



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLÁN"

ASPECTOS LEGALES A CONSIDERAR EN LA
ADMINISTRACIÓN DE TRABAJADORES
EVENTUALES DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL D.F.



TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
INGENIERO CIVIL
PRESENTA:
ANTONIO VÁZQUEZ LÓPEZ

ASESOR: ING. MANUEL GÓMEZ GUTIÉRREZ



DICIEMBRE, 2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

4

*Dedico el presente trabajo a todos mis sobrinos,
esperando que sea ejemplo y motivación para ellos.*

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: VAZQUEZ LOPEZ

ANTONIO

FECHA: 05-ENE-10-2004

FIRMA: 

“... y observé los muros de Jerusalén que estaban derribados, y sus puertas consumidas por el fuego. Les dije, pues:

- Vosotros veis el mal en el que estamos, venid y edifiquemos el muro de Jerusalén.*

Y dijeron:

- Levantémonos y edifiquemos.*

Así esforzaron sus manos para bien y en respuesta les dije:

- El Dios de los cielos nos prosperará, y nosotros sus siervos nos levantaremos y edificaremos...*

Edificamos, pues, el muro, y toda la muralla fue terminada hasta la mitad de su altura, porque el pueblo tuvo ánimo para trabajar.

Y nuestros enemigos dijeron:

- No sepan, ni vean, hasta que entremos en medio de ellos y los matemos, y hagan cesar la obra.*

Desde aquel día la mitad de mis siervos trabajaban en la obra, y la otra mitad tenía lanzas, escudos, arcos y corazas. Los que edificaban en el muro, los que acarreaban, y los que cargaban, con una mano trabajaban en la obra, y en la otra tenían la espada.

Fue terminado, pues, el muro en cincuenta y dos días. Y cuando lo oyeron todos nuestros enemigos, temieron todas las naciones que estaban alrededor de nosotros, y se sintieron humillados, y conocieron que por nuestro Dios había sido hecha esta obra.”

Libro de Nehemías, la Biblia

Agradezco a:

DIOS

Porque nos ama... por Él ha "sido hecha esta obra".

A Sandy

Gracias amor, por ser mi principal motivación e inspiración, por ser la pareja que estaba esperando. Te amo...

A mi familia

*A mi Padre, por enseñarme a soñar en la vida.
A mi Madre, por ser muy valiente y perseverante.
A mis hermanos:*

A Lupita, por tu constancia y apoyo; a Jesús, por darme la idea de estudiar esta profesión; a Fernando, por ser un cimiento fuerte en casa; a Angélica, por tu ayuda con el tema de la contabilidad y mis impuestos; a Verónica, por tu cariño y optimismo; a Gerardo, por las "consultas médicas" a los autos; a Pablo, en la distancia puedo sentir tu ayuda; a Alicia, por traer la primera tesis a casa; a Alejandro, por ser mi ejemplo en cuestión laboral; a Noé, por las muchas explicaciones en el tema de los aspectos legales; serás un buen abogado.

A mis cuñados y cuñadas, por ser parte de esta "pequeña" familia.

A Vicente y Telma, por abrirme las puertas de su hogar, por ser parte de mi familia.

A Clau, por ser mi cuñada consentida.

A Saúl, gracias "cuñado" por el libro prestado.

A mis amigos y amigas del grupo de "Jóvenes Adultos", por compartir su amistad y dedicación en el servicio,

A la empresa FACTO por el apoyo recibido; en especial al Arq. Carlos Hernández B. por darme la oportunidad de participar en grandes proyectos, desarrollando mis conocimientos y experiencia profesional,

A la Arq. Araceli Linares C. por motivarme a terminar mi tesis y por ser una amiga incomparable,

Al Arq. Eduardo Obregón L. por sus enseñanzas y consejos,

A los compañeros de trabajo y su excepcional ambiente de trabajo,

A la UNAM; a mis profesores y compañeros de clase,

Al Ing. Manuel Gómez G. por el apoyo y asesoría en este trabajo y por identificarse con nosotros: los alumnos...

INDICE

INDICE

INDICE	7
INTRODUCCIÓN	11
1. NOCIONES DE ADMINISTRACIÓN	14
1.1 Fundamentos de administración	14
1.1.1 Mecánica de la Administración	16
1.1.2 Dinámica de la Administración	17
1.2 Autores administrativos y su aplicación en la construcción	19
1.2.1 Frederick Winslow Taylor	19
1.2.2 Elton Mayo	20
1.2.3 Douglas Mc Gregor	21
1.2.4 Robert R. Blake & Janes S. Mouton	23
1.2.5 Peter F. Drucker	25
1.2.6 Henry Fayol	26
1.2.7 Resumen Autores	31
1.3 La empresa constructora	32
1.3.1 Organigrama de una constructora pequeña	33
1.3.2 El cargo del administrador	35
2. ASPECTOS LEGALES	38
2.1 Ley del INFONAVIT	39
2.2 Ley del Seguro Social	39
2.2.1 El régimen obligatorio del IMSS	42
2.2.2 Tabla resumen	57
2.3 Ley del Impuesto sobre la Renta	59
2.4 Ley de Ingresos del D.F.	62
2.5 Ley Federal del Trabajo	64
2.6 Contratos laborales	66
2.6.1 Contrato Individual	66

2.6.2	Contrato Colectivo (Sindicatos)	70
3.	SALARIO	73
3.1	Salario Base Diario (SBD)	73
3.2	Salario Integrado	74
3.3	Salario Real	77
3.4	Interpretación y manejo de salarios	83
3.4.1	Salarios en los Precios Unitarios	83
3.4.2	Salarios por Lista de Raya	86
3.4.3	Salarios por Destajo	87
3.5	Pago de Impuestos y cuotas	89
3.5.1	Cuotas IMSS e INFONAVIT	89
3.5.2	Impuesto Sobre la Renta	96
3.5.3	Impuesto Sobre Nómina	99
4.	SISTEMA ADMINISTRATIVO PROPUESTO	101
4.1	Desarrollo del Proceso Administrativo	101
4.2	Diagrama de flujo del Sistema Administrativo Propuesto	106
4.3	Contratación	108
4.4	Lista de Asistencia	115
4.5	Identificación del Trabajador	118
4.6	Pago de Nómina	120
4.7	Manejo del Seguro social	126
4.8	Manejo del Impuesto sobre la Renta	129
4.9	Manejo del impuesto sobre nómina	133
5.	OTROS ASPECTOS DE LA RELACION LABORAL	135
5.1	Seguridad e higiene	135
5.2	Afores	137
5.3	Cartas patronales	139
5.4	Utilidades	140
5.5	Demandas laborales	143
5.6	Huelgas	145

5.7 Terminación de la relación laboral	145
CONCLUSIONES	150
ANEXO A	
REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO	153
ANEXO B	
MONTOS EXENTOS DEL CALCULO DEL ISR	159
ANEXO C	
TABLAS PARA EL CALCULO DEL ISR	161
ANEXO D	
CREDITO AL SALARIO	163
ANEXO E	
ANALISIS CALCULO E INTEGRACIÓN DEL FACTOR DE SALARIO REAL SEGÚN LA LEY DE OBRA PUBLICAS Y SERV. RELACIONADOS CON LAS MISMAS 2003	165
ANEXO F	
FORMATOS AFIL 1, 2, 3 Y 4	167
BIBLIOGRAFIA	170

INTRODUCCION

INTRODUCCIÓN

La elección del tema fue originado principalmente por experiencia profesional, en la que participé como residente de una constructora, la cual obtuvo un contrato para la construcción de un edificio de oficinas en México D.F. Dentro de mis labores como administrador de la obra, se me asignó llevar el control para los trabajadores. Algunas de las actividades específicas que desempeñé fueron: llevar un registro del personal; implementar los contratos laborales; cálculo de nómina; control de seguro social, y todo asunto relacionado con los trabajadores.

Si bien la labor fue muy satisfactoria, en ocasiones el desconocimiento de varios aspectos legales originó procesos incorrectos que continuamente me encaminaron a corregirlos previa consulta de libros, leyes, contadores y abogados que finalmente ayudaron a mejorar mi participación en la empresa. De ahí la importancia y justificación del tema:

- a) Se tienen problemáticas reales,
- b) hay poca información relacionada al tema y
- c) se comparte lo aprendido (aportación a la empresa constructora y a la UNAM)

Es evidente que las empresas pequeñas no pueden pagar en su nómina de un contador “calificado” o una asesoría permanente de abogados, lo que ocasiona que parte de esta labor recaiga en el ingeniero residente.

El Objetivo General de la Tesis es:

Analizar los aspectos legales básicos en la administración de trabajadores eventuales de la construcción, desarrollando un sistema administrativo útil, válido y conveniente, propuesta que evite la pérdida de recursos económicos a la empresa constructora.

El alcance del presente trabajo es la administración del personal de obra para México, Distrito Federal (D.F.), sin abarcar la totalidad de la administración de la empresa o el desempeño técnico de los trabajadores, así mismo, servirá como aplicación práctica a la empresa constructora que no cuente con la suficiente estructura de organización.

Antes de aplicar las leyes es necesario “saber administrarse”, por ello en el **Capítulo 1**, se analiza de forma elemental lo que es administración; se mencionan a sus principales autores y sus teorías, buscando una aplicación para el área de la construcción. En estos mismos términos, se analiza a la empresa constructora, así mismo, explicando el “rol” que desempeña el administrador.

En el **Capítulo 2** se analizan las diversas leyes vigentes, explicando sus propósitos y beneficios, así como los “puntos clave” donde los aspectos legales regulan a los trabajadores eventuales de la construcción, también se explica la importancia de los contratos laborales.

En el **Capítulo 3** se da la importancia al “Salario”; de ahí se desprenden los diferentes términos que se usan en la práctica. Se estudia cómo se integran los aspectos legales para el cálculo del “Factor de Salario Real”. También se analiza la interpretación y manejo de salarios para sus diferentes efectos: los pagos al trabajador, pago de impuestos y cuotas.

En el **Capítulo 4** se aplican de manera práctica todos los aspectos legales analizados, a través de un sistema administrativo lógico, útil y conveniente, que he llamado: “Sistema Administrativo Propuesto”, con el cual presento mi aportación más importante a través de la teoría y práctica.

Finalmente, en el **Capítulo 5** se mencionan algunos aspectos adicionales en la administración de trabajadores, con la finalidad de que sirvan como herramientas prácticas.

Si se analizan los aspectos legales y se aplican correctamente a través de un sistema administrativo, se evitarán la pérdida de recursos económicos a la empresa.

CAPITULO 1

OBJETIVO ESPECÍFICO: Analizar de forma elemental los principios de la administración y mencionar sus principales autores, buscando la aplicación de sus teorías al área de la construcción, así como la administración de la empresa constructora explicando el rol del administrador.

1. NOCIONES DE ADMINISTRACIÓN

- 1.1 Fundamentos de administración
 - 1.1.1 Mecánica de la Administración
 - 1.1.2 Dinámica de la Administración
- 1.2 Autores administrativos y su aplicación en la construcción
 - 1.2.1 Frederick Winslow Taylor
 - 1.2.2 Elton Mayo
 - 1.2.3 Douglas Mc Gregor
 - 1.2.4 Robert R. Blake & Janes S. Mouton
 - 1.2.5 Peter F. Drucker
 - 1.2.6 Henry Fayol
 - 1.2.7 Resumen Autores
- 1.3 La empresa constructora.
 - 1.3.1 Organigrama de una constructora pequeña
 - 1.3.2 El cargo del administrador

CAPITULO 1

1. NOCIONES DE ADMINISTRACIÓN

“Ante una situación imprevista, un grupo de hombres reacciona de diferentes maneras; el común denominador de aquellos que la superan está constituido por el desarrollo de cuatro acciones básicas: planear, organizarse, dirigirse y controlar resultados”¹

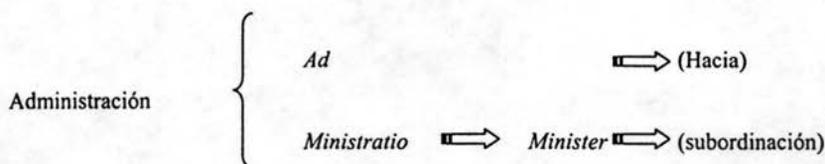
Esta afirmación menciona dos aspectos, el primero, el surgimiento de una situación imprevista ó problemática y segundo, que es posible superar dicha situación por medio de un procedimiento o pasos a seguir: planear, organizar, dirigir y controlar resultados; elementos básicos de la Administración.

1.1 Fundamentos de administración

Es prioritario para el presente capítulo definir de manera concreta lo que es “Administración”; comenzaremos con la definición etimológica, es decir, el origen de la palabra “Administración”.

La palabra administración viene del prefijo “ad”, hacia y de “ministratio”, ésta última palabra viene a su vez de “minister”, vocablo compuesto de “minus”, comparativo de inferioridad, y del sufijo “ter”, que sirve como término de comparación.

Para visualizar la anterior explicación, nos apoyaremos del siguiente cuadro sinóptico:



En general, se puede decir que etimológicamente la palabra administración, indica la función que se realiza bajo el mando de otro.

¹Suárez Salazar. Administración de empresas constructoras. p.19

Antes de avanzar a una definición general de lo que es administración, es conveniente señalar el OBJETO de la misma:

De forma natural, el ser humano, al buscar satisfacer sus necesidades, adopta una TÉCNICA ó SISTEMA para lograrlo, lo cual no podría hacer solo, porque si así fuera, sería con muchas deficiencias. La sociedad: varios hombres y mujeres que se unen para lograr un bien común, forman necesariamente UN ORGANISMO SOCIAL donde se da la administración. La Sociedad es el objeto de la administración, en ella recae y es el medio en el cual puede darse solamente.

Aunado a lo anterior, podemos acordar la siguiente DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN:

"ES EL CONJUNTO SISTEMÁTICO DE REGLAS PARA FORMAR LA MÁXIMA EFICIENCIA EN LAS FORMAS DE ESTRUCTURAR Y MANEJAR UN ORGANISMO SOCIAL" ²

De manera más práctica, una empresa (que es un organismo social) tendrá una buena administración dependiendo la forma en que se estructure y maneje la misma. La obtención de resultados deberán alcanzarse con la máxima eficiencia, es decir: aprovechar al máximo los recursos de capital, maquinaria, materiales y desde luego el personal que compone a la empresa.

Para el caso específico de una empresa se diría que Administración:

"ES LA TÉCNICA QUE BUSCA LOGRAR RESULTADOS DE MÁXIMA EFICIENCIA EN LA COORDINACIÓN DE LOS RECURSOS QUE INTEGRAN UNA EMPRESA" ²

Y resumiendo en menos palabras:

"ADMINISTRACIÓN ES LA TÉCNICA DE LA COORDINACIÓN" ²

Dadas las definiciones anteriores, podemos afirmar que TÉCNICA es el conjunto sistemático de reglas y COORDINACIÓN es la forma de estructurar y manejar a una empresa.

² Reyes Ponce A. Administración de empresas, p.p. 26, 27

El siguiente paso es señalar cómo se da esta coordinación, en qué consiste la forma de estructurar una empresa (la llamada mecánica de la Administración) y el manejo de la misma (llamada Dinámica de la Administración), lo que forma ya en sí misma, una división del *proceso administrativo*.

La teoría administrativa básica determina tres elementos para la Mecánica administrativa:

Previsión: responde a la pregunta ¿Qué puede hacerse?

Planeación: responde a la pregunta ¿Qué va a hacerse?

Organización: responde a la pregunta ¿Cómo va a hacerse?

Asimismo se indican tres elementos para la Dinámica administrativa:

Integración: responde a la pregunta ¿Con qué se va a hacer?

Dirección: se refiere al problema: ver que se haga

Control: evalúa: ¿Cómo se ha realizado?

Para ser un poco más explícitos en estos elementos, describiremos más ampliamente cada uno:

1.1.1 Mecánica de la Administración

- a) **PREVISIÓN.** Consiste en la determinación de lo que se desea lograr por medio de la empresa; las perspectivas de las condiciones futuras deseables y los posibles caminos de acción para que se alcancen dichas condiciones.

La previsión comprende por lo mismo, tres etapas:

- 1.-Objetivos: a esta etapa corresponde fijar los fines o propósitos.
- 2.-Investigaciones: se refiere al descubrimiento y análisis de los medios con que pueda contarse.
- 3.-Cursos alternativos: trata de la adaptación de los medios encontrados, a los fines propuestos, para ver cuántos caminos de acción distintos existen.

- b) **PLANEACION.** Consiste en la determinación del camino de acción que habrá de seguirse, fijando los principios que lo regirán, las operaciones necesarias para alcanzarlo y la fijación de tiempos, unidades, etc., necesarias para su realización.

Comprende por lo mismo, tres etapas:

- 1.-Políticas: principios para orientar la acción o tarea.
- 2.-Procedimientos: secuencia de operaciones o métodos.
- 3.-Programas: fijación de tiempos o métodos.

La planeación comprende también "presupuestos", que son programas en que se precisan unidades, costos, etc., y diversos tipos de "pronósticos".

- c) **ORGANIZACIÓN.** Se refiere a la estructuración técnica entre las relaciones, que se dan en orden jerárquico, también de las funciones y obligaciones individuales necesarias en un organismo social para su mayor eficiencia.

En la misma definición se ven claramente las tres etapas:

- 1.-Jerarquías: fijar la autoridad y responsabilidad correspondientes a cada nivel.
- 2.-Funciones: la determinación de cómo deben dividirse las grandes actividades especializadas, necesarias para lograr el fin general.
- 3.-Obligaciones: las que tienen en concreto cada unidad de trabajo al ser desempeñada por una persona.

1.1.2 Dinámica de la Administración

- a) **INTEGRACIÓN.** Consiste en los procedimientos para proporcionar a la empresa de todos aquellos medios que la mecánica administrativa señala como necesarios.

Aunque la integración comprende cosas y personas, lógicamente es más importante las personas y, sobre todo, la de los elementos de mando o autoridad. La integración de las personas abarca:

- 1.- Selección: técnicas para encontrar y escoger los elementos necesarios.
- 2.- Introducción: la mejor manera para lograr que los elementos se articulen lo más rápido posible a la empresa.
- 3.- Desarrollo: todo elemento en una empresa busca y necesita progresar, mejorar. Esto es lo que estudia esta etapa.

- b) DIRECCIÓN. Es impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo de una empresa, con el fin de que el conjunto de todas ellas realice del modo más eficaz los planes señalados.

Comprende, por lo tanto, las siguientes etapas:

- 1.-Mando o autoridad. Estudia como delegarla y cómo ejercerla.
- 2.-Comunicación. Es como el "sistema nervioso" de la empresa, lleva al centro director todos los elementos que deben conocerse, y de ahí, las ordenes necesarias para cada órgano o célula.
- 3.- Supervisión. La función última de la administración: ver que las cosas se están haciendo tal y como se habían planeado y mandado.

- c) CONTROL. Consiste en el establecimiento de sistemas que nos permitan medir ó evaluar los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes.

Comprende por lo mismo tres etapas:

- 1.-Establecimiento de normas: porque sin ellas es imposible hacer comparación, base de todo control.
- 2.- Operación de controles: ésta es una función propia de los técnicos especialistas en cada uno de ellos.
3. Interpretación de resultados: ésta es una función que vuelve a constituir un medio de planeación.

Si bien, estos seis elementos del proceso administrativo podrían anunciarse sólo como teóricos (ya que en todos los casos no se dan precisamente de esta manera, pues se adaptan a la experiencia del administrador), es también cierto que es indispensable una *base*, con la cual será posible sistematizar las soluciones que requiera la empresa.

Asimismo, debemos estar concientes que "no hay una regla para cada caso; sino que estos elementos tienen que aplicarse, combinando diversas reglas, y es precisamente el papel de la experiencia, el ayudar a adaptar, combinar y, por decirlo así, dosificar la aplicación de las mismas"³

³ Reyes Ponce A. Administración de empresas, p.p. 25

1.2 Autores administrativos y su aplicación en la construcción

Es ahora de mi interés, compendiar en lo posible a los autores más importantes que han analizado el problema de la administración. Describiremos un orden común para cada uno de ellos: su actividad, nacionalidad, teoría, objetivos, forma de autoridad, motivación, puntos de apoyo y de manera más práctica, la **aplicabilidad** de su teoría dentro de la administración de empresas constructoras.

1.2.1 Frederick Winslow Taylor

Actividad: Ingeniero Industrial

Nacionalidad: Norteamericano

Teoría: A través de la observación sistemática de las actividades del proceso productivo, seleccionar "según aptitudes" a las personas para ocupar los puestos, recompensando tareas ejecutadas y sancionando aquellas no realizadas, estableciendo normas mínimas, medias y máximas, para la calidad de materiales y productividad de la mano de obra.

Objetivo: Incrementar la productividad a través de normas, premios y castigos.

Forma de autoridad: Rígida y severa.

Motivación: El dinero como satisfactor único.

Puntos de apoyo:

- 1.- Observación sistemática de los hechos de producción.
- 2.- Separación de trabajos mentales y manuales.
- 3.- Selección de las personas adecuadas a los puestos.
- 4.- Definición de rendimientos estándar.
- 5.- Introducción de los conceptos: tiempo y movimiento.
- 6.- Establecimiento de una liga indispensable entre la producción y la planeación.
- 7.- Establecimiento de una responsabilidad compartida entre la administración y la mano de obra.
- 8.- Establecimiento de una tarea diaria, con recompensa al efectuarla y con un castigo por no alcanzarla.

Aplicabilidad: Para los operarios y peones, cuyas necesidades son considerables y cuyo concepto de futuro (desafortunadamente) no rebasa en la mayoría de los casos 30 días, este tipo de motivación es inoperante, lo que obligará al administrador a motivar a plazo inmediato a través de satisfactores que remedien necesidades primarias; por lo tanto, la recompensa prometida en este nivel, deberá ser en efectivo para que, después de cumplida repetidamente, podamos fundamentar la confianza suficiente, para motivar con recompensa a mayor plazo. Consecuentemente, esta teoría corresponde a nuestros mandos de primera línea, tales como operarios y peones.

1.2.2 Elton Mayo

Actividad: Sociólogo

Nacionalidad: Australiano

Teoría: Las condiciones físicas del trabajo, son secundarias en comparación a las relaciones sociales dentro y fuera del ámbito del mismo, asimismo la gran influencia que tiene en la productividad, el interés por la persona a dirigir.

Objetivos: Incrementar la productividad, a través del análisis y mejoramiento de las condiciones sociológicas y sociales del individuo.

Forma de autoridad: Comprensiva.

Motivación: A través de la importancia al trabajo personal y grupal de los individuos.

Puntos de apoyo:

- 1.- El estudio de la administración debe conceptuarse en los trabajos y sus relaciones interpersonales.
- 2.- Se incorpora la administración, la psicología y la sociología.
- 3.- Se introduce la administración, la dinámica de grupo y la motivación individual.
- 4.- Se define al administrador como alguien que debe reconocer y comprender al trabajador como un ente aislado con deseos, motivos, instintos y objetos personales que deben satisfacerse.

Aplicabilidad: La visita del directivo a la obra, tiene tres objetivos principales, el primero es conocer el avance y calidad de la obra, el segundo es prever futuros problemas y el tercero tal vez el más importante, el de motivar al personal a través de interesarse por el trabajo específico de cada operario, que aunado al simple conocimiento de su nombre de pila establecerá una identidad al trabajador y un deseo de comunicación, si esto, además, es realizado por el directivo de forma honesta y natural, logrará también que la persona se integre en mejor forma al equipo de trabajo.

En los niveles medios y altos de la administración, el interés directivo por sus colaboradores es definitivo para el incremento de la productividad. Por tanto, las teorías de Elton Mayo las consideramos aplicables a todos los niveles de la administración de empresas constructoras.

1.2.3 Douglas Mc Gregor

Actividad: Profesor del Instituto Tecnológico de Massachussets.

Nacionalidad: Norteamericano.

Teoría: El administrador debe aprovechar lo mejor de cada hombre, usar sus puntos fuertes y no sus puntos débiles, a esta teoría se le ha denominado también "administración por cualidades".

Objetivos: Modificar la posición del gerente unilateral y equilibrar las necesidades de la organización con las necesidades de los individuos.

Forma de autoridad: Balanceada

Motivación: Otorgar recompensas, generalmente económicas para que el individuo acepte dirección y control.

Puntos de apoyo: Este autor utiliza dos condiciones extremas del individuo. En una de ellas contempla a un individuo apático e irresponsable (teoría "X") y, en el sentido opuesto, todo lo contrario (teoría "Y"):

Teoría "X"

1.- Supuestos.

- a) A la persona no le gusta trabajar.
- b) La gente trabaja únicamente por dinero.
- c) La gente es irresponsable y carece de iniciativa.

2.- Políticas a aplicar.

- a) Se debe dar a la gente tareas simples y repetitivas.
- b) Se debe vigilar de cerca a la gente y establecer controles estrechos.
- c) Se deberán establecer reglas y sistemas rutinarios.

3.- Expectativas.

- a) Controlando estrechamente a la gente, alcanzará los estándares fijados.

Teoría "Y"

1.- Supuestos.

- a) La gente tiene iniciativa y es responsable.
- b) La gente ayuda a alcanzar los objetivos.
- c) La gente es capaz de dirigirse y auto controlarse.

2.- Políticas a aplicar.

- a) Diseñar el ambiente propicio para que los subordinados contribuyan con todo su potencial a la organización.
- b) Los subalternos deben participar en las decisiones.
- c) El jefe debe de tratar que sus colaboradores amplien sus áreas de auto dirección y auto control.

3.- Expectativas.

- a) La administración mejorará por las aportaciones de los subordinados.
- b) Los objetivos de la empresa serán alcanzados en conjunto.
- c) La satisfacción de la gente se incrementará como resultado de su propia contribución.
- d) A mayor dedicación de la gente, mayor rendimiento (ver fig. 1.1)

Aplicabilidad: Si algún jefe al tratar con los residentes causa problemas, (por su perfeccionismo y falta de delegación) se debe reubicar dicho elemento a un área de trabajo donde pueda supervisar un grupo de auxiliares, y no a un grupo que requiere mayor libertad de actuación. Las teorías de Douglas Mc Gregor, deben apoyarse en las cualidades naturales del individuo e incrementarla; son indispensables para alcanzar las metas grupales de la empresa constructora.

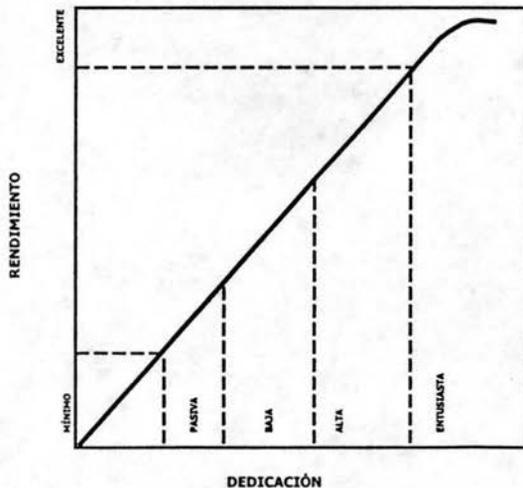


Fig. 1.1 Douglas Mc Gregor establece la relación Dedicación-Rendimiento

1.2.4 Robert R. Blake & Janes S. Mouton

Actividad: Profesor universitario.

Nacionalidad: Norteamericano.

Teoría: Considera que la organización es una cambiante red de trabajos personales interdependientes y que debe adaptarse a la dinámica actual de las condiciones internas y externas. Define al directivo a través de 2 parámetros principales, el interés por la gente y el interés por la producción, considerando la mejor dirección, aquella que balancea óptimamente los 2 intereses. (ver fig. 1.2)

Objetivo: Hacer que el director conozca sus propias tendencias gerenciales para mejorarlas.

Forma de autoridad: Equilibrada.

Motivación: A través de mejorar las relaciones laborales.

Puntos de apoyo: Tomando como base las tendencias, interés por la gente, interés por la producción, estos autores definen en forma cartesiana, las tendencias gerenciales según:

Dirección (1,9)

Se oponen las condiciones laborales (cómodas y amistosas) a la productividad.

Dirección (9,1)

Se antepone la necesidad de producir a cualquier otro interés.

Dirección (1,1)

Se atienden las necesidades del personal en forma mínima y en la misma escala las necesidades de producción.

Dirección (5,5) Se trata de considerar mediana importancia a las necesidades de la gente y mediana importancia a las necesidades de la producción.

Dirección (9,9) Los trabajadores y empleados están formal y conscientemente involucrados en los objetivos de la empresa, tanto en productividad como en relaciones laborales.

Aplicabilidad: El definir las tendencias gerenciales de Robert R. Blake, nos permitirá siguiendo las recomendaciones de D. Mc.Gregor balancear el departamento donde uno de sus ejecutivos sea un enfermo en productividad con un subgerente cuyo desempeño en relaciones públicas sea notorio, moderados por el directivo de la empresa, el cual podrá sin invadir áreas de responsabilidad, inducir una adecuada complementación.

ALTA	9	1.9 Cuidadosa atención a las necesidades de la gente. La producción es secundaria. mucha armonía. "TODOS SOMOS HERMANOS"			9.9 Trabajadores y empleados involucrados en la empresa integración de los objetivos y necesidades. "GERENCIA ÓPTIMA"					
	8									
	7									
PREOCCUPACION POR LA GENTE	6	5.5 Balance entre necesidades de la gente y objetivos. Sistema en transición. "GERENCIA TIBIA"								
	5									
	4									
	3									
BAJA	2	1.1 Mínimo esfuerzo para producir sólo lo indispensable y se pretende permanecer en la organización. "GERENCIA MUERTA"			9.1 Las personas son instrumento de la producción. Se organiza el trabajo más que las personas. "PRODUCIR O MORIR"					
	1									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		BAJA			PREOCCUPACION POR LA PRODUCCIÓN			ALTA		

Fig. 1.2 El cuadro administrativo de Robert R. Blake & Janes S. Mouton

1.2.5 Peter F. Drucker

Actividad: Consultor.

Nacionalidad: Norteamericano.

Teoría: Involucra en las organizaciones aspectos sociológicos, psicológicos, técnicos y administrativos, en un entorno balanceado y global, fincando las bases filosóficas de la administración por objetivos.

Objetivo: Contrarrestar la burocracia a través de resultados.

Forma de autoridad: Balanceada y por convencimiento.

Motivación: Logro de resultados tangibles a cambio de activismo.

Puntos de apoyo:

- 1.- Los ejecutivos deben trabajar menos tiempo, siendo más efectivos.
- 2.- Los ejecutivos deben dedicar todo su esfuerzo a aquello en lo que contribuyen más, para los resultados de su empresa.
- 3.- La mayoría de los ejecutivos planea y vive en la perspectiva del pasado o del presente, raras veces en el futuro.
- 4.- La mayoría de los ejecutivos dedica la mayor parte de su tiempo a la solución de problemas, no obstante que el único beneficio que se logra es volver a la normalidad. Si se dedicaran a desarrollar oportunidades serían más eficaces.
- 5.- Los ejecutivos tienen la tendencia a encerrarse en sus negocios corrigiendo errores, en vez de buscar oportunidades. Adentro sólo hay fuentes de costo, afuera están las utilidades.
- 6.- Los ejecutivos trabajan mucho pero logran poco, porque no tienen conciencia de los resultados.
- 7.- Las empresas líderes son aquellas que innovan más.
- 8.- Las empresas líderes son las que hacen más mercado.

Aplicabilidad: Los puntos de apoyo de Peter F. Drucker están enfocados a ejecutivos, teniendo validez en general para la empresa constructora.

1.2.6 Henry Fayol

Actividad: Director de empresa minera.

Nacionalidad: Francesa.

Teoría: Establecer en forma conceptual los principios de la administración de cualquier gestión empresarial y definir también las funciones más importantes de la misma.

Objetivos: Elevar a sistema, la práctica administrativa.

Forma de autoridad: Conciliatoria.

Motivación: A través del trabajo en grupo.

Puntos de apoyo:

A. Operaciones esenciales

- 1.-Técnicas. Producción, fabricación y transformación.
- 2.-Comerciales. Compra, venta y cambio.
- 3.-Financieras. Búsqueda y manejo de capitales.
- 4.-Seguridad. Balