentado y el ramo del seguro de ries-
gos de trabajo, de acuerdo con esa disposición ya no hay obli-
gación por parte de la empresa, de cubrir las cuotas anterio-
res al accidente sin embargo el artículo 64 dice el patron --
que esta obligado a asegurar a sus trabajadores contra ries-
gos de trabaja, si no lo hiciera debera enterar al instituto
en el caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitu-
tivos de las prestaciones en dinero y en especie de conformi-
dad con lo dispuesto en la presente ley, sin perjuicio de que
el instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya
lugar, la misma regla se observara para el patron en caso de
que disminuyan los salarios o se de un reporte menor del sa-
lario correspondiente los avisos de ingreso o alta del traba-
jador asegurado y de las modificaciones de su salario entre-
gados al instituto después de ocurrido el siniestro, en nin-
gún caso liberan al patron de la obligación de pagar los ca-
pitales constitutivos, aún cuando les hubieran presentado dep-
tre de los 5 días a que se refiere el artículo 19 del ordena-
miento entonces si el patron le dice aqui estan mis cuotas y
aqui esta mi registro dentro de esos 5 días al 4o. día, de to-
das maneras hay obligación de esto, a lo más que puede aspirar
ya de acuerdo con esta modificación que se hizo a la ley que
no operaba en la anterior es que le diga de las cuotas que me
diste antes, te voy de devolver hasta el momento en que pagas-
te el capital constitutivo entonces eso es muy importante y es

algo que las empresas normalmente no se dan cuenta de la importancia que implica mantener a un trabajador fuera del Seguro Social. Ahora en el caso de la construcción, el trabajador tiene características muy particulares, no puede considerarse como trabajador eventual, porque el trabajador de la construcción esta sujeto al término de la obra, pero no de la obra en si sino de la obra para el cual se le haya llamado, es decir, de la especialidad o para satisfacer ciertas necesidades de la obra en general, cuando se trata de aplanados, si el trabajador se le llamo para hacer esa parte de la obra, pues una vez terminado los aplanados, el yeso o la pintura pues termino su contrato y la obra puede seguir, tiene características muy eventuales y una de las características del trabajador de la construcción, es la movilidad y los periodos tan breves y tan irregulares con que trabaja, el trabajador de la construcción se califica como un trabajador por obra de terminada y desde el punto de vista juridico, que es lo que nos importa de las consecuencias juridicas, esto tiene repercusiones muy diferentes a las que puede tener un trabajador eventual o un trabajador de temporada porque el trabajador por obra determinada, esta obligado (la empresa y él), a mantener la relación laboral en tanto halla materia de trabajo, la obra determinada para la cual se le haya solicitado exista, una vez que termina la obra termina la relación laboral, la suprema corte de justicia ha visto en esta materia que no basta decir que al trabajador se le ha llamado para obra determinada, si no se determina en que consiste esa obra una vez determinado en que consiste la obra, ya se puede comprobar que la obra para la cual se le llamo ha concluido, siendo el

trabajador de la construcción, trabajador permanente de la construcción, no se puede decirse tampoco que sea un trabajo permanente el suyo, porque está sujeto a altas y bajas y a que halla obra, entonces no podría aplicarse las disposiciones de carácter general que son elaboradas para trabajos de carácter permanente, como tampoco podría aplicarse disposiciones del reglamento de eventuales o de trabajos temporales se requería un ordenamiento específico que contemplará las características específicas del trabajador de la construcción, para que el aseguramiento fuera el adecuado y sobre todo para facilitar al empresario de la construcción, el cumplimiento de la ley en los términos del artículo 6o. de la ley anterior, no se refería a trabajadores por obra determinada, sino decía trabajadores de industria familiar, eventuales del estado, etc. estaba distinguiendo el aseguramiento de los trabajadores entre los cuales se había calificado al de la construcción, la cámara estuvo en contacto con las autoridades del Seguro Social para elaborar un instrumento que hiciera posible prever todas las situaciones particulares de la operación del aseguramiento de los trabajadores, sin embargo en 1960 se expidió el reglamento de trabajos eventuales y temporales y con base en ese reglamento se incorporó a los trabajadores de la construcción al Seguro Social, se vio evidentemente, que ese instrumento no podía ser aplicado a los trabajadores de la construcción, porque entre otras cosas decía que era asegurable el trabajador solamente cuando laborara 15 días en forma ininterrumpida, el trabajador de la construcción en muchos casos no labora esos periodos, entonces no era asegurable, era muy

rta y además se beneficia a los trabajadores por la circunstancia de que no se requiere procesar todas las listas semanales, sino - que solamente se presenta una lista bimestral y el Seguro Social - está en condiciones de cuantificar las semanas de cotización a tra - vés de esa lista bimestral, de suerte que, el Seguro Social traba - jará exclusivamente en estas condiciones seis listas en el año, - lo que facilita al Seguro Social de procesar todos los datos con - más facilidad en beneficio del propio trabajador, que antes que - había que procesar cincuenta y tantas listas en el año, eso impli - ca también para el trabajador el beneficio de sus prestaciones di - feridas. Se llaman prestaciones diferidas a las que no se cu - bren de inmediato, sino que se difieren en función del tiempo, se requieren equis semanas de cotización para que el trabajador pue - da disfrutar de pensiones de invalidez, vejez, cesantía en edad - avanzada y muerte, es decir, se refiere a la muerte de los fami - liares.

En 1969 se expidió el último instructivo que ya absorbe todas las experiencias tenidas a través de los instructivos anteriores, se - dice en este instructivo que en la industria de la construcción - no operan las altas ni las bajas de trabajadores, ni los cambios - de salario, que eso se opera a través de las listas de raya, cosa que no dice la ley ni tampoco el reglamento, la ley expresamente - dice que debe hacerse la inscripción dentro del término de 5 días de los trabajadores y aquí el instructivo dice textualmente, que en el caso de la industria de la construcción, no operan los avi - sos de altas ni baja, sino que esto se hace a través de la lista de raya, en estas condiciones este instructivo por su contenido - no es un instructivo propiamente dicho sino un reglamento, que - absorbe todas las experiencias que se han tenido en los otros - - instructivos anteriores y que trata de adaptar las disposiciones

11

legales confeccionadas para trabajadores de régimen ordinario, -
las trata de adaptar a los trabajadores de la construcción, la -
experiencia que ha dado este Instructivo a través de los años de
vigencia ha sido muy buena, ha resuelto a la empresa de la cons-
trucción muchos y variados problemas, es tan importante como que
en el artículo 23 se establece algo que es de evidente beneficio
a las empresas de la construcción. El Instituto se hará cargo -
de las prestaciones establecidas por la ley desde el momento en-
que reciba el aviso de iniciación o reanudación de obra, en cuyo
acto entregará al patrón las formas de aviso de trabajo corres-
pondientes, es decir, libera a través de esa disposición a las -
empresas de toda responsabilidad patronal, no necesito, dice el
Seguro Social que me avises cuales son los trabajadores, desde el
momento en que tú me des el aviso de iniciación de obra o de rea-
nudación en caso que lo haya suspendido desde ese momento yo, Se
guro Social, me hago cargo de toda tu responsabilidad, entonces-
no podrá haber capitales constitutivos para la industria de la -
construcción. En materia de derecho, es muy importante conocer
la situación legal para poderla defender y para poderla sacar --
adelante en caso de que se plantee una situación de hecho, ahora
cuales son los requisitos necesarios para que las empresas de la
construcción, no tengan el problema de los capitales constituti-
vos en un momento dado, desde luego dar el aviso de iniciación -
de obra en cuanto se vaya a iniciar la obra y el segundo requisi-
to no incorporar a la obra sino a los trabajadores previamente-
inscritos en el Seguro Social; el tercer requisito es incluirlo
en la lista de raya correspondiente en la relación de trabajado-
res bimestrales que debo entregar al Seguro Social al pago de la
cuota respectiva, pero si se tiene la precaución de dar el aviso

de iniciación de obra 10 días antes, ya desde ese momento la empresa está protegida, no incorporar a la obra sino a los trabajadores previamente inscritos, para esto desde el Instructivo anterior se estableció el procedimiento de inscripción previa exclusivamente para los trabajadores de la construcción, el trabajador va a afiliarse al Seguro Social, no necesita tener patrón determinado y el empresario al ingresar a la obra al trabajador, tendrá la precaución de que esté afiliado, cerciorándose de su número de afiliación porque en un momento dado el trabajador le puede decir, este no es mi número de afiliación y de no estar entonces, si es motivo de constitución de capital.

A través de hecho, se resuelve otro problema sobre el riesgo sobre la clasificación, se plantea al Seguro Social esto en el caso de la construcción dadas las características específicas de esta actividad, cierto que la actividad fundamental es la construcción, pero no es una actividad permanente, constante, ininterrumpida sino que, en un momento dado una empresa puede o no tener obra o bien sus obras pueden estar en circunscripción diferente a aquella en que están sus oficinas y el artículo 9o. el reglamento en su inciso a) prevee la posibilidad de la disociación del riesgo cuando se opera en circunscripción diferente, entonces en esas condiciones si puede operar clasificación diferente, de suerte que las empresas constructoras dedicadas a obra pública cuyas oficinas se encuentran, por decir, aquí en México y sus obras están en Chihuahua, entonces si opera la disociación de riesgo, aquí paga con clase uno que es el de oficina y cuota de 5% y allí en sus obras pagará a sus trabajadores con cuota de \$125.00, en clase 5a.; como en la construcción no siempre las empresas constructoras y sobre todo me refiero a aquellas constructoras pequeñas, no aquellas cuyo volumen de obra es tan grande que ca-

si es permanente su actividad, aunque no lo sea en determinado lugar o en determinada obra, sino en lugares diferentes, hay un momento en que la empresa no tiene obra y resulta injusto y además antitécnico estar pagando el grado mayor de responsabilidad profesional y con la cuota de \$ 125.00, para mantener su equipo de trabajo de oficina o de sus trabajadores permanentes en esas condiciones o bien cuando opera en diferente lugar y la empresa tenía que hacer la solicitud al departamento de riesgos profesionales y demostrar que sus obras estaban en tal parte y que sus oficinas estaban en otra parte, para que le dieran la disociación de riesgo, cosa que era complicada.

Se puede operar simplemente por la planilla de pago bimestral, la disociación de riesgo, cuando la empresa tenga obras en diferentes circunscripciones cotizará la cuota de riesgos profesionales en forma diferente y disociada cuando esa misma empresa tenga obras en la misma circunscripción, entonces automáticamente en el bimestre siguiente pagará la cuota correspondiente cuando esa empresa dejara de tener obras en el bimestre siguiente, así lo manifestará y pagará la cuota correspondiente; el desconocimiento de este instructivo hace que realmente las empresas no se beneficien con todas las ventajas que se lograron a través de este Instructivo.

Por medio de este se gana fundamentalmente dos cosas para la empresa, no tener que reportar altas ni bajas, ni cambios de salario y no tener el problema del capital constitutivo, con solo avisar a la iniciación de obra e incorporar al trabajo a los trabajadores previamente afiliados y finalmente la disociación del riesgo en caso necesario.

Tiene otras ventajas el instructivo, además para evitar la necesidad de estar haciendo el cálculo de la cuota correspondiente a cada trabajador, se obtuvo que haciendo un cálculo actuarial de lo que

realmente correspondía, se obtuvo la ventaja de que la empresa al pagar pagara un porcentaje determinado de los salarios entregados. En el artículo relativo al pago que es el 15 se da los márgenes con que opera la rama de enfermedades generales, maternidad, invalidez, cesantía en edad avanzada, responsabilidad patronal y se dice a la suma de salarios tú me vas a pagar de esos salarios por todas estas ramas del seguro, por cuota la cantidad de \$19.68, el 75% está calculado actuarialmente sobre la base de las cuotas que operaban, a esto ahora habrá que agregarle el 1% del pago de salario base relacionado con seguro de guarderías a que inicialmente me refería, entonces sería \$19.68, 75% de los salarios cubiertos; así bimestralmente se presenta una relación de trabajadores tomado de la lista de raya, no se necesita que sea en orden alfabético y toda esa facilidad es a través de ese instructivo de operación, estas ventajas desafortunadamente no son aprovechadas por las empresas por desconocimiento del instructivo.

Entre las nuevas disposiciones que contiene la Ley del Seguro Social es muy importante todo lo que se relaciona con generalidades, porque allí está la base en donde el Seguro Social ha pretendido resolver sus problemas con las empresas constructoras, fundamentalmente la empresa de la construcción, que es una actividad de las más complicadas que yo conozco, de las más riesgosas y de las que tienen más problema, tienen necesidad de hacer intervenir en la construcción a otros empresarios a los cuales se les da el nombre de subcontratistas, cuando tratemos el aspecto de contratación vamos a hacer algún comentario sobre ese particular, pero ahorita nadamás adelantaremos a esa situación, porque el subcon-

tratista a su vez tiene personal a su cargo y entonces concurren a la misma construcción personal de diferentes empresas, para el Seguro Social es un problema grave saber qué personales de cada empresa o de cada empresario, particularmente porque se ha incurrido en prácticas viciosas muy difíciles de desterrar a la fecha, pero muy necesarias de desterrar, el de habilitar a los destajistas de subcontratistas, al de darles el calificativo de subcontratistas a trabajadores albañiles, que trabajan a destajo y ya cuando hablemos sobre contratación vamos a distinguir en qué consiste una cosa y otra, pues lo cierto es que, entre unos que son trabajadores destajistas, otros que realmente son subcontratistas y los trabajadores de la empresa, se hace una concurrencia de trabajadores de diferentes patrones, que complica más la situación y que trata en muchos casos de evitar el pago del Seguro Social.

Sus costos claro que son riesgos muy grandes, problemas muy grandes y como se relacionan íntimamente la contratación con Seguro Social, también cuando tratemos contratos veremos las consecuencias del contrato por administración que también es uno de los aspectos que concurren en materia de Seguro Social para complicar un poquito más la situación, entonces ha habido mucha omisión de registro y de pago de cuotas en el Seguro Social, en relación con eso, la nueva Ley ha tomado ciertas providencias y el Art. 19 de la Nueva Ley, establece a cargo de los patrones la obligación de entre otras cosas, la fracción 4a. proporciona al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la ley, decretos y reglamentos respectivos y la Fracción 5a. la de facilitar las inspecciones y visi-

tas domiciliarias que practica el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por la ley y sus reglamentos y el Código Fiscal de la Federación; ahora que trato esta Fracción 5a. y se habla del Código Fiscal de la Federación, quisiera hacer un paréntesis antes de entrar en las obligaciones patronales y en las facultades del Seguro Social, para referirme a ciertas prácticas de cuantificación de obra que está siguiendo el Seguro Social, - aquí se refiere al Código Fiscal de la Federación. Por la circunstancia de que en materia de cobro de cuotas el Seguro Social tiene carácter de autoridad fiscal autónoma, pero solamente para el cobro de cuotas, para la cuantificación de cuotas, capitales-constitutivos, etc. por principio diremos que el Seguro Social- está constituido como un organismo descentralizado, que no es -- una autoridad desde el punto de vista del derecho administrativo, es autoridad solamente por lo que se refiere a la fijación de las cuotas, al pago de cuotas y así lo establece el artículo 267 que dice: -el pago de cuotas, los recargos y los capitales constitutivos tienen carácter fiscal, para los efectos del artículo anterior el Instituto tiene carácter de organismo fiscal autónomo, - nadamás para esos efectos, entonces las auditorías de todos los inspectores del Seguro Social están regidas por el Código Fiscal de la Federación, de suerte que una auditoría que llevan adelante los inspectores del Seguro Social si no se ajusta a las disposiciones del Código Fiscal o del Código de la materia, entonces -- son inválidos o pueden tacharse de inválidos si no están en los términos previstos por el Código Fiscal de la Federación, ahora en relación con este aspecto hay una observación que me gustaría hacer y es que el Código Fiscal de la Federación fué reformado - en diciembre del año pasado y entró en vigor a principio de este

año, las reformas que tiene el actual Código Fiscal introducen un recurso de reconsideración en contra de las faltas de auditoría y da un término de 20 días, el Artículo 84 del Código Fiscal para recurrir el contenido de las actas, aportar pruebas, etc. y el mismo artículo dice que -en caso de que no se inconforme el visitado se entenderá que lo asentado en el acta es cierto y está consentido por el o que no allegue los elementos de juicio necesario para desvirtuar el contenido del acta, se entenderá que está aceptado y no tendrá tiempo de hacerlo - con posterioridad pero resulta que el 257 de la Ley del Seguro Social, establece también un recurso de inconformidad en contra de los actos del Seguro Social que afecten a los patrones o a los trabajadores, o los causa habientes de los trabajadores, entonces hay una duplicidad de recursos ahí que no se aclara, porque si por un lado el Código Fiscal en el Artículo 84 está estableciendo que si no recorro el acta de auditoría se considerará que acepto lo que dice allí y por el otro lado el Art. 274 de la ley me está indicando que tengo un recurso de inconformidad ante el consejo, pero voy a ejercer ese recurso de inconformidad cuando me venga la liquidación del Seguro Social y en la liquidación me expongo a que me diga, esta liquidación está hecha con base en un acta de auditoría que tú no recurriste y que tú aceptaste como buena, de modo que vaya convalidada, aquí lo recomendable y lo que yo hago es inconformarme contra el acta, por si tú consideras que es aplicable el Art. 84 de la Ley Fiscal que rige en los términos del Art. 19 y del Art. 267, si tu consideras que es aplicable vengo a recurrir el acta, no estoy conforme con el acta y aquí están mis elementos de prueba, el consejo le ha dado entrada y le ha ordenado su trámite y como a los dos meses me viene la liquidación complement-

taria y ya en la liquidación complementaria digo, me conformo con esta liquidación que está con base en esta acta de la cual ya -- recurri porque no se ajusta a la realidad o porque tiene tales o cuales vicios, entonces es muy recomendable que tengan en cuenta esas previsiones, hasta en tanto el reglamento del anterior - Artículo 133 que era el que regía las inconformidades y que está vigente en los términos del 7o. transitorio de la Nueva Ley, entonces hasta que ese reglamento no se modifique y diga que no tiene efecto ningún procedimiento que no sea previsto en la Ley del Seguro Social, entonces podemos estar a salvo de otra suerte, es preferible agotar los dos procedimientos en vía de previsión - porque en ocasiones podría decir el Seguro Social como fué modificado el Código Fiscal y en ese Código Fiscal se introduce esto contra actas y tú no lo dijiste debe entenderse con sentido - este acto y esto no es más que una consecuencia de un acto que - tú ya consentiste, una situación perfectamente legítima y procedente y entonces se plantea una posición realmente difícil para las empresas y lógicamente al decirle a ustedes que existe un recurso de inconformidad contra cobros indebidos por parte del Seguro Social ya les estoy informando de paso que en ese recurso - está regido actualmente por el reglamento del Artículo 133 de la Ley anterior y que en ese recurso habrá que ejercerse dentro de los 15 días hábiles a partir del momento en que fueron notificadas las liquidaciones y que hay un acuerdo del consejo técnico - en el sentido de que este término se amplia 20 días más que es - el que establece el artículo 17 y 16 del reglamento de pago de - cuotas, contribuciones al régimen del Seguro Social y que en un momento dado puede ampliarse hasta 45 días pero que lo aconsejable es que siempre sea dentro de los 15 días hábiles.

En relación con el Artículo 19 que acabo de comentar están las facultades establecidas por el Artículo 25 de la actual ley, - entre las cuales se dice que el Instituto está facultado a determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás obligados, así como a estimar su cuantía cuando no observe lo dispuesto por las fracciones 1a, 2a, 4a. y 5a. del Artículo 19 o sea la de registrar e inscribir a los trabajadores, la de llevar registro de sus trabajadores, nómina, listas de raya, la de enterar al Instituto el importe de las cuotas y la de proporcionar los elementos necesarios para precisar la existencia y cuantía de las obligaciones; con base en esta disposición el Seguro Social pretende entonces cuantificar, estimar las obligaciones incumplidas, además que los auditores del Seguro Social se exceden en sus -- apreciaciones, se exceden en la interpretación de la Ley, es evidente que lo que pretendió aquí el Seguro Social es, dar una base legal para hacer un cobro de cuotas en forma estimada, pero ignora aquí el Seguro Social y los propios funcionarios del Seguro Social que el cobro de cuotas es como lo dice el Artículo 32 con base en el salario de los trabajadores, es muy importante que comentemos también el Artículo 32 porque excluye de la posibilidad del cobro de cuotas, o del cálculo de cobro de cuotas, en fin, de la base para cotización excluye ciertos conceptos, por ejemplo: el de horas extras, antes de esta disposición hubo muchísimas inconformidades que fueron al tribunal fiscal y que luego fueron a la Suprema Corte y la Suprema Corte y el Tribunal Fiscal casi de manera uniforme resolvió -- que las horas extras no formaban parte del salario, para efectos de cotización que como su nombre lo indica la jornada ex--

traordinaria no era una jornada ordinaria y que solamente se planteaba de manera extraordinaria, entonces ante ese problema que ya casi formaba jurisprudencia en la Suprema Corte el criterio a que me vengo refiriendo, el Seguro Social al hacer su reforma de la Ley optó por dejar fuera el concepto de horas extras, como dejó fuera para efectos de cotización otros conceptos, por ejemplo: ropa, instrumentos similares, el ahorro cuando se integre en un depósito cantidades semanales iguales el trabajador y la empresa, las aportaciones al Instituto Nacional de la Vivienda, las aportaciones al FOVI tampoco forman parte del salario para efectos de cotización en el Seguro Social, como tampoco forma parte la habitación y la alimentación cuando no se proporcionan gratuitamente, al contrario es esto, quiere decir que cuando la habitación y la alimentación se proporciona gratuitamente si forma parte del salario, claro que bastará cobrarle una cuota simbólica al trabajador por alimentación o por habitación para que ya no forme parte del salario para efectos de cotización, ahora, premios por asistencia y el pago de tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios se pacte en forma de tiempo fijo, en el contrato de trabajo individual o colectivo aún cuando no se pacte en forma expresa, si tácitamente la empresa está empleando en forma extraordinaria al trabajador de manera sistemática o regular, entonces debe considerarse como formando parte del salario, esto ocurre con frecuencia en las obras públicas que se llevan a cabo lejos de los centros urbanos, el trabajador que va a laborar en lugares muy alejados, no tiene nada que hacer y le pide a la empresa como una compensación, que siempre le dé una hora extra, pero en esas condiciones ya sabe la empresa que las horas extras formarán parte del salario para efectos de cotiza-

ción, porque aunque no se diga en el contrato colectivo o en el contrato individual de manera expresa, tácitamente si se está haciendo, en esta nueva Ley se integra un nuevo grupo de salario, el grupo "W", como ustedes saben se modifican todos los grupos, desaparecen los anteriores al K y se integra un nuevo grupo el "W" cuando se trata de salarios de \$ 280.00 en adelante y se introduce la modalidad de que este es un grupo abierto, probablemente dentro de algunos años si sigue la devaluación de la moneda, de hecho en la forma en que está operando y halla un momento en que el salario mínimo sea demasiado alto y que se acerque mucho a los \$ 280.00 pero si ya vamos en cincuenta y tantos pesos, no quiere decir que podamos ser optimistas más adelante, en unos 10 años vayamos a ver, pero entonces ya no es necesario la modificación de la ley porque ya está operando aquí este grupo, que dice que de cotizar hasta 10 veces el salario mínimo que opera en el Distrito Federal, es decir cuando se gane \$ 280.00 en adelante hasta 10 veces el salario mínimo que opera en él.

