

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS



**FACULTAD DE CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN**



CAMPUS I

**“ASPECTO FISCAL, LABORAL Y DE SEGURIDAD
SOCIAL CON GIRO EN EL RAMO DE LA
CONSTRUCCIÓN EN TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.”**

T E S I N A

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ESTUDIOS
FISCALES**

PRESENTA:

LIC. VITALIA JIMÉNEZ LÓPEZ No. MATRICULA: PS1399

DIRECTOR DE TESINA:

C.P.C Y L.D. RICARDO HERNÁN LEÓN TRUJILLO

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS; ENERO 2021.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN C-I



COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; 08 de octubre de 2020.
Oficio No. D/CIP/TIP/222/2020.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE EMPASTADO

C. VITALIA JIMÉNEZ LÓPEZ
CANDIDATA AL GRADO DE MAESTRA EN
ESTUDIOS FISCALES.
PRESENTE

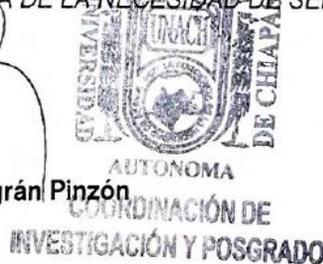
Por este medio me permito informarle que se **AUTORIZA** la impresión de su tesis titulada **"ASPECTO FISCAL, LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL CON GIRO EN EL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN EN TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS."**, toda vez que ha sido liberada según oficio sin número, de fecha enero 10 de 2020, suscrito por el Mtro. Ricardo Hernán León Trujillo, Director de la tesis mencionada.

Cabe mencionar que se ha constatado que ha cumplido con los procedimientos administrativos y académicos relacionados con la modalidad de evaluación propuesta, conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de Investigación y Posgrado y de Evaluación Profesional para los egresados de la Universidad, así como con el Plan de Estudios correspondiente.

Atentamente

"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"


Dra. María Cruz Villagrán Pinzón
Coordinadora



C.c.p. Archivo Minutario
*MCVP/ssg



FFCA-147

Boulevard Belisario Domínguez, Km 1081, sin número, Terán, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México C.P.29050. Tels.
(961) 61 5 42 49 y 61 5 13 26 ext. 112
E-mail: posgradofca2018@gmail.com





Código: FO-113-09-05

Revisión: 0

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.

El (la) suscrito (a) VITALIA JIMÉNEZ LÓPEZ
Autor (a) de la tesis bajo el título de "ASPECTO FISCAL, LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL CON GIRO EN EL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN EN TUXTLA GUTIÉRREZ CHIAPAS."
presentada y aprobada en el año 2020 como requisito para obtener el título o grado de MAESTRA EN ESTUDIOS FISCALES, autorizo a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), a que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para que contribuya a la divulgación del conocimiento científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional del Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 06 días del mes de ENERO del año 20 21.

VITALIA JIMÉNEZ LÓPEZ

Nombre y firma del Tesista o Tesistas

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

POR DARMER LA OPORTUNIDAD DE EXISTIR Y GUIARME EN ESTA NUEVA ETAPA DE MI VIDA PROFESIONAL, POR ILUMINARME EN MÍ CAMINO Y ALCANZAR UNO DE MIS OBJETIVOS.

A MIS PADRES:

GUADALUPE LÓPEZ VAZQUEZ Y ANGEL JIMÉNEZ GALDÁMEZ, POR BRINDARME SU APOYO INCONDICIONAL, SU AMOR, ESFUERZO Y DEDICACIÓN EN TODO MOMENTO, POR NO DEJARME SOLA CUANDO MÁS LOS NECESITE, POR ENSEÑARME A SER UNA MEJOR PERSONA, POR SER UN EJEMPLO DE ESFUERZO Y DEDICACIÓN, POR SER LO MEJOR QUE TENGO EN MI VIDA.

POR TODA LA CONFIANZA Y ESFUERZO QUE HAN DEPOSITADO EN MI DURANTE TODO ESTE TIEMPO.

A MIS HERMANOS

MUCHAS GRACIAS POR ESTAR CONMIGO TODO ESTE TIEMPO DONDE HEMOS VIVIDO MOMENTOS FELICES Y TRISTES, GRACIAS POR ACOMPAÑARME, RECUERDEN QUE SIEMPRE LOS LLEVO EN MI CORAZÓN. POR APOYARME EN TODO MOMENTO Y AYUDARME A CUMPLIR MIS METAS.

A MI ASESOR

C.P.C. Y L.D. RICARDO HERNÁN LEÓN TRUJILLO, POR EL APOYO BRINDADO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTE PROYECTO, GRACIAS POR SU COMPRENSIÓN Y ESFUERZO.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS

PÁGINA.

| | |
|---|---------------|
| INTRODUCCIÓN | - 7 - |
| CAPÍTULO I. MARCO CONTEXTUAL | - 8 - |
| 1.1. Antecedentes históricos..... | - 8 - |
| 1.2. Delimitación espacial y temporal de la investigación..... | - 14 - |
| 1.2.1. Delimitación espacial de la investigación | - 14 - |
| 1.2.2. Delimitación temporal de la investigación | - 14 - |
| 1.3. Planteamiento del problema | - 14 - |
| 1.4. Justificación | - 17 - |
| 1.5. Objetivos de la investigación | - 19 - |
| 1.5.1. Objetivos generales..... | - 19 - |
| 1.5.2. Objetivos específicos..... | - 19 - |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | - 20 - |
| 2.1. Ley del impuesto sobre la renta | - 22 - |
| 2.1.1. Ingresos propios | - 22 - |
| 2.2. Impuesto sobre la renta de terceros | - 25 - |
| 2.3. Ley del impuesto al valor agregado | - 26 - |
| 2.3.1. Enajenación..... | - 26 - |
| 2.4. Retención de contribuciones..... | - 27 - |
| 2.4.1. Retención del impuesto al valor agregado | - 27 - |
| 2.5. Ley federal del trabajo | - 29 - |
| 2.5.1. Aspecto laboral..... | - 29 - |
| 2.5.2. Reglamento interior de trabajo..... | - 33 - |
| 2.6. Prestaciones de seguridad social | - 35 - |
| 2.6.1. Ley del seguro social | - 35 - |
| 2.6.2. Obligaciones patronales | - 37 - |
| 2.7. Ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores | - 40 - |
| 2.7.1. Obligaciones patronales | - 40 - |
| 2.7.2. Beneficios que esta ley otorga a los trabajadores | - 42 - |
| 2.8. Ley de los sistemas de ahorro para el retiro | - 47 - |
| CAPITULO III. METODOLOGÍA | - 53 - |
| 3.1. Control interno laboral | - 53 - |
| 3.1.1. Integración de la comisión mixta para la elaboración del reglamento interior de trabajo..... | - 54 - |
| 3.1.2. Procedimiento para formular el reglamento interior de trabajo..... | - 54 - |
| 3.1.3. Aspectos para la elaboración del reglamento interno de trabajo..... | - 55 - |

| | |
|---|---------------|
| 3.1.4. Sanción por no elaborar el reglamento interior de trabajo..... | - 56 - |
| 3.2. Comisión de seguridad e higiene..... | - 56 - |
| 3.3. Contrato laboral..... | - 59 - |
| 3.3.1. Contrato individual..... | - 59 - |
| CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES..... | - 61 - |
| 4.1. RESULTADOS Y EXPERIENCIAS..... | - 62 - |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ELECTRÓNICAS..... | - 63 - |
| ANEXOS..... | - 65 - |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|------|
| Tabla 1. Tasas de incidencia de riesgo de trabajo en el instituto mexicano del seguro social ----- | 65 - |
| Tabla 2. Comparación entre seguridad social y seguro social ----- | 65 - |
| Tabla 3. Reglamento interior de trabajo ----- | 66 - |
| Tabla 4. Modelo de Acta de Verificación de Seguridad e Higiene----- | 69 - |
| Tabla 5. Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado ----- | 70 - |
| Tabla 6. Contrato individual de trabajo por tiempo determinado----- | 73 - |

INTRODUCCIÓN

La presente investigación de tesina tiene como finalidad fomentar la cultura del derecho fiscal, laboral y de seguridad social a que están obligadas las compañías constructoras en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, las leyes tributarias Federales y Estatales; y de esta manera evitar la evasión de impuestos.

Actualmente el sector de la construcción debe cumplir con sus obligaciones, una de las más amplias y complicadas de manejar son las obligaciones fiscales, las cuales están sujetas a diferentes leyes, códigos y reglamentos como son: la Ley de Impuesto sobre la Renta, la Ley de Impuesto al Valor Agregado, el Código Fiscal de la Federación, entre otras.

La Ley Federal del Trabajo reconoce que el patrón al ejecutar cualquier tipo de obra, sea pública o privada tienen un carácter temporal, esto es aprovechado por algunos patrones para no registrar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social; aunque la misma ley antes mencionada establece las reglas para asegurar a los trabajadores; ya que no dar cumplimiento; conlleva sanciones severas para el patrón.

Es por ello que, con el estudio de las obligaciones fiscales y laborales de una constructora, se analizará el por qué algunas empresa no dan a su plantilla de trabajadores las prestaciones laborales que les corresponden por derecho.

CAPÍTULO I. MARCO CONTEXTUAL

1.1. Antecedentes históricos

El desarrollo histórico de la Industria de la Construcción en México, lo encontramos dividido en las siguientes etapas:

1a. de 1925 a 1940. Se inicia en México la Industria de la Construcción Nacional con las pequeñas inversiones del gobierno en obras públicas, y se aprovechan las enseñanzas adquiridas de los técnicos extranjeros.

2a. de 1940 a 1950. El Gobierno Federal comienza a invertir importantes sumas en obras públicas, aumentando cada año, las partidas presupuestales correspondientes. Igualmente, los gobiernos de los Estados aumentaron sus inversiones en obras de beneficio público y también la iniciativa privada aumentó sus inversiones en obras de carácter privado.

Se seleccionan las empresas competentes que contaban con suficiente y adecuado equipo, personal y capacidad económica para cumplir con los compromisos contraídos, eliminando de esta forma a compañías improvisadas con poca experiencia y capacidad.

3a. de 1950 a 1968. Durante este período el 26 de noviembre de 1952 se funda la C.N.I.C. (Cámara Nacional de la Industria de la Construcción). Con respecto a la ejecución de obras, figuran importantes cifras en los presupuestos del Gobierno Federal, de los Gobiernos de los Estados y, de la iniciativa privada. El personal técnico, ya cuenta con los conocimientos y experiencia suficientes para el estudio y proyecto de obras de gran magnitud, cuya construcción ya es llevada a cabo por empresas del país.

Desgraciadamente, se tropieza con un grave problema: el financiamiento parcial o total de la obra por el propio contratista.

Esta modalidad altera el funcionamiento y organización de las compañías constructoras, cuya función principal no es la de financiar el valor de las obras, sino la de realizar una buena ejecución de las mismas. Sin embargo, a partir de 1962, se resuelve el problema del financiamiento. También se crean grandes

consorcios y compañías constructoras nacionales; y se inicia la fabricación de equipo pesado en el país.

Para 1968, es inminente la intensificación de las obras, gracias a la ejecución de las instalaciones olímpicas y a la programación de grandes obras para la capital del país, como la construcción del tren subterráneo (Metro).

4a. de 1970 a 1981. La Industria de la Construcción tuvo un crecimiento que acompaña al ciclo económico, lo que le permitió tener durante esta década tasas de crecimiento superiores al PIB (Producto Interno Bruto) nacional, el resultado de este crecimiento ha sido un incremento en su contribución de 5.3% en 1970 a 5.7% en 1981.

Sin embargo, estas cifras no reflejan adecuadamente el dinamismo de la industria. En período de auge, la construcción crece al doble de las tasas a las que crece la economía, mientras que en períodos de recesión su crecimiento cae a niveles cinco veces más bajos que el promedio de la economía.

Pero la característica más importante de la construcción es la de ser una gran generadora de ocupación. Así, mientras el salario promedio anual de la construcción fue apenas 27% mayor que el promedio anual; para 1981, los salarios representaron en este sector la participación más alta del valor agregado entre todos los sectores productivos. Además, consideramos que es el sector productivo que menos consume capital fijo por unidad de valor agregado, se puede concluir que la construcción es la actividad productiva generadora de empleo por excelencia, al proveer el mayor número de fuentes de trabajo por unidad de inversión, en capital fijo.

Por el lado de la demanda final la producción de la construcción se expresa en la formación bruta de capital (FBC) en construcción.

En la década de 1970-1981 la obra pública ha crecido sobre todo en aquellas obras de carácter productivo, como las correspondientes a petróleo, petroquímica, electricidad y comunicaciones, después de haber perdido importancia relativa, las relacionadas a edificación, agua, riego y saneamiento.

La demanda del sector público es uno de los elementos clave para explicar el comportamiento dinámico de la industria y sobre todo el último período de auge. Siendo el sector público, la obra pública, el factor de arrastre de la actividad constructora en su segmento más moderno y desarrollado, es decir, el correspondiente a los asociados a la C.N.I.C; es lógico esperar que los vaivenes en el ciclo, de la demanda del sector público provocaran los bruscos cambios a que hemos hecho mención.

Por consiguiente, el enorme crecimiento del gasto público que se experimentó hasta 1981 repercutió de manera directa en los récords de producción de la industria en su conjunto. Es más, al analizar la demanda por tamaño de capital, el sector público constituye el 93% del promedio para aquellas empresas con 100 millones o más de capital, por lo que no es de extrañar que hayan ampliado su participación en el mercado.

Con respecto al auge petrolero de 1978-1981, la industria de la construcción tuvo un crecimiento sin precedentes en su producción; entre 1978 y 1980 creció a un promedio anual de 12.7% y en el primer semestre de 1981 crecía la actividad constructora a una tasa anual de 16.7% más del doble que la producción industrial (8.0%). Por su parte las empresas constructoras afiliadas a la CNIC (Cámara Nacional de la Industria de la Construcción), aumentaban su producción, como se ha mencionado, a un ritmo aún más impresionante: 30.5% anual entre 1978-1981.

Este acelerado crecimiento alentó optimismos, provocó expectativas y condujo a un esfuerzo de capitalización y adecuación de la capacidad en la mayoría de las empresas del ramo.

Tal optimismo no era privativo sólo de los constructores. Hasta el primer semestre de 1981 se compartía tanto en el sector público como en el privado, la certeza de un prolongado período de crecimiento, si bien con algunos sinsabores y malestares, como podrían ser: la inflación, que levantaba cabeza a tasas de 26.5% en 1980, el endeudamiento externo y el déficit en cuenta corriente de la balanza de pagos.

Esta certeza se expresaba en mayores compras de maquinaria y equipo, esto conlleva a mayor endeudamiento en pesos y dólares por parte de los constructores, lo cual se alentaba en los discursos y papeles oficiales. Por otro lado, las metas de los distintos planes de gobierno rebotaban de optimismo. En un documento editado en noviembre de 1981, el Sistema de Planeación y Presupuesto hacia el siguiente pronóstico para la demanda de construcción; en su perfil bajo; 11% en 1981, 10.3% en 1982, 6.5% en 1983, 8.0% en 1984 y 9.1% en 1985. Pero la realidad fue otra, la carrera del crecimiento en la construcción empezada en 1978 termina abruptamente en la segunda mitad de 1981, al caer a menos el ritmo de expansión de la industria (6.3%).

Sin embargo, las señales no fueron vistas por todos. En muchos casos, para mantener el ritmo de expansión de las empresas frente al encarecimiento y dificultades del crédito interno, se tuvo que orientar la capacidad de endeudamiento de las constructoras hacia el exterior, y esto, favorecía a los constructores en un corto plazo, de poca previsión, pero favorecía aún más a la banca, que seguramente saldría ganando al especular con la futura paridad cambiaria.

En realidad, una buena parte de estos recursos, de corto plazo, se utilizaba para financiar una abultada cuenta de clientes, que como se ha visto, no es otro que el propio sector público. Este problema, el de retraso en la contratación, en el pago de anticipos y estimaciones y en la devolución del fondo de garantía, significó desde 1980 el problema central de la actividad.

En estos términos fue expresada en el décimo tercer Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción (1980) y fue igualmente una conclusión de las encuestas que realizó la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, el problema No. 1 que afrontaban las empresas.

5a. de 1980 a 1995. En relación al empleo, la industria de la construcción mexicana mantiene la más alta participación en la generación de empleos en comparación con los Estados Unidos y Canadá; por lo que es este uno de los

sectores más sensibles al comportamiento de la economía. Bajo esta premisa se explica el escaso crecimiento en el ramo de la construcción durante la década de los ochenta, como consecuencia de la crisis económica prevaleciente en el país.

En aquellos años en que el Producto Interno Bruto (PIB) nacional registra tasas negativas de crecimiento, el PIB de la construcción muestra la misma tendencia. Durante los ochenta las tasas de crecimiento negativas para la industria fueron de 7.06%, 19.19%, 10.33%, y 2.49% en los años de 1982, 1983, 1986 y 1988 respectivamente. En dichos años el PIB nacional también registra tasas negativas de crecimiento en todos los casos, excepto en 1988 en que el PIB total se incrementó en 1.40%.

Cabe destacar que la industria de la construcción reacciona a las devaluaciones del peso con un período de desfase, debido que generalmente los ajustes al presupuesto del sector público se realizan en el ejercicio fiscal inmediato posterior.

Durante 1980 a 1989 la industria de la construcción fue el único sector que presentó una tasa negativa de crecimiento acumulada (14.24%), lo cual refleja la crítica situación de la industria en este período. En los últimos 4 años (1990-1993) se presenta un repunte significativo de la industria, con incrementos del 8.8%, 2.5%, 7.8% y 3.1% respectivamente y un crecimiento acumulado del 23.95%.

Aun cuando el Producto Interno Bruto (PIB) de la construcción ha mostrado distintos comportamientos, su participación dentro del (PIB) nacional no ha sido muy variable. De 1980 a 1993 la construcción participó en promedio con el 5.46% de la producción nacional, obteniendo su participación más baja en los años de 1988 y 1989 con 4.90% y logrando la más alta en 1981 con el 6.76% .

Otro aspecto relevante de la actividad constructora, es su participación en la formación bruta de capital fijo, entendiéndose por ésta el incremento en el acervo de bienes duraderos capaces de producir otros bienes y servicios.

Dentro de este concepto, la participación de la construcción es del 59.34% en promedio considerando el período de 1980 a 1993.

La formación bruta de capital en construcción mostró una tendencia negativa durante el período 1980-1986, presentando un decremento acumulado de 20.0%. De 1987 a 1993 esta tendencia se ha revertido al registrar un incremento acumulado de 54.86%.

Para 1994 se presenta una desaceleración a finales de este resintiéndose prematuramente en la actividad constructora.

El valor de la producción de las empresas del sector formal en el cuarto trimestre de 1994 alcanzó un valor de 12,861 millones de nuevos pesos, lo cual presento un crecimiento anual del 1.13% en términos reales, porcentaje poco significativo si se compara con períodos de años anteriores, por ejemplo, el crecimiento del último trimestre de 1993 fue de 31.30%.

El comportamiento de la producción del último trimestre de 1994, se deriva del escaso volumen de obra realizada en el mes de diciembre que presenta una disminución real del 17.71 respecto al mes inmediato anterior.

La seguridad social es tan antigua como la humanidad, lo cual se sostiene que sus inicios se remota al momento mismo de la creación, en que el universo y los sistemas de planetas son producto de una armonía de fuerzas (Morales, 2004).

El presente proyecto esta diseñada refiriéndose a las compañías constructoras ubicadas en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, el área de desarrollo es el departamento de contabilidad.

1.2. Delimitación espacial y temporal de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial de la investigación

Esta investigación se realizará con el objeto de facilitar los procedimientos fiscales, laborales y de seguridad social de los contribuyentes que se encuentran tributando en empresas constructoras en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

1.2.2. Delimitación temporal de la investigación

La presente investigación prevé todas las disposiciones fiscales sobre las empresas constructoras en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Estos estímulos se encuentran dispersos en leyes, reglamentos y decretos en materia tributaria, por otro lado, están en constantes cambios año con año, sobre el mismo ejercicio por lo que surgen resoluciones misceláneas que hacen complejos la determinación de los impuestos.

1.3. Planteamiento del problema

Existen empresas que no cumplen con las prestaciones laborales, es por ello que se analizará, ¿El por qué algunas de las constructoras en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas no cumplen registrando a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)?, asimismo el impacto que tiene el no tener un seguro social, ya que en caso de un accidente dentro del horario de trabajo, la empresa constructora sería la afectada, al estar obligado a responder por el capital constitutivo o en su caso responder por los gastos médicos por los accidentes laborales.

Además de que la aportación a la seguridad social juega un papel fundamental en la economía del país; las contribuciones que están obligados a cubrir los contribuyentes dedicados a la construcción, tanto en persona física o persona moral son: Impuesto sobre la Renta que es un impuesto determinable y el impuesto al

Valor gregado, que es un impuesto determinado.

En México existen leyes que emanan de la misma constitución política, donde señala la obligación en el aspecto laboral que los patrones tienen para con sus trabajadores; relativas a la seguridad social Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT).

Por otro lado en los trabajadores, deberían fomentarse la cultura de la defensa de sus derechos laborales de acuerdo a lo escrito en Ley Federal del Trabajo, o bien asesorarse con profesionales en la materia y de esta manera conocer los beneficios que les corresponde por derecho; de los servicios médicos, para el trabajador.

Así también sus familiares y el impacto que les causa no contar con estos servicios, por otro lado la ley Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT) señala que el Estado tiene la obligación de proporcionar mediante esta dependencia habitación para los trabajadores, que se obtiene acumulando puntos con la antigüedad y salarios que se perciba en nómina.

La Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro menciona las condiciones en las cuales el trabajador podrá acceder del fondo de ahorro que aportó su o sus patrones durante su vida laboral.

La Construcción es una actividad comercial vulnerable a sufrir riesgos de trabajo, debido a reclutamiento de personal que no cuenta con la experiencia laboral indispensable, esta es una de las razones por el cual estas compañías tienen alta incidencia de accidentes, combinado que el trabajador no exige sus prestaciones laborales como lo marca la Ley Federal del Trabajo, debido a que no les dan de alta a todos sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o en caso de darles de alta no lo hacen de acuerdo al salario que percibe realmente, con el objetivo de evadir los impuestos que se causen. Por lo que valdría la pena que existiera una regulación efectiva de parte de la ley del seguro

social o un programa de una revisión a patrones para que las constructoras se concientizarán de cumplir con esta prestación y de esta manera llevar una mejor planeación fiscal y evitar la evasión de impuestos.

Además, es un área que genera ingresos considerables si se lleva un orden de control interno, ya que cuenta con grandes posibilidades de planeación y requiere de concientización hacia los contratistas, debido a que las contribuciones y pago de nóminas son importantes y no únicamente hacer la construcción de la obra como tal.

Hablar sobre el problema de rotación excesiva de personal en la industria de la construcción, ya que en algunos contratos de Obra Pública señalan como clausula contratar a personas del lugar de la obra, muchos de ellos no se les puede dar de alta como trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social, porque no tienen sus papeles en regla, y para cubrir los salarios se ven en la necesidad de solicitar facturas de outsourcing y el perjuicio que esta práctica crea es la evasión fiscal, que conlleva un problema para la empresa ante las autoridades fiscales.

En los contratos de Obra Pública se integran por concepto de materiales, mano de obra y otros, cuyos montos vienen registrados, es decir cantidades etiquetadas para cada concepto y no se puede modificar.

La problemática de esto radica en que entre la mano de obra del contrato y la que se paga existen diferencia. Una salida a este problema es que el constructor contrate terceros para sustituir la mano de obra.

Otro problema que afectan a las constructoras es la descapitalización por falta de pago de las dependencias oficiales de los tres niveles de gobierno y obliga a las empresas a solicitar préstamos bancarios o agiotistas que ocasionan pérdida de recurso.

Con el estudio de las obligaciones fiscales de una constructora en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, se pretende conocer a profundidad las necesidades con las que cuenta y la manera de cumplir con dichas obligaciones que la misma autoridad condiciona en sus leyes con el objeto de tener un mejor control en el aspecto fiscal

y administrativo.

El estudio y propuesta de la presente problemática tiene como fin beneficiar a las empresas constructoras ya que al estar al corriente con sus obligaciones fiscales no pagaría impuestos muy elevados o se exentaría de pagar multas por incumplimiento fiscal, en caso de accidente, el empleado no tendría la necesidad de demandar por no contar con sus prestaciones de ley.

1.4. Justificación

En la actualidad las empresas constructoras asumen un papel importante en la economía del país, el presente estudio tiene como finalidad analizar a fondo las prestaciones laborales, seguridad social y obligaciones fiscales de una compañía constructora en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, de acuerdo a las leyes respectivas aplicables en nuestro país.

De esta manera se pretende analizar que una de las formas para evitar la evasión de las obligaciones laborales y fiscales de la compañía constructora es evitar la utilización de facturas outsourcing, mediante la contratación de compañía fantasma que simulan los diferentes tipos de operaciones con el objetivo de retornar recursos a cambio de una comisión, ya que esto a la larga origina problemas ante las autoridades laborales de seguridad social y fiscales, por ello, para evitar lo antes comentado se recomienda que las compañías deberían inscribir al personal ante el Seguro Social y cumplir con sus obligaciones tributarias.

A continuación, se enuncian las obligaciones fiscales a los que está sujeta una compañía constructora en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas:

- a) Entrevista a los prospectos empleados.
- b) Selección del personal idóneo para el puesto que se contrata.
- c) La contratación mediante firma del contrato individual de trabajo a tiempo determinado o tiempo indefinido.
- d) Registrar al trabajador ante el seguro social (IMSS).

- e) Integrar el expediente laboral.
- f) Realizar las nóminas (CFDI).
- g) Contratar tarjeta de nómina ante institución bancaria para realizar la dispersión de los sueldos y salario y/o lista de rayas.

Los beneficios que se obtiene al cumplir con el punto anterior; consiste en que las compañías constructoras están regularizadas ante autoridades fiscales y de seguridad social y esto se traduce en un beneficio económico y de oportunidades en los concursos futuros, ya que no tendrán obstáculos para participar en licitaciones y asignarse obras tanto públicas como contratación privada.

Por el contrario, se advierte que cuando el patrón no cumple el mandamiento legal de asegurar a sus trabajadores, se expone a que la autoridad encargada de ver la seguridad social le realice auditoria, y derivado de estos surjan créditos fiscales y multas; que afectarían gravemente las finanzas de la constructora.

Desafortunadamente las empresas constructoras tienen una carga fiscal alta y muchas veces es por este motivo que las empresas se excusan del porque no le brindan las prestaciones laborales y gratificaciones que le corresponden por ley al trabajador, así también se ven obligados a tomar decisiones que no permite planearlas actividades al día.

Establecer alternativas y/o recomendaciones a seguir para las empresas constructoras es de vital importancia para el mejoramiento de su control interno y de esta manera cumplir con sus obligaciones fiscales sin evadir impuestos.

“La evasión fiscal es el no pago de una contribución, no hacer el pago de una contribución es equivalente a eludir el deber de cubrirla. Se trata de una violación de la ley que establece la obligación de pagar al fisco lo que este órgano tiene derecho a exigir” (Gregorio, 2001).

De esta manera existe una serie de factores que afectan a los trabajadores, se analizarán las condiciones que prevalecen en materia de seguridad social, y en su caso contribuir con una propuesta que mejore los procedimientos administrativos de las mismas y los beneficios básicos que obtiene el trabajador en las prestaciones,

la cual consiste que al ser registrados en el seguro social obtiene el derecho para él y sus familiares, también obtiene el derecho de acumular los puntos suficientes para tener acceso al crédito de vivienda mediante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y cuando cumpla 65 años puede gestionar su pensión ante el Instituto mexicano del seguro social.

Es por ello que se pretende dar a conocer el impacto financiero que le ocasiona a la empresa el no brindarle a su plantilla laboral las prestaciones de ley, de esta forma haciendo hincapié de los beneficios que recibiría si cumple con sus obligaciones fiscales que le corresponden como patrón.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivos generales

Analizar la falta de cumplimiento de las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social de las compañías constructoras en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, ante la autoridad que compete a cada materia.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Proporcionar alternativas para evitar la evasión de impuestos.
2. Analizar de manera detallada el beneficio fiscal, laboral y de seguridad social que se obtiene al cumplir con las obligaciones ante la autoridad ejecutora.
3. Evaluar la consecuencia económica si la compañía constructora fuera sancionada, por no dar cumplimiento al aspecto laboral y de seguridad social de sus empleados.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

“La seguridad social es el conjunto de principios y normas que, en función de solidaridad social, regula los sistemas y las instituciones destinados a conferir una protección jurídicamente garantizada en los casos de necesidad bioeconómica determinados por contingencias sociales” (Cordini, 1966).

“La seguridad social nace de las realidades sociales y de necesidades económicas del individuo, para traducirse en una entidad universal de protección biosocioeconómica; en un sistema general y homogéneo de prestaciones, de derecho público y supervisión estatal, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, mediante la redistribución de la riqueza, especialmente dirigida a corregir supuestos de infortunio” (Santos, 1993).

Lo que a continuación se presentara serán conceptos claves para obtener una mejor comprensión del contenido de la investigación en lo que respecta a las empresas constructoras, las cuales son las siguientes:

Prestación laboral: Son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a un vínculo laboral, las prestaciones nacen en la relación contractual y serán independientes al salario, podrán consistir en beneficios de carácter económico, cultural, o médicos; la Ley Federal del Trabajo establece prestaciones obligatorias que todo patrón debe de otorgar a sus empleados, las demás serán acordadas por mutuo acuerdo en el contrato individual de trabajo o en su caso en el contrato colectivo donde el sindicato hará función de mediador para conseguir los mayores beneficios posibles (Theme, 2016).

Las prestaciones laborales representan la seguridad jurídica más eficaz entre el trabajador y el patrón aterrizándolo en el contrato de trabajo, que es el medio el cual se estipula las clausulas que el patrón y el trabajador están obligados a cumplir conforme a las leyes y reglamentos, son, sin lugar a duda parte

fundamental de la seguridad social.

Patrón: Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos (Diario Oficial de la Federación, 2019).

Trabajador: Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Diario Oficial de la Federación, 2019).

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

Obra de construcción: Cualquier trabajo que tenga por objeto crear, construir, instalar, conservar, reparar, ampliar, demoler o modificar inmuebles, así como la instalación o incorporación en ellos de bienes muebles necesarios para su realización o que se le integren y todos aquellos de naturaleza análoga a los supuestos anteriores (Diario Oficial de la Federación, 2008).

Lo antes mencionado aplica en obras públicas que contrata tanto el gobierno federal o municipal, así como puede ser de obras privadas.

Riesgo de trabajo: Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (Diario Oficial de la Federación, 2019).

Según datos estadísticos registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social indicia que el riesgo de trabajo es como se muestra en el apartado de anexos.

El capital constitutivo no tiene en sí una definición, pero de acuerdo al artículo 287 de la Ley del Seguro Social, se considera como un crédito fiscal, las cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos, las multas impuestas en los términos de esta Ley, los gastos realizados por el Instituto por inscripciones improcedentes y los que tenga derecho a exigir de las personas no derechohabientes, tienen el carácter de crédito fiscal (Diario Oficial de la Federación, 2019).

Evasión fiscal: Es el no pago de una contribución, no hacer el pago de una contribución es equivalente a eludir el deber de cubrirla. Se trata de una violación de la ley que establece la obligación de pagar al fisco lo que este órgano tiene derecho a exigir (Gregorio, 2001).

Crédito fiscal: Los que tenga derecho a percibir el Estado o sus organismos descentralizados que provengan de contribuciones de aprovechamientos o de sus accesorios, incluyendo los que deriven de responsabilidades que el Estado tenga derecho a exigir de sus servidores públicos o de los particulares, así como aquellos a los que las leyes les den ese carácter y el Estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena (Diario Oficial de la Federación, 2014).

En base a los comentarios previos los conceptos clave son: prestación laboral, patrón, trabajador, obra de construcción, capital constitutivo, evasión fiscal y crédito fiscal.

2.1. Ley del impuesto sobre la renta

2.1.1. Ingresos propios

Este impuesto se aplica de forma directa, los contribuyentes obligados al pago de contribuciones y que obtienen sus ingresos directamente de actividades como la producción y venta, la compra y venta de productos, bienes o servicios, y por lo general se toma de ganancias que se hayan obtenido de operaciones comerciales, es decir, de compra venta o renta e incluso la prestación de algún servicio realizado durante el periodo de un ejercicio fiscal.

El artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece la obligación que tienen las personas morales de acumular los ingresos por enajenación de bienes, servicio, ya sea enajenaciones de contado riguroso o a crédito o de cualquier otro tipo, que obtengan.

Para los efectos de este Título, no se consideran ingresos los que obtenga el contribuyente por aumento de capital, por pago de la pérdida por sus accionistas,

por primas obtenidas por la colocación de acciones que emita la propia sociedad o por utilizar para evaluar sus acciones el método de participación ni los que obtengan con motivo de la revaluación de sus activos y de su capital.

Los conceptos listados en el párrafo anterior claramente son un ingreso, ya que incrementan o modifican positivamente el patrimonio.

Dentro del párrafo tercero nos menciona las excepciones de los ingresos acumulables los apoyos económicos o monetarios que reciben los contribuyentes a través de los programas previstos en los presupuestos de egresos de la Federación o de las Entidades Federativas, constituyen beneficios de carácter económico concedidos con el fin de apoyar a diversos grupos de la sociedad o actividades productivas del país cumpliendo así con el fin para el cual fueron otorgados.

Tampoco se consideran como ingresos acumulables aquellas contraprestaciones recibidas en especie, siempre que para la determinación del Impuesto Sobre la Renta a su cargo no incluyan como costo de lo vendido deducible el valor de tales contraprestaciones, cuando éstas se enajenan o transfieran a un tercero (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 17 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos indica el momento en que se percibe el ingreso conforme a lo siguiente:

Enajenación de bienes o prestación de servicios, cuando se dé cualquiera de los siguientes supuestos, el que ocurra primero:

- a) Se expida el comprobante fiscal que ampare el precio o la contraprestación pactada.
- b) Se envíe o entregue materialmente el bien o cuando se preste el servicio.
- c) Se cobre o sea exigible total o parcialmente el precio o la contraprestación pactada, aun cuando provenga de anticipos.

Esta regla de excepción permite, a las personas morales acumular sus ingresos hasta el momento que efectivamente los cobren.

A las personas morales que perciban este tipo de ingresos se les permite

acumularlos cuando las contraprestaciones sean exigibles o cuando expidan la documentación comprobatoria.

En el caso de enajenaciones a plazo en los términos del Código Fiscal de la Federación, los contribuyentes considerarán como ingreso obtenido en el ejercicio el total del precio pactado.

Los requisitos para el cambio de opción para la acumulación de ingresos por arrendamiento financiero, antes de los cinco años de permanencia que para tal efecto establezca este reglamento (Diario Oficial de la Federación, 2019).

Para los efectos del artículo 18 Ley del Impuesto Sobre la Renta, se consideran ingresos acumulables, además de los señalados en otros artículos de esta Ley, los siguientes:

Se consideran ingresos acumulables, las mejoras realizadas a bienes inmuebles que pasan a poder del arrendador, la razón de que se considere un ingreso es que el arrendador experimenta un incremento en su patrimonio, determinado este por el valor de las mejoras realizadas por el arrendatario durante el tiempo que uso el bien inmueble.

También resulta acumulable la ganancia, invariablemente nos lleva a la determinación de una diferencia entre un precio de venta o valor de realización y un costo fiscal o saldo pendiente de deducir, ambos actualizados a la fecha de la determinación de la referida ganancia.

En los casos de fusión o escisión de sociedades, no se considerará ingreso acumulable la ganancia derivada de dichos actos, cuando se cumplan los requisitos establecidos.

Los contribuyentes pueden realizar gastos por cuenta de terceros, en cuyo caso la recuperación de dichos gastos no serán un ingreso siempre y cuando se encuadre y cumplan lo dispuesto en las disposiciones antes comentadas.

Se estableció la obligación para los contribuyentes, personas morales, de informar al Sistema de Administración Tributaria dentro de los quince días posteriores a aquel en el que se obtenga un préstamo, una aportación para futuros

aumentos de capital o un aumento de capital en efectivo mayor a \$600,000.00. En caso de que el contribuyente incumpla con la obligación de informar a la autoridad fiscal respecto de las operaciones señaladas, los recursos correspondientes se considerarán ingresos acumulables (Diario Oficial de la Federación, 2019).

2.2. Impuesto sobre la renta de terceros

El artículo 27 fracción V comprende al contribuyente en el proceso recaudatorio, toda vez que, si conforme a la Ley tiene la obligación de retener y enterar el impuesto en ella determinando, deberá hacerlo para tener derecho a la deducción correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación determina no poder hacer deducible la erogación correspondiente, sin que el contribuyente quede relevado de su responsabilidad solidaria por las cantidades no retenidas y enteradas oportunamente haciéndose acreedor al pago de los recargos, actualización y sanciones respectivas.

Es de resaltarse que el requisito de retener y enterar el impuesto que proceda, se considera cumplido en el caso de que la persona moral obtenga copia de los documentos donde conste el pago de impuestos. Es decir, que en el caso de que no se haya retenido el impuesto correspondiente, la persona moral aún tiene la posibilidad de hacer deducible la erogación obteniendo copia de los pagos provisionales de la persona a la que se hicieron los pagos.

Buscando evitar las prácticas de evasión fiscal y fortalecer el control de obligaciones de los contribuyentes por parte de las autoridades fiscales ante las diferentes conductas que se han detectado en el uso de la figura de la subcontratación, en razón de que la misma no prohíbe la deducción del servicio de subcontratación, sino que exige al contratante de dicho servicio contar con la documentación que acredite que la empresa contratista ha realizado correctamente el pago de los salarios a los trabajadores y en consecuencia, ha realizado las retenciones en materia del impuesto sobre la renta y de las que

corresponden a las cuotas obreros patronales (Diario Oficial de la Federación, 2019).

2.3. Ley del impuesto al valor agregado

El impuesto al valor agregado constituye un importante ingreso del Estado, además que es un impuesto federal que se aplica en México o también conocido por IVA es un impuesto indirecto que tiene una carga fiscal sobre el consumo cada vez que se compra algún bien o servicio y es cargado al consumidor final.

2.3.1. Enajenación

Para los efectos del artículo 8 la Ley del Impuesto al Valor Agregado, se entiende por enajenación, además de lo señalado en el Código Fiscal de la Federación, el faltante de bienes en los inventarios de las empresas.

No se considerará enajenación, la transmisión de propiedad que se realice por causa de muerte, así como la donación, salvo que ésta la realicen empresas para las cuales el donativo no sea deducible para los fines del impuesto sobre la renta.

Cuando la transferencia de propiedad no llegue a efectuarse, se tendrá derecho a la devolución del impuesto al valor agregado correspondiente, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en esta Ley (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 9 de la citada ley indica que no se pagará el impuesto en la enajenación de los siguientes bienes:

- I. El suelo.
- II. Construcciones adheridas al suelo, destinadas o utilizadas para casa habitación. Cuando sólo parte de las construcciones se utilicen o destinen a casa habitación, no se pagará el impuesto por dicha parte (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 10 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado nos menciona que se entiende que la enajenación se efectúa en territorio nacional, si en él se encuentra

el bien al efectuarse el envío al adquirente y cuando, no habiendo envío, en el país se realiza la entrega material del bien por el enajenante. La enajenación de bienes sujetos a matrícula o registros mexicanos, se considerará realizada en territorio nacional aun cuando al llevarse a cabo se encuentren materialmente fuera de dicho territorio y siempre que el enajenante sea residente en México o establecimiento en el país de residentes en el extranjero.

Tratándose de bienes intangibles, se considera que la enajenación se realiza en territorio nacional cuando el adquirente y el enajenante residan en el mismo (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 11 de la citada Ley considera que se efectúa la enajenación de los bienes en el momento en el que efectivamente se cobren las contraprestaciones y sobre el monto de cada una de ellas.

En el caso de faltante de bienes en los inventarios de las empresas, se considera que se efectúa la enajenación en el momento en que el contribuyente o las autoridades fiscales conozcan dicho faltante (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 12 indica la forma de calcular el impuesto tratándose de enajenaciones se considerará como valor el precio o la contraprestación pactados, así como las cantidades que además se carguen o cobren al adquirente por otros impuestos, derechos, intereses normales o moratorios, penas convencionales o cualquier otro concepto (Diario Oficial de la Federación, 2019).

2.4. Retención de contribuciones

2.4.1. Retención del impuesto al valor agregado

El artículo 1-A de la LIVA. Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos:

- I. Sean instituciones de crédito que adquieran bienes mediante dación en

pago o adjudicación judicial o fiduciaria.

II. Sean personas morales que:

a) Reciban servicios personales independientes, o usen o gocen temporalmente bienes, prestados u otorgados por personas físicas, respectivamente.

b) Adquieran desperdicios para ser utilizados como insumo de su actividad industrial o para su comercialización.

c) Reciban servicios de autotransporte terrestre de bienes, prestados por personas físicas o morales.

d) Reciban servicios prestados por comisionistas, cuando éstos sean personas físicas.

III. Sean personas físicas o morales que adquieran bienes tangibles, o los usen o gocen temporalmente, que enajenen u otorguen residentes en el extranjero sin establecimiento permanente en el país.

No efectuarán la retención a que se refiere este artículo las personas físicas o morales que estén obligadas al pago del impuesto exclusivamente por la importación de bienes.

Quienes efectúen la retención a que se refiere este artículo sustituirán al enajenante, prestador de servicio u otorgante del uso o goce temporal de bienes en la obligación de pago y entero del impuesto.

El retenedor efectuará la retención del impuesto en el momento en el que pague el precio o la contraprestación y sobre el monto de lo efectivamente pagado y lo enterará mediante declaración, conjuntamente con el pago del impuesto correspondiente al mes en el cual se efectúe la retención o en su defecto a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquél en el que hubiese efectuado la retención, sin que contra el entero de la retención pueda realizarse acreditamiento, compensación o disminución alguna.

El Ejecutivo Federal, en el Reglamento de esta Ley, podrá autorizar una retención menor al total del impuesto causado, tomando en consideración las

características del sector o de la cadena productiva de que se trate, el control del cumplimiento de obligaciones fiscales, así como la necesidad demostrada de recuperar con mayor oportunidad el impuesto acreditable (Diario Oficial de la Federación, 2019).

2.5. Ley federal del trabajo

2.5.1. Aspecto laboral

Podemos entender que la Ley Federal del Trabajo son disposiciones legales que regulan la relación obrero patronal, es decir, especifica los derechos y obligaciones del patrón y trabajador.

También en esta Ley se protegen las garantías individuales del hombre y se deja muy claro que no se pueden establecer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En toda compañía es indispensable la regulación de las relaciones laborales que se persigue para la actividad de la empresa y de esta manera al contar con trabajadores implica cumplir con ciertas obligaciones por parte del patrón, para los efectos de los artículos que se transcriben a continuación:

Son obligaciones de los patrones:

El artículo 204 de la Ley Federal del Trabajo menciona que los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes en relación con los trabajadores dedicados a la actividad de construcción y que este artículo señala algunos:

VII. Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 283 de la citada ley indica que los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador

sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, con agua potable, dotadas de piso firme y proporcionales al número de familiares o dependientes económicos que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo, para la cría de animales de corral;

III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;

IV. Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo;

V. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como adiestrar personal que los preste;

VI. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares que los acompañen asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos.

VII. Proporcionar gratuitamente al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días. Los trabajadores estacionales disfrutarán de esta prestación por el tiempo que dure la relación laboral.

Los trabajadores estacionales también deberán contar con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno.

XIV. Impartirles capacitación en el trabajo para el uso de los medios y equipos de seguridad y protección para el trabajo (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 300 de la cita ley nos menciona las obligaciones especiales de los patrones:

I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos.

II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 324 de la ley en mención señala que los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;

II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;

III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior.

V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 804 de la ley descrita indica que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable.

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios.

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social.

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure

la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 9 de esta ley menciona la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 20 de la ley en mención indica que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (Diario Oficial de la Federación, 2019).

En el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, se indica que las condiciones laborales deberán hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos de trabajo aplicables en el centro de trabajo, aparte de establecer la obligación al patrón de entregar una copia al trabajador de este escrito; mientras, en el artículo 25 se dispone las condiciones de trabajo deberán incluir lo siguiente:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón.

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuenciales.

Como se puede apreciar, en la fracción IX se puede incluir las prestaciones en especie o en dinero que el patrón ofrezca al trabajador (Diario Oficial de la Federación, 2019).

2.5.2. Reglamento interior de trabajo

De acuerdo con el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo se define como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El Reglamento Interno de Trabajo también se conoce como el conjunto de disposiciones, producto del acuerdo entre las partes, con carácter obligatorio para trabajadores y patrones y cuyo objeto es coadyuvar, conforme a la naturaleza de cada empresa o establecimiento, a la mayor seguridad, regularidad y productividad en el desarrollo de sus trabajos.

Uno de los aspectos más relevantes del Reglamento Interno de Trabajo, es que considera medidas disciplinarias que podrán aplicarse a los trabajadores ante el incumplimiento de las condiciones de trabajo, que ningún otro documento oficial en materia laboral establece; de ahí la importancia de que en las empresas el mismo se elabore y se dé a conocer a todos los miembros de una empresa (Chavez & Olguín, 2010).

En términos del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo deberá contener los aspectos siguientes:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
2. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
3. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
4. Días y lugares de pago.
5. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
6. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
7. Permisos y licencias.
8. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. Cabe mencionar que la suspensión, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.
9. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo (Diario Oficial de la Federación, 2019).

2.6. Prestaciones de seguridad social

2.6.1. Ley del seguro social

El cumplir con las obligaciones en materia de seguridad social es de vital importancia, tanto para las personas físicas y morales que asuman trabajadores a su cargo.

De esta manera al solicitar el registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, serán inscriptos con un número de registro patronal que servirá de base para afiliar a los trabajadores ante el Instituto Mexicano de Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como enterar las cuotas obrero-patronales y las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El dar cumplimiento de manera apropiada evitará a los patronos la carga de sanciones por parte de la autoridad fiscalizadora, además que cumplirá con garantizar a los trabajadores y a sus familias la protección suficiente ante enfermedad general, riesgos de trabajo, invalidez, cesantía en edad avanzada y la vejez, así como el otorgamiento de las prestaciones de servicios sociales y guarderías para los hijos de los trabajadores asegurados.

La seguridad social es un sistema general y homogéneo de prestaciones que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, mediante la redistribución de la riqueza nacional (Hernández, 1993).

La existencia de la seguridad social supone y condiciona al seguro social; el crecimiento del seguro social amplía el marco de la seguridad social. La seguridad social es el género; el seguro social, su instrumento. Desde luego, diversas disciplinas como la medicina, ergonomía, economía, estadística y matemática

guardan relación con la seguridad y gravan o benefician su desarrollo, dependiendo en buena parte de la eficacia del seguro social.

La relación entre seguridad social y seguro social, con sus distinciones, se presenta en el apartado de anexos.

La seguridad social incluye a todos los seres humanos, en beneficio de la humanidad y las sociedades, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo de su existencia. El seguro social asume la función particular, no general, sino precisada y referida a grupos determinados, como imperativo funcional, de estructura, de un organismo especializado.

La seguridad social es total, obligatoria y humana. El seguro social es un mecanismo que produce un resultado previsto y deseado, como fenómeno técnico objetivo.

La generalidad de la seguridad social, el reconocimiento universal de su propósito demuestra, más que una acción general, una apreciación común y una coincidencia de objetivos. El seguro social responde a fenómenos técnicos objetivos que producen un resultado previsto y deseado; para ello consta de sistemas, prestaciones y organización. Su aspecto particular permite la concreción en los conocimientos, aplicación de políticas y determinación de resultados.

El seguro social integra normas jurídicas con autonomía; por esto podemos hablar de un derecho del seguro social, con instituciones jurídicas propias, exigibilidad de los sujetos beneficiados por la norma para con la organización obligada, y de la institución administradora para con los sujetos públicos o particulares que deben cumplir lo estatuido.

El objeto de la seguridad social es alcanzar el bienestar individual y colectivo mediante las normas y los principios que regulen los sistemas e instituciones integral, en función de la solidaridad social.

La ley del Seguro Social (LSS) se fundamenta en la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de obligatoria, es de aplicación general en la Republica y sus

disposiciones, conforme a su artículo 1, son de orden público y de interés social, lo cual impide dejar su interpretación o cumplimiento al libre criterio de los particulares. Únicamente las autoridades judiciales pueden determinar su validez y el apego de las normas a los mandatos constitucionales.

La omisión en el cumplimiento de los deberes impuestos en el artículo 15 de la Ley, o la comisión de ciertas conductas, serán sancionadas conforme el artículo 40 A de la Ley del Seguro Social con el cobro al patrón o al sujeto obligado, de la actualización y los recargos, en los términos del Código Fiscal de la Federación, sin perjuicio de las sanciones que correspondan. El precepto nos remite a todo un catálogo de sanciones:

1. Multa de 40 a 100% de cuotas, capitales constitutivos, actualizaciones y recargos (artículo 304).

2. Delito de defraudación fiscal, conforme a las penas establecidas por el Código Fiscal de la Federación (artículos. 305-319) por:

- No cubrir el importe de las cuotas obrero-patronales, durante 12 meses o más.
- No formular los avisos de inscripción o proporcionar al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero-patronales, en perjuicio del Instituto de los trabajadores de 25% o más de la obligación fiscal (Ruíz, Derecho de la Seguridad Social, 2013).

2.6.2. Obligaciones patronales

La fracción del artículo 123 A constitucional, vigente a partir del 5 de febrero de 1917, contiene la responsabilidad del empresario patrón de indemnizar al trabajador ante los infortunios de los riesgos de trabajo. La fracción XXIX de este numeral no contiene explícitamente el supuesto de riesgo de trabajo.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la

indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate por un intermediario.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

El mismo artículo 123, en su apartado B, relativo al seguro social de los servidores públicos, expresamente los protege contra los riesgos de trabajo.

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

La Ley del Seguro Social determina que los riesgos de trabajo (artículo 41) son los accidentes y las enfermedades que están expuestos los trabajadores, en ejercicio o con motivo del trabajo.

El patrón estima que al pagar la cuota de riesgo de trabajo y, en su caso, los capitales constitutivos no tienen que hacer frente a las obligaciones laboral y civil.

El capital constitutivo se finca por el Instituto Mexicano del Seguro Social en los seguros de riesgo de trabajo (artículos 77 a 79), de enfermedades y maternidad (artículo 88) y de invalidez y vida (artículo 149) (Ruíz, Derecho de la Seguridad Social, 2013).

Las principales obligaciones de un patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social se fundamentan en los siguientes artículos que se transcriben:

El artículo 18 Ley del Seguro Social nos indica el derecho de los trabajadores a solicitar su inscripción y comunicar las modificaciones salariales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, de esta manera las condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que lo acredite, exponga el período laborado y

los salarios percibidos. Lo anterior no exenta a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones fiscales ni les exime de las sanciones y responsabilidades que pudieran resultar.

Asimismo, el trabajador podrá efectuar trámites administrativos esenciales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para ejercer los derechos derivados de las pensiones según lo estipule la ley (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 38 de la Ley del Seguro Social establece la obligación patronal de retener la cuota obrera, sin embargo, cuando no cumpla en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

Además, el patrón tendrá el carácter como retenedor de cuotas obreras y conjuntamente se deberá enterar al Instituto la cuota obrero-patronal, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 39 de la ley citada establece el pago de cuotas en forma mensual y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente (Diario Oficial de la Federación, 2009).

De esta manera tendrá la obligación de determinar las cuotas aun cuando no se realice el pago, y así también un plazo para pagar los capitales constitutivos según los términos previsto en la Ley.

En la actualidad se ha constituido en una moda laboral la creación de empresas prestadoras de servicios, también denominadas outsourcing, lo que se pretende es evadir las responsabilidades laborales y de seguridad social, en especial el pago de reparto de utilidades.

El artículo 15-A Ley Federal del Trabajo estipula el trabajo en régimen de subcontratación para tales efectos se define por medio del cual un patrón

denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Asimismo de no cumplirse con todas las condiciones descritas, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social (Diario Oficial de la Federación, 2019).

2.7. Ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores

El principal objetivo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores es otorgar crédito para que los trabajadores puedan adquirir su vivienda. Funciona con la participación del gobierno, el sector empresarial y los trabajadores.

Para conseguir el crédito es necesario acumular puntos, los cuales dependerán fundamentalmente del tiempo de cotización y la cantidad de salario que cobra el trabajador.

2.7.1. Obligaciones patronales

Las principales obligaciones para un patrón en el ramo de la construcción ante la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se encuentran estipulado en el artículo 29 fracción VII son obligaciones de los patrones:

Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos.

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan.

La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones.

El artículo 31 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores indica las obligaciones patronales en materia de afiliación ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Los patrones deberán proporcionar la información que se determine y sus disposiciones reglamentarias correspondientes, dar aviso al Instituto de los cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. Asimismo, harán del conocimiento del Instituto las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al Instituto para dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en este artículo. El Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos antes descritos.

El registro de los patrones y la inscripción de los trabajadores, así como los

demás avisos, deberán presentarse al Instituto dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, además los cambios en el salario base de aportación y de descuentos, surtirán efectos a partir de la fecha en que éstos ocurran.

La información podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación, en los términos que señale el Instituto, por consiguiente los documentos, datos e informes que los trabajadores, patrones y demás personas proporcionen al Instituto en cumplimiento de las obligaciones que les impone esta Ley, serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o darse a conocer en forma nominativa e individual, salvo cuando se trate de juicios y procedimientos en que el Instituto fuere parte y en los casos previstos por Ley (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 35 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores señala el pago mensual de aportaciones y descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores señalados en el artículo 29, será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente, a través de los formularios electrónicos o impresos que determine el Instituto.

El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos. Estas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones (Diario Oficial de la Federación, 2019).

2.7.2. Beneficios que esta ley otorga a los trabajadores

El artículo 32 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores menciona el derecho del trabajador a solicitar su inscripción ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o de enterar al Instituto las aportaciones y descuentos a los salarios, los trabajadores tienen

derecho de acudir al Instituto y proporcionarle los informes correspondientes; sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido (Diario Oficial de la Federación, 2019).

De esta manera el trabajador tiene derecho a presentar una denuncia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en el caso de que el patrón no cumpla pagando la aportación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y esta no afecte para sus puntos.

El artículo 41 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores indica el derecho del trabajador a elegir su vivienda ya sea nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho Fondo.

Cuando un trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, éste le otorgará a partir de la fecha en que haya dejado de percibir ingresos salariales, prórrogas en los pagos de la amortización que tenga que hacer por concepto de capital e intereses ordinarios. Para tal efecto, el trabajador acreditado deberá presentar su solicitud al Instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que deje de percibir ingresos salariales. Durante dichas prórrogas los pagos de principal y los intereses ordinarios que se generen se capitalizarán al saldo insoluto del crédito. En caso de que el trabajador no solicite la prórroga en el plazo de 30 días, ésta no se le autorizará.

Las prórrogas que se otorguen al trabajador de conformidad con el párrafo anterior no podrán ser mayores de doce meses cada una, ni exceder en su conjunto más de veinticuatro meses y terminarán anticipadamente cuando el trabajador inicie una nueva relación laboral.

En caso de que hayan transcurrido treinta años contados a partir de la fecha de otorgamiento del crédito, el Instituto lo liberará del saldo pendiente, excepto en caso de pagos omisos del trabajador o por prórrogas concedidas (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 42 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores menciona el destino de los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda se destinarán:

I.- En línea uno al financiamiento de la construcción de conjuntos de habitaciones para ser adquiridas por los trabajadores, mediante créditos que les otorgue el Instituto. Estos financiamientos sólo se concederán por concurso, tratándose de programas habitacionales aprobados por el Instituto y que se ajusten a las disposiciones aplicables en materia de construcción.

Asimismo, el Instituto podrá descontar a las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los financiamientos que hayan otorgado para aplicarse a la construcción de conjuntos habitacionales. Estos descuentos serán con la responsabilidad de esas entidades financieras.

El Instituto en todos los financiamientos que otorgue para la realización de conjuntos habitacionales, establecerá la obligación para quienes los construyan, de adquirir con preferencia, los materiales que provengan de empresas ejidales, cuando se encuentren en igualdad de calidad, precio y oportunidad de suministro a los que ofrezcan otros proveedores;

II.- Al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto:

- a) En línea dos a la adquisición en propiedad de habitaciones;
- b) En línea tres a la construcción de vivienda;
- c) En línea cuatro a la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y
- d) En línea cinco al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

Asimismo, el Instituto podrá descontar a las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los créditos que haya otorgado para aplicarse a los conceptos señalados en los incisos anteriores. Estos descuentos serán con la

responsabilidad de esas entidades financieras.

III.- Al pago de capital e intereses de las subcuentas de vivienda de los trabajadores en los términos de ley;

IV.- A cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del Instituto;

V.- A la inversión de inmuebles destinados a sus oficinas, y de muebles estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus fines.

VI.- A las demás erogaciones relacionadas con su objeto.

Los contratos y las operaciones relacionados con los inmuebles a que se refiere este artículo, así como el desarrollo y ejecución de los conjuntos de habitaciones que se edifiquen con financiamiento del Instituto, estarán exentos del pago de toda clase de impuestos, derechos o contribuciones de la Federación, de los Estados o de la Ciudad de México y en su caso, el precio de venta a que se refiere el artículo 48 se tendrá como valor de avalúo de las habitaciones. El impuesto predial y los derechos por consumo de agua, así como las donaciones y equipamiento urbano se causarán y cumplirán en los términos de las disposiciones legales aplicables. Tanto las garantías como las inscripciones correspondientes se ajustarán en los términos del artículo 44 sin que se cause impuesto o derecho alguno, ni deban efectuarse trámites de registro adicionales.

Los contratos y las operaciones a que se refiere el párrafo anterior, así como la constitución del régimen de propiedad en condominio de los conjuntos que financie el Instituto podrán hacerse constar en documentos privados, ante dos testigos, e inscribirse en el Registro Público de la Propiedad que corresponda, con la constancia del registrador sobre la autenticidad de las firmas y de la voluntad de las partes.

Los beneficios otorgados por el presente artículo a los programas habitacionales que se realizan con fondos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se harán extensivos a los trabajadores derechohabientes de ese Instituto, que realicen operaciones de compra de casa habitación por medios distintos a los del Instituto, siempre y cuando sean para su

uso y el monto de la operación así realizada no sea superior al valor de las casas habitación que el mismo proporciona a sus afiliados. Por el excedente se pagarán los impuestos en los términos previstos por las leyes respectivas (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El artículo 47 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores indica las reglas para el otorgamiento de créditos a los trabajadores las cuales se otorgarán en forma inmediata y sin exigir más requisitos que los previstos en las propias reglas. Dichas reglas deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Las reglas antes citadas tomarán en cuenta entre otros factores, la oferta y demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta de vivienda del trabajador de que se trate y el tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma, si el trabajador es propietario o no de su vivienda, así como su salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados.

Asimismo, el Consejo de Administración expedirá reglas que permitan tomar en cuenta, para la determinación del monto de crédito, ingresos adicionales de los trabajadores que no estén considerados como parte integrante de su salario base, siempre y cuando la cuantía, periodicidad y permanencia de tales ingresos sean acreditables plenamente y se garantice la recuperabilidad de dichos créditos.

El trabajador tiene derecho a recibir un crédito del Instituto, y una vez que lo haya liquidado podrá acceder a un nuevo financiamiento por parte del Instituto en coparticipación con entidades financieras.

Para este segundo crédito el trabajador podrá disponer de los recursos acumulados en la subcuenta de vivienda y su capacidad crediticia estará determinada por la proyección de aportaciones subsecuentes (Diario Oficial de la Federación, 2019).

2.8. Ley de los sistemas de ahorro para el retiro

El principal objetivo radica en administrar el dinero de la cuenta individual de los trabajadores que pagan sus cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir operan bajo el sistema de pensiones y tienen el objetivo de ofrecer al trabajador una pensión en el momento de su retiro.

El artículo 79 de la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro estipula el propósito de incrementar el monto de la pensión, e incentivar el ahorro interno de largo plazo, se fomentarán las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro que puedan realizar los trabajadores o los patrones a las subcuentas correspondientes.

A tal efecto, los trabajadores o los patrones, adicionalmente a las obligaciones derivadas de contratos colectivos de trabajo o en cumplimiento de éstas podrán realizar depósitos a las subcuentas de aportaciones voluntarias o complementarias de retiro en cualquier tiempo. Estos recursos deberán ser invertidos en sociedades de inversión que opere la administradora elegida por el trabajador.

Los recursos depositados en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de los trabajadores afiliados serán inembargables.

Los recursos depositados en la subcuenta destinada a la pensión de los trabajadores a que se refiere el artículo 74 de esta ley y en las subcuentas de aportaciones voluntarias y complementarias de retiro, serán inembargables hasta por un monto equivalente a veinte veces el salario mínimo general diario vigente en la Ciudad de México elevado al año por cada subcuenta, por el importe excedente a esta cantidad se podrá trabar embargo.

Asimismo, con la finalidad de promover el ahorro de los trabajadores a través de las subcuentas de aportaciones voluntarias y complementarias de retiro, las administradoras podrán otorgar incentivos en las comisiones a estos trabajadores por la permanencia de sus aportaciones.

Los trabajadores podrán realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias dentro del plazo que se establezca en el prospecto de información de cada sociedad de inversión el cual no podrá ser menor a dos meses. En todo caso, se deberá establecer que los trabajadores tendrán derecho a retirar sus aportaciones voluntarias por lo menos una vez cada seis meses, excepto en el caso de las aportaciones voluntarias depositadas en la sociedad de inversión cuya cartera se integre fundamentalmente por valores que preserven el valor adquisitivo del ahorro de los trabajadores a que se refiere el segundo párrafo del artículo 47 de esta ley, las cuales deberán permanecer seis meses o más en esta sociedad.

Para realizar retiros con cargo a la subcuenta de aportaciones voluntarias, los trabajadores deberán dar aviso a la administradora en los términos que se establezcan en el prospecto de información de la sociedad de inversión de que se trate.

Previo consentimiento del trabajador afiliado, el importe de las aportaciones voluntarias podrá transferirse a la subcuenta de vivienda para su aplicación en un crédito de vivienda otorgado a su favor por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Esta transferencia podrá realizarse en cualquier momento aun cuando no haya transcurrido el plazo mínimo para disponer de las aportaciones voluntarias.

En caso de fallecimiento del trabajador, tendrán derecho a disponer de los recursos de sus subcuentas de ahorro voluntario de la cuenta individual, las personas que el titular de la cuenta haya designado para tal efecto y, a falta de éstas, las personas que señale la legislación aplicable en cada caso.

El trabajador, o sus beneficiarios, que hayan obtenido una resolución de otorgamiento de pensión o bien, de negativa de pensión, o que por cualquier otra causa tenga el derecho a retirar la totalidad de los recursos de su cuenta individual, podrá optar por que las cantidades depositadas en su subcuenta de aportaciones voluntarias, permanezcan invertidas en las sociedades de inversión operadas por la administradora en la que se encuentre registrado, durante el plazo

que considere conveniente. Las aportaciones voluntarias no se utilizarán para financiar las pensiones de los trabajadores, a menos que conste su consentimiento expreso para ello (Diario Oficial de la Federación, 2014).

En el artículo 74 de la Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro menciona que los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección.

Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las cuentas individuales de los trabajadores afiliados se integrarán por las siguientes subcuentas:

- I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- II. Vivienda;
- III. Aportaciones Voluntarias, y
- IV. Aportaciones Complementarias de Retiro.

Estas subcuentas se regirán por la presente ley. Asimismo, los trabajadores afiliados podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al régimen previsto en la Ley del Seguro Social de 1973.

Las aportaciones complementarias de retiro sólo podrán retirarse cuando el trabajador afiliado tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar, cuando así lo solicite el trabajador, los recursos destinados al pago de su pensión, o bien para recibirlas en una sola exhibición.

Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o a aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos trabajadores afiliados que, cumpliendo con las disposiciones aplicables, soliciten su apertura de cuenta. En ningún caso podrán hacer discriminación de trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a traspasar su cuenta individual de una administradora a otra una vez transcurrido un año, contado a partir de que el trabajador se registró o de la última ocasión en que haya ejercitado su derecho al

traspaso. Podrá hacerlo antes del año, cuando traspase su cuenta individual a una administradora cuyas sociedades de inversión hubieren registrado un mayor Rendimiento Neto, en el período de cálculo inmediato anterior. La Junta de Gobierno determinará el mínimo de diferencia que debe de haber entre los Rendimientos Netos observados para que se pueda ejercer el derecho de traspaso de una administradora a otra.

Los trabajadores que ejerzan su derecho de traspasar su cuenta individual de una administradora a otra que haya registrado un Rendimiento Neto mayor, deberán permanecer al menos doce meses en la última administradora elegida.

Sin perjuicio de lo anterior, la Junta de Gobierno de la Comisión, atendiendo a las circunstancias del mercado, la competencia entre administradoras y otros factores que permitan propiciar las mejores condiciones de competitividad en beneficio de los trabajadores, podrá establecer un plazo menor al del año para que éstos ejerzan su derecho al traspaso.

Asimismo, los trabajadores afiliados podrán traspasar su cuenta individual cuando se modifique el régimen de inversión o de comisiones, o la administradora entre en estado de disolución, o se fusione con otra administradora. En el caso de fusión entre administradoras, el derecho de traspaso sólo corresponderá a los trabajadores afiliados que se encuentren registrados en la administradora fusionada.

El derecho de los trabajadores afiliados para invertir los recursos de su cuenta individual en otra sociedad de inversión, que sea operada por la misma administradora, podrá ser ejercitado en cualquier tiempo, siempre que reúnan los requisitos para invertir en dicha sociedad de inversión.

Los trabajadores afiliados podrán solicitar en cualquier tiempo a las administradoras, en las oficinas de éstas, estados de cuenta adicionales a los que conforme a esta ley y a las disposiciones de carácter general aquéllas deban enviarles periódicamente.

Las administradoras serán responsables de efectuar los trámites para el

traspaso de cuentas individuales, una vez que el trabajador afiliado haya presentado las solicitudes correspondientes en los términos de las disposiciones de carácter general que emita la Comisión. En todo caso, la administradora responsable de efectuar el traspaso de la cuenta deberá cerciorarse fehacientemente que el trabajador afiliado haya solicitado el traspaso correspondiente (Diario Oficial de la Federación, 2014).

El artículo décimo cuarto transitorio de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro menciona las disposiciones aplicables al entero y recaudación de los trabajadores del estado.

El entero y recaudación de las aportaciones correspondientes al régimen previsto por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en dicha Ley y por el sistema de pensiones vigente para los trabajadores al servicio del Estado (Diario Oficial de la Federación, 2009).

El artículo 55 Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro indica los servicios que prestaran las administradoras de servicios.

Las Administradoras prestadoras de servicio, además de llevar el control y registro de las Cuentas Individuales, deberán prestar los siguientes servicios de administración:

I. Emitir estados de cuenta;

II. Llevar el registro de las cuotas del seguro de retiro, así como de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda y aportaciones voluntarias, destinadas a sus Cuentas Individuales;

III. Llevar el registro del saldo de los recursos del seguro de retiro y de las aportaciones voluntarias, así como de los rendimientos que genere su depósito en el Banco de México;

IV. Llevar el registro del saldo de la subcuenta de vivienda y de los rendimientos que genere de conformidad con la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y

V. Los demás análogos o conexos que determine la Comisión.

A efecto de lo anterior, las Empresas Operadoras deberán proporcionar a las Administradoras prestadoras de servicio la información relativa a las aportaciones, tasas de rendimiento y aplicación de las comisiones a cargo de los Trabajadores mencionados (Diario Oficial de la Federación, 2009).

CAPITULO III. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta investigación, se realizó un estudio descriptivo, con la finalidad de fomentar la cultura del cumplimiento de las obligaciones fiscales, y las prestaciones laborales y de seguridad social en las compañías constructoras en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Para esto se presenta a continuación la metodología de trabajo que buscan alcanzar los objetivos propuestos.

3.1. Control interno laboral

El control de personal es el procedimiento administrativo que consiste en la puesta de una serie de instrumentos, con la finalidad de registrar y administrar al personal que labora en una determinada empresa o institución. Con ello se busca asegurar que las diversas unidades de la organización marchen, de acuerdo a lo previsto.

Los objetivos centrales de este proceso se basan en controlar las entradas y salidas del personal, dar cumplimiento al horario de trabajo, controlar las horas extras, los permisos, las vacaciones, retardos, licencias, etcétera.

Este proceso técnico se aplica desde el momento en que el colaborador ingresa a laborar a la empresa, ya que su ingreso debe registrarse en una ficha personal preelaborada por el área de recursos humanos, complementándose inmediatamente con su tarjeta de asistencia diaria.

Con el fin de implementar medidas dentro de la empresa, que permitan controlar y administrar correctamente al personal, la Ley Federal del Trabajo prevé la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, en el que se establecerán procedimientos aplicables en los casos no previstos en la ley laboral.

El Reglamento Interno de Trabajo menciona que en él se establecen las disposiciones que deben ser observadas en el desarrollo de las actividades laborales, por lo que su objetivo es de carácter preventivo, ya que se prevén las condiciones que deben acatar los patrones y los trabajadores, a fin de prevenir situaciones que pongan en riesgo la estabilidad de la empresa y lograr la armonía

en las relaciones obrero-patronales.

3.1.1. Integración de la comisión mixta para la elaboración del reglamento interior de trabajo

La Ley Federal del Trabajo, para llevar a cabo la formulación del Reglamento Interior de Trabajo es necesaria la integración de una comisión mixta de representantes del patrón y de los trabajadores.

En este caso, la legislación laboral no establece un número determinado de participantes en la comisión; no obstante, debe considerarse que el número de representantes de los trabajadores y del Patrón sea igual para mantener un equilibrio de representación, además de ellos deben elegirse dos sustitutos por cada sector para que, en caso de ausencia de algún miembro pueda ser suplido y mantener así, el equilibrio de representatividad.

3.1.2. Procedimiento para formular el reglamento interior de trabajo

Una vez integrada la comisión mixta, ésta procederá a redactar y firmar el Reglamento Interno de Trabajo, para que en un plazo de ocho días siguientes a la fecha en que sea firmado se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ésta lo apruebe.

De esta forma, el Reglamento Interno de Trabajo surtirá efectos a partir de la fecha en que sea autorizado por la junta, por lo que, para hacerlo del conocimiento de todos los miembros de la empresa, la comisión mixta se encargará de distribuirlo y fijarlo en lugares visibles en las instalaciones de la organización.

Es recomendable que el momento de ser entregado a los trabajadores, se recabe el acuse correspondiente, a fin de que en caso de alguna inspección por parte de las autoridades del trabajo se compruebe el cumplimiento de tal obligación.

Cabe señalar que, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen disposiciones

contrarias a la ley laboral y demás normas de trabajo.

3.1.3. Aspectos para la elaboración del reglamento interno de trabajo

Con el propósito de que la elaboración de Reglamento Interno de Trabajo se lleve a cabo de manera adecuada y que incluya todos los aspectos importantes, la comisión mixta deberá considerar lo siguiente:

1. *Medidas disciplinarias.* Uno de los aspectos indispensables en la formulación del reglamento es el establecimiento de medidas o disposiciones disciplinarias que se impondrán en caso de que alguno de los integrantes de la empresa no cumpla con las normas laborales. Al respecto, el artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo estipula que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días

Es importante considerar que a pesar de que la Ley Federal del Trabajo no indica algún procedimiento al aplicar la suspensión como medida disciplinaria, es recomendable que este hecho se establezca por escrito, a fin de que el Patrón pueda ampararse ante una demanda por despido injustificado; también servirá como mecanismo de control de las ausencias del trabajador sancionado.

2. *Normas de orden técnico y administrativo.* Se debe tener presente que al formular el Reglamento Interno de Trabajo, no podrán incluirse normas de orden técnico o administrativo, pues su creación no se realiza para obtener el máximo de utilidades en los ámbitos productivos, financieros o comerciales, entre otros (de orden técnico), ni para la obtención de la máxima eficacia en la coordinación de los factores humanos y materiales de una empresa (de orden administrativo), sino para regular las situaciones no previstas en Ley Federal del Trabajo.

3. *Seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.* Es importante que se establezcan normas, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para lograr una mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

4. *Condiciones de trabajo.* En este caso, el Reglamento Interno de Trabajo ayuda a aclarar, precisar y hacer factible la aplicación de dichas condiciones.

3.1.4. Sanción por no elaborar el reglamento interior de trabajo

A pesar de que la Ley Federal del Trabajo no indica de manera expresa la sanción aplicable ante la falta de elaboración del Reglamento Interno de Trabajo, ésta inobservancia sí puede ser sancionada por las autoridades del trabajo, ya que se trata de una norma laboral prevista en la propia Ley Federal del Trabajo, de tal manera que conforme al artículo 1002 mismo ordenamiento, en caso de incumplimiento a las normas de trabajo, tanto del Patrón como de los trabajadores, se impondrá una multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y el tiempo que surja la inconformidad.

Respecto a la violación patronal de las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el artículo 1001 de la Ley Federal del Trabajo dispone una multa que oscila entre 3 y 30 veces el salario mínimo vigente en la zona geográfica en que se cometa la violación (Chavez & Olguín, 2010).

Para mayor claridad del tema, se presenta en el apartado de anexos formato de Reglamento Interior de Trabajo, con el objetivo de ser de utilidad a las empresas constructora en Tuxtla Gutierrez, Chiapas, pudiendo ser este adaptado a las necesidades particulares de la organización de que se trate.

3.2. Comisión de seguridad e higiene

Es un organismo que establece la Ley Federal del Trabajo para investigar las causas de los accidentes en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Según la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organizacional y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, menciona que la comisión debe estar integrada de la siguiente manera:

- Por un trabajador y el patrón o su representante, cuando el centro de trabajo cuente con menos de 15 trabajadores.

- Un coordinador, un secretario y los vocales que acuerden el patrón o sus representantes, y el sindicato o el representante de los trabajadores, en el caso de que no exista la figura sindical, cuando el centro de trabajo cuente con 15 trabajadores o más.

Después de que se hayan establecido los integrantes de la comisión, el patrón deberá formalizar dicha constitución por medio de un acta que debe contener los siguientes datos:

Datos del centro de trabajo:

- Nombre, denominación o razón social.
- Domicilio completo (calle, número, colonia, municipio, o delegación, ciudad, entidad federativa, código postal).
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC).
- Registro Patronal otorgado por el IMSS.
- Rama industrial o actividad económica.
- Fecha de inicio de actividades.
- Número de trabajadores del centro de trabajo.
- Número de turnos.

Datos de la comisión:

- Fecha de integración de la comisión (día, mes y año).
- Nombre y firma del patrón o de su representante y del representante de los trabajadores (tratándose de centros de trabajo con menos de 15 trabajadores).
- Nombre y firma del coordinador, secretario y vocales (en el caso de centros de trabajo con 15 trabajadores o más).

A continuación, se mencionarán algunas de las funciones de la comisión.

1. **Coordinador:**

- Coordinar el funcionamiento de la comisión.
- Promover la participación de todos los integrantes de la comisión.

- Verificar que cada uno cumpla las actividades asignadas.
- Coordinar las investigaciones de los accidentes y enfermedades de trabajo.
- Integrar el programa anual de los recorridos y entregarlos al patrón.

2. **Secretario:**

- Convocar a los integrantes de la comisión a las reuniones que te tengan.
- Convocar a los integrantes de la comisión para realizar los recorridos de verificación.
 - Apoyar en la realización de las investigaciones de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo.
 - Obtener las firmas de los integrantes de la comisión en los actos de los recorridos de verificación.

3. **Vocales:**

- Participar en las reuniones de trabajo de la comisión.
- Realizar los recorridos de verificación.
- Obtener información de todas las condiciones inseguras identificadas en su área de trabajo.
 - Apoyar en las actividades de asesoramiento para la detección de las condiciones inseguras.

Es muy importante mencionar que la comisión de seguridad e higiene debe integrarse en un plazo no mayor a los 30 días hábiles a partir de la fecha en que inician las actividades.

Es necesario que cada integrante de la comisión se haga responsable y realice sus actividades según como se establezcan para que de esa manera se puedan prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo (Carranza, 2015).

Dentro del aparto de anexos se muestra un modelo de acta de verificación de higiene y seguridad.

3.3. Contrato laboral

3.3.1. Contrato individual

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Cuando se celebra un contrato individual del trabajo y no se hace el señalamiento que es por obra o tiempo determinado se considerará que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

No obstante, la Ley Federal del Trabajo se establece que los trabajadores, en ningún caso, estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. De tal forma que si el empleado lo decide puede dar terminado el contrato presentando su renuncia, cosa que no está permitida para el patrón porque, en ese caso, tendría que haber estipulado en el contrato que era por tiempo determinado y justificar la celebración bajo esta modalidad.

Para ilustrar lo antes escrito se presenta en el apartado de anexos, ejemplo de contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado.

Por disposición expresa la Ley Federal del Trabajo, la celebración de un contrato de trabajo, por tiempo determinado solo puede estipularse en los casos siguientes:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Esto es, sujetar el contrato a un plazo o acontecimiento futuro y cierto; tal es el caso de las empresas en que es necesario contratar más personal en ciertas temporadas, como la navideña o el verano; es decir, cuando existe un incremento en las ventas o un exceso en la producción.

2. Cuando tengan por objetivo la sustitución temporal de otro trabajo, considerando que pueden originarse ausencias por incapacidad temporal, por maternidad o por el desempeño de un cargo sindical, entre otros.

Este caso, es importante señalar en el contrato el nombre del trabajador sustituido y el motivo de su ausencia.

Es importante considerar que este tipo de contratación sólo puede concluir al

vencimiento del término pactado o cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación.

Para ilustrar lo antes escrito se presenta en el apartado de anexos, ejemplo de contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

El régimen de empresas constructoras en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas posee un alto impacto en la economía, con las actualizaciones que se generan a lo largo de los tiempos, la determinación de las contribuciones es mas compleja y por lo tanto no se cumple con las obligaciones fiscales que señala las leyes tributarias.

Lo anterior trae como consecuencia que algunas compañías constructoras, y en su caso, por desconocimiento o por no contar con un área especializado en la planeación para la determinación y posterior liquidación de los impuestos, paguen en exceso o dejen de pagar sus contribuciones cayendo en ambos casos en situaciones que ponen en peligro la estabilidad de la empresa y la seguridad social y laboral de los empleados.

El sector de la construcción en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, no proporciona en lo general a su plantilla laboral los derechos que le corresponden a los trabajadores, una de las causas es la situación temporal de cada trabajador, y por ende la alta rotación de personal, esta práctica tiene como consecuencia; sanciones para el patrón inclusive el embargo, debido a que en un accidente, la empresa constructora seria la afectada, al estar obligado a responder por los gastos médicos que esta ocasiona.

Por otra parte, el trabajador tiene derecho de solicitar la Pensión de Vejez a partir de los 60 años de edad, en caso de quedar desempleado o pension por censantia en edad avanzada a los 65 años de edad cumpliendo con las cotizaciones correspondientes.

Así el patrón tienen la obligación de realizar aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) para que este a su vez disperse dichas aportaciones a la cuenta individual de cada trabajador con el objetivo de adquirir una vivienda digna para su familia, cumpliendo los lineamientos que la misma ley establece.

4.1. RESULTADOS Y EXPERIENCIAS

La construcción es uno de los rubros donde el gobierno federal y estatal destinan buena parte del presupuesto, que es clave en el país, es por eso que las compañías constructoras en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, deben de procurar cumplir las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social para evitarse conflictos con las autoridades y se sugiere seguir los siguientes puntos:

- a) Registrar las obras ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, realizando las altas, bajas y modificaciones de sus salarios de los trabajadores.
- b) Llevar el control de alta, bajas y modificación de salarios.
- c) Realizar las actas de recorrido de higiene y seguridad.
- d) Realizar contratos laborales en tiempo determinado o indefinido
- e) Control de asistencia de lista de rayas o reloj electrónico.
- f) Pago de nóminas o lista de rayas mediante recibos electrónicos (CFDI)

Por lo tanto se recomienda realizar de manera oportuna y adecuada los procedimientos antes expuestos para obtener resultados favorables en el aspecto fiscal, laboral, y de seguridad social, ya que con esto lograría una planeación fuerte que le permitiría un financiamiento alto en cuanto a licitaciones de obra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ELECTRÓNICAS

- Carranza, L. (03 de Agosto de 2015). *Comisión Mixta de Seguridad e Higiene*. Obtenido de <http://blogseguridadindustrial.com/comision-mixta-de-seguridad-e-higiene/>
- Chavez, J. P., & Olgún, R. F. (2010). *Manual de Contratos y Formatos Laborales*. México: Tax Editores Unidos, SA de CV.
- Cordini, M. A. (1966). *Derecho de las seguridad social*. Buenos aires.
- Diario Oficial de la Federación. (24 de Febrero de 2006). *Reglamento de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para Los Trabajadores En Materia de Transparencia y Acceso a la Información*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (4 de Marzo de 2008). *Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (24 de Agosto de 2009). *Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (01 de Enero de 2014). *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (02 de 07 de 2019). *Ley del Impuesto al Valor Agregado*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (02 de 07 de 2019). *Ley del Impuesto al Valor Agregado*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (02 de 07 de 2019). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (02 de 07 de 2019). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (01 de Mayo de 2019). *Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (02 de 07 de 2019). *Ley del Seguro Social*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (02 de 07 de 2019). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (02 de 07 de 2019). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Diario Oficial de la Federación. (02 de Julio de 2019). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Gómez, R. (1951). *Convivencias Interamericanas de Reciprocidad de Prestaciones de Seguridad Social*. México.
- Hernández, D. M. (1993). *Sistema de Pensiones en México dentro del Contexto Internacional*. Coparmex.
- Morales, F. A. (2004). Creación y Desempeño de Pequeñas Empresas Constructoras en el Distrito Federal. (*Tesis de Maestría*). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Ruíz, A. B. (2013). *Derecho de la Seguridad Social*. Mexico: Oxford.
- Ruíz, A. B. (2013). *Derecho de la Seguridad Social*. México: Oxford.
- Ruíz, A. B. (2013). *Derecho de la Seguridad Social*. México: Oxford.

Ruíz, A. B. (02 de 07 de 2013). *Derecho de la Seguridad Social*. México: Oxford. Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

Santos, E. M. (1993). *El sistema de pensiones en México dentro del contexto internacional*. México.

Theme, L. (2016). *Prestaciones de Trabajo*. Obtenido de <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/06/prestaciones-de-trabajo.html>

ANEXOS

Tabla 1.

Tasas de incidencia de riesgo de trabajo en el instituto mexicano del seguro social

| No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones. | Total | Accidentes de Trabajo | Accidentes en Trayecto | Enfermedades de Trabajo | No Especificado | Trabajadores con Seguro de Riesgo de Trabajo 3/ (Promedio anual) |
|---|---------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-----------------|--|
| | A | B | C | D | N.E. | E |
| 2008 | 507,321 | 411,836 | 91,966 | 3,519 | 0 | 13,999,443 |
| 2009 | 491,597 | 396,087 | 91,715 | 3,795 | 0 | 13,825,326 |
| 2010 | 505,478 | 401,857 | 100,109 | 3,512 | 0 | 14,555,035 |
| 2011 | 540,499 | 425,198 | 111,287 | 4,014 | 0 | 15,166,000 |
| 2012 | 551,025 | 428,613 | 117,528 | 4,884 | 0 | 15,876,086 |
| 2013 | 540,178 | 414,045 | 119,634 | 6,499 | 0 | 16,339,369 |
| 2014 | 533,032 | 405,462 | 119,158 | 8,412 | 0 | 17,050,490 |
| 2015 | 543,342 | 420,160 | 111,706 | 11,476 | 0 | 17,691,441 |
| 2016 | 562,633 | 418,381 | 131,627 | 12,625 | 0 | 18,411,949 |
| 2017 | 531,483 | 386,598 | 131,952 | 12,933 | 0 | 19,214,088 |
| 2018 | 499,239 | 359,363 | 128,772 | 11,104 | 0 | 19,884,681 |

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social con información de la Coordinación de Salud en el Trabajo y la Consulta Dinámica (CUBOS), IMSS.

Tabla 2. Comparación entre seguridad social y seguro social

| Seguridad social | Seguro social |
|--|---|
| Protección al ser humano | Protección a grupos humanos |
| Cubre todas las contingencias | Cubre determinadas contingencias |
| Se relaciona con todas las actividades | Se refiere solo a las actividades que son de materia de aseguramiento |
| El estado es el sujeto obligado | Se atiende por organismos administradores |
| Su costo está cubierto por la nación | Su costo se cubre con cuotas |
| Solo es socialmente exigible | Genera derechos que pueden reclamarse ante los tribunales |

El gobierno estructura programas de Los organismos administradores instrumentan protección los programas

Fuente: Tomada de Ruíz (2013). Derecho de la seguridad social.

Tabla 3. *Reglamento interior de trabajo*

| |
|---|
| <p>Reglamento Interior de Trabajo que registrá en el desarrollo de las labores en la empresa con domicilio en _____.</p> <p>Los CC _____ y _____ manifiestan que son representantes patronales de la empresa _____.</p> <p>Los CC _____ y _____ manifiestan haber sido designados representantes de los trabajadores de la empresa _____.</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO I Denominación</p> <p>Artículo 1 °.- Con objeto de hacer más breve y accesible la lectura del presente reglamento, se adoptan las denominaciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">Reglamento. El presente Reglamento Interior de Trabajo.Ley. Ley Federal del Trabajo.Empresa. _____.Trabajadores. Las personas que presten un servicio personal subordinado.Jefes. Aquellas personas a través de las cuales emanen órdenes y direcciones de la empresa.Contrato. Contrato individual de trabajo. <p style="text-align: center;">CAPITULO II Disposiciones generales</p> <p>Artículo 2 °.- El presente reglamento es de observancia obligatoria para la empresa y los trabajadores que presten sus servicios bajo la dirección y subordinación de la misma, incluyendo a todos aquellos trabajadores que ingresen a prestar sus servicios a la empresa con posterioridad a la fecha de depósito del mismo y se aplicará en el domicilio de la empresa, presente o futuro, incluso fuera de él, si así lo requiere la naturaleza del servicio prestado.</p> <p>Artículo 3 °.- El presente reglamento tiene por objeto regular las condiciones generales del trabajo, así como las disposiciones contenidas en los respectivos contratos de trabajo.</p> <p>Artículo 4 °.- Es obligación de los trabajadores conocer el presente reglamento, así como de la empresa proporcionárselos.</p> <p>Artículo 5 °.- Por su duración los contratos podrán ser:</p> <p><i>Por tiempo indeterminado.</i> Son aquellos en los cuales la relación de trabajo tiene carácter de permanente.</p> <p><i>Por tiempo u obra determinada.</i> Son aquellos en los cuales los trabajos son contratados para la ejecución de trabajos temporales o transitorios, considerando que los contratos terminan sin responsabilidades para la empresa al desaparecer o modificarse las circunstancias que motivaron su contratación.</p> <p><i>Por jornada o semana reducida.</i> Son aquellos en los cuales los trabajadores fueron contratados para laborar por espacios de tiempo inferiores al estipulado como jornada máxima en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, como un horario inferior a ocho horas o con un menor número de días de trabajo a los comprometidos</p> |
|---|

en una semana de trabajo.

CAPITULO III

Jornada de trabajo, horarios y control de asistencia

Artículo 6 °.- La jornada laboral para los trabajadores contratados será de lunes a viernes, de 9:00 a 18:00 horas, y los sábados, de 9:00 a 14:00 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de sus alimentos o descansar de sus labores, en un horario de una hora comprendido entre 14:00 y las 15:00 horas, fuera del centro de trabajo.

Artículo 7 °.- Los trabajadores están obligados a marcar personalmente su tarjeta en el reloj checador que para tal efecto sea instalado en la empresa; o bien, a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores. El incumplimiento de esta disposición bastará para ser considerada como falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales.

Artículo 8 °.- Los trabajadores tienen obligación de cumplir con el horario asignado, donde la empresa concede un periodo de tolerancia de 10 minutos después de la hora fijada para presentarse a sus labores. En caso de que el retardo exceda el tiempo de tolerancia se considerará como una falta injustificada, exceptuando el caso en que el jefe inmediato autorice el ingreso, computándose como retardo.

Artículo 9 °.- El horario de trabajo indicado puede ser modificado por la empresa, en caso de ser indispensable para su buen funcionamiento, previo aviso a los trabajadores afectados con una semana de anticipación.

Artículo 10.- Cuando sea necesario que un trabajador desempeñe funciones en tiempo extraordinario, debe existir autorización del jefe inmediato para que dicho tiempo le sea pagado conforme a la ley, pues debe procurarse que toda prestación de servicios se realice durante la jornada de trabajo normal.

Artículo 11.- Si el trabajador por causa de enfermedad no puede presentarse a sus labores, deberá dar aviso por cualquier medio, al área de recursos humanos, y al reanudar sus labores debe presentar su incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

CAPITULO IV

Aseo y conservación de oficinas, maquinaria y equipo de trabajo

Artículo 12.- La empresa se obliga a poner a disposición de los trabajadores, durante el tiempo que presten sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad.

Artículo 13.- Los trabajadores asumen la obligación de conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, así como a mantener limpios los lugares de laborales.

Artículo 14.- La conservación de las oficinas, útiles de trabajo, maquinaria y equipo en general queda bajo la responsabilidad de los trabajadores que los usen. Cuando por causas imputables a los empleados dichos útiles o equipos se pierdan o se dañen, aquéllos resarcirán los daños que se causen.

Capítulo V

Días y lugares de pago

Artículo 15.- El pago de los salarios se realizará los días quince y último de cada mes, en el lugar y horario de trabajo, y en caso de ser inhábil el día, el pago se efectuará el hábil inmediato anterior.

Artículo 16.- Los trabajadores se obligan a firmar los recibos de pago, en el entendido de que éstos implican la conformidad de aquéllos con el tiempo laborado y la cantidad que se les entregue.

Capítulo VI

Días de descanso y vacaciones

Artículo 17.- Por cada seis días de trabajo los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso con goce de sueldo.

Artículo 18.- Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 19.- Los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo; este periodo será disfrutado con goce de salario íntegro. Adicionalmente, conforme al artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, se les entregará una prima vacacional por el equivalente al 25% sobre los salarios que les corresponden por ese periodo.

Capítulo VII

Prevención de riesgos de trabajo

Artículo 20.- Todo el personal de la empresa quedará sujeto a las siguientes reglas:

- a) Someterse a los exámenes médicos previos o periódicos que ordene el patrón o en el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- b) Informar al patrón de las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- c) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones, a fin de procurar la seguridad y protección personal y la de sus compañeros de trabajo.

Artículo 21.- El patrón estará obligado a mantener en los lugares de trabajo, los medicamentos y materiales de curación necesarios para brindar primeros auxilios, así como a capacitar a los trabajadores para tal efecto.

Artículo 22.- Para los efectos de este capítulo, se formará en la empresa una comisión mixta de seguridad e higiene, integrada por un número igual de representantes del patrón como de los trabajadores.

Artículo 23.- En caso de accidente de trabajo, deberá darse aviso inmediato al patrón a fin de que adopte las medidas pertinentes.

Capítulo VIII

Trabajo de menores y mujeres

Artículo 24.- Los mayores de 14 y menores de 16 años, así como las madres trabajadoras, tienen estrictamente prohibido realizar cualquier de las actividades consignadas en los artículos 154, 155, 159 y 160 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

Artículo 25.- Las madres trabajadoras tendrán los derechos consignados en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo IX

Medidas disciplinarias

Artículo 26.- Queda estrictamente prohibido a los trabajadores incurrir en las faltas que se mencionan en los siguientes artículos, y en su caso, se aplicarán las medidas disciplinarias dispuestas para tales efectos.

Artículo 27.- Serán causas de amonestación:

- a) Checar tarjeta por otra persona, por una sola vez.
- b) Usar los teléfonos de la empresa para tratar asuntos particulares sin permiso de su jefe.
- c) Cometer errores en el desempeño de su trabajo.
- d) Cualquier otra falta leve que provoque alteraciones en la disciplina de la

empresa.

Artículo 28.- Serán causas de suspensión de uno a ocho días, de acuerdo con la gravedad de la falta, sin goce de sueldo, las siguientes:

- a) Abstenerse de dar aviso en caso de enfermedad del trabajador que provoque la ausencia a sus labores.
- b) Suspender sus labores o salir a la calle sin permiso escrito por el jefe respectivo o autorizado por la empresa.
- c) Fumar en el lugar de trabajo.
- d) Introducir a la empresa personas extrañas, amigos o familiares, sin permiso.
- e) Introducir a la empresa bebidas alcohólicas o drogas.

Artículo 29.- Serán causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las comprendidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 30.- A fin de que la empresa pueda aplicar las medidas disciplinarias enlistadas deberá en todos los casos realizar las investigaciones correspondientes, escuchando siempre al trabajador.

CAPITULO X Reglas generales

Artículo 31.- Para todo lo no previsto en este reglamento, las personas se someten a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 32.- Este reglamento se hará del conocimiento de todos los trabajadores de la empresa, en el momento de su contratación a efecto de sus derechos y obligaciones.

Artículo 33.- El presente reglamento entrará en vigor y comenzará sus efectos a partir del momento en que quede depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda y se fijará en un lugar visible dentro de la empresa, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez leído en voz alta y en forma íntegra, el presente reglamento se firma por la comisión mixta que lo elaboró, en la ciudad de _____, a los ___ días del mes de _____ del año 20 ___.

Representantes patronales

Representantes de los trabajadores

Nombre (s) y firma (s)

Nombre (s) y firma (s)

Fuente: Elaboración propia. Información tomada de Chávez y Olgún (2010). Manual de contratos y formatos laborales.

Tabla 4.

Modelo de Acta de Verificación de Seguridad e Higiene

En la ciudad de México, DF, siendo las 09:00 horas del día 30 de septiembre de 2018, reunidos en el local de la empresa denominada "Tanques de México, S.A. de C.V.", ubicada en la avenida Morelos, número 309, Colonia la Fortuna, comparecen los señores Luís Felipe Correa Ríos (coordinador de la comisión), Valdemar Rodríguez Mendoza (secretario), así como los vocales Eusebio López Méndez, Rodrigo Solís Pérez, Germán Romo Rodríguez y Pedro Castro Gómez, con la finalidad de rendir el informe y resultados del recorrido de verificación de seguridad e higiene, correspondiente al primer mes del

programa de recorridos anuales de la empresa.

En ese sentido reportamos que después de recorrer y revisar las instalaciones de la empresa, se determinó que hasta esta fecha cumplen con las medidas de seguridad e higiene preventivas para evitar riesgos de trabajo establecidas en la normatividad laboral aplicable a la negociación.

Asimismo, señalamos que dentro del lapso de revisión (un mes) no se registró en la empresa accidente de trabajo alguno (de existir se debe reportar y señalar las causas que lo ocasionaron y medidas correctivas)

No teniendo otro asunto que tratar, se da por terminada la reunión a las 13:15 horas del día indicado, firmando al calce de la presente los que en ella intervinieron.

Coordinador

Luis Felipe Correa Ríos

Secretario

Valdemar Rodríguez Mendoza

Vocales

Eusebio López Méndez

Germán Romo Rodríguez

Rodrigo Solís Pérez

Pedro Castro Gómez

Tabla 5.

Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado

Contrato individual de trabajo que celebran, por una parte, _____ en representación de la empresa _____ SA de CV, a quien en lo sucesivo se le designará el patrón y por otra parte _____, a quien en lo sucesivo se le designará el trabajador y que sujetan a las declaraciones y clausulas siguientes:

DECLARACIONES

I. Del patrón

1. Declara el patrón ser una sociedad mercantil ubicada en la ciudad de _____, constituida a las leyes mexicanas, dedicadas a _____ y con domicilio en _____.

II. Del trabajador

1. Declara el trabajador, bajo protesta de decir verdad, llamarse como queda escrito, ser de nacionalidad _____, de _____ de edad, estado civil _____ y con domicilio en _____.

2. Que cuenta con los conocimientos y habilidades para desempeñar las actividades inherentes al puesto por el que se contrata.

Una vez hechas las anteriores declaraciones las partes aceptan sujetarse a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado, pudiendo ser modificado, suspendido o terminado cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley

Federal del Trabajo.

SEGUNDA. El trabajador manifiesta bajo protesta de decir verdad, que tiene los conocimientos, capacidad y habilidades necesarios, así como la experiencia para desempeñar el trabajo que ha solicitado.

TERCERA. El trabajador se obliga a prestar los servicios al patrón, en la forma, lugar y tiempo en que deben desarrollarse las actividades, debiendo atender cualquier instrucción de la realización de una actividad conexas a su ocupación principal en cualquier sucursal del patrón, independientemente de la localidad donde se encuentre.

CUARTA. Las partes acuerden en establecer por medio de este contrato la rescisión justificada sin responsabilidad para el patrón dentro de los primeros 30 días, si el trabajador demuestra falta de capacidad, aptitudes o las facultades que dijo tener en las declaraciones que anteceden, o se demuestre engaño en los certificados y referencias presentados por éste.

QUINTA. Las partes acuerdan que el patrón cuenta con las facultades para cambiar al trabajador de lugar o actividad, siempre y cuando se le respete la categoría y el salario.

SEXTA. El patrón reconoce al trabajador una antigüedad a partir del ____ de ____ de 20__.

SEPTIMA. La duración de la jornada será de 48 horas a la semana, repartidas en seis días, contado con ____ minutos para descanso y alimentos a la mitad de la jornada.

No obstante, se podrá modificar la distribución de la jornada en una modalidad diferente en términos del artículo 59 de Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA. Solo podrá excederse la jornada ordinaria de trabajo por circunstancias especiales, en este caso el trabajador se obliga a laborar el tiempo extraordinario necesario para determinar tales actividades. De acuerdo con el artículo 66 de Ley Federal del Trabajo se pagarán como horas extraordinarias las que excedan del tiempo semanal pactado en el presente contrato y que hayan sido autorizadas previamente por el patrón a sus representantes en forma escrita, ya que en todos los casos quedan expresamente prohibido al trabajador que labore tiempo extra.

NOVENA. A efecto de llevar el control de las asistencias, el trabajador se obliga a checar su tarjeta a la entrada y salida de sus labores y al salir y entrar durante el periodo de reposo utilizando para tomar sus alimentos. En el primer caso el incumplimiento de este requisito será considerado como falta injustificada para todos los efectos legales y en el segundo será la sanción establecida en el reglamento interior de trabajo.

DECIMA. Como remuneración por los servicios prestados el patrón pagará al trabajador la cantidad de \$ _____ (_____ 00/100 M.N), cuyo pago será realizado por _____ vencidas, conviniendo las partes en que dicho salario incluye el importe de la parte proporcional del séptimo día y de los días de descanso obligatorio.

Por políticas de seguridad de la empresa el pago del salario será realizado a través de tarjeta de débito, en el cual el patrón pagará las comisiones aplicables por el manejo de cuenta con la institución bancaria, por lo cual el trabajador recibirá su salario íntegro.

DECIMA PRIMERA. Los días de descanso obligatorio serán los siguientes según lo establecido en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo: el 1º. de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración de 20 de noviembre, el 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre.

DECIMA SEGUNDA. El trabajador disfrutara de un periodo anual de vacaciones, en términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo. El patrón queda facultado para determinar de acuerdo las necesidades de la empresa, el periodo en que el trabajador

disfrutará de las vacaciones, para lo cual cuenta con seis meses posteriores al cumplimiento del año de servicios.

Los días de vacaciones corresponderán como sigue:

| Años de servicio | Días de vacaciones que corresponden |
|------------------|--|
| 1 | 6 días laborados |
| 2 | 8 días laborados |
| 3 | 10 días laborados |
| 4 | 12 días laborados |
| 5-9 | 14 días laborados |
| 10-14 | 16 días laborados |
| 15-19 | 18 días laborados y así sucesivamente, cada cinco años |

Además de lo anterior, el trabajador tendrá derecho al pago de una prima vacacional del 25% sobre el salario que le corresponda durante el periodo de vacaciones.

DECIMA TERCERA. El patrón se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento al trabajador, en tanto se compromete a asistir puntualmente a los cursos y entregar al departamento de Recursos Humanos copia del comprobante respectivo para ser integrado en su expediente personal. En caso de no entregar el comprobante respectivo a más tardar en los siguientes tres días hábiles de terminado el curso, se entenderán que el trabajador no asistió y se le descontara el importe total del mismo.

DECIMA CUARTA. El trabajador acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene el patrón, en términos del artículo 134, fracción X de la Ley Federal de Trabajo. Dicho examen médico será pagado y retribuido por el patrón.

DECIMA QUINTA. El trabajador será asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social y para tal efecto descontara del salario del trabajador la cuota correspondiente, por lo que conforme al artículo 53 de la Ley del Seguro Social, el patrón queda relevado de todas las responsabilidades que por riesgo profesional le impone la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA. Cuando el trabajador, por cualquier circunstancia, se vea obligado a faltar a sus labores, deberá dar aviso al patrón telefónicamente, a más tardar a las _____ horas. El aviso no justifica la falta, pues en todo caso el trabajador justificará su ausencia con el comprobante respectivo, que en enfermedad será únicamente el certificado de incapacidad que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social, teniendo el trabajador un lapso no mayor a 48 horas después de la falta para entregar la incapacidad respectiva. De no hacerlo así, se le sancionará de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo establecido en la empresa.

DECIMA SEPTIMA. Si el trabajador faltase a sus labores por causa mayor (distinta de enfermedad), deberá justificarlo plenamente al patrón con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios. Cuando el trabajador solicite permiso con o sin goce de salario, recabará en todo caso constancia escrita del patrón, sin cuyo requisito se considerará como falta injustificada.

DECIMA OCTAVA. Las personas acuerdan que en caso de que el trabajador desarrolle un nuevo proceso, una mejora, o un diseño o dibujo industrial innovador de los productos que fabrica, distribuye o comercializa la empresa, se obliga a informar de tal hecho al patrón y cederse los derechos sobre la propiedad intelectual o industrial.

Además de ello, el trabajador colaborará con el patrón para el registro de las invenciones ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial o cualquier otro organismo que proteja la propiedad intelectual.

El patrón se obliga a pagar una compensación equitativa y proporcional con la importancia de la invención.

DECIMA NOVENA. Las partes declaran que conocen sus obligaciones y prohibiciones, por lo que respecta al patrón los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, y por lo que respecta al trabajador los artículos 134 y 135 de dicho ordenamiento legal.

VIGESIMA. La empresa reconoce expresamente al trabajador una antigüedad a su servicio a partir de _____.

VIGESIMA PRIMERA. Las partes están de acuerdo que lo no previsto en el presente contrato, se sujetará a las disposiciones establecidas en Ley Federal del Trabajo.

En la interpretación y cumplimiento de este contrato las partes están de acuerdo en someterse a la jurisdicción de la _____.

Leído que fue por las partes este contrato y una vez enteradas de su contenido y alcance, lo ratifican y firman por duplicado para dejar constancia de su voluntad de obligarse recíprocamente en sus términos, el _____ de 20__, en la ciudad de _____.

El patrón

El trabajador

Nombre y firma

Nombre y firma

Fuente: Elaboración propia. Información tomada de Chávez y Olguín (2010). Manual de contratos y formatos laborales.

Tabla 6.

Contrato individual de trabajo por tiempo determinado

Contrato individual de trabajo por tiempo determinado que celebran, por una parte, _____ en representación de la empresa _____ SA de CV, a quien en lo sucesivo se le designará el patrón y por otra parte _____, a quien en lo sucesivo se le designará el trabajador y que se sujetan a las declaraciones y cláusulas siguientes:

DECLARACIONES

I. Del patrón

1.- Declara el patrón ser una sociedad mercantil ubicada en la ciudad de _____, constituida conforme a las leyes mexicanas, dedicada a _____ y con domicilio en _____.

II. Del trabajador

1. Declara el trabajador, bajo protesta de decir verdad, llamarse como queda escrito, ser de nacionalidad _____, de _____ de edad, estado civil _____ y con domicilio en _____.

2. Que ha recibido una explicación completa de la naturaleza temporal del trabajo que va desarrollar y que tiene los conocimientos y aptitudes para el desarrollo del mismo, por lo que está conforme en prestar los servicios temporales al patrón.

En virtud de lo declarado, y para el logro de las finalidades que las partes se proponen, sujetan el presente contrato al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. Los contratantes se reconocen la personalidad con la que se ostentan, para los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA. El patrón contrata los servicios del trabajador por un periodo de _____, en los términos de las cláusulas que siguen.

TERCERA. El trabajador se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales, debiendo dedicarse durante el tiempo de su contrato a las labores de _____ en el área de _____ como _____, conviniendo el mismo en

seguir las instrucciones que reciba el patrón, en relación con la forma, lugar y tiempo en que deba desarrollar su trabajo.

CUARTA. Este contrato es por tiempo determinado, por lo que el mismo se celebra exclusivamente por el periodo que dure la incapacidad por maternidad de _____, tiempo durante el cual realizará los trabajos a que se refiere la cláusula tercera consistente en _____.

QUINTA. Este contrato se celebra en la inteligencia de que finalizado el terminado señalado en las cláusulas anteriores, el presente contrato se dará por terminado sin responsabilidad alguna para las partes.

No obstante, lo anterior, este contrato podrá prorrogarse si la causa que lo origina se extiende por un periodo mayor.

SEXTA. Convienen ambas partes que el patrón podrá, dentro de los primeros 30 días de prestación de los servicios, rescindir el presente contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad de su parte, si el trabajador demuestra falta de capacidad, aptitudes o las facultades que dijo tener en las declaraciones que anteceden, o se demuestren engaño en los certificados y referencias presentados por éste.

SEPTIMA. La duración de la jornada será de _____ horas diarias, de lunes a _____ con un horario de las _____ a las _____ horas, disponiendo de _____ para tomar los alimentos.

Convienen ambas partes que el horario de trabajo podrá ser modificado en cualquier momento, de acuerdo con las necesidades del patrón.

Octava. El día de descanso semanal para el trabajador se fijará el día _____, el podrá variar de acuerdo con las necesidades propias de la empresa.

También disfrutara de los días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro, estipulados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que se presenten durante la vigencia de este contrato.

NOVENA. El trabajador recibirá como remuneración por sus servicios la cantidad de \$ _____ (_____00/100 MN), mismos que serán cubiertos en efectivo y en moneda de curso legal.

De dicho salario, el patrón efectuará por cuenta del trabajador las deducciones legales que correspondan, particularmente las referentes al Impuesto Sobre la Renta y el seguro social, cuota sindical, etcétera.

Por su parte, el trabajador, cada vez que le sea pagado su salario, firmará el recibo correspondiente a los salarios devengados, mismo que será expedido por el patrón para tales fines.

DECIMA. El trabajador no está autorizado para laborar más tiempo del señalado en la jornada, salvo que su jefe inmediato le de orden expresa y por escrito, justificativa de las circunstancias que requieran el aumento de la jornada de trabajo. Sólo con este requisito se le cubrirá el importe de la jornada extraordinaria.

DECIMA PRIMERA. Los servicios contratados los prestara el trabajador en el domicilio del patrón y cuando por razones de operación o del desarrollo de la actividad haya necesidad de removerlo, se trasladará a los lugares que el patrón le asigne.

DECIMA SEGUNDA. El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia a la entrada y salida de sus labores, por lo que la ausencia de este requisito se tomará como falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

DECIMA TERCERA. El trabajador percibirá por concepto de vacaciones una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, con una prima de 25% sobre los salarios correspondientes a las mismas, teniendo en cuenta el término de la relación de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 76, 79 y 80 de la Ley Federal del

Trabajo.

DECIMA CUARTA. El trabajador será asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social y para tal efecto descontará del salario del trabajador la cuota correspondiente, por lo que conforme al artículo 53 de Ley del Seguro Social, el patrón queda relevado de todas las responsabilidades que por riesgo profesional le impone la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA QUINTA. Cuando el trabajador, por cualquier circunstancia, se vea obligado a faltar a sus labores, deberá dar aviso al patrón telefónicamente, a más tardar a las _____ horas. El aviso no justifica la falta, pues en todo caso el trabajador justificará su ausencia con el comprobante respectivo, que enfermedad será únicamente el certificado de incapacidad que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social, teniendo el trabajador un lapso no mayor a 48 horas después de la falta para entregar la incapacidad respectiva. De no hacerlo así, se le sancionará con el Reglamento Interior de Trabajo establecido en la empresa.

DECIMA SEXTA. Si el trabajador faltase a sus labores por causa de fuerza mayor (distinta de enfermedad), deberá justificarlo plenamente al patrón con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios. Cuando el trabajador solicite permiso con o sin goce de salario, recabará en todo caso constancia escrita del patrón, sin cuyo requisito se considerará como falta injustificada.

DECIMA SEPTIMA. El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que ordene el patrón en los términos del artículo 134, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

DECIMA OCTAVA. El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan por el patrón aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DECIMA NOVENA. Ambas partes están de acuerdo que, en defecto de lo establecido en este contrato, se sujetarán a las disposiciones de Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue por ambas partes este documento y una vez enteradas de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en la ciudad de _____, a _____ de _____ de 20____, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

El trabajador

El patrón

Nombre y firma

Nombre y firma

Fuente: Elaboración propia. Información tomada de Chávez y Olgún (2010). Manual de contratos y formatos laborales.