Volviendo a nuestro Artículo 25 decíamos que se faculta al Seguro Social para determinar estimativamente las cuotas que se hubieran omitido y les decía a ustedes que se obliga al Instituto y los funcionarios del Instituto, que en que la estimación a que se refiera la ley no puede ser otra más que la estimación de salarios, entonces estos señores desvirtúan esto y dice -yo no tengo base para estimar los salarios pero calculo que en esta obra, se llevó de mano de obra equis miles de pesos y de esa mano de obra el 19.74% es tanto, de modo que es esto lo que me debes.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam

ASPECTOS LEGALES Y LABORALES EN LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCION

CONTRATACION DE OBRA EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUC-
CION.

LIC. CARLOS SANTISTEVAN E.

CONTRATACION DE OBRA

En el temario que fue entregado a ustedes en relación con esta plática aparece en 1er. término, los antecedentes del derecho romano respecto al contrato de obra, evidentemente esto no tiene mayor importancia para ustedes en términos generales, sin embargo siento que es necesario hacer alguna referencia en ese sentido, en virtud de que nuestra legislación actual toda se origina en los principios establecidos en el derecho romano, dentro del mismo temario en el punto 2 se establece alguna referencia al código de 1928 que es el que actualmente rige en materia de contratación de obra, y en este tema 2 aparecen los antecedentes del código de 1928 que lo son el código civil de 1870 emitido en la época de Benito Juárez y el de 1884 que se promulgó en la época del general González que sustituyó al general Porfirio Díaz en el 1er. periodo, estos 2 antecedentes de nuestro código 28 tienen a su vez su origen en el código de Napoleón, que a su vez se inspira en los principios del derecho romano. En el derecho romano el contrato de obra está calificado o tratado dentro del contrato de arrendamiento, es un contrato de alquiler en este tipo de contrato de arrendamiento, se distinguen 3 formas fundamentalmente, el que es propiamente el contrato de servicios a arrendamiento, de servicios el que es propiamente contrato de alquiler de cosas o bienes y el que es propiamente el contrato de obra, dentro del contrato de servicios encontramos también una variante que posteriormente nos va a aparecer en nuestro código civil desde el del 70 como contrato de servicios profesionales, en el contrato de servicios se estima exclusivamente el contrato por jornal, por salario en el cual lo que se busca no es el re-

sultado en sí, sino exclusivamente el servicio, se contrata o se arrienda o se alquila el servicio, no el resultado de ese servicio, el contrato de obra en este, lo que se contrata es el resultado no el servicio en sí y desde luego el contrato de alquiler o de arrendamiento en sí es el uso temporal que se dé de un bien mueble o inmueble a cambio de un precio determinado. En este contrato de servicio posteriormente aparece una modalidad, en el que se está solicitando el servicio en sí, que es el servicio profesional, sólo que en principio se consideraba que no podía ser sujeto de pago de salario o de una contraprestación determinada, como en el caso del asalariado propiamente dicho, el servicio profesional por su característica, por sus calidades el servicio profesional no podía estar sujeto a alquiler en los términos ordinarios de servicio servil, que es el del trabajador propiamente dicho, en derecho romano, entonces se le dió la modalidad de mandato, era el mandatario el arquitecto, el profesionista, el técnico el artista que intervenía ya para dar un servicio nada más que el mandato -- por naturaleza en derecho romano es gratuito, se hace en atención a un favor y no puede ser remunerado, para compensar el servicio entonces se optó por la modalidad de otorgar honorarios es decir, un reconocimiento en honor al servicio que se estaba haciendo, de esta manera surgió desde luego el concepto ya de honorarios, destinado exclusivamente al servicio profesional, este breve antecedente servirá para ubicarnos dentro del contrato de obra en derecho romano que les repito es el mismo en el que se inspira el código de Napoleón y que con algunas modalidades viene siendo exactamente las mismas disposiciones que regían el derecho romano, -- ahora bien, del código de Napoleón que resume los principios del

derecho romano, se inspira nuestro código civil de 1870, lo único - que varia es el número del artículo y hay una pequeña modificación en alguno de los artículos pero sin mayor importancia nuestro código actual, el de 1928 repite casi sustancialmente las mismas disposiciones de estos dos códigos anteriores, sin embargo ya no comprende el contrato de obra dentro del contrato de arrendamiento, sino que lo integra al capítulo de servicios y por otro lado el servicio profesional lo arregla de manera independiente, en la lera. parte del derecho romano y del código de Napoleón, hay mucha confusión, naturalmente justificada, en razón de las circunstancias en que se generan estas disposiciones, entre el arquitecto y el empresario y no solo sino que le dá indistintamente el nombre a veces de empresario al arquitecto como podremos ver más adelante, en la actualidad son dos conceptos totalmente diferentes y totalmente definidos por naturaleza, el arquitecto presta un servicio profesional como técnico y el empresario tiene otras características totalmente diferentes, - nuestra actual ley, la de 1928 todavía sigue llamando al contrato de obra, contrato a precio alzado, el código de 1870 y 1884 lo designaban también como contrato de obra a destajo o precio alzado, - el actual ya suprime la palabra destajo y se limita a llamarlo a -- precio alzado, en esas condiciones se va modificando nuestra legislación pero no de manera sustancial, el nombre de empresario se está usando desde derecho romano y se sigue usando en el código de Napoleón y se continúa en nuestra legislación mexicana en el de 1870 y el de 1884 pero no con el concepto moderno de empresa, no con las características de empresa, aún cuando lo refiere en cierta forma a esas características, pero en ocasiones hace una confusión total en

la intervención del arquitecto al que trata como empresario. Vamos a analizar los diferentes conceptos del contrato de empresa y las diferentes modalidades de la construcción o la intervención en una construcción a través del contrato de obra, la construcción de una obra, me refiero a la obra inmueble, porque también puede haber -- construcción de obra mueble, pero lo que ocupa nuestra atención es la obra inmueble, la construcción de una obra puede hacerse de diferentes formas, directamente por el propietario y en ese caso el propietario se constituye en empresario de su propia obra, claro -- que será empresario dijéramos incidental ó eventual, el dueño de -- la obra puede hacerlo por conducto de un administrador y en ese ca -- so surge la forma de contrato por administración, a la cual una -- persona física o moral, se hace cargo de la dirección, del control y de la administración de la obra y el administrador tiene carácter de mandatario, bien puede desentenderse de hacer directamente la -- obra o de hacerla a través de un administrador, que pueda hacerla a precio alzado, como lo llama nuestro código de precio determina -- do o ajuste cerrado, como se le llama también en la legislación -- argentina, el nombre adecuado de este tipo de contrato es contra -- to de empresa, claro contrato de empresa referido a obra, ya que aún cuando en literatura jurídica universal particularmente ita -- liana y francesa al contrato de obra se le designa con el nombre de contrato de empresa, debemos atender que el concepto de empre -- sa no puede referirse en forma exclusiva al contrato de obra, si -- no que la empresa tiene características que puede referirse a --- cualquier industria, de modo que decir, que el contrato de obra es un contrato de empresa es un poquito exagerado o por lo menos po-

co ubicado, podríamos decir el contrato de empresa de obra. Ahora bien, qué debemos entender por empresa y por qué el contrato de obra es un contrato de empresa? El contrato de obra es un contrato de empresa, porque la persona moral o física designada como empresario es aquella que conjuga los factores de la producción, capital y trabajo absorbe los riesgos inherentes de la producción de esa obra, para obtener un lucro determinado, es característico del contrato de obra de empresa la absorción del riesgo, el empresario pues, es la persona física o moral y es necesario insistir en esto, porque con frecuencia se piensa que una empresa necesariamente necesita ser una persona moral y cuando se trata de una persona física ya no se le considera como empresa y es un error lógicamente, empresa es la persona física o moral que conjuga los factores de la producción, capital y trabajo mediante una organización determinada para obtener un resultado y con ello una ganancia, todo eso lo hace absorbiendo los riesgos inherentes a la ejecución, lo que caracteriza al contrato de obra es la absorción de los riesgos, es muy importante ese aspecto para no confundir el contrato por administración o el de servicios profesionales, con el contrato de empresa o el contrato de obra, el contrato de administración es un contrato propiamente de mandato, en el cual una persona que puede ser física o moral contrata su intervención en la obra administrando la obra, vigilándola e incluso dirigiéndola. Habrá que especificar en qué consiste la intervención de ese administrador, una vez especificado en qué consiste la intervención habrá lógicamente que considerarlo como representante del dueño de la obra, en este caso el dueño de la obra no tiene carácter de comitente, simplemente se llama dueño de la obra, el -

dueño de la obra le otorga poder al administrador y el administrador actúa en nombre y representación del dueño de la obra, en todas las obligaciones que se le han conferido en esa administración, que puede ser exclusivamente la de vigilar que se apliquen los materiales en la forma adecuada y que se realice la obra de acuerdo con especificaciones determinadas o puede ser incluso la de vigilar los pagos y hacer pagos y cubrir infracciones y obtener licencias, etc. tan amplia administración como se quiera, tan amplia como que puede abarcar absolutamente todos los aspectos de la obra, desde su iniciación hasta su terminación, pero queda entendido que este administrador es un mandatario del dueño de la obra, de suerte que todo lo que haga lo hace en nombre y representación del propietario de la obra, lógicamente este administrador no adquiere ninguna responsabilidad respecto a los eventos normales de la obra, no absorbe ningún riesgo, ¿Quiere decir está que puede desentenderse de la obra y que puede dejar que por un error algo salga mal? no, nos referimos exclusivamente a los riesgos normales de la obra, ya lo demás será responsabilidad personal respecto a las obligaciones que ha contraido, hay una diferencia muy sensible entre la intervención del técnico que presta servicios profesionales en una obra y la intervención del administrador, el técnico también puede contratar la administración de la obra, no se opone una cosa con otra y probablemente sea más completa en esos casos la administración, pero no cesa riamente el administrador tiene que ser técnico, el aspecto de servicios profesionales se regula por separado, el aspecto de administración tiene características diferentes, lo fundamental, lo clásico, lo inconfundible es que el administrador no absorbe riesgos de la obra, la responsabilidad en el orden laboral, las responsabilidades que pudieran venir por accidentes a terceros ajenos a la obra, la

responsabilidad por incumplimiento en otro tipo de contratos, la responsabilidad que le derive por asuntos fiscales, por retenciones a los trabajadores, la responsabilidad que derive del pago de cuotas del Seguro Social o pago del INFONAVIT, eso no queda a cargo del administrador, la responsabilidad de él se limita a vigilar los aspectos que pueden ser muchos y muy complicados, pero que no incluyen responsabilidad por eventos a los que está sujeta la obra, es muy importante hacer incapié en esto, porque es muy frecuente que los ingenieros o los arquitectos prefieran contratar las obras por administración y le digan al dueño de la obra que está ajeno totalmente a lo que es la problemática de la construcción, porque no conoce nada de eso, que le digan yo puedo hacerte esta construcción por administración y te sale más barata, porqué? porque en esas condiciones no pago ingresos mercantiles y mi pago de impuestos sobre la renta es menor y tengo mucho más facilidad, que claro se traduce en mejor precio, mejores condiciones de contratación para ti y el dueño de la obra se ilusiona y se ve halagado por esa perspectiva de que le va a costar un poco menos y acepta haciendo el contrato por administración, con un ingeniero o un arquitecto porque siente que eso le va a beneficiar sin entender que lo que está haciendo es absorber una responsabilidad como empresario a la que no está preparado y que no sabe hasta dónde pueda llegar un momento dado y el arquitecto o el ingeniero está endosando simplemente una responsabilidad que puede absorber con su experiencia y que puede manejar con su experiencia al propietario de la obra en forma poco honesta, en el momento en --

que viene una auditoria del Seguro Social a la obra por omisión de cuotas, díse yo contraté por administración yo no soy el responsable, yo soy un mandatario de la persona que me contrató, - así que veanlo a él, y allí viene una responsabilidad por riesgos profesionales, o le fincan un capital constitutivo por algún accidente de un trabajador y entonces cuando esa persona -- contrató por administración su obra paga con exceso, pero con mucho exceso lo que pudo haberse ahorrado en el contrato por administración y resulta muy poco honesto por parte del contratista a sabiendas de que está endosándole a un particular una responsabilidad a la que no está preparado, contratarle la obra en esas condiciones, porque lo mismo es responsabilidad por daños a terceros, porque un albañil deje caer una viga y mate a un -- trausente o porque un albañil se caiga y no esté asegurado y le finque capital constitutivo o porque aún estando asegurado tenga los trastornos lógicos del papeleo de hacer los reportes, etc. o bien porque no se hayan expedido las licencias adecuadas o -- porque no se haya hecho la retención fiscales a los trabajadores o las acumulaciones, etc. Cuando un particular contrata por administración la ejecución de una obra, debe ser una persona que está enderada de lo que está haciendo, si este propietario es - una sociedad, una empresa de recursos, tiene sus asesores, sus abogados, ya sabe de que se trata, pero si es un particular normalmente no lo sabe, ahora es fácil que también se traspalen también los conceptos de servicio profesional y contrato por administración y se diga que se va hacer la obra por servicios profesionales pero al decir servicios profesionales no se está dicien

do nada, en qué consiste el servicio profesional, profesional - como qué? como ingeniero, como arquitecto o como contratista de obra, porque el contratista de obras es un profesional, entonces habrá que especificar como qué se hace el contrato por servicios profesionales, contrato por servicios profesionales como ingeniero, como arquitecto para la supervisión, para la proyección, etc. etc. hacer el contrato por servicios profesionales - para construir la obra y hacerse cargo de toda la obra es una - cosa demasiado expuesta, el servicio profesional por su parte tiene características muy definidas en nuestra legislación y la tiene desde el derecho romano también, desde luego lo que se cobra por servicio profesional son honorarios, no es propiamente una remuneración a cambio de servicios determinados, claro ya en la actualidad lo de honorarios ya perdió sus características un tanto delicadas que tuvo en sus primeros tiempos, ya el honorario - lo sentimos como un pago liso y llano sin más requiebros, en derecho romano cuando se aceptó que al profesionista se le cubrieran honorarios el honorario se daba también en forma espontánea el profesionista incluso no tenía acción contra el propietario para reclamarle honorarios, porque el honorario se daba como un reconocimiento como un honor al servicio prestado, pero no era obligatorio porque se direvaba de un mandato que por su naturaleza no estaba sujeto a pago, era gratuito. Fué hasta la época del imperio, cuando ya se dió una acción al profesionista para poder reclamar honorarios y actualmente honorarios, es estrictamente un pago en nuestra legislación actual, el servicio profesional está perfectamente delimitado, definido y distinguido

del contrato de obra a precio alzado, tal como lo llama nuestro código civil. El profesionista tiene derecho al pago independientemente de los resultados, es una de las características del contrato de servicios profesionales, es decir yo no estoy absorbiendo ningún riesgo en el caso de contrato de obra, allí no se entrega la obra de acuerdo con las especificaciones determinadas en el contrato, entonces no se tiene derecho al cobro de la cantidad convenida hay mucha diferencia independientemente de que el contrato por servicios profesionales está legalmente al margen del resultado, en el contrato por empresa no es así. En derecho el contrato es una fuente de obligación, es un vínculo que obliga a las partes, en nuestro derecho que viene de la tradición francesa, se distingue entre convenio y contrato, nuestra propia legislación repite en esta materia lo que viene repitiéndose en la legislación francesa y empieza por decir convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transcribir, modificar o extinguir obligaciones. Contrato son los convenios que transfieren o crean obligaciones, tuve interés en hacer esta referencia porque con frecuencia se considera que el convenio es una cosa menos importante que el contrato, sin considerar que es lo contrario, el convenio es el género y el contrato es la especie, los convenios que crean o transfieren obligaciones se llaman contratos. El contrato o convenio es una fuente de obligaciones, crea derechos y obligaciones, la elaboración del contrato debe ser de tal manera cuidadosa, que se prevean todas las posibilidades situaciones conflictivas para resolverlas de antemano, en el contrato de obra, desde luego en qué consiste la obra, en cuáles son las características que deben tener la obra, cuál es el término de pago, el término de entrega etc. todo aquello que pudiera constituir un motivo de disputa el día

//

de mañana, incluso en los contratos se establece normalmente pre-
visión que en caso de conflicto por respecto a su interpretación,
omisiones del contrato o cumplimiento del contrato sean los tribu-
nales los de tal lugar los que resultan, en materia de derecho, -
la jurisdicción por razón del domicilio es el único que puede es-
cogerse pero no por razón de la materia, se le puede decir también
la posibilidad de que un árbitro pueda intervenir antes de llegar
a los tribunales, la inclusión de los contratos del arbitraje for-
zoso es un recurso poco común pero desafortunadamente poco conoci-
do y que le resuelve anticipadamente problemas sobre todo al con-
tratista de obras, que por su actividad no está en posibilidad de
estar demandando o yendo ante tribunales cuya formalidad y ampli-
tud de temas que trata lógicamente hace poco ágil cualquier proce-
dimiento, si en el contrato se establece la obligación del arbitra-
je forzoso se lleva la ventaja de señalar al árbitro un término -
especial para resolver y en ese mismo arbitraje renunciar a cual-
quier otro procedimiento solamente señalado al juez que deba eje-
cutar el arbitraje, de suerte que emplear este recurso en un pro-
cedimiento que normalmente puede durar 2 o 3 años o 1 año cuando
menos en un juicio civil, mediante un arbitraje puede durar 2, 3,
6 meses a lo sumo, los contratos de obra, entendido que cada obra
tiene características especiales, no pueden hacerse por machote,
la forma de contrato puede tener mas o menos alguna orientación,
para que de allí mas o menos las personas puedan irse adaptando a
sus necesidades, pueda sugerirles el machote del contrato, inclu-
so algunas previsiones que no se habían considerado, pero pueden
tomarse un machote de contrato para llenarle nada más los espa-
cios en blanco porque en ese momento está creándose a futuro pro-
blemas graves, en sistesis debe ser el machote de contrato una -

mera referencia. Pueden ustedes encontrar en el código civil todas las referencias al contrato de obra a precio alzado del artículo 2216 al 2645 y diferenciarlo respecto a los ardenamientos -- que rigen la prestación de servicios profesionales que son del artículo 2606 al 2615, empieza diciendo en nuestra legislación que el contrato de obra a precio alzado existe cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales, es contrato de empresa para nuestro código civil, en 1928 cuando se puso en vigor nuestro código civil no teníamos la misma posición económica, el mismo desarrollo industrial, no registrábamos la misma población ni las mismas necesidades sociales que actualmente tenemos y que más o menos era una situación uniforme respecto a salarios y respecto a materiales de obra, las mismas limitaciones como las hubo en 1870 o en 1884 a eso se debe que nuestro código civil repite lo que desde el derecho romano se viene conociendo como seguridad o garantía de precio en el artículo 2626 se dice el empresario que se encargue de ejecutar alguna obra por precio determinado no tiene derecho de exigir después ningún aumento, aunque lo haya tenido el precio de los materiales o el de los jornales, en la actualidad esta disposición que pudo haber tenido algún sentido en esa época no puede -- operar o no debe operar con muchas reservas actualmente en que con mucha facilidad los fenómenos económicos, políticos, sociales se disparan, se descuadran los precios e incluso los salarios en que con mucha facilidad el salario mismo está sujeto a variaciones pero ya no como ocurría durante la vigencia del código de Napoleón o en el código de 1870 o el de 1884 en que realmente el salario no estaba sujeto a movimientos en el curso de la obra porque se estipulaba de común acuerdo con el jornalero o con los que intervenían y allí operaban otra ley, la ley de la oferta de la demanda pero --

no operaban disposiciones gubernamentales, no operaba la intervención del estado para fijar el salario, tenemos una experiencia reciente a pesar de que sabemos que los salarios mínimos se fijan cada 2 años y que lógicamente la nueva fijación de salario mínimo repercute sobre todo el tabulador de salarios, y tenemos una experiencia reciente en que se ordenó una reconsideración o aumento de salario cuando todavía no terminaba la vigencia del anterior y que eso produjo además demandas en cadena de todas las demás categorías de salario entonces al empresario que había contratado la obra calculando cierto tipo de salario dentro de su costo se le descuadraba totalmente la economía del contrato, pero por otro lado el costo de los materiales no tuvo ya un régimen mas o menos previsible sino que comenzaban a escasear y tenían que adquirirse al precio que fuera o bien comenzaba a subir si no eran precios controlados y entonces en esas condiciones esta disposición era fuente de quebrantos económicos muy fuertes para las empresas, ahora esa experiencia que se acaba de sufrir el año pasado es una experiencia que debe capitalizarse, que debe considerarse, yo considero que el contrato de obra, no pierde sus características de contrato de empresa o de obras porque en el contrato se establezca una cláusula de revisión del precio cuando el empresario está absorbiendo todos los demás riesgos, cuando se está haciendo cargo de todos los demás riesgos pero en el caso del incremento del precio en materiales y mano de obra se tenga cierto límite, para mí con conocimiento de causa y con plena convicción, siento que el contrato de obra no se desvirtúa no pierde sus características de contrato de empresa por el hecho de que se establezca una cláusula de ajuste automático en el precio, en el momento mismo en que el índice de precio de los ma-

teriales rebase ciertos límites que pueden ser soportados, ya en la legislación española desde 1813 hay previsión en materia de contrato de obra pública de hacer ajuste de precios cuando se han desorbitado, claro que con muchas reticencias pero todavía en la actualidad la ley de contratos de obras públicas de 1827 de España registra como posibles, ahora en Francia es una situación muy explorada la posibilidad de la revisión del precio, claro que hay todavía mucha reticencia por parte de las legislaciones de todo el mundo a estar modificado el precio y sobre todo cuando se trata de obra pública y hay razón, la obra pública debe tener cierta seguridad en su costo, por qué? porque el presupuesto de la nación no puede estarse modificando a de un momento a otro, porque está sujeto a ciertas reglas para su aprobación, entonces necesitaba forzosamente cierta seguridad en sus operaciones de obra sin embargo de eso, la legislación francesa desde 1918 registra a través del tribunal superior la posibilidad de revisión del precio, cuando por circunstancias extraordinarias no se pueda sostener ese precio porque afecte la estabilidad del contrato y de la empresa misma y en materia de obra pública operan otras muchas circunstancias muy importantes porque independientemente de que, por un lado está la circunstancia de que la obra pública se debe estar sujeto a un presupuesto determinado están otras consideraciones de carácter público también muy importantes, si se obliga al empresario a mantener el precio estipulado a pesar y a sabiendas de que le está creando un desequilibrio financiero que puede ser definitivo o fatal para la empresa, a sabiendas de que los materiales se han incrementado más allá de lo razonablemente soportable y de los salarios, lo mismo entonces realmente por parte del estado había la actitud de estar aprovechándose de una situación de desventaja, estar sacando un provecho indebido

do lo cual resulta un poco inmoral por parte del estado que es el encargado de vigilar que entre las relaciones entre los particulares se mantenga un principio de equidad y que nadie abuse de nadie y que se mantenga el equilibrio siempre entre las relaciones, pero además independientemente de esas consideraciones que son importantes hay otras de interés público evidente, tales como que la imposibilidad de continuar la obra inhabilita al estado para que esa obra se ponga en función y satisfaga el fin social para el cual fué proyectada y que puede tener una repercusión económicamente mucho más importante y mucho más trascendente que cubrir al empresario la diferencia que haya tenido o hasta cierto punto hacerse partícipe de esa pérdida con el empresario hasta cierto límite, porque la suspensión, por ejemplo o el abandono de una obra consistente por ejemplo en un sistema de riego, se quedó atorada porque la empresa no está en posibilidad económica ya, debido a una circunstancia extraordinaria entonces ese sistema de riego no se complementa y se puede diferir su terminación por algún tiempo y puede eso repercutir en la economía de la zona, es lo mismo que digo en un sistema de riego, puede ser de una carretera o de una perforación de pozo en petróleos mexicanos, entonces desde el punto de vista práctico, ya no tanto desde el punto de vista moral, por lo que hace al interés público debe el estado entonces concurrir a auxiliar al contratista, revisando los precios cuando estos se han descuadrado de tal manera que les puedan afectar sensiblemente su economía y pueda como consecuencia de eso tener que abandonar la obra, porque si bien el estado tiene ciertas garantías de las cuales echasen mano, de ninguna manera esas garantías podrán resarcir todo el daño que en el orden social, en el orden público se puede repercutir la suspensión de una obra y por otro lado cerrar una fuente de trabajo, afec-

ta al propio estado tanto porque no recibe los impuestos que le corresponden como porque deja sin trabajo a muchas personas en esas condiciones, de modo que por cualquier lado que se vea el estado está obligado a intervenir para auxiliar al contratista en el supuesto de que el precio convenido no pueda sostenerse, porque las condiciones que pudieran presentarse en un momento dado estuvieran más allá de las posibilidades económicas de la empresa, les repito esto en materia de obra pública tiene esas razones en materia de obra privada puede ser que los contratistas se puedan defender también una vez contratado, sin haber hecho la previsión de una revisión de precio en un momento dado, porque le pueden plantear la situación directamente al comitente de la obra y pueden llegar ajustes, pero además y sobre todo en el contrato de obra privada el contratista está en posibilidad de discutir el contrato de incluir una cláusula que diga: en caso de que los precios de los salarios o de la compra de materiales excedan de cierto porcentaje en el mercado, se compensará automáticamente el precio, en tanto que en el contrato de obra pública no se puede incluir porque el contrato de obra pública por su naturaleza no es un contrato que pueda discutirse libremente entre las partes, ya se elaboró, ya se confeccionó considerando intereses, por lo menos en teoría intereses de orden público en general. Aún cuando hay algunas otras disposiciones del contrato de obra que pudieran no tener mayor importancia o que no requiriera de mayor comentario, para tener una idea completa de lo que estamos tratando me voy a permitir hacer un comentario de todas estas disposiciones, nuestra ley indica y esto es lo característico del contrato de empresa, que todo el riesgo de la obra correrá a cargo del empresario hasta el acto de la entrega a no ser que hubiera morosidad de parte del dueño de la obra en recibirla o convenio ex

preso en contrario, todos los riesgos de la obra corren a cargo del empresario repito, esto es lo que caracteriza al contrato de obra o contrato de empresa y cuales son estos riesgos, desde luego tenemos los riesgos de personal que interviene en la obra, riesgos profesionales, tenemos los riesgos con terceras personas ajenas a la obra, tenemos los riesgos de las alzas, cambios de salario o alzas de materiales e incluso la posibilidad de que las obras se suspendan -- porque las condiciones climatéricas no permitan la consecución de ellas y el empresario tiene que cubrir salarios, el riesgo incluso de que la obra no este terminado a su tiempo y tenga que pagar sanciones, multas en fin, todo lo que es un evento que pueda afectar a la obra, ahora tenemos además el riesgo de las auditorías del Seguro Social que han tomado una modalidad especial, que viene constituyendo otro de los riesgos, en otras condiciones no dijéramos que -- era un riesgo del Seguro Social, porqué? porque no puede ser riesgo simplemente se le aviso de iniciación de obra, se incorpora a los trabajadores, cumple con el instructivo, se pagan las cuotas y dónde está el riesgo? allí se podría decir que simplemente es el cumplimiento de una obligación a cargo del empresario, pero en la actualidad si tendremos que decir que hay que absorber incluso el riesgo del Seguro Social en qué consiste? en que el Seguro Social se presente a la obra y diga esta obra que tu empezaste hace un año y que estás por terminar, me debes diferencia de cuotas - aquí estan -- mis listas de raya y aquí están mis pagos y todo lo que está hecho, - Si pero para mi manera de ver me omitiste cuotas porque esta obra, cuesta tanto, tu mano de obra es tanto y tu no debiste omitir cuotas así que me debes tanto y es un riesgo también. A todos los riesgos que tiene la contratación de obra, hay que agregar los riesgos arti-

ficiales que se están creando con ese motivo, todos los riesgos quedan a cargo del empresario, hasta la entrega de la obra, la entrega de la obra debe convenirse, en el contrato privado se conviene en un término determinado, en el caso de que el propietario de la obra en este caso comitente de la obra, el constructor cesa su responsabilidad tratándose de obra pública, esta situación ha sido realmente uno de los problemas graves que confrontan las empresas constructoras, - hasta la actual contratación ya se establece un término para la recepción de la obra pero antes no se establece, la contratación en materia de obra pública ha estado sujeta a vaivenes de orden muy particular y se plantean situaciones absurdas que no se comprenden más en nuestro país, en el momento en que el propietario o comitente de la obra recibió la obra cesa la responsabilidad del empresario, sin embargo la propia ley establece la responsabilidad por vicios ocultos en nuestras leyes de 1870 y de 1884 la responsabilidad del contratista era hasta 10 años, en la actualidad todavía existe la obligación de responder por vicios ocultos de la obra entregada si bien el término es el artículo 2634 dice: recibida y aprobada la obra porque la encargó el empresario es responsable de los defectos que después aparezcan y que procedan de vicios en su construcción y hechura, mala calidad de los materiales empleados o vicios del suelo en que se fabricó a no ser que por disposición expresa del dueño se hayan empleado materiales defectuosos, después que el empresario le haya dado a conocer sus defectos o que se haya edificado en terreno inapropiado, elegido por el dueño a pesar de las observaciones del empresario, de aquí deriva una responsabilidad, el término para esa responsabilidad no lo señala nuestro código, ese se conviene mutuamente, ese debe ser motivo de conversación y en su caso está los términos de la prescripción general, ya no se establece el término como se venía arrastran-

do en los códigos anteriores, ahora bien en este mismo aspecto el constructor en materia de responsabilidad está obligado a hacer observar al comitente de la obra, que el terreno es inadecuado porque si no se lo hace observar debe entenderse que el constructor es perito, es profesional en la materia y que debe saber que el terreno es inadecuado y en esas condiciones absorbe esta responsabilidad, ahora en que forma puede hacer la observación al comitente de la obra, desde luego no deberá hacerse verbalmente, todo debe ser por escrito, porque si no se tienen elementos de prueba el día de mañana, sobre este tipo de contrato de obra, quisiera hacer estas otras reflexiones, el contrato de obra puede tener tantas modalidades como uno le quiera imprimir, empezando por la revisión del precio determinado a que me venía refiriendo, de suerte que en el contrato de obra se puede aceptar que los materiales sean suministrados por el comitente de la obra, como incluso está previsto en esta disposición de la ley, el suministro de materiales por parte del comitente de la obra y claro con la providencia de que los materiales sean los adecuados y en caso de no serlos por escrito indicarle, que no corresponde a las calidades y que para los efectos de esta disposición dejan constancia de eso el hecho de que los materiales puedan ser suministrados por el comitente de la obra, tampoco le quita la característica del contrato de obra o de empresa de suerte que podemos entender que ya la definición que nuestro código da de el contrato de obra a precio alzado, queda desvirtuado cuando dice el contrato de obra a precio alzado cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales, en este caso el que está reglando el contrato de obra a precio alzado y está previendo el caso de que no pone los materiales, como que no se antoja que esto estuviera dentro de este capítulo porque si ponen materiales nada más dirige

la obra, entonces ya no se trata de un contrato a precio alzado, - si es contrato de obra a precio alzado independientemente de que - el comitente de la obra pueda poner los materiales, pueda suministrar los materiales, como también es un contrato de obra a precio alzado cuando pueda revisarse el precio, se dirá bueno donde está lo alzado o el ajuste cerrado del precio, si está sigue estando, - que se modifique de acuerdo con tales condiciones no quiere decir que no se pueda considerar como contrato de obra a ajuste cerrado, ajuste cerrado que se modifica de acuerdo con tales o cuales condiciones, pero sigue siendo un ajuste cerrado porque en el momento -- mismo que se hace la modificación queda establecido ya el precio -- nuevamente y si se vuelve a hacer la modificación automáticamente - queda establecido el precio, el ajuste automáticamente se cierra, - entonces puede suministrarse los materiales, puede revisarse el pre cio y no deja de ser un contrato de empresa, podría ocurrir que - además el empresario se haga cargo de la obra a medias y que inter- vengán otros empresarios en la obra: directamente contratados por el comitente de la obra, entonces se harían tantos contratos de empre- sa o a precio alzado, cuantos empresarios interviniere en la obra, esto es frecuente, sin necesidad que el dueño de la obra se convier- ta en su empresario y absorba los riesgos de la obra puede prorra-- tear los riesgos a diferentes empresarios, de acuerdo con sus espe- cialidades y necesidades y él no tomar para sí ningún riesgo. En - un edificio puede contratar la cimentación con una empresa, la es- tructura con otro, los aplanados con otra, pintura y yeso con otro y no tomar ningún riesgo para sí y no se constituye en empresario - de su obra sino simplemente hace intervenir diferentes empresarios, ahora al tratar este tema me interesa también hacer una reflexión a la intervención de los subcontratistas, por razón natural en la obra

intervienen muchos aspectos que no pueden ser atendidos, ejecutados por una sola empresa por razón de sus especialidades, entonces se puede intervenir y se hace intervenir y no solamente se puede sino que además es recomendable que intervengan otros empresarios, en que consiste la recomendación en que esos empresarios son personas especializadas en la materia, entonces hacer intervenir a subcontratistas para instalaciones eléctricas, instalaciones hidráulicas, pintura yeso, etc. en beneficio de la propia obra, la concurrencia de diferentes contratistas en la obra plantea también problemas diferentes, en primer término que debemos entender por un subcontrato, y qué es un subcontrato o un subcontratista y debe ser necesariamente subcontratista persona física o persona moral, desde luego el subcontratista no se distingue del contratista más que en que el contratista está contratando directamente con el comitente de la obra y el subcontratista contrata la parte correspondiente de la obra con el contratista que llamaremos principal, es la única diferencia que en este caso el comitente de la obra respecto al subcontratista es el contratista, porque le está encargando una obra determinada pero no hay más diferencia, se trata de empresarios igualmente con las mismas características uno y otro o lo que es lo mismo el subcontratista absorbe los riesgos inherentes a la obra que se le encomienda -- respecto a su personal del Seguro Social, a riesgos para con 3eras. licencias incluso para ejercer su actividad, como lo hace el contratista principal, aquí el riesgo fundamentalmente en la práctica no es la intervención de subcontratistas en una obra, cuando se trata verdaderamente de subcontratistas, cuando se trata de empresas establecidas con todas las características de seriedad que debe tener -

una empresa sino el riesgo lo constituye desvirtuar al subcontratista y calificar o habilitar de subcontratista al destajista, entendido que en la actualidad ya en el momento la palabra destajo - que desde sus principios se estuvo usando en nuestro código civil en nuestra ley de 1870 y 1884 y ya se suprimió en el de 1928, el destajo para calificar el contrato a precio alzado porque el destajo es una forma de calcular por unidad de obra, pero en la actualidad el destajo es un concepto que está referido casi exclusivamente al trabajador, la forma de calcular el salario del trabajador - por unidad de obra de destajo, de suerte que decir en la actualidad destajista, equivale a decir empleado de la empresa, trabajador de la empresa, no les quiero decir que técnicamente sea cierto porque el destajo es una forma de pagar por unidad de obra y cuando se dice que un contratista es destajista todavía se toma con ciertas reservas como una reminiscencia de nuestros códigos de 1870 y 1884 pero en la actualidad esta palabra está reservada para el salario por unidad de obra, a esos destajistas que intervienen en las obras y que no son mas que trabajadores de la empresa, cuyo salario se calcula por unidad de obra y que con eso se pretende estimular la productividad del trabajador, cuando esos destajistas se les habilita de subcontratistas, es cuando se plantea el problema de la obra, cuando se inicia un problema que puede ser muy importante para la empresa misma, en el artículo 14 de la ley federal del trabajo vigente, hace responsable al beneficiario de los servicios de las prestaciones que se deban a los trabajadores, de modo que actualmente un trabajador puede demandar al subcontratista, -- con más razón si es destajista, incluso al propietario de la obra, por el pago de sus prestaciones, allí hay una responsabilidad solidaria establecida en la ley, entonces la intervención de subcontra

tistas cuando estos son personas solventes y realmente son empresarios no es problema ni debe ser problema para la empresa, el problema se plantea cuando se hace intervenir a destajistas, es decir cuando se les da carácter de subcontratistas a los trabajadores, una recomendación sería que cuando se use destajistas no se les de categoría de subcontratistas y cuando se use destajistas la empresa directamente se haga cargo de pagar a sus trabajadores y de cubrir el Seguro Social de los trabajadores, incluso la del Infonavit siempre que el empresario se encargue por ajuste cerrado de la obra, en cosa inmueble cuyo valor sea de más de \$ 100.00 entonces debe ser por escrito, si no hay plano o diseño o presupuesto para la ejecución de la obra y surjan dificultades entre el empresario y el dueño serán resultas, teniendo en cuenta la naturaleza de la obra, el precio de ella, la costumbre, el lugar y oyendo el dictamen de peritos, una vez pagado y recibido el precio no hay lugar a reclamación sobre el, a menos que al pagar o recibir las partes se hayan reservado expresamente el derecho de reclamar, el empresario que se encargue de ejecutar alguna obra no puede hacerla ejecutar por otro a menos que se haya pactado lo contrario o el dueño lo consienta y esto se hará siempre bajo su responsabilidad, esta disposición sigue rigiendo y tiene una razón de ser incluso en materia de obra pública es muy importante porque en tésis general el contrato de obra se otorga en razón de la persona, de las calidades o atributos que se le reconozcan a la persona ya sea física o moral, en obra pública hay muchas partes de las obras que las hacen subcontratistas y el estado no tiene mayor interés en cada caso, de estar dando una autorización expresa, pero en caso de responsabili

dad el responsable es el contratista, en los contratos de obra Pública también se establece esa previsión, que está prohibido la subcontratación o la intervención de otras empresas que en todo caso será mediante autorización expresa en la inteligencia de que la responsabilidad en todo sentido será del contratista de la obra, el dueño de la obra, está previsto en esta ley, puede desistirse de la obra en cualquier momento en que la obra se encuentre, es decir un contrato en el cual tiene la posibilidad el comitente de dejarlo rescindir y en esas condiciones tiene que indemnizar al empresario de los gastos efectuados hasta el momento de la rescisión y del posible beneficio que pudiera haber obtenido en el contrato, el dueño de una obra ajustada a precio fijo, puede desistirse de la empresa comenzada con tal que indemnize al empresario de todos los gastos y trabajos y la utilidad que posiblemente hubiera al terminar la obra, claro que esto no opera en obra pública, en obra pública nos conformamos con que se pague al empresario del trabajo hecho hasta el momento y algunos gastos detenidos con motivo de la obra, no procede la indemnización por perjuicios, es algo que se ha discutido mucho, pero que hay cierta reticencia y mucha resistencia para poder aceptar, puede por el lado opuesto al contrato, el contratista rescindir el contrato, pues en principio ese derecho no le corresponde al contratista, está obligado a llevarlo hasta el final, claro que si hay una imposibilidad material, porque si el contratista, persona física o moral, dice no puedo llevarla, entonces como consecuencia del incumplimiento se plantean los daños y perjuicios ocasionados al comitente de la obra como negativa del empresario para continuar la obra, el contrato por obra puede ser heredado, es una de las obligaciones que están obligados a llevar

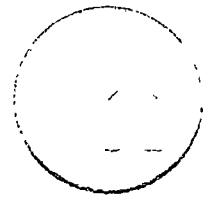
adelante los herederos o los sucesores del comitente de la obra, si muere el comitente de la obra, entonces sus herederos están obligados a mantener esa relación contractual, si muere el empresario, persona física, sus herederos tienen derecho a continuar la obra, salvo el caso de que la obra se haya dado por razón de las calidades que se le reconocía al empresario, actualmente esos aspectos de sucesión ya no se plantean los empresarios constructores son responsables por la inobservancia de las disposiciones municipales o de policía por daño causado a los vecinos, quiere decir esto que está obligado a sacar las licencias de construcción? yo diría que no, salvo que esa obligación la adquiriera directamente con el comitente de la obra mediante el costo adicional correspondiente, pero el comitente de la obra debe tener todas las autorizaciones para decirle encárgate de eso, tramita todas las licencias y me lo incluyes en el costo, pero no es una obligación inherente al propio contrato en sí, los que trabajen por cuenta del empresario o le suministren materiales para la obra, no tendrán acción contra el dueño de ella sino hasta la cantidad que alcance el empresario, esto sigue operando para los proveedores pero no opera para los trabajadores, la modificación que sufrió la Ley Federal del Trabajo ya hace responsable al beneficiario del servicio, por todo lo que se le deba al trabajador probablemente el empresario de la obra fuera insolvente, el beneficiario del servicio le responde hasta el límite de las cantidades que se quedaron a deber al trabajador, el empresario es responsable del trabajo ejecutado por las personas que ocupe en la obra, lógicamente esta responsabilidad le deriva no tanto del contrato de obra en sí, sino de su calidad de patrón; en nuestra

codificación civil establece la responsabilidad del empresario - respecto al personal que labore para él, como también establece la responsabilidad del que haga uso de mecanismos que pudieran causar daños, el dueño en este caso o el patrón es responsable - de los perjuicios que pudiera ocasionar el personal a su cargo. Nuestra legislación en materia de contratación de obra pública - es escasa y relativamente reciente, es hasta 1967 cuando se pone en vigor la ley de inspección de contratos de obras públicas y - su reglamento que es lo que viene a regir la contratación de obra pública, en la actualidad antes de esta fecha no existe ninguna - disposición que pueda aplicarse a la contratación de obra pública, dijéramos que se rige todo por el artículo 134 de la Constitución, que establece que el contrato de obra pública se otorgará mediante subasta pública, disposición que ya está obsoleta en la actualidad porque la práctica ha indicado la necesidad de que muchas obras se tengan que otorgar directamente sin necesidad de recurrir a la subasta y que se requiere una reglamentación más - cuidadosa de ese aspecto, para que sin dejar de cumplir esa disposición se actualice y se ajuste a la realidad, la contratación de obra pública había venido siendo de manera muy irregular hasta 1967, cada dependencia tenía sus propios contratos, cada dependencia se regía por disposición propia, en materia de contratación, algunos contratos eran más duros y otros menos duros, -- sin embargo en la práctica la interpretación y ejecución del contrato por parte de las diferentes dependencias del gobierno era más liberal, al expedirse la Ley de inspección de contratos de obra pública, se unificó el criterio sobre contratación, en la actualidad operaba sólo un tipo de contrato para todas las dependencias de gobierno, si bien ese contrato que actualmente es-

tá operando está sujeto a revisión y hay la idea de que ese tipo de contratación, en todo lo relacionado con obra pública de esa materia, sea revisada en forma constante para actualizarla y darle cierta afilidat en aquellos aspectos en que hubiera algún tropiezo, esta ley establece la integración de una comisión técnico consultiva de contratos de obras públicas, en cuya comisión están representadas casi todas las dependencias de gobierno y está también representada la Cámara de la Construcción en vía de representación de los contratistas, las condiciones en que está operando esa comisión técnico consultiva realmente han dado una muy buena experiencia a pesar de que es un representante nadamás de una de las partes que es el contratista y son 8 por parte del estado, pero en cierta forma está justificado así por que aún cuando fueran más representantes por parte de la iniciativa privada, de toda suerte tendría que predominar el interés público que implica el contrato de obra pública.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES EN LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION

Obligaciones Fiscales en la Contratación
de Obra

Lic. Carlos Santistevan Echavarri

1

OBLIGACIONES FISCALES EN LA CONTRATACION DE OBRA.

Vamos a hacer una exposición muy somera respecto al aspecto de tributación, para referirnos en particular a los aspectos que rigen a las empresas de la construcción, desde luego como ustedes saben en el orden tributario se distinguen dos tipos de impuestos, por lo me nos podemos hacer una gran clasificación de dos tipos de impuestos, los impuestos directos y los impuestos indirectos. Los impuestos directos son aquellos que van a gravar directamente al causante del impuesto y los indirectos cuyo sujeto final no es conocido de inmediato, en el caso de los impuestos directos podríamos citar desde luego por ejemplo el de tenencia de automoviles, que directamente grava a la persona propietaria del automóvil y desde luego el impuesto sobre la renta que está gravando también al que obtiene algún beneficio, de los impuestos indirectos podíamos citar como clásico, el impuesto sobre ingresos mercantiles, este impuesto como ustedes saben no afecta de inmediato a un causante definido sino que puede ir pasando aún cuando existe también la posibilidad de ser absorbido por aquella persona que lo genero. El impuesto sobre ingresos mercantiles ha sido motivo de diferentes reformas que ha sufrido esta ley, ha sido una idea clara y manifiesta por parte del legislador que debe ir a gravar al beneficiario del servicio o de la compra en el caso de una compra-venta en la exposición de motivos de la reforma que sufrió la ley de 1957 se decía que debería irse acostumbrando al beneficiario del servicio a soportar la carga tributaria, supuesto que iba destinada a él, en estas condiciones la absorción por parte del que paga ese impuesto puede ser y debe ser exclusivamente de tipo generoso por cuanto que no ha sido la intención del legislador la que absorba directamente el impuesto sino que debe ser el beneficiario del servicio es muy importante esta reflexión so

bre todo referido a obras públicas, como ustedes saben las obras públicas están exentas del pago del impuesto sobre ingresos mercantiles en los términos del artículo 18 fracción 18 esta disposición ha sufrido diferentes modificaciones en el transcurso del tiempo desde luego desde sus orígenes no distinguía entre el contratista el subcontratista y ni siquiera distinguía entre el proveedor el contratista y el subcontratista de suerte que al amparo de la generosidad de esta disposición se cubrieron los proveedores y aún los subcontratistas en esta exención posteriormente hubo una modificación y se suprimió a los proveedores y a los subcontratistas diciendo que esta exención solamente operaba con la persona que directamente hubiera hecho la contratación de obra con alguna de las entidades a que se refería el artículo 18 últimamente sufrió una segunda modificación aclarando que esta exención solamente era operable para las obras públicas celebradas con la federación, con los estados, con organismos descentralizados, con el departamento del D.F. cuando fuera para obras inmuebles excluía ya otros conceptos y la reforma se planteó porque por concepto de obra quedaban incluidos en ellos estudios proyectos y todo lo que puede constituirse propiamente una obra, en otras palabras el contrato de obra no implica necesariamente la materialidad de la obra, el contrato de obra es un concepto muy amplio y la obra puede consistir en algo inmaterial por ejemplo un guión para televisión o bien una obra teatral y puede ser una obra artística incluso en esta virtud los contratos de estudios y proyectos que daban comprendidos dentro de la exención del artículo 18 fracción 18 el 18 como ustedes saben dice que quedan eximidos de este pago los ingresos de los constructores de obras inmuebles cuando el contrato de obra fué celebrado con la federación, con los estados con el D. F. o organismos descentralizados, entonces el problema ahorita se reduce a ubicar el concepto de

obra inmueble porque para el criterio de los empleados del Departamento del D. F. provablemente, en algunas ocasiones por ignorancia y en algunas otras ocasiones porque así convenga a los intereses -- del Depto., de cualquier autoridad fiscal, entonces estiman que --- obra inmueble solamente es una obra de albañilería o una obra de edificación y no pueden entender que la ley distingue otro tipo de obras por ejemplo el contrato que se celebre para pintar un edificio evidentemente se refiere a una obra inmueble, la obra que se celebre para instalaciones eléctricas de un edificio o para instalaciones hidráulicas porque por su destino lo que se va a hacer se va a incorporar al inmueble de manera definitiva y ya no puede desprenderse de ella lo que importa fundamentalmente es saber que obra inmueble no se limita estrictamente a edificación sino que puede consistir también en cualquier otra variante de trabajo que se incorpore a la obra inmueble de manera definitiva y forme parte integrante de el en materia de ingresos mercantiles propiamente el problema de las empresas constructoras no existe en la actualidad desde el punto de vista de la obra pública por lo que se refiere a la exención es muy clara muy terminante dice con quien debe hacerse el contrato y en que debe consistir la obra para que caiga dentro de esa exclusión en la obra privada ese impuesto simplemente se repercute en el propietario porqué motivo en obra pública está exento del pago de ese impuesto? pues sencillamente porque el impuesto es repercutible, y si es repercutible el impuesto el contratista puede y no sólo puede sino que hasta debe de acuerdo con la tesis sostenida por el legislador en su exposición de motivos debe repercutirlo porque según la exposición de motivos el beneficiario del servicio debe -- acostumbrarse a hacer él el que cubra el impuesto correspondiente -- entonces si en la obra pública el contratista está en posibilidad y

debe repercutir este impuesto en el comitente que es el estado resulta ocioso por parte del estado e incluso gravoso que el contratista le incluya dentro de su costo como repercutible el impuesto sobre ingresos mercantiles de suerte que el estado por un lado se lo cobra y por otro lado se lo regresa y la exención tiene por objeto, claro que en el caso de otro tipo de obras por ejemplo de estudios y proyectos que evidentemente ya no quedan comprendidos allí en ese caso el contratista está en posibilidad y debe repercutirlo en su costo y debe incluirlo para que lo cubra el comitente de la obra ahora en el caso de obra privada no hay mayor problema porque es más fácil repercutirlo y el cliente así lo entiende sin embargo se lleva a cabo la contratación de obra privada a través del contrato de servicios profesionales o del contrato por administración y en tales condiciones no se es sujeto de este impuesto en los términos de la fracción 18 del artículo 18 están exentos del pago de este impuesto los profesionistas, claro cuando actúen como profesionistas, en estas condiciones el contratista de obra por servicios profesionales queda en estas condiciones exento del pago de este impuesto - claro al contratar una obra por servicios profesionales contratarla por administración que son dos conceptos totalmente diferentes aunque constantemente se confundan automáticamente endosan al comitente de la obra toda la responsabilidad inherente a la construcción - como es el pago de Seguro Social, del Infonavir, las prestaciones laborales que reclamen los trabajadores, incluso los daños que se ocasionen a terceros y los aspectos de retención del impuesto de los trabajadores, todo eso es por cuenta y a cargo del comitente de la obra de esta manera desde luego el contratista no está obligado a pagar ingresos mercantiles, el 4% del ingreso total que es la tasa impositiva pero la responsabilidad que le carga al comitente de la obra es muy fuerte el contrato por administración, para vigilar

los estados de la república para el pago de este impuesto ya no hay mucho problema, respecto a dónde debe hacerse el pago del impuesto, antiguamente se hacía en el lugar donde tuviera la fuente de trabajo o en el lugar donde estuviera la sede de su negocio bien también en los lugares en donde tuviera sus dependencias, siempre y cuando la dependencia generara ingresos, en la actualidad se condiciona a las autoridades locales para recavarlo y se paga directamente en el estado en que se esté llevando a cabo la obra, el problema que surge aquí ya no es tanto del lugar donde se vaya a pagar porque les afecta en la misma cuantía en un lugar que en otro, el objeto de la coordinación de este impuesto fué evitar que todos los estados tuvieran gravámenes sobre la industria y el comercio y que además el empresario estuviera gravado por ingresos mercantiles en el orden federal y esto ingresos se desorbitaran un poco en relación a los que se calculaban en la ley de ingresos mercantiles pero el problema es que dejaban en libertad en los términos del 84 la ley de ingresos mercantiles a los estados coordinados para gravar aquellos conceptos que estuvieran exentos del pago en la ley federal, esto desde luego no afecta en lo mínimo a la construcción de obras privadas y además no hay problema porque siempre hay la fácil repercusión del impuesto, los estados federados a donde se está realizando una obra federal, dijéramos una carretera o un sistema de riego, pueden gravar este ingreso a pesar de que estén exentos en el orden federal, claro que pueden gravarla y los límites del impuesto no serían razonables si gravaran con cantidad mayor a la que en el orden federal opera para ingresos mercantiles, o se 4% pero habría mucha defensa, ese es el problema que actualmente confrontan las empresas constructoras que trabajan en el interior de la república, por cuan

to que el artículo 84 de la ley de ingresos mercantiles dá la posibilidad de gravar aquellos conceptos que no estuvieran gravados por la ley federal por lo demás no veo de momento ningún otro aspecto - que pueda importar para el pago de ingresos mercantiles en las empresas de construcción; en cuanto al impuesto sobre la renta como - ustedes saben, el impuesto sobre la renta es por su naturaleza flexible, no es fijo y terminante y corre la suerte del contribuyente, de suerte que si el causante de este impuesto no tuviera ingresos o si sus ingresos no fueran ingresos gravables entonces simplemente no pagaba este impuesto, porque este impuesto como su nombre lo indica grava la renta. Debe entenderse por renta el beneficio que se obtiene a través de dinero o de frutos anualmente, lo de la anualidad no es un elemento constitutivo de esta definición, renta es un beneficio que se obtiene en dinero o en frutos, en productos, ahora bien si definimos la renta como el ingreso, el beneficio que se obtenga, no todo ingreso es gravable, incluso dentro de los ingresos totales hay aspectos que no se gravan y las deducciones autorizadas por la ley, lo que grava el impuesto sobre la renta es la diferencia entre el ingreso y las exclusiones autorizadas por la ley, lo que es propiamente dicho el ingreso gravable, claro en cada caso varía de acuerdo con el empresario, con la persona, este ingreso gravable, y puede haber un momento en que no halla ingreso gravable, porque se registre pérdida a pesar de que se tengan ingresos en cuantía más que importante, en materia de impuesto sobre la renta se distingue a dos tipos de causantes: ingreso global sobre empresas e ingreso de personas físicas fundamentalmente, claro establece otro capítulo que grava asociaciones y unidades económicas, que es el título 4o. del impuesto de asociaciones, sociales civiles y fonde de reserva para jubilaciones, el impuesto sobre el ingreso global de las em

presas las personas físicas y las morales que realicen actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas o de pesca que es a lo que se refiere el artículo 16, ahora bien, se hace una distinción entre causantes mayores y causantes menores, causantes menores son aquellos cuyo ingreso total anual no exceda de \$ 500,000.00 causantes mayores son cuando exceden de esa cantidad, hay también el impuesto al ingreso de las personas físicas que grava fundamentalmente productos de trabajo y percepciones por rentas y por otros conceptos, el tratamiento diferencial está fundamentalmente en -- los conceptos que no se gravan y en la forma de tributación en cada caso, también en las tablas a que está sujeta la tributación -- varía, como ustedes saben , en la actualidad rige y desde 1968 aún cuando se hizo retroactivo para 67, rige un sistema especial que se acordó para facilitar el cumplimiento de la ley del impuesto sobre la renta a las empresas constructoras, este régimen fue obra de -- una gestión de la camara correspondiente, la camara de la construcción por su naturaleza, es un organismo público que tiene por finalidad fundamental auxiliar al estado en aquellos problemas, para -- la solución de los problemas que puedan afectar el normal desarrollo de la actividad industrial, que se represente en estas condiciones, cuando la cámara de la construcción gestionó ante las autoridades fiscales el establecimiento de un régimen especial para empresas constructoras, como consecuencia de estar enterado que el tipo de actividad que desarrollaban las empresas constructoras era de -- tal naturaleza complicado y difícil que les imposibilitaba tener -- la documentación comprobatoria adecuada de sus costos, y que esto implicaba una situación irregular permanente por parte de los industriales dedicados a esta actividad, el antecedente de esto puede arrancar desde el año de 1957 en que se planteó esta situación

a las autoridades fiscales y se obtuvo de ellos un concordato, el cual no operaba de manera obligatoria y general, sino al cual podían acogerse los empresarios que así lo quisieran, en este concordato se establecía como base del ingreso gravable un porcentaje del ingreso bruto se fijó una escala de ingresos y a esa determinada escala de ingresos se le fijaron determinados porcentajes, de suerte que a una cantidad determinada, se le señalaba un porcentaje y conforme a ese porcentaje se consideraba como utilidad gravable para efectos del pago del impuesto, con la circunstancia de que esto debería suscribirse al iniciarse el ejercicio, la característica de este tipo de concordato es que de todas maneras el contratista estaba obligado a pagar ese impuesto gravable determinado, que le determinaría sus ingresos, independientemente de que reportara o no utilidad, dentro de los antecedentes de estos concordatos que se vinieron repitiendo con cierta frecuencia, se decía que las condiciones en que operaban las empresas constructoras, particularmente las dedicadas a obra pública alejadas de los centros de población, la necesidad que tenían de recavar materiales de construcción de los lugares cercanos, la imposibilidad de que los propietarios de estos lugares que podían suministrar estos materiales, les proporcionaran la documentación comprobatoria adecuada, es decir, la que reuniera todas las características que el artículo 60 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta establece, como determinantes para poder hacer deducible una factura, la imposibilidad de obtener la comprobación adecuada de muchos acarreos, porque tenían que sujetarse a los acarreos que había del lugar y no tenían manera de escoger y sobre todo la necesidad de cumplir dentro del término estipulado la --

obra contratada, les imposibilitaba obtener toda la documentación comprobatoria adecuada y de acuerdo con lo expuesto por la ley y se mantenía en una situación irregular permanente, que en un momento dado podría afectar la estabilidad de la empresa, si era posible alguna auditoría, alguna inspección entonces le echaba abajo su utilidad gravable para incrementársela en forma tremenda. Ante todas estas situaciones que son ciertas se aceptó el primer concordato, se hizo un 2o. concordato, se revisaron los porcentajes establecidos en esos concordatos, y así se mantuvo esta situación por algún tiempo, pero desde luego estábamos en presencia de una situación irregular, por cuanto que se desvirtuaba la naturaleza del impuesto sobre la renta, si este tiene por objeto gravar la utilidad gravable, es decir establecer una imposición sobre la utilidad gravable en el momento que se obliga a tributar, independientemente que se tenga o no utilidad se está desvirtuando la ley, ahora en muchas ocasiones era en perjuicio del erario porque a lo mejor la utilidad era mucho mayor pero otras ocasiones era en perjuicio del propio empresario, -- porque a lo mejor o tenía una utilidad muy reducida o no la tenía y de toda suerte estaba obligado a pagar en los términos -- del concordato que se había establecido, en su inmensa mayoría los contratistas aceptaban suscribir ese concordato a sabiendas que en muchas ocasiones podían perder y tenían de toda suerte que pagar porque era una tranquilidad completa desde el punto de vista de sus obligaciones fiscales, ya sabían que tenían que pagar tal cantidad si su ingreso llegaba a tanto y no que en un momento dado una auditoría les echara abajo toda su documentación y que esto implicara el pago de diferencias en cuantía que no podrían soportar, se trató nuevamente por la cámara esta situación porque hubo un momento en que ya no se quiso hacer más

concordatos, se consideraba que era una situación transitoria que habia resuelto de momento un problema, pero que no debia establecerse como regla porque evidentemente se estaba desvirtuando la naturaleza de este impuesto, sin embargo las autoridades se convencieron de que no era una situacion transitoria, que el problema persistia y que no habia manera de resolverlo y que no era imputable ademas a las empresas constructoras, claro en los centros urbanos como Mexico ese problema estaba muy reducido porque habia manera de preferir a los transportes registrados, empadronados respecto a que a los que no estuvieran, a los que dieran una facturacion adecuada, respecto a los que no lo hicieran, etc. pero lejos de los centros urbanos esa situacion persistia, pero persiste en la actualidad, entonces para evitar la situacion de tener que suscribir convenios en cada caso, en 1968 se publico un articulo transitorio en los terminos del articulo 6o. se establecio el regimen especial para las empresas constructoras, señalandoles un porcentaje del ingreso, esta situacion se vino arrastrando desde 1968 hasta 1972, para 1973 se modifico la tasa que es la que actualmente rige, pero se dejo en posibilidad a las empresas de optar por un regimen o por otro, por el regimen ordinario, es decir, por el que establece que se rige por utilidad gravable o por el regimen especial que establece un porcentaje fijo del ingreso, independientemente de que se tengan o no utilidades. Desde 1968 se gestiono y obtuvo de la Secretaria de Hacienda del impuesto sobre la renta, una especie de reglamentacion que se publico en forma de circular para regir todos esos aspectos, que la ley no preveia por su brevedad, asi por ejemplo, se --

planteó la posibilidad de que se tuvieran otros ingresos y no precisamente los derivados de obras, sino otros ingresos por otros conceptos o simplemente ingresos por intereses o por prestamos o por algún otro concepto, incluso ingresos por servicios profesionales o mejor dicho por obras por administración, porque una empresa constructora también puede hacer obras por administración siempre y cuando el contrato por administración sea de tal manera cierto y sincero, que sepa tanto el propietario como el administrador cuales son sus derechos y esos ingresos no estaban sujetos a un pago determinado, porque entonces se planteaba para las empresas, la situación de que tenia que estar sujetos a dos regimenes uno que se referia a ingresos provenientes de obras y tratándose de ingresos por otros conceptos tenían que declararse de acuerdo con el régimen ordinario, y entonces se estableció una regla dentro de esa circular diciendo: si en el ingreso total que sea menor de \$ 6,000,000.00 no se rebasa el 30% de otros ingresos entonces se cubre el impuesto en los términos del régimen especial, si al contrario rebasa ese 30% del ingreso total de \$ 6,000,000.00, entonces se tiene que pagar los impuestos con base en el régimen ordinario, los que excedan de \$ 6,000,000.00 el porcentaje de otros ingresos no podrá rebasar el 20% de otros ingresos, en estas condiciones las empresas podrían escoger el régimen que quisieran de hecho, porque podrían maniobrar a su conveniencia en un momento dado. De este régimen especial lo que nos importa sobre todo, es vigilar este otro aspecto, el régimen especial no libera a las empresas constructoras de hacer sus declaraciones anuales y esta declaración a que están obligados, aún cuando no tiene por objeto determinar la utilidad gravable para efectos de pago del impuesto supuesto que ya está determina

do a base de un porcentaje, si tiene por objeto a llegar al fisco los elementos de juicio necesario para saber como esta operando la empresa, pero además las empresas constructoras están obligadas a pagar participación de sus utilidades a los trabajadores y si no se tiene una declaración anual para manifestar o acreditar la situación contable de la empresa, no se tendría base para hacer el pago de las utilidades, la declaración tiene por objeto un interés de orden estadístico, pero además interés de orden labora, y por otro lado, tanto por razones del pago a los trabajadores de las utilidades de la empresa, en los términos de lo dispuesto por la ley de la materia, como porque hay obligaciones de las empresas como retenedoras del impuesto y hay obligaciones de exigir toda la documentación comprobatoria adecuada, aún cuando no sea para efectos de determinada utilidad gravable, entonces el fisco está actualmente haciendo revisión a las empresas de su contabilidad de sus declaraciones. En qué puede afectar a una empresa constructora una revisión de una auditoría fiscal cuando está sujeta al régimen especial?, Puede afectarle porque puede tener un caso de sanciones por no haber hecho las retenciones adecuadas a que la ley le obliga, pero no solamente desde el punto de vista de las retenciones, sino que puede afectarle en un momento dado porque se compruebe que no ingresó alguna cantidad que hubiera obtenido, porque como es un porcentaje sobre el ingreso, la omisión estaría en la falta de ingresos correspondiente, el chequeo de los ingresos lógicamente es un poco difícil para las autoridades fiscales pero podría darse el caso de que una empresa estuviera haciendo una construcción y el importe de esa construcción no lo ingresara a su contabilidad o que lo ingresara parcialmente, entonces sí el

fisco tiene necesidad de saber si está ingresando de acuerdo con el contrato, si el ingreso está siendo total para efectos del pago correspondiente. En la exposición de motivos - en la que aparece manifestado por parte del legislador, la intención de que el impuesto sobre ingresos mercantiles fuera repercutible, esto es, en la modificación que se hizo a la ley de ingresos mercantiles en diciembre de 1949 y que en sus primeros párrafos indica: a este respecto la iniciativa establece que la repercusión del impuesto es obligatoria en el caso de las operaciones celebradas entre comerciantes, industriales, es decir hasta obligatoria hace la repercusión epro en caso de hacerla se deberá expedir el recibo de la factura correspondiente, es posteriormente en la que en la modificación posterior en el ejercicio de 1951 cuando establece en la exposición de motivos, la conveniencia o se dice en la exposición del motivo de la conveniencia de que el consumidor, el beneficiario del servicio se vaya habituando a entender que el es el destinatario final de ese impuesto. Estaba yo viendo el temario y en realidad ya todo lo hemos tratado salvo lo que se refiere a responsabilidades empresariales en relación con subcontratistas y destajistas, algo adelantamos ya pero conviene hacer un comentario por lo que se refiere a los subcontratistas en obras públicas, el subcontratista no tiene la posibilidad de esta exento del pago del impuesto en la obra que le contrae, el contratista que llamaremos principal, porque por disposición expresa de la ley no llega hasta allá la exención, entonces en el caso de consorcios si es posible obtener la liberación de este im--

puesto, si se establece como una unidad económica, si se establece como un consorcio y el consorcio a través de su representante común contrata la obra, allí si puede plantearse la exención y será una de las ventajas del consorcio en relación a la subcontratación de las obras en una obra determinada y muy importante, en que los contratistas se ven en la necesidad de solicitar la colaboración de subcontratistas para hacerse cargo de algunas partes de la obra, a los subcontratistas no les llega el beneficio de esta exención del impuesto, pero si todas esas personas que se requieren para realizar esa obra en lugar de contratar de esa manera, contratan en forma de consorcio y establecen una unidad económica y a través de esa representante común contratan la obra, entonces si les alcanza el beneficio de la exención, al tratar de los consorcios quería también hacerles un comentario sobre la posibilidad del contrato de obra en forma de asociación en participación, como ustedes saben la ley de sociedades mercantiles, regla también las asociaciones en participación. Qué debe entenderse por una asociación en participación y qué características tiene, para poder resolver un problema de contratación de obra? Realmente no presenta muchas ventajas y sí muchos tropiezos en la práctica, en realidad a través de la asociación de participación una persona asocia a otra para que participe en su negocio en cierta cantidad y en ciertas condiciones, pero esa persona no tiene ninguna ingerencia en el negocio ni constituye ninguna sociedad con el, es una asociación de carácter práctico, pero que toda la empresa la lleva una persona define la asociación en participación, la ley en el artículo 252 de la ley general de sociedades mercantiles dice la asociación en participación, es un contrato por el cual una persona concede a otra que le aporten bienes o servicios a cambio de una participación

en las utilidades y en las pérdidas del negocio o de una o varias operaciones de comercio. Vamos a poner el caso de 3 empresas que se consorciaron para una obra determinada, obtienen desde luego su registro como causantes, obtienen su exención del impuesto si se trata de obra pública inmueble, contratada con una de las entidades establecidas en el artículo 18 fracción 18; llevan adelante la obra, pagan su impuesto correspondiente, entonces si se trata de personas físicas o personas morales de todas maneras sacan su ganancia de ese contrato y lo tienen que incluir en sus otros ingresos, y al incluirla en sus otros ingresos lógicamente tienen que volver a cubrir el impuesto correspondiente, ahora puede obtenerse por parte de la Secretaría que en el caso de esos ingresos se excluyan y eso no solamente sería perfectamente legítimo - el procedimiento de solicitar que se excluyera para efectos de acumulación, este nuevo ingreso supuesto que ya había tributado sino también para efectos de la participación de utilidades de los trabajadores, -- porque en este consorcio se supone que una vez que hubo ya la liquidación, es porque se cubrieron todas las obligaciones, incluso la de pagar la participación a los trabajadores que les correspondiera y si esa misma cantidad ingresa nuevamente al total de ingresos de las empresas participantes, entonces en cierta forma volverían a pagar participación de trabajadores y ya no a los trabajadores que habían intervenido en la obra originalmente del consorcio, sino a trabajadores que ni siquiera habían tenido que ver nada con eso, entonces por todas estas razones sí se puede obtener de la Secretaría que esos impuestos queden excluidos para efectos de acumularse y que directamente se distribuya.

Qué obligación tiene la empresa contratante con los destajistas respec

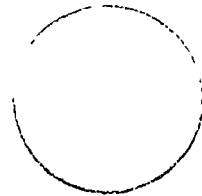
to a sus obligaciones fiscales? hay que distinguir los conceptos de destajista y subcontratista que desde luego aún cuando en nuestro código de 1870 y 1884 le llama destajista también a los contratistas, lo cierto es que en la actualidad ya no se le designa destajista, la palabra destajista ha quedado relegada para los trabajadores a destajo, cuyo cálculo de salario se hace por unidad de obra, entonces cuando usted dice destajistas prácticamente está diciendo trabajadores y si son trabajadores, usted la única obligación que tiene en el orden fiscal es retenerle el impuesto que le corresponda, entendiendo que si es salario mínimo no está sujeto al impuesto; ahora si usted se refiere al subcontratista, este es un empresario que tiene las mismas características del contratista desde el punto de vista fiscal, es decir, que está sujeto al pago del impuesto al ingreso global de las empresas y que puede haber optado por un régimen o por otro, usted no tiene más que solicitar de él su domicilio, su registro federal de causantes y su registro de ingresos mercantiles y ya.

Quiero comentar esto que probablemente ustedes ya saben, en los términos del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, - existe la obligación de emitir facturas con ciertas características y desprendido de cierto talonario para que el documento sea procedente y sea deducible, entonces los contratistas de obra se veían muchas ocasiones en el problema de que se les exigían facturas incluso un auditor privado en un dictamen, no de una empresa constructora; una empresa constructora le había hecho una obra, pedía a esa empresa constructora que le expidiera una factura, para poder exhibirla en la documentación de esta otra empresa a efectos de que fuera deducible para el pago sobre impuestos sobre la renta, esta constructora hizo la consulta a la Se-

cretaría de Hacienda a través de la división del impuesto sobre la Renta y se le contestó terminantemente no hay ninguna disposición que exima a las empresas constructoras del requisito de dar facturas, lo cual era una aberración. En efecto se hizo una rectificación, se expidió otro documento por parte de la Secretaría de Hacienda, diciendo que en el caso de las empresas constructoras, bastaría que dieran un recibo en que se acreditara su registro federal de causantes, su registro de ingresos mercantiles, etc.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



PROBLEMAS LEGALES Y LABORALES DE LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION

Organización Empresarial

Lic. Carlos Santistevan Echavarr.

En literatura fundamentalmente europea, se conoce al contrato de obra como contrato de empresa, claro que la definición lógica será contrato de empresa de construcción; ahora bien el término de empresa es muy amplio y lo mismo se usa para designar actividades que requieren un esfuerzo muy importante por parte de alguna persona o por parte incluso de alguna institución, para denotar con ello la importancia y el esfuerzo que se está haciendo, de suerte que van a ver referido este concepto de empresa con diferentes excepciones, desde luego lo que les indicaba yo a ustedes en relación con el contrato de obra, es perfectamente técnico y está intimamente ligado al concepto de empresa desde el punto de vista económico, que es en cierta forma diferente al concepto de empresa desde el punto de vista estrictamente jurídico, aunque está conectado con él y al concepto de empresa que se puede usar con otro significado, probablemente en el orden social, pero creo francamente que ustedes tienen necesidad de ubicar bien ese concepto que además lo manejan con mucha frecuencia. Desde el punto de vista económico que es el que nos interesa, la empresa tiene diferentes definiciones, según los autores de que se trate, para mi gusto uno de los autores que describen el concepto empresa con mayor amplitud con mayor tecnicismo es "Bieland" un jurista alemán, dice que la empresa es la conjugación de los factores de la producción capital y trabajo bajo una organización determinada, para obtener algún lucro, él llama un lucro ilimitado pero repetiremos ese término porque en nuestro mundo da la impresión de que es algo desmedido y lo que quiere decir es que es un lucro que no está previamente fijado y que tiene la aspiración -

de ser el mayor posible y fundamentalmente absorbiendo los riesgos correspondientes a la producción del bien o del servicio; para darles un dato más completo les traigo aquí algunas definiciones de otros autores, entre los cuales está el de Ferrara que entiende por empresa la categoría de organización que tiene difícil cabida en las estructuras dogmáticas del derecho romano, con posterioridad voy a explicar a ustedes por qué la afirmación de Ferrara es bastante correcta; luego James la define como el organismo que tiene como finalidad esencial la de producción para el mercado de bienes o servicios con independencia financiera de otro organismo, y Trushi la describe como una comunidad económica en la cual se agrupan y coordinan los factores humanos y materiales de la actividad económica y Bieland finalmente al que yo me estaba refiriendo inicialmente dice que es la aportación de fuerzas económicas de capital y trabajo para la obtención de una ganancia; y Mosa afirma que es un organismo económico formado por la aportación de capital y trabajo, verán ustedes que en las definiciones de todos esos autores coinciden en la conjunción de capital y trabajo; entonces la existencia de la empresa podríamos decir que se queda ubicada en estos 4 conceptos: primero se trata de una unidad económica, segundo está integrada por una conjunción de capital y trabajo, tercero tiene la finalidad de producir un bien o un servicio y finalmente para ese objeto absorbe los riesgos inherentes a la consecución de ese bien o servicio, eso es en términos generales, lo que podemos entender por empresa desde el punto de vista económico; ahora estos bien el capital supone dirección, supone organización y supone además integración, la forma de integrar el capital o las diferentes es la finalidad de producir un bien o un servicio y finalmente para

y Bielefeld finalmente al que yo me estaba refiriendo inicialmente dice que es la aportación de fuerzas económicas de capital y trabajo para la obtención de una ganancia; y Mosa afirma que las formas de aportar ese capital pueden ser muy variados; en una empresa económica formada por la aportación de capital y trabajo puede el capital consistir tanto en maquinaria como en ser jo. Verán ustedes que en las definiciones de todos esos autores vicios, como dinero en efectivo o en algunas otras formas, bonos coincide en la conjunción de capital y trabajo; entonces lo exig-valores, etc. que se aportan como capital de la empresa, el tra-tendencia de la empresa podríamos decir que es adecuadamente en estos bajo lo constituye desde luego la mano de obra; pero no salamen-
4. conceptos: primero se trata de una unidad económica, segundo es te la mano de obra sino además todo el servicio técnico; toda la es integrada por una conjunción de capital y trabajo, tercero la aportación que en el orden técnico, la dirección misma, la admi-
de la finalidad de producir un bien o un servicio y finalmente la nistración, todos los aspectos relacionados con el trabajo en sí ra ese objeto absorbe los riesgos inherentes a la consecución de puede ser desde administración que va desde la gerencia, departa ese bien o servicio, eso es en términos generales lo que podemos mentos, supervisores técnicos, hasta la mano de obra rudimentaria entender por empresa desde el punto de vista económico; ahora ría o sea la de un peón, ahora por lo que hace a la organización bien el capital supone dirección, supone organización y el trabajo de la empresa está puede ser constituida por una persona física, de integración, la forma de integrar el capital o las diferentes en este caso se le llama empresario, pero no supone de ninguna

manera que por ser una persona física no se pueda constituir en empresa; la persona física o la persona moral de cualquiera de las dos formas generales en que pueda constituirse una empresa; cuando se integra desde el punto de vista económico y trabajo, por una persona física conjugan los factores capital y trabajo, esa persona física absorbe los riesgos, etc. tiene su administra-ción que puede ser tan importante y tan grande como se desee y desde luego otra forma de integración de capital es mediante una persona moral, es decir, una persona diferente a aquellas que in-tegran la sociedad que puede ser de diferentes características. En un equipo de organización empresarial de carácter individual, se puede tomar organización general para todo tipo de obras dn-general tanto puede actuar cualquier empresa o puede asociarse individualmente con otra persona, para una obra determinada o formar un consorcio con otra persona para una obra determinada, o con una o varias personas sin dejar de tener las característi-cas de empresa personal, ahora la empresa de tipo colectivo que

4

que es la persona moral, puede adoptar cualquiera de las formas establecidas en nuestra Ley de Sociedades Mercantiles para que tenga características de persona moral, reconocida por la Ley con personalidad jurídica propia en cualquiera de estos casos; también la persona moral puede asociarse con otra persona moral o con una persona física para llevar a cabo una obra en participación o bien en consorcio, estas posibilidades se dan en los dos casos, ahora bien, la organización empresarial además debe atender un aspecto muy importante que es el aspecto de administración, administración interior, administración desde luego supone orden, jerarquía, funciones, y responsabilidad de cada una de las partes, es importante en el orden administrativo el esquema de funcionamiento general porque de allí derivará que el límite de sus gastos administrativos quede dentro de los márgenes de operatividad de la empresa y desde luego señalar funciones de cada integrante de la organización y la responsabilidad de cada integrante de la organización para que pueda ser efectivamente una organización. Vamos a analizar en particular lo de la responsabilidad empresarial, la empresa que tiene por objeto unir esfuerzo de capital de trabajo para la consecución de un fin determinado, sea producciones de bienes o de servicios la responsabilidad de la empresa; desde luego tiene responsabilidad con referencia al estado, tiene responsabilidades de orden administrativo interior, y tiene responsabilidades para con terceros; vamos a hacer un análisis de cada una de ese tipo de responsabilidades en la empresa, desde luego las obligaciones referentes al estado tiene desde su iniciación, si se trata de perso

5

na moral, la constitución en el propio ordenamiento legal, en el protocolo correspondiente en el supuesto que se trate de una persona mora, ahora si se trata de una persona física simplemente su registro y su autorización en el registro federal de causantes y en el de ingresos mercantiles, además de todos los registros necesarios tendrá que cubrir en su caso las cargas fiscales y municipales, el pago del impuesto sobre la renta, el pago sobre ingresos mercantiles, los pagos sobre seguro social que le corresponde las que haya retenido sus trabajadores, el infonavit, el pago de licencias de salubridad y todos los pagos relacionados con la operación de la empresa y finalmente observancia de todos los ordenamientos de tipo federal, local o municipal que operen en la empresa, depende del lugar en que esté operando, estas son las obligaciones referentes al estado; luego vienen obligaciones de orden administrativo interno relacionado naturalmente con los esquemas de funcionamiento y responsabilidad en cada area de sus funcionarios; obligación de tipo laboral, individual y colectivo, aquí se liga mucho la ley federal de trabajo en relación con el personal con que cuenta, desde luego la obligación de hacer contrato con su personal de planta, claro cuando decimos obligación de tipo laboral incluimos también el de el Seguro Social por cuanto que en el Seguro Social es una derivación de la relación laboral, el empresario no tendría necesidad de inscribir a sus trabajadores en el Seguro Social o en el infonavit si no fuera en función de la relación laboral que tiene necesidad de llevar adelante, ahora en ese aspecto tienen como ustedes saben personal de planta, personal administrativo y personal de obra, personal que se llama eventual malamente pero que es por obra determinada, aquí opera también la posibilidad del contrato colectivo desde luego es recomen

dable en todo caso independientemente de que subsistan, porque --
hay contratación colectiva para obra determinada, conviene que --
además de eso se haga contrato individual con todos y cada uno de --
los trabajadores porque en un momento dado el trabajador puede --
desconocer la relación colectiva, es decir que no pertenece a ese --
sindicato por lo tanto no le llegan las obligaciones y en el con- --
trato individual es un elemento de prueba bastante aconsejable so --
bre todo si se trata de contrato por obra determinada en el cual --
de acuerdo con el criterio de la suprema corte de justicia no bas --
ta que se diga que fué por obra determinada, sino hay que preci --
sar en que consiste la obra determinada para que una vez conclu --
yendo la obra concluya la relación laboral, todo este tipo de ---
obligaciones en el orden administrativo, debe vigilar cuidadosa --
mente, cualquier organización empresarial, ahora la contratación --
colectiva es muy recomendable por cuanto que de acuerdo con la --
ley federal de trabajo pueden solicitar la firma del contrato co --
lectivo y la empresa no puede negarse a la firma del contrato co --
lectivo y normalmente el requerimiento de los sindicatos para fir --
mar contrato colectivo, es mediante emplazamiento de huelga con --
un pliego de condiciones para efectos de firmar el contrato res --
pectivo, que normalmente son muy elevadas para efecto de negocia --
ción entonces lo conveniente antes de iniciar la obra, indepen ---
dientemente de que estos conceptos lógicamente serán ampliados en --
su oportunidad, cuando se trate este asunto de relaciones labora --
les que tienen programado, deberá firmarse antes de iniciarse la --
obra para evitarse problemas relacionados con las demandas de con --
tratación colectiva, acaba de terminar un asunto realmente muy --
grave y que llevaba fundamentalmente un interés político, en las

7

obras que petróleos mexicanos encomendó a varias empresas constructoras en Tula respecto a obras que está haciendo en su refinería según entiendo, estas empresas no tenían contrato colectivo con ningún sindicato porque en los términos de la cláusula 32 o 34 del contrato colectivo que opera entre el sindicato de petróleos mexicanos con petróleos mexicanos existe la obligación por parte de petróleos mexicanos de ocupar preferentemente en iguales condiciones la mano de obra de sus afiliados en las obras que lleva adelante pemex, en tales condiciones los contratistas se ven en la necesidad de emplear esa mano de obra proporcionada por el sindicato en el supuesto de que la tenga, que no la tiene, entonces se incorpora a todos los trabajadores al sindicato de petróleos y pagan la cuota correspondiente al sindicato de petróleos mexicanos, sin que la empresa realmente, tenga contrato colectivo con el sindicato de petróleos mexicanos la situación realmente resultaba y me amplié un poco en el comentario porque es una experiencia que debe considerarse, la situación para las empresas constructoras resultaba realmente difícil; irregular por cuanto a que no tenían firmado con el sindicato de petróleos mexicanos contrato y sin embargo estaba obligada a emplear a los trabajadores del sindicato en las obras sin ninguna relación contractual propiamente dicho, nada más en la función de la obligación que le imponía petróleos mexicanos a través de su contrato de obra, de respetar las cláusulas que a su vez tenía con el sindicato, entonces se filtró allí un sindicato de tipo de agitación a demandar la firma de contrato, ninguna empresa pudo decirle no firmo contrato colectivo contigo, porque ya lo tengo firmado con el sindicato fulano que es la defensa del contratista, en todo caso no

puedo firmar contrato colectivo porque ya suscribí contrato colectivo con fulano de modo que a ese sindicato demándale tú la titularidad si crees tener la mayoría pero yo no te puedo firmar el contrato y entonces no hay huelga, no hay suspensión de actividades y la cosa se reduce a una demanda entre sindicatos para ver quien tiene la titularidad, esa situación no ocurrió, ahora bien, las empresas de construcción, que contratan obra con petróleos mexicanos en cierta forma se ven imposibilitadas para contratar por su parte con un sindicato por la obligación que les impone petróleos de ocupar la mano de obra del sindicato de petróleos la situación no puede ser más irregular, por su parte el sindicato de petróleos mexicanos se niega a firmar contrato con las empresas constructoras, no se si sea porque se lo prohíba sus estatutos o porque simplemente no desea tener que contratar más con empresas particulares, tengo entendido ya que hay un impedimento de carácter estatutario porque se trata de un sindicato industrial o de empresa nada más, sea por una razón o por otra la situación de las empresas constructoras en ese particular quedan completamente desprotegidas, entonces nuestra recomendación en ese sentido fué de que independientemente de esa obligación que tuvieran con petróleos, firmaran contrato colectivo con otro sindicato y que con el sindicato de petróleos mexicanos se pusieran de acuerdo en lo económico, respecto a las cuotas que tuvieran que pagar y de esa manera en el momento mismo que otro sindicato pretendiera la firma del contrato colectivo pues habría manera de oponerse a esa situación, como ven ustedes la situación de las empresas constructoras desde el

punto de vista laboral en el orden administrativo, es delicado y es un aspecto que necesariamente debe vigilarse. Ahora obligaciones con sus socios en el caso, si se trata de empresas de sociedad anónima, o de capital variable o de cualquiera de los tipos que la ley reconoce como posibles dentro de la organización de sociedades autorizadas por la propia ley, finalmente obligaciones de orden técnico respecto al objeto de la empresa, claro nos estamos refiriendo a empresa de construcción, entonces en el orden administrativo tendrán necesidad de contratar servicios de técnicos, de tener cierto personal calificado para cierto tipo de obra, ahora depende de la obra que se contrate requiera técnicos especiales, etc., esto es lo que se refiere en el orden administrativo interior. Vamos a las obligaciones para con terceros; cualquier empresa independientemente de que se trate de construcción o de cualquier otra actividad tiene este tipo de obligaciones para con terceros, pero nos referimos aquí en particular a la empresa de construcción, desde luego obligaciones con sus proveedores, sobre eso no hay mayor explicación, el contrato que se haga de compra-venta está sujeto a lo que se establezca en el contrato; luego con sus clientes, aquí si quiero detenerme un poquito porque la empresa de construcción tiene diferente tipo de obligaciones dependiendo naturalmente de los contratos que se suscribía, estamos ahorita hablando exclusivamente del contrato de empresa referido a la construcción separamos, el concepto de empresa como unidad económica y el concepto contrato de empresa, como vínculo de obligaciones en el orden de la construcción, en este caso si el contrato establece un término específico para la entrega de la obra, lógicamente que debe cumplirse la obra dentro

del término establecido si el contrato establece de acuerdo con sus especificaciones cierto tipo de material el cumplimiento del contrato estribará en cumplir estrictamente con las especificaciones del contrato. El artículo 1797 opera desde luego para todo tipo de contratos y dice: la validez y cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, ni el comitente de la obra ni la empresa de construcción sino que, deben cumplirlas estrictamente en los términos y condiciones en que fueron estipulados incluso ha habido una disposición que expresamente así lo dice, ahora sobre la contratación, tratándose tanto de empresas personas físicas como empresas (Personas morales) puede plantearse la situación de la representación en el contrato, vamos a suponer que el contrato se hace a través de un apoderado, si ese apoderado se extralimita de las facultades, que le han sido otorgadas en el poder para concertar ese contrato de obra, entonces ese apoderado responde en lo personal de esas obligaciones y no obligan al representado en este caso, en esos términos pueden ustedes consultar el artículo 801 del código civil que opera en el distrito federal y territorios y en el orden federal también que dice: ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar autorizado por él o por la ley, el 1802, los contratos celebrados a nombre de otro por quien no sea su legítimo representante, serán nulos a no ser que la persona cuyo nombre fueren celebrados lo ratifique, entonces puede darse el caso de que un empleado de la empresa firme el contrato de buena fé y considerando que esto conviene a la empresa en el supuesto de que no sea el representante legítimo, salvo que el representante legítimo lo ratifique y entonces sus efec

tos se inician al día en que se firmó el contrato; está también marcado el 1832 que dice: en los contratos civiles cada uno se obliga a la manera y términos que aparezcan sin que para su validez el contrato requiera formalidad salvo los casos expresamente designados por la ley, quiere decir esto que un contrato de obra no requiere para su validez la forma escrita, que el contrato de obra como siguiendo toda nuestra tradición civil se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, pero evidentemente en un contrato de obra concertarlo verbalmente es peligrosísimo porque quedan en el aire todos los conceptos sobre especificaciones, términos, condiciones de pago, condiciones de entrega, etc., pero queda entendido y aclarado que independientemente de que en el orden práctico es elemental y necesarísimo que el contrato de obra siempre conste por escrito, su validez no está condicionado a ese requisito, en nuestra ley muy pocos son los contratos que están condicionados para su validez al requisito formal que conste por escrito, por ejemplo solamente el contrato de compra-venta que pase de \$ 5,000.00, la representación para un negocio mayor de \$ 5,000.00, se requiere un contrato por escrito de tipo notarial, el contrato de matrimonio además de ser por escrito, es solemne de suerte que no tiene validez si el contrato de matrimonio se hiciera fuera de las formalidades establecidas por la ley, salvo casos muy especiales en tesis generales, nuestra legislación es de tipo consensual y el contrato de obra evidentemente no escapa a ese tipo de validez; señaló el 1913 por lo que hace a la responsabilidad para con terceros sólo que ya para entonces alcanza el cliente, por cuanto que el cliente no absorbe ningún riesgo de la obra, realmente en relación con la empresa aún cuando se dice que el cliente

o el comitente de la obra, no es obligación del comitente de la obra, sino de la empresa en relación con el cliente, ahora como el empresario está absorbiendo todos los riesgos inherentes a la obra entonces operan todas las disposiciones relativas a responsabilidad civil y al tratar responsabilidad civil debo decir les que opera la responsabilidad penal y la moral, en el orden legal se distinguen 3 tipos de responsabilidades, la responsabilidad civil, la responsabilidad penal y la responsabilidad moral; en el artículo 1913 dice: cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos, sustancias peligrosas por si mismas, por la velocidad que desarrollen, por su naturaleza explosiva e inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzca o por otra causa análoga, está obligado a responder del daño que cause aunque no obre ilícitamente a no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima, nuestra ley en esta materia sigue la teoría del riesgo creado es decir, independientemente de que haya o no responsabilidad hay la obligación de responder del daño, sin embargo en este caso no se llega al extremo, es decir aunque se sigue la teoría del riesgo creado no se llega al extremo de que independientemente de que haya sido culpa inexcusable de la víctima, se tenga necesidad de responder del daño, eso es una variante dentro de la teoría del riesgo creado, en principio el riesgo creado establece que independientemente la responsabilidad que tuviera la víctima hay obligación de indemnizarlo porque se está creando un riesgo en cuanto se está ejecutando una obra, es cierto que se está creando un riesgo, para los trausentes, para los obreros y para los vecinos, pues bien, en el caso

de los obreros también nuestra ley distingue si el daño ocasionado al obrero es provocado por el o porque se presentó en estado de ebriedad, o bajo efectos de drogas, etc. o fue consecuencia de riña, en esas ocasiones se excluye la responsabilidad patronal, claro cuando está incorporada al régimen del Seguro Social se excluye entonces la responsabilidad del régimen del Seguro Social entonces dijéramos que no opera en forma absoluta - la teoría del riesgo creado, en nuestra legislación sino que, - deja esas salidas que haya sido el daño ocasionado en consecuencia de una imprudencia inexcusable de la víctima o que la víctima misma lo haya provocado, entonces en el caso de un trausente al cual le caiga una viga o se le hace un daño, hay obligación por parte del empresario de la obra, de responder ese daño, puede ser que haya también una responsabilidad penal allí y en ese caso sería a cargo del obrero que hubiera tenido la falta de precaución, la negligencia o la imprudencia que hubiera ocasionado ese daño, en este aspecto es muy interesante, muy conveniente revisar un poco el código penal nuestro, porque el daño en propiedad ajena en algunos códigos incluso en el que opera en el distrito federal se pena, creo que 3 u 8 años de prisión, depende de la cuantía, independientemente de la responsabilidad civil que opera y muchas ocasiones las empresas constructoras se han visto en la necesidad de recurrir a procedimientos judiciales, al amparo, etc. porque se ha pretendido meter a la cárcel a los directores de la empresa, o la residente de la obra, o al técnico de la obra, para hacerlo responsable penalmente de un daño sufrido durante el desarrollo de la obra; desde el punto de vista de la operación de la empresa en cuanto a la responsabilidad civil, penal y moral porque nuestra propia ley establece una in-

12

demnización de carácter moral cuando se estima así conveniente a criterio del juez; el art. 1916 dice: independientemente de los daños y perjuicios que el juez pueda acordar en favor de la víctima de un hecho ilícito o de su familia si aquel muere, -- una indemnización equitativa a título de reparación moral que pagará el responsable del hecho, esta indemnización no podrá exceder de la tercera parte del importe, la responsabilidad civil claro, limita la responsabilidad moral, no la deja tan -- abierto, pero establece también una responsabilidad moral que puede operar o que puede no operar; pero la ilicitud de un acto lo determina la intencionalidad en un momento dado; ahora por lo que hace a la responsabilidad de la empresa respecto a sus obreros, respecto al personal que ocupa; como hemos repetido -- en muchas ocasiones el contrato de obra llamado contrato de em presa, tiene las características que absorbe todos los riesgos inherentes a la consecución de la obra o del servicio. Uno de los riesgos entre los múltiples riesgos a que está sujeta la empresa de construcción podría ser los daños que ocasionaran -- sus trabajadores, tanto a personas como a cosas, el daño que -- ocasione el trabajador a un transeúnte no corre a cargo, en el orden de responsabilidad civil, del trabajador sino a cargo de la empresa; la empresa está obligada a resarcir el daño que -- ocasione sus trabajadores independientemente la responsabi-- lidad penal que pudiera tener el empleado en sí, el apoyo de esa afirmación está en el artículo 1923 que dice: "los patrones y dueños de establecimientos mercantiles, están obligados a responder de los daños y perjuicios causados por sus obreros o de

pendientes en el ejercicio de sus funciones, aquí también opera la posibilidad de que el daño se lo haya causado por una negligencia de la víctima y aquí en ese caso no opera ni responsabilidad penal ni responsabilidad civil, ahora la responsabilidad penal para el trabajador que ocasionara un daño de esa naturaleza, que ocasionara incluso la muerte de un transeúnte, habrá que también calificarla, eso una muerte por imprudencia, -- claro no de la víctima sino del que ocasionó esto, que en este caso sería el trabajador, entonces es lo que en derecho se llama un delito imprudencial, cuya penalidad es mucho menor que la de los delitos intencionales; relacionado con esto también está el art. 1927 que dice: "el que paga el daño causado por sus siguientes, empleados operarios, puede repetir contra ellos lo que hubiere pagado, el empresario está obligado a pagar al tercero el daño ocasionado, independientemente de que por su parte pueda repetir contra el operario para resarcirse del pago efectuado, -- claro que esto por razón de insolvencia del operario y por muchas consideraciones de orden moral y humanitario, en muchas ocasiones no opera o no puede operar, pero esta posibilidad existe, sin embargo puede operar en el caso de los subcontratistas; como verán ustedes la actividad de la construcción es mucho muy complicada y en este caso de responsabilidades también tenemos el caso del contratista y del subcontratista, en el caso de que sea un trabajador el subcontratista y el subcontratista sea persona insolvente, entonces la responsabilidad directa va a operar a cargo del empresario principal o del contratista principal, -- operará por una situación de hecho si el contratista principal no ha tenido la precaución de firmar contrato y de hacer todas sus manifestaciones en forma adecuada, de ahí la importancia de

la recomendación que hacia yo en alguna conversación anterior - en el sentido de que todo se haga por contrato, desde los contratos laborales, contratos con subcontratista o empresarios -- que vienen en segundo término, contratos de suministro, es muy conveniente porque en un momento dado se pueden valer de otras pruebas adicionales como son: pruebas testimoniales, etc., pero no tienen mucha fuerza ni mucha importancia como la puede tener la prueba documental cuando está previamente reconocida, en el caso de subcontrato, se firma contrato con el empresario que entra a la obra a llevar adelante alguna especialidad o alguna parte de la obra y este subcontratista debe tener registro federal de causantes, domicilio, registro de ingresos mercantiles y registro patronal del Seguro Social; se da aviso al Seguro Social de haber subcontratado la obra con tal persona con tales características, hasta allí cesó su responsabilidad respecto al Seguro Social porque ni la Ley ni el reglamento establecen una responsabilidad solidaria entre el subcontratista y el contratista en relación con la obra ejecutada y en este último instructivo se aclaró con toda precisión que cesaba la responsabilidad del contratista al informar todos estos datos al Seguro Social, pero que ocurre con el tercero ajeno a la obra, transeúnte, o el del predio vecino de un daño ocasionado, de inmediato va contra el contratista, porque además por disposición de la ley el contratista responde al comitente, independientemente de que él haga intervenir a un tercero en la obra y el contratista puede verse en la necesidad de cubrir el daño, pero está en posibilidad de repetir en contra del subcontratista el daño ocasionado, ahora sí ese subcontratista es solvente, como es lo recomendable que sea en todos los subcontratos, entonces no hay proble-

ma, pero el apoyo está precisamente en esta disposición de la ley o sea el ART. 1927; ahora el 1928 también habla de esta responsabilidad en relación con el estado, el estado tiene -- obligación de responder de los daños causados por sus funcionarios en el ejercicio de sus funciones, que les tenga encomendada esta responsabilidad, es subsidiaria y solo podra hacerla efectiva contra el estado cuando el funcionario directamente responsable no tenga bienes o los que tenga no sean suficientes para responder del daño, aquí el estado va en segundo término, es decir, el empleado del estado que causó el daño no es suficientemente solvente, entonces el estado responde en segundo término, ahora al tratar responsabilidad me gustaría redactar también las consecuencias o la posible responsabilidad del daño al predio vecino ocasionado por la obra -- nueva, de acuerdo con la ley el responsable del daño ocasionado al predio vecino es el propietario del inmueble, que en este caso sería el comitente, independientemente que el propietario pueda repetir contra el empresario o el contratista; el art. 1931 dice: "el propietario de un edificio es responsable de los daños que resulten de la ruina total o parcial si esta sobreviene por vicios de construcción", es decir, los vicios de construcción son imputables al constructor, pero el que es responsable de eso es el propietario y no precisamente el contratista, el contratista será responsable ante el propietario; creo que en materia de responsabilidad es todo lo que se debe decir, salvo que esta acción prescribe a los dos años.

Para completar lo que estaba yo exponiendo en relación con --

responsabilidad, me gustaría comentar con ustedes también -- los conceptos de responsabilidad, pero antes hay otra obligación por parte de las empresas en obra pública, incluso apenas hasta el nuevo contrato que se está formulando y que se está estudiando y que probablemente se ponga en vigor para el próximo año, se establece ya la obligación por parte del estado de recibir la obra en un término dado, antes no existía esa obligación, se avisaba que ya estaba la obra terminada y el estado podía pasarse un año sin recibirla y en ocasiones pasaba más de un año sin recibirla, aún cuando ya estuviera usándose, así ocurrió en varias ocasiones porque no había dinero para pagar esa obra y entonces no había recepción de la obra, yo envié un oficio a la Secretaría de Hacienda en una ocasión con motivo de la falta de recepción del aeropuerto de Acapulco y la Secretaría de Hacienda nos contestó que no existía la obligación de recibir la obra porque no estaba establecido en el contrato esa obligación y que en tal virtud hasta entonces no recibiera la obra no había obligación de otorgar el pago, con motivo de eso si me gustaría también comentar la obligación que tiene el comitente de la obra de recibirla y en todo caso de cubrir el importe correspondiente, sería una de las consecuencias de la obligación establecida en el contrato, ahora puede ocurrir que el comitente de la obra no quiera recibir la obra o no pueda recibir la obra, que hace el contratista ante esa situación, la ley viene en su apoyo, es decir, cuando el comitente se niegue a recibir la obra entonces puedes tu consignarla ante un juez, el pro-

cedimiento está establecido en la ley en el art. 2097 y si-
guiente, desde luego cual es el pago en el caso de la obra,
el contratista paga entregando la obra, es decir el cumpli-
miento de su obligación, el pago es el cumplimiento de la --
obligación, el contratista cumple su obligación entregando -
la obra y el comitente cubriendo el importe correspondiente,
en el caso que el comitente se niegue a recibir la obra por-
que ocurra un tanto el caso que comentábamos del Aeropuerto-
de Acapulco, entonces el empresario está en posibilidad de -
acudir ante el juez en ofrecimiento de pago; el art. 2097 di-
ce: "el ofrecimiento seguido de la consignación hace veces -
de pago si reúne todos los requisitos, que para esto se re--
quiere, claro cómo se hace el ofrecimiento de pago por vía -
de consignación ante un juez, desde luego es en vía de con-
signación voluntaria, pero tendría que acudir ante el juez y
decirle: señor en atención a que fulano se niega a recibir la
obra vengo a hacer consignación en pago de la misma, para el
efecto te solicito que comisiones al actuario para que dé fé
de que está terminada y está a su disposición en tal parte y
aquí está un avalúo o un peritaje de que se hizo de acuerdo-
con las estipulaciones establecidas en el contrato, claro que
es una cosa más delicada, menos exabrupta como lo estoy dicien-
do yo, la forma debe ser en cada caso muy especial pero hay-
esa posibilidad legal, no es el caso tan claro como cuando -
se hace el depósito de una renta, todo a lo que me estoy re-
firiendo es a obra privada; el art. 2102 dice: aprobada la -
consignación por el juez la obligación queda extinguida y con

todos sus efectos, es decir, el contratista ya cumplió, el empresario ya cumplió con sus obligaciones en el momento mismo en que el juez acepta ya la consignación en pago como buena, entonces ya corre todos los riesgos por cuenta del comitente de la obra; en el Código Civil al reglar lo relacionado con el contrato de obra a precio alzado, establece que todo el riesgo de la obra correrá a cargo del empresario hasta el acto de la entrega, a no ser que hubiera morosidad por parte del dueño de la obra en recibirla o -- convenio expreso en contrario, entonces quiere decir que -- en el momento que haya morosidad por parte del dueño para recibir la obra, entonces ya todos los riesgos corren a cargo de él, al decir riesgos también estoy hablando de gastos de conservación, pero como hace esto un empresario si no está en posibilidad de entregar la obra porque el comitente de la obra se niegue a recibirla, pues por el procedimiento consignación y pago ante el juez, no puede hacerlo de otra suerte, salvo que haya un procedimiento establecido en el contrato para la recepción y en caso de falta de recepción algún procedimiento especial establecido -- en el contrato operaría lo previsto en el contrato, pero -- si no hay tal, o en el mismo contrato no existe término de recepción que se diga: concluida la obra el empresario dará aviso por escrito al comitente de la obra o al dueño de la obra y si no todos los riesgos y gastos de conservación corren por cuenta de él, entonces pues habrá que seguir el procedimiento establecido por la ley para el efecto, al dis

cutir el nuevo contrato de obra, nosotros nos empeñamos mucho en incluir esta disposición, por lo menos el espíritu de esta disposición, en el contrato de obra que está por salir, claro no tuvimos éxito como no hemos tenido éxito en otros muchos aspectos del contrato de obra pública, sin embargo para ser justo en nuestras apreciaciones debemos decir que si bien en su origen el contrato de obra pública quedaba al arbitrio de cada dependencia y cada organismo descentralizado hacía sus contratos de acuerdo con su departamento jurídico a su conveniencia y si algunos eran bastante liberales y otros demasiado duros, ahora hay una unificación en el criterio que opera para todas las dependencias de gobierno, a través de un contrato de obra pública en el cual la Cámara como representante del Sector Empresarial dedicado a obra pública ha intervenido en su discusión de todas y cada una de las cláusulas, ésta será la segunda modificación porque la primera ya se hizo y a través de la primera se obtuvieron muchas consideraciones o reconsideraciones a los sistemas establecidos antes, en la que está por salir también se han mejorado muchas las condiciones y al decir mejorado no me refiero a que hayan mejorado en beneficio del contratista, sino en beneficio del equilibrio y la equidad del contrato, porque tengan ustedes la plena seguridad y la plena convicción de que cualquier contrato en el cual una de las partes pretenda obtener un beneficio indebido o una ventaja indebida en favor de la otra, están gestando desde ese momento un conflicto, un problema, están engendrando un problema ahí mismo, la mejor manera de que una relación contractual pueda derivarse en forma armónica y pueda tener un feliz término es manteniend

23

do el equilibrio, la equidad, la justicia, viendo los intereses de ambas partes y esa recomendación es ya no desde luego en contrato de obra pública, donde si se ha logrado mejorar esa situación sino en el contrato de obra privada, muchas ocasiones el contratista impone sus condiciones al comitente de la obra aprovechando su desconocimiento de la materia o muchas ocasiones el dueño de la obra impone sus condiciones al contratista y en esa situación realmente se quiebra el equilibrio y se afecta la estabilidad del contrato y se gestan conflictos para más adelante, cuántas ocasiones se toman términos angustiosos para entrega de una obra sabiendas de que es muy difícil concertarlo por darle gusto al cliente, cuando la actitud práctica y aconsejable sería decir: bueno en ese término no es posible, búscate otro porque hay problema futuro, entonces cuando se ha discutido el contrato de obra pública en el cual intervienen en su discusión en la comisión técnico-consultiva, pues 7 dependencias, 8 con el Departamento Central y un representante de Cámara, lo cual no implica que si tuviera más representantes la Cámara se discutiría en condiciones más favorables, no, debemos estar conscientes que el contrato de obra pública tiene un interés central; que es el interés público y que no puede regirse por ordenamientos que rigen para relaciones entre particulares y el interés público, muchas ocasiones aconseja cierto tipo de medidas, pero desafortunadamente el concepto que los representantes del sector oficial tienen en esa comisión no siempre es consecuente con ese interés público, sino que desvirtúan el interés público pretendiendo que es de interés público no pagar, que es de in-

terés público no recibir la obra, que es de interés público no cubrir al contratista los daños que le ocasionan por incumplimiento, que es de interés público diferirle el pago - indefinidamente sin pagarle una compensación adecuada que - son los intereses, etc. A decir verdad se ha adelantado - mucho en las medidas que se han ido incorporando al contrato para buscar que este sea lo más equilibrado posible y que se finquen derechos y obligaciones por parte de los dos, la situación de que el estado esté contratando con un particular no implica que deba también aceptar obligaciones, ya en la actualidad acepta la obligación de pagar, de establecer un término para el pago, lo que no establecía el contrato anterior, ya se da un término de 60 días a partir de la aprobación de la estimación correspondiente y se da otro término para hacer todo el trámite correspondiente; es decir, establece términos para cumplir sus obligaciones, claro que para que la medida fuera perfecta y técnicamente consecuente con su texto debería establecerse una sanción para el caso de incumplimiento, pero ese aspecto no ha sido posible que lo acepte el estado.

Posibles causas que afecten la economía de la empresa.- Desde luego, defectos en la contratación, es muy importante la contratación, las condiciones en que se contrate, la forma de contratación, los términos, la forma de pago, etc., pueden afectar muchas ocasiones la economía de la empresa porque en un contrato que no se revisó cuidadosamente o que se concertó así con cierta ligereza puede ocasionar que no se -

pueda cumplir y que como consecuencia de eso pueda haber responsabilidades de orden civil.

Variaciones en las condiciones de mercado, claro el contrato se hizo en situaciones determinadas de precios, de materiales y en el momento mismo que viene una elevación inusitada de los materiales, se descuadra totalmente la economía del contrato, que estaba previsto de acuerdo con las condiciones que operaban y las posibles variaciones normales de mercado y entonces eso puede ocasionar una pérdida muy sensible en el contrato que puede afectar la economía de la empresa; ahora puede haber variaciones en el mismo contrato de obra, variaciones impuestas por el tiempo o por el lugar que se consideró, por ejemplo, que en un lugar era roca blanda y se encontró roca dura y que entonces el trabajo se les multiplicó al extremo que ese concepto lo va a perder, en fin, ahí lo razonable es tomar todas las garantías, todas las providencias necesarias antes de firmar un contrato o de entrar un concurso de contrato, ahora las variaciones en el contrato pueden ser impuestas por el comitente de la obra, porque quiera ampliaciones, ya en este caso me refiero a obra privada, porque quiera modificaciones a los proyectos, etc., en este caso no tiene porque afectar a la empresa porque se afecta en el momento mismo en que no se suscriben las modificaciones al contrato, porque luego al finalizar pueden desconocerse los conceptos, ahora porqué incluyo yo ese concepto allí como posible aceptación de la empresa, por las variaciones en el contrato-

introducidas por el propio empresario, por el propio contratista, porque se encontró con que esos conceptos o equis no se habían especificado y entonces los hace, introduce ciertas modificaciones a su juicio, por mejorar la obra porque considera que por garantía de la obra, por estabilidad de la obra, etc., sin contratar previamente esas condiciones con el comitente de la obra y entonces al final no le reconocen esos, porque hubo variaciones que solamente él por su propio derecho desarrolló; ahora la economía de la empresa se puede aceptar por defectos de su organización, defectos en la contratación, equivocación de los cálculos de costo, equivocaciones aritméticas, riesgos no previstos, etc., que está referido también al contrato, o bien por diferimiento en el pago por parte del comitente de la obra o falta de pago simplemente, no hay el pago adecuado o se ha diferido el pago y entonces el empresario se ve en necesidad de recurrir a financiamientos que le cuestan intereses, y que hay un momento en que afectan la economía de la empresa; finalmente por reclamaciones que pueden ser de orden judicial o de orden extrajudicial, reclamaciones no sólo con proveedores o con terceros, incluso con su propio personal, vamos a suponer el caso de una demanda de contrato colectivo con suspensión de actividades, una huelga, y que en ese planteamiento el pliego petitorio es tan exagerado y tan absurdo que no se puede aceptar y la empresa tiene suspendida la obra, uno, dos o tres meses y están corriendo salarios caídos y están corriendo los términos de entrega y están exponiéndose incluso al encasamiento de los materiales, etc., eso puede revertir en forma grave sobre la empresa y provocar el desquiciamiento en

el orden económico, eso es en tésis general un planteamiento de los posibles problemas que puedan afectar la estabilidad económica de la empresa; ahora para finalizar só lo quiero comentar con ustedes lo que debe entenderse por "daño" y lo que debe entenderse por "perjuicio" y en qué forma se cubre la responsabilidad en el orden civil. El art. 2108 de nuestro Código Civil dice: se entiende por daño la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por falta del cumplimiento de una obligación, la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio del que recibe el daño por falta de cumplimiento de una obligación y por "perjuicio" la privación de cualquier ganancia lícita como consecuencia del incumplimiento de esa obligación; operan en todo caso de reclamación de responsabilidad daños y perjuicios en estas condiciones, ahora los daños y los perjuicios no quedan al arbitrio del reclamante, aquí la ley establece con toda claridad que los daños y perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación, la consecuencia inmediata y directa, no se trata de consecuencias mediatas o futuras sino las inmediatas y directas, ahora también sobre este particular hay que advertir que el incumplimiento puede ser originado por causa fortuita, fuerza mayor y en ese caso no está obligado, se libera de la obligación demostrando que se trata de una causa fortuita o fuerza mayor en el orden contractual, puede establecerse una cláusula para regular los daños y perjuicios que es la cláusula penal o cláusula convencional si -

en el orden contractual se dice -en caso de incumplimiento del término, se pagará una multa diaria de tantos pesos, entonces automáticamente ya está regulado el daño y perjuicio y no se puede cobrar eso y además daños y perjuicios, ya una cosa excluye la otra, sobre este particular es curioso observar con que facilidad aceptan esa cláusula penal o convencional diciendo que -pagará \$500.00 o \$ 1,000.00 o \$10,000.00 diarios por cada día que deje de cumplir-, con una facilidad como si estuvieran tan seguros de cumplir dentro de ese término, lo cual es causa de muchos problemas con mucha frecuencia, porque el término para el cumplimiento de la obligación en materia de contrato de obra es uno de los aspectos más aleatorios de todo, porque está sujeto a tantos eventos, climatéricos incluso, que no siempre se puede decir con exactitud qué día, claro si como consecuencia de eso se establece en el contrato una cláusula que diga -por cada día de tardanza en el pago tú me pagas tanto-, entonces como se establece -- cierto equilibrio y como que vale la pena.



centro de educación continua
facultad de ingeniería, unam



ASPECTOS LEGALES Y LABORALES EN LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCION

PROBLEMAS DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

LIC. FEDERICO MANTILLA MONTIEL

PROBLEMAS DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La administración de la cual pretendo hablarles, no es bajo ningún concepto el puro trabajo de oficina, no es el tipo de administración de oficina o de jefe administrativo al que voy a referirme, es algo más amplio, es algo bastante más profundo, ¿por qué existe la empresa? ¿para qué existe esta empresa? Una administración que tiene como primer paso la planeación desde un punto de vista estratégico general, donde se plantean las preguntas, ¿debemos seguir con este giro? Preguntas de ese tipo han llevado por ejemplo al señor Ingeniero González y Karg, después de tener una exitosa compañía de contratistas a abordar otras áreas y ahora consultor a cambiar prácticamente de objetivos, es decir en cierto modo lo que tu hiciste cuando repensaste cuál era la trayectoria de tu empresa y te convertiste en consultor, lo que hizo fue modificar sus premisas de planeación y sus objetivos básicos, es este tipo de administración la que requiere órganos y funciones para servir a los objetivos básicos y en ese sentido crea departamentos (departamento de contabilidad) y crea obras específicas y asigna presidentes en la obra o crea proyectos más grandes y asigna un superintendente general a su proyecto o el que tiene como en el caso de las empresas grandes, una dirección financiera completa más una dirección funcional, una dirección de obras, y que tiene funcionarios incluso no asignados en el plan de obra, que atiende los servicios y creo que esa es una de las fallas en general de las constructoras y lo que les impide muchas veces -- continuidad, es una de las miopías en cuanto se refiere a la pla-

neación de la organización, si nosotros no vendemos nada, muchos de los problemas básicos de las empresas constructoras radican en la falta de obra oportuna y en la falta de cotinuidad de programas de obras generales y no acaso mucho también los problemas financieros no previstos o no previstos en una forma técnica, la falta de capital suficiente, la falta de una adecuada planeación sobre la compra de su equipo, la falta de una adecuada planeación general de trabajo y para ello la falta de continuidad en su estructura básica de hombres y especialmente de dirigentes, son acaso los puntos tal vez más neurálgicos de una empresa constructora, ese tipo de administración a la que me estoy refiriendo, a un tipo de administración que requiere líderes no solamente los que fundan las empresas, sino los líderes que son capaces de ocupar diversas posiciones, que son capaces de formar otros líderes y que forman una estructura competente, eficaz, me estoy refiriendo por supuesto a la elección de esas personas, a esa elección que desgraciadamente la industria de la construcción tiene que andar haciendose a veces a tropiezos, a la necesidad de control, me estoy refiriendo a todos los aspectos de control de la planeación de una compañía, desde aquellos que son capaces de ocupar diversas posiciones, que son capaces de formar otros líderes y que forman una estructura competente, eficaz, que no conseguimos contratos? en dónde está nuestro punto neurálgico? porque entre otras cosas para planear nuestros trabajos y este caso es planeación básica, no usamos a los asesores técnicos, porque la industria de la construcción en general sale a veces a veces a control, me estoy refiriendo a todos los aspectos de control de la planeación de una compañía, desde aquellos que son capaces de ocupar diversas posiciones, que son capaces de formar otros líderes y que forman una estructura competente, eficaz, que no conseguimos contratos? en dónde está nuestro punto neurálgico? porque entre otras cosas para planear nuestros trabajos

Ingeniero que se las sabe todas, en fin que yo creo que todo el proceso administrativo incluso tradicional, es útil a la industria de la construcción, pero el enfoque del que quiero hablarles es el de la administración por objetivos, de aquí en adelante nos referimos a administración por resultados o administración por objetivos en realidad la administración por objetivos es un paso evolutivo en esta administración de la que vemos hablando, la llamada administración tradicional, no está descartada muchos piensan que la administración por objetivos es absolutamente nueva, revolucionaria que nada tiene que ver con la administración tradicional, vamos ir hablando poco a poco y veremos que no hay tal, que el armazón total de técnicas y de principios de la administración en el sentido tradicional son un marco indispensable de referencia para que esta administración que se presta más precisamente a industrias cambiantes, se funcione precisamente como define su nombre, esta nueva técnica que funcione a través de resultados, tradicionalmente y esto no es nuevo y esto que se llama administración por resultados o por objetivos es precisamente enfocar todas las actividades administrativas hacia fines precisos cuantificables y cuidadosos, cuando se trata de empresas mediante una escrupulosa planeación basada en una correcta investigación que pueda llegar a precisar la mayor información posible para establecer planes a mediano y a largo plazo, pero cuando se trata de las actividades y funciones concretas de hecho la administración por objetivos conviene a ser la técnica de planeación a corto plazo porque de ordenar los resultados se dirigen a realizaciones concretas por medio de una correcta investigación que pueda llegar a precisar la mayor información posible para establecer planes a corto y a largo plazo.

dríamos decir, lo que quiere administración por resultados, es los resultados que son los que cuentan, pero para poder armonizarlos y que estos a su vez sirvan de medición del trabajo de cada uno de los ejecutivos, porque más adelante van a estimular y a promover un estilo de dirección y de manejo del negocio distinta, para que esto pueda ser posible hay necesidad de que los propios resultados que se fijan sean la medida de la gente que los realiza, a la gente se le mide por los resultados que obtiene realmente, no lo que planea, sino lo que realizó y de esta manera se hace un ciclo muy sencillo, ¿Porqué importa tanto esto?

posiblemente de las tareas que estoy realizando en la empresa, en que trabajo, está la de reorganizar todos los sistemas administrativos, y era necesario, recoger lo que se había hecho y volver a plantear la administración, y con el enfoque de la administración por objetivos, yo le pregunté al subdirector a cargo de esa área, porqué existe toda su área de procesamiento de datos? la misma pregunta para qué le pagan a usted que es jefe de explotación del equipo y a usted que es analista y programador, cuál es su contribución en términos de logros y resultados, por lo que desquita usted un sueldo más o menos elevado? lo curioso es que una primera instancia la gente no sabe responder, encuentra dificultades, ya hasta podríamos decir viene usted 8 horas de diarias y, probablemente cuando se trata de procesamiento de datos, ¿0.5? 2 horas, y no sabe usted a qué viene a la compañía por que si dice trazar diagramas de flujos o diagramas, análisis, porque no me dice nada, ahora vamos a hacer un primer ejercicio sobre a qué nivel debe hacerse, qué reglas existen para la precisión de los objetivos, cuándo un objetivo es bueno y malo, cómo deben revisarse, centramos un poco al sistema en un ejercicio

dentro de una empresa y ver en qué modo lo podemos aplicar a --
nuestra realidad y a nuestra vivencia, tal y como la llevemos
en nuestro negocio. Ahora yo quisiera preguntarles todos tie--
nen experiencia y saben cuales es la tarea, las funciones especí--
ficas de un jefe de obra, en realidad el manejo de los asuntos
administrativos es un objetivo o es una función? es una función
y precisamente en esta tarea y función es donde se sembraba ante-
riormente la administración, ahora lo que se pide aquí no es
eso, esta sería una área, la parte administrativa es para fijar
resultados concretos, pero aquí la pregunta es, qué resultados
espera la compañía cuando usted maneja los asuntos administra
tivos? que resultados específicos para los próximos 6 meses? por
ejemplo usted maneja dinero, desde el punto de vista administra
tivo, maneja nóminas, maneja compras aunque sean locales, mane-
ja usted inventarios sea de materiales, de acciones, etc. qué se
se espera respecto de las nóminas, usted las sabe mantener den-
tro del presupuesto, el presupuesto le está dando a usted un re-
sultado, un objetivo concreto vamos a poner una cifra de nómi-
nas equis; \$1,000,000.00 al mes, entonces cuales pueden ser los
resultados que usted sobre las nóminas puede alcanzar, no pasar
se de \$1,000,000.00 sería ya obtener los resultados, pero si us-
ted en lugar de \$1,000,000.00 realiza, el mismo volumen de obra
y gasta \$800,000.00 entonces usted está superando sus metas y
a medida que una empresa ingresa en este sentido de administra-
ción recompensa estos \$200,000.00 de ahorro con otros patronos;
en compras le haría otro tanto en la medida que usted pueda con-
seguir mejores precios, en la medida en que usted maneje con e-

ficiencia y no tenga artículos nulos, el caso es que no he visto yo empresas que no tengan inventarios nulos que no les de el movimiento correcto y que tenga incluso en inventario dinero parado, en el momento en que usted tiene un exceso de inventarios aquí le van a exigir un equilibrio en los inventarios entre sus máximos y mínimos sin embargo en muchas compras locales que todavía están sujetas a que usted como jefe de obra le saque productividad, que obtenga usted resultados cuantificables porque es la otra característica, y resultados medibles, cuantificables en dinero si es posible y si no mensurables, pero siempre medibles y siempre a plazos fijos, son resultados que se fijan con su jefe inmediato, con ese platicaría usted resultados precisos y después cada 6 meses revisa como va respecto los resultados previstos que son siempre para mejorar el manejo de su dinero, de sus nóminas, claro cuando estoy diciendo de sus nóminas, depende del personal que contrate, de la movilidad, de los conflictos, de los accidentes, de todo lo que de algún modo va a afectar a las nóminas y hablando por ejemplo de desarrollo, dice usted bueno yo me encargo de entrenar a la gente, de orientarla, de ver cuando cometió un error, pero primero desarrollo entrenando, pero cuando se fijan metas no se queda uno en eso. La producción es el avance, un avance que tiene que ir equilibrado, usted va a tener probablemente una nueva actividad, si es que están todos familiarizados con ella, o está llevando una sencilla gráfica adelante, está usted llevando sus fechas, por semanas por mes, según esté llevando su control, sus actividades, sus avances, depende del tipo de balance que usted vaya llevando y el tiempo en que los debe realizar, pero tampoco la

va usted a llevar a cualquier costo porque también dice: bueno necesito avanzar no tengo maquinaria, contrato el doble de gente; no tengo maquinaria, a subcontratar y me urgen tal cosa a cualquier precio porque tengo que terminar, entonces es un avance equilibrado con los factores de costo, que a dónde lo podríamos meter dentro de la administración, entonces por ejemplo objetivos relativos a costo, resultados referentes a costo, por ejemplo si tengo un precio unitario y veo que es posible conectar los objetivos que tienen otra característica tienen que ser realistas, se trata de poner resultados realistas, pero tiene otra característica, tienen que ser también estructurales, desafiantes, porque es una administración realmente dinámica, es decir, si yo tengo un precio unitario determinado que es el que conforma mi 80% de costo y yo puedo bajar unos centavos por cada unidad, uno dos, tres, cinco, depende la importancia que estemos hablando y me lo propongo como objetivo, como meta, como resultado de costo y avance, entonces generalmente estoy ya administrando todo esto y aquí viene otra característica muy importante, contra lo tradicional en la administración, digo tradicional y no porque esta evolución no se realiza de un día para otro, hay, atrás muchos pensadores, hombres prácticos que han ejercitado sistemas que les han dado resultados y que eso se va convirtiendo en principios de administración, pero lo normal, por ejemplo es fábrica es que el ingeniero industrial siguiendo un poco en alguna minoría, dijera que la persona que ejecuta directamente el trabajo es muy mala para escoger, el mejor medio que hasta 10 o 20 veces se escogían trabajos de productividad cuando ingenieros industriales estudiaban la secuencia de las



operaciones se fijaban los famosos estandares en costo, calidad, tiempo y cantidad y entonces toda la programación, era una programación estricta, con tiempos estrictos materiales estrictos y funcionó, durante mucho tiempo pero hoy se ha visto sobre todo a nivel ejecutivo porque esta técnica sobre todo en México definitivamente no creo que se pueda en cuestión general cultivar, que se pueda llevar a los niveles nuestros, de sobre estantes, pero a niveles de otro tipo de empleados es difícil, incluso en las compañías más estables como son bancos, compañías de seguros, siderúrgicas, que ya tienen establecido el sistema en México de administración por objetivos, generalmente no se llega más que a cierto nivel, hasta ahí, pero lo que se comporta diferente es que no hay impuesto las ventajas, a usted no le van a decir sobre el patrimonio de costo 80, usted va a disminuir un 5% o un 10% en total de la obra, porque puede ser inanalizable, se lo van a proponer o usted lo va a proponer y va a llevar un convenio con su superintendente de obra si funciona y me ahorro el 5% o el 10% es decir, no solamente es la promesa no, tiene que haber una inmediatez entre los resultados obtenidos y la remuneración a cambio, a base de bonos, a base de estímulos en pesos y centavos reales, pero tiene que ser tangible, sin eso el sistema no funciona precisamente tiene que haber un estímulo casi inmediato, debe haber sobre todo y yo creo que es muy aplicado en niveles de obras de todo lo que es arriba de la meta fijada, debe haber un modo que funcione, más tanto en caso de que sobrepase la meta, menos tanto en caso de que quede bajo, tiene que haber una función de compensación, es decir lo único que se garantiza es que la remuneración estipulada no superará el periodo, los castigos

y los premios van siempre en función de su costo, que también va para arriba, para el ejecutivo la función es, que nunca se ganará menos de lo estipulado en el contrato. Yo les quiero proponer antes de seguir hablando de esto que hagamos un ejercicio, cada uno de ustedes me va a hacer un favor especial para que después discutamos en grupos, primero de cinco y ver si se ha entendido lo que hablamos, pero que cada quien establezca resultados de su trabajo, de el puesto que desempeña y que va a desempeñar los próximos ó me ses, que se proponga tres resultados específicos en su trabajo que tengan estas características que sean preciso, que no contengan más que un resultado cada frase o cada objetivo de los que va a describir, que sea cuantificable, es decir que se pueda constatar al término de los 6 meses si se cumplió o no se cumplió e incluso en que porcentaje pudo haberse cumplido, en caso de que su cuantificación sea muy material. Los objetivos básicos de una oficina del Infonavit, que es la oficina de licencias de construcción, existe el proyecto de que en 6 meses se tengan las licencias de construcción de 40 frentes que existen nuevos iniciados por el Infonavit a nivel nacional. El segundo objetivo es el obtener exenciones del impuesto predial de las propiedades en fideicomiso que tiene el Infonavit y en dónde está realizando sus programas de construcción de viviendas; es decir no es una exención del impuesto predial para los nuevos adquirentes de viviendas sino simplemente exención del impuesto predial para la institución fiduciaria en tanto se hacen las exenciones parciales de fideicomiso y los nuevos adquirentes empiezan a generar sus cuentas individuales del impuesto predial, y el tercero es lograr una compilación de leyes, reglamentos federales, estatales y municipales a nivel nacional para resolver

diferentes consultas que se plantean a la oficina por jefes de mayor nivel. En el grupo dos vimos mi caso en que como gerente general de una pequeña empresa, tengo como funciones la planeación y coordinación en las ventas, producción, administración y financiamiento de la misma, las metas y objetivos que se fijaron a 6 meses fué promover una mayor productividad y buscar nuevas líneas de producción con una mayor retabilidad, eso se debe a que la empresa es una compañía dedicada a la fabricación de estructuras metálicas, -- cancelaría para conjuntos habitacionales y uno de los problemas -- que enfrentamos, es que los contratistas con el fin de ahorrar dinero prefiere contratar un herrero en la misma obra robándose la luz, sabiendo que no pagan seguro social, sabiendo que no pagan impuestos, hacer allí el trabajo, por lo general les dejan abandonada la obra y posteriormente nos llaman a terminarla o en el caso de estructuras que es más grave y que incluso ya hemos tenido unos casos en que esas estructuras se han caído por falta de un correcto diseño y una correcta fabricación, entonces buscamos nuevas líneas de fabricación que estén un poquito más dignificadas y que -- salgan del dominio de esos pequeños talleres con el objeto de tener una constancia en el volumen de trabajo. Cuarto grupo.- Un objetivo es de lograr un aumento en nuestras líneas de crédito bancarias equivalentes a un 25% de las usuales, otro es reportar a la gerencia información financiera 7 días antes de lo acostumbrado y lo otro sería implantar un control presupuestal dentro de nuestro sistema de contabilidad. Grupo cinco.- Nuestro objetivo es: reducción de los gastos financieros, del total de la empresa en un 15% con relación al ejercicio anterior. Grupo seis.- En el gru-

po de nosotros habiendo diferentes especialidades decidimos hacer un consorcio para la participación de una obra, lo primero es formar el consorcio y para esto nos fijamos un tiempo de una semana, haciendo todo lo referente a lo jurídico y viendo todas las demás necesidades que necesitamos cubrir, para poder salir adelante como consorcio; después de esto inmediatamente encargar a uno de nuestros contadores de la elaboración del presupuesto para la participación en el concurso y el mismo departamento que después funcionará haciendo una comparación en el presupuesto de egresos con los ingresos y está lo vendrá haciendo en forma semestral o anual conforme lo requiera la propia obra, haciendo también una elaboración de los estados financieros en forma mensual, que comparará para poder tener una evaluación mensual de la forma en que va funcionando la obra, por otra parte vamos a crear un departamento que será el de personal quien inmediatamente tendrá la función de ir seleccionando al personal y para esto ese departamento se ha fijado como objetivos obtener el personal adecuado en el poco tiempo que nos permite ya entrar a participar en esta obra y teniendo también en mente que el personal sea el adecuado para que el trabajo se pueda desempeñar en un ambiente armónico y el ambiente de rapidez que necesitamos para cada uno de los diferentes puestos; en la parte legal, este departamento con 2 abogados al frente se encargará por una parte de la parte administrativa y otra parte de la contenciosa en caso de que surgiera el administrativo es el que tiene función inmediata, se ha fijado dar todas las normas al departamento de personal para la contratación adecuada del personal, darle a conocer diversas reglas del seguro social, del Infonavit, y de todas

aquellas obligaciones que son de carácter fiscal para el adecuado manejo de la obra y tenemos también un departamento de mantenimiento que éste será el que tenga a su cargo la vigilancia de todo el equipo que requerirá la obra viendo siempre que se encuentre en condiciones óptimas, que los desperfectos que puedan sufrir el equipo o las instalaciones sean reparadas con la prontitud adecuada, de tal forma que la obra no se retrase por ningún motivo. En primer lugar esta plática para los que ya saben algo de administración, es puramente de divulgación, se trata de presentar para los que no tenían acceso lo que se está haciendo nuevo dentro de la administración, el implantar un sistema de administración por objetivos no es tan sencillo como parece, primero apoyo de la dirección general que es la primera que tiene que fijar sus objetivos, no solo los de corto o mediano sino los permanentes los que son la razón de ser y de supervivir del negocio, cuando en otras áreas se baja ya a la determinación de objetivos si se procura, siendo a corto plazo, que sean muy precisos, por ejemplo en la última presentación se fueron más bien a funciones y a proyectos excesivamente largos, en realidad si el objetivo se viera claro deberían bastar por lo general 3 a 4 renglones, otra fase es la de cómo obtener el objetivo que también se pide dentro del sistema de esa clave hay que poner la meta y el modo de alcanzarlo. otro punto que es importante y que puedo destacar de los ejemplos de ustedes es que los objetivos tienen que ser realistas en cuanto a la posibilidad de ejecución y en cuanto al tiempo, si nosotros mismos nos imponemos plazos demasiado cortos lo más probable es que no los cumplamos y hay una cosa dentro de esta tesitura de liber-

33

tad, de participación que la administración por objetivos tiene como caldo de cultivo en el que se desarrolla que en materia de plazos tiene que ser muy triste, los plazos tienen que cumplirse, y en cuanto los plazos no se cumplen toda la administración por objetivos es dañada, es mejor no poner un objetivo a no cumplir con el plazo estipulado, es decir esta necesidad de realismo y de investigación previa antes de fijar un objetivo o de conocimiento profundo del trabajo que se va a hacer antes de fijarlo, es muy importante. La administración esta fundada también en un sentido de la excelencia, es decir no tenemos por que conformarnos con hacer las cosas bien, hay que hacerlas de un modo excelente lo que estamos haciendo hacerlo mejor y entonces cada meta, cada objetivo total de la empresa tiene que ser desafiante, sí tiene que significar un reto para la persona, pero equilibrado de tal manera que no salga fuera de la realidad porque no se pretende que sean buenos propósitos sino por eso más que objetivos se enfatizan los resultados, los resultados son los objetivos ya cumplidos dentro de los tiempo previstos, dentro de los costos establecidos, de manera que este es en general y quisiera muy rápidamente referirme algunos pasos y características que tiene la administración por objetivos, cuando se buscan los objetivos hay una exigencia primordial: hay que tener creatividad, es uno de los retos que el sistema tiene, es decir, no es cualquier cosa que se me ocurre sino, aquello que va directamente conectado a los resultados totales de la empresa, a las utilidades, a la eficiencia del servicio, a obtener la satisfacción de porqué fue creado el organismo, se requiere una gran creatividad pero también otra cosa, es disciplina de esa creatividad, es decir, no se puede estar abarcando papera-

mas demasiado amplios, de no ser realista y no cumplirlos; junto a esto para buscar las ventajas, que requieren concentración en pocos objetivos, que impliquen algo que salga fuera de la rutina y que llegue a oportunidades reales de mejoramiento, esto es muy importante e implica, claro como toda creatividad, esfuerzo, sacrificio algunas veces, rompimiento de actitudes contrarias a cambio y precisamente requiere eso, no solamente la inclinación al logro, sino también una actitud de cambio, de que cada gente dentro del sistema se convierta en una gente para mejorar cosas pequeñas y grandes dentro de la área que le toca y por eso exige concentración y hay que investigarlos para tener plena conciencia y plena objetividad, para tener ese realismo que hemos enfatizado y que ahora vuelvo a subrayar y también destacar muy claramente de la información, que se posee en lo supérfluo y en lo esencial y para ver en otras áreas y en la propia que factores estorban y cuales facilitan el cumplimiento de las metas que nos estamos proponiendo; después hay otro punto muy importante: de interacción entre los puestos de jefatura, estos algunas veces se recomiendan que el jefe fije ciertas metas de realización a ó ne ses a sus subordinados y que estos por sus cuenta fijen las propias, las junten y las discutan, pero no en términos muy abstractos, no, muy específicos es real tu meta?, la empresa y el grupo está preparada para cumplirla? qué recursos vas a necesitar? requieres costos adicionales? , gente adicional? , la empresa está en posibilidad de dártela?, después de los ajustes de acuerdo con la realidad del trabajo, ver otras áreas involucradas si están preparadas, esto a nosotros nos ha pasado mucho en la empresa, en casi todas las áreas le piden al electrónico que les quite --

trabajo, entonces el procesamiento de datos debe quitarles trabajo nadamás que no tenemos todavía el equipo para abastecer todas nuestra necesidades y el equipo se surte en 2 años, entonces hay que frenar un poco eso porque esa área no está preparada para poder absorber trabajo ajeno, y para ser realistas tenemos que completar nuestros objetivos a las posibilidades también de otras áreas; luego en lo que insistíamos, el método para conseguirlos, en términos generales para que tenga una aprobación también general, esto por una razón muy importante, porque al participar el jefe, al subordinado se le tiene que dejar una gran libertad para que desarrolle según los medios, las sorpresas sobre la creatividad sobre el ingenio para encontrar nuevos modos de hacer las cosas han sido importantes, por ejemplo una empresa gigantesca y de primera magnitud y dió esta oportunidad incluso hasta nivel de operarios y han logrado mejoras a veces increíbles pero muy concretas, pero una tras otra han logrado cosas espectaculares, otra cosa que tiene que buscarse es algo que salga fuera de lo común, hay una tendencia cuando se inicia el proceso algo que salga fuera de lo común, hay una tendencia cuando se inicia el proceso a que la gente muchas veces se propone como objetivos y si el jefe no es cuidadoso en la revisión, cosas que ya están hechas o que están a la mitad de hacerse tienen que deshecharse. Alguien menciona el peligro de la burocracia; la burocracia no está en los organismos del gobierno exclusivamente; la burocracia está en el jefe que no quiere tomar riesgos personales que no afronta, las decisiones que sus propios resultados han conseguido, en esta actitud se ve muy claro hay 3 tipos de gentes en la empresa

unas que logran resultados, generalmente son destacadas, hay --
otras gentes que ven como los demás obtienen resultados y hay -
un tercer tipo de gentes que ni siquiera se entera si hubo re--
sultados o no, evidentemente que esta actitud implica la comuni-
cación constante, la interrelación con otros departamentos de
los que depende la realización del objetivo, la discusión con
ellos del modo de que pueden ayudarme o de que yo puedo ayudar-
los a hacer lo suyo, es de lo más saludable, realmente propongo
a un tipo de energía y un tipo de comunicación y un afiorar de
los conflictos, porque dentro de todo esto los conflictos en es-
ta nueva actitud no se les tiene miedo, es decir los conflictos
existen en cualquier organización, en toda organización existen,
es más los técnicos en desarrollo organizacional como ustedes re-
cordarán en una de sus pláticas de maestría, no aconsejan que -
los conflictos se supriman, hay muchos conflictos que son cons-
tructivos y que provocan una energía dentro de la empresa impul-
sando a la realización y al logro, no es el mero prurito de de-
tectar errores, señalar culpables dentro del sistema total; si-
no como en todo sistema de control; tienes siempre puntos posi-
vos, los puntos, los períodos de control se van señalando para -
detectar a tiempo, las desviaciones, corregir al curso de la ac-
ción, planeando en unos casos y en otros además para que sirva -
de realimentación, de manera que esta vuelva a seguir para ce-
rrar un ciclo sencillo y volver a dar pases para nuevos objeti-
vos, en caso necesario, o para modificar, cuando no son realís-
tas, o para modificarlos también en plazo y en términos cuando
circunstancias no controlables exija realmente que se modifique,
es decir el tema es muy largo, hay muchas pláticas que se están

dando en México, hay grupos bancarios en el grupo Comermex que tienen ya también en financiera establecido el sistema desde - hace cerca de 6 o 7 años y aunque no se le llame de ese modo, lo importante incluso para la vida individual es una fijación muy clara de lo que pretendemos y esto llevado a la empresa -- significa que la empresa total y cada una de sus divisiones, - que es espíritu del propietario, del director de grupo de orga nizadores, cuando los grupos comienzan a crecer y son muy gran des por sectores, por empresa, vivan este sentido del logro, - esta clara orientación hacia su mercado, cada quien tiene el - suyo propio, el romper los buenos propósitos con medidas cuan- titivas, realistas, mesurables a tiempos precisos; inexorables en los que hay que morirse en la raya y esto da como una contex tura y una dinámica nueva a los negocios y a las personas, no - hay mejor modo de valuar a una gente que no sea por resultados.

BIBLIOGRAFIA

ADMINISTRACION POR OBJETIVOS:

Peter F. Drucker	Managing for Results Editorial. - Harper & Row Año. - 1964
George S. Odiorne	Administración por Objetivos Editorial. - Limusa Wiley Año. - 1973
Agustín Reyes Ponce	Administración por Objetivos Editorial. - Limusa Wiley Año. - 1973
Dale McConkey	How to Manage by Results. Editorial. - American Management Association Año. - 1967
George Morrisey	Management by Objectives and Results. Editorial. - Adison - Wesley. Año. - 1970

DESARROLLO ORGANIZACIONAL:

Paul R. Lawrence y Joy W. Lorsch.	Organización y Ambiente Editorial. - Labor Año. - 1973
Hersey - Blanchard	La Administración y el Compor- tamiento Humano. Editorial. - Técnica Año. - 1970.

Newton Margulies y
Anthony P. Raia.

Desarrollo Organizacional
valores procesos y tecnología.

Editorial. - Diana

Año. - 1974

Richard Beckhard.

Desarrollo Organizacional
Estrategia de interrelación
humana para el desarrollo
de organizaciones.

Editorial. - Fondo Educativo
Interamericano.

Año. - 1973

Renis Likert

El Factor Humano en la
Empresa, su Dirección y
Valoración.

Editorial. - Deusto

Año. - 1967.

José Hebrero

*El Factor Humano en
las empresas - Ed. Diana
1970. -*

Abraham Maslow

*Motivación y Personalidad
Año = 1954*

Crisis Organizacional

*Integrating the Individual
in the Organization
1954*

Frederick Herzberg

*El trabajo y la motivación
del hombre. - 1956.*

APUNTES DE UN CLASICO DE DERECHO SOCIEDADARIO DE LOS ROMANOS

El vivir humano es necesariamente convivir. Aristóteles enseñaba - que el hombre es animal sociable.

La vinculación natural es comunidad. Cuando es voluntaria o intencional se conoce por sociedad.

Para el cumplimiento de sus fines establece lazos particulares con otros hombres.

Cuando están reconocidas y reguladas por el derecho son relaciones jurídicas.

Cuando se establece una colaboración entre los hombres, una coordinación de sus actividades se une a otros nombres.

En las actividades de varios nombres persiguen fines distintos, el mandato, el contrato de trabajo, etc.

Cuando persiguen un fin común encontramos el concepto de sociedad.

SOCIETATES CIVILES Y SACRILEGAS

Asociaciones: Cuando varios individuos conviniere en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico constituyen una sociedad.

Debe constar por escrito,

Se rigen por sus estatutos que deberán ser inscritos en el registro público para que produzcan efectos contra terceros.

Por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos y sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico pero que no constituya una especulación comercial.

Debe constar por escrito y en escritura pública cuando se transfiera en propiedad algún bien que deba transferirse en escritura pública.

SOCIETATES MERCANTILES

Son sociedades mercantiles las que se constituyen de acuerdo con la Ley General de Sociedades Mercantiles.

La Ley General de Sociedades Mercantiles reconoce las siguientes:

- Sociedad en Nombre Colectivo,
- Sociedad Incomandita Simple,
- Sociedad de Responsabilidad Limitada,
- Sociedad Anónima,
- Sociedad Incomandita por Acciones, y
- Sociedad Colectiva.

Las sociedades se constituyen ante Notario y en igual forma se modificarán.

Requisitos de la Escritura Constitutiva (Artículo 60.)

S O C I E D A D E S

CIVILES

MERCANTILES

- Asociación Civil
 - No tenga carácter preponderantemente económico.
- Sociedad Civil
 - Carácter preponderantemente económico, pero no especulación comercial.

- Sociedad en Nombre Colectivo
- Sociedad Incomandita Simple
- Sociedad de Responsabilidad Limitada
- Sociedad Anónima
- Sociedad Incomandita por Acciones
- Sociedad Cooperativa

ARTICULO 40.- Se reputarán mercantiles todas las sociedades que se constituyan en alguna de las formas reconocidas en el artículo 10. de esta Ley.

ARTICULO 50.- Las sociedades se constituirán ante Notario y en la misma forma se harán constar sus modificaciones.

ARTICULO 60.- La escritura constitutiva de una sociedad deberá con tener:

- I. Los nombres, nacionalidad y domicilio de las personas físicas o morales que constituyan la sociedad;
- II. El objeto de la sociedad;
- III. Su razón social o denominación;
- IV. Su duración;
- V. Su importe del capital social;
- VI. La expresión de lo que cada socio aporte en dinero o en otros bienes; el valor atribuido a éstos y el criterio seguido para su valorización.

Quando el capital sea variable, así se expresará, indicándose el mínimo que se fije. (Véanse Artículos 216 y 217).

- VII. El domicilio de la sociedad;
- VIII. La manera conforme a la cual haya de administrarse la sociedad y las facultades de los administradores;
- IX. El nombramiento de los administradores y la designación de los que han de llevar la firma social;
- X. La manera de hacer la distribución de las utilidades y pérdidas entre los miembros de la sociedad;
- XI. El importe del fondo de reserva; (ver artículo 29).
- XII. Los casos en que la sociedad haya de disolverse anticipadamente, y
- XIII. Las bases para practicar la liquidación de la sociedad y el modo de proceder a la elección de los liquidadores, cuando no hayan sido designados anticipadamente.

Todos los requisitos a que se refiere este artículo y las demás reglas que se establecen en la escritura sobre organización y funcionamiento de la sociedad constituirá los estatutos de la misma.

SOCIEDAD EN NOMBRE COLECTIVO

Es aquella que existe bajo una razón social y en la que todos los socios responden de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales.

Los socios pueden estipular que la responsabilidad de alguno o algunos de ellos se limite a una porción o cuota determinada. Ante terceros no surte efecto.

La razón social se formará con el nombre de uno o más socios, y cuando en ella no figuren los de todos, se añadirán las palabras "y Compañía" u otras equivalentes.

Cualquier persona que permita el uso de su nombre en la razón social quedará sujeta a la responsabilidad limitada y solidaria.

Si el nombre de un socio que se separe apareciera en la razón social, deberá agregarse la palabra "Sucesores". Igualmente se usará esta palabra cuando la razón social de una compañía sea la que hubiera servido a otra cuyos derechos y obligaciones han sido transferidos a la nueva.

Los socios gozan del derecho del tanto.

La Administración estará a cargo de uno o varios administradores, quienes podrán ser socios o extraños.

DE LA SOCIEDAD ENCOMENDITA SIMPLE

Existe bajo una razón social y se compone de uno o varios socios --

comanditados, que responden de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus aportaciones.

La razón social se forma con los nombres de uno o más comanditados seguidos de la palabra y Compañía u otra equivalente cuando en ella no figuren los de todos. A la razón social se agregará siempre la palabra Sociedad Incomandita o su abreviatura "S. en C."

En general se rigen por las disposiciones de las Sociedades en Nombre Colectivo.

SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

Es la que se constituye entre socios que solamente están obligados al pago de sus aportaciones, sin que las partes sociales puedan estar representadas por títulos negociables a la orden y al portador, pues solo serán válidos en los casos y con los requisitos que establece la ley.

Existirá bajo una denominación o bajo una razón social que se formará con el nombre de uno o mas socios. La denominación o razón social irán seguidos de las palabras "Sociedad de Responsabilidad Limitada" o de su abreviatura "S. de R.L."

Cualquiera que permita que su nombre figure en la razón social responderá hasta por el monto de la mayor de las aportaciones.

No podrán tener más de 25 socios.

El capital nunca será inferior a CINCO MIL PESOS. Se dividirá en partes sociales que pueden ser de valor y categoría desiguales, pero en todo caso de CINCO PESOS o de múltiplo de CINCO.

No podrán llevarse a cabo mediante suscripción pública.

Al constituirse deberá estar íntegramente suscrito el capital y exhibido por lo menos el 50% del valor de cada parte social.

Para cesión de partes sociales y admisión de nuevos socios se requiere el consentimiento de todos los demás a no ser que conforme al contrato basta el acuerdo de las tres cuartas partes del capital.

Cuando la cesión se haga a favor de persona extraña los socios gozarán del derecho del tanto.

Cada socio no tendrá más de una parte social.

Las partes sociales son indivisibles pero podrá pactarse el derecho de división y el de cesión parcial.

La administración estará a cargo de uno o más gerentes que pueden ser socios o extraños y serán revocables.

La Asamblea es el órgano supremo de la sociedad y sus resoluciones se toman por mayoría de votos que representen por lo menos la mitad del capital social, salvo pacto en contrario.

SOCIEDAD ANÓNIMA

Existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios - cuya obligación se limita al pago de sus acciones.

La denominación se formará libremente, pero será distinta de la de cualquier otra sociedad y siempre irá seguida de las palabras "Compañía Anónima" o de su abreviatura "S.A."

Se requieren 5 socios como mínimo.

Que el capital no sea menor de VEINTICINCO MIL PESOS, que esté íntegramente suscrito.

Que se pague en dinero en efectivo cuando menos el 20% del valor de cada acción pagadera en efectivo.

Que se pague íntegramente el valor de cada acción pagadera en bienes distintos del efectivo.

Las acciones en que se divide el capital social estarán representadas por títulos que sirvan para acreditar y transmitir la calidad y los derechos de socio.

Las acciones serán de igual valor y concederán igual derecho. Sin embargo, podrá pactarse que el capital se divida en varias clases de acciones con derechos especiales para cada clase.

Cada acción sólo tendrá derecho a un voto. Puede pactarse que una parte de las acciones tenga derecho de voto solamente en las Asambleas Extraordinarias que se reúnan para los asuntos comprendidos en las fracciones I, II, IV, V, VI y VII del artículo 152. No podrán asignarse dividendos a las acciones ordinarias sin que antes se pague a las de voto limitado un dividendo de 5%. Si en un ejercicio no se puede pagar existirá la obligación de pagarlo en el siguiente que se pueda.

En la liquidación de la sociedad las acciones de voto limitado se reembolsarán antes que las ordinarias. En las acciones de voto limitado podrán tener dividendo superior al de las acciones ordinarias.

Las acciones cuyo valor no esté íntegramente pagado serán siempre nominativas.

Cada acción es indivisible y cuando haya varios propietarios nombrarán un representante común.

Los títulos de las acciones deberán ser expedidos dentro de un plazo que no exceda de un año contado a partir de la fecha de constitución o de la fecha de modificación de la escritura. Mientras tanto se pueden entregar certificados provisionales que serán siempre nominativos.

Los títulos de las acciones deben contener los datos mencionados en el artículo 125.

Los títulos pueden comprender una o varias acciones y llevarán adheridos cupones para el pago de dividendos o intereses. Estos podrán ser al portador aún cuando el título sea nominativo.

Las sociedades anónimas tendrán un registro de acciones nominativas y la sociedad considerará como dueños a los que aparezcan en tal. - Podrá pactarse que la transmisión de las acciones nominativas sólo se haga con autorización del Consejo de Administración.

Los accionistas tendrán derecho preferente en proporción al número de sus acciones para suscribir las que se emitan en caso de aumento del capital social. No podrán emitirse nuevas acciones sino hasta que las precedentes hayan sido íntegramente pagadas.

La administración estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales y revocables que pueden ser socios o extraños.

Cuando sean dos o más constituirán el Consejo de Administración.

Cuando sean tres o más se determinarán los derechos que correspondan a la minoría en la designación. En todo caso la minoría que represente un 25% nombrará cuando menos un consejero.

La Asamblea, el Consejo y el Administrador podrán nombrar uno o varios Gerentes Generales o especiales, sean o no accionistas, y tendrán las facultades que se les confieran.

Los cargos de Administrador o Consejero y Gerente son personales y no pueden desempeñarse por representantes.

La vigilancia de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios comisarios temporales y revocables que pueden ser socios o extraños.

No pueden ser Comisarios:

- 1.- Los que conforme a la ley estén inhabilitados.
- 2.- Los miembros de la sociedad.
- 3.- Los parientes de los administradores.

Anualmente se practicará un balance que deberá quedar concluido dentro de los 3 meses siguientes a la clausura de cada ejercicio. Se pasará primero al Comisario o Comisarios y después se someterá a la Asamblea de Accionistas.

La Asamblea General de Accionistas es el órgano supremo.

Las Asambleas son Ordinarias y Extraordinarias. Son Ordinarias las que se reúnen para tratar cualquier asunto que no sea de los enumerados en el artículo 182. Se reunirá por lo menos una vez al año dentro de los 4 primeros meses siguientes a la clausura del ejercicio y se ocupará además de otros asuntos, de los siguientes:

- 1.- Discusión, aprobación o modificación del balance después de oído el informe al Comisario.
- 2.- En su caso nombrar al administrador o Consejo de Administración y a los Comisarios.
- 3.- Determinar los aumentos correspondientes a los administradores y comisarios cuando no hayan sido fijados en los estatutos.

Son Asambleas Extraordinarias las que se reúnen para tratar cualquiera de los asuntos del artículo 182 de la Ley. (Ver artículo --- 182).

SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES

Es la que se compone de uno o varios socios comanditados que responden de manera subsidiaria, ilimitada y solidaria y de uno o varios comanditarios que únicamente responden del pago de sus acciones.

Se rigen por las reglas relativas a la Sociedad Anónima, salvo las excepciones que se señalan en el capítulo respectivo.

El capital estará dividido en acciones, pero las de los comanditados serán siempre nominativas y no podrán cederse sin el consentimiento de la totalidad de los comanditados y de las dos terceras partes de los comanditarios.

Podrá existir bajo una razón social que se formará con los nombres de uno o más socios comanditados seguidos de "y Compañía" cuando no figuren los de todos. La razón social o a la denominación en su caso, se agregarán 'Sociedad en Comandita por Acciones'.

DE LA FUSION Y TRANSFORMACION DE LAS SOCIEDADES

Las diversas sociedades pueden fusionarse con otras sociedades y transformarse de acuerdo con los procedimientos que se fijan en la ley (artículo 222).

SOCIEDADES EXTRANJERAS

Las sociedades extranjeras legalmente constituidas tienen persona-

las aportaciones, sin más formalidades que las establecidas por el capítulo respectivo.

Se regirán por las disposiciones de la especie de sociedad de que se trate y por las de la Sociedad Anónima en cuanto a balances y responsabilidades de los administradores.

A la razón social o denominación de la sociedad se añadirán las palabras "de Capital Variable".

El contrato constitutivo deberá contener las condiciones que se fijan para el aumento y la disminución del capital.

Las acciones emitidas y no suscritas se conservarán en poder de la sociedad para entregarse conforme se realice la suscripción.

En la Sociedad Anónima, en la de S. de R.L. y en la Comandita por acciones se indicará un capital mínimo que no podrá ser inferior a lo que fijan los capitales de las sociedades respectivas. En las de en Nombre Colectivo y en Comandita Simple el mínimo no podrá ser inferior a la quinta parte del capital inicial.

No podrán anunciar el capital autorizado sin anunciar al mismo tiempo el capital mínimo.

Las acciones serán siempre nominativas.

Todo aumento o disminución del capital deberá escribirse en un libro de registro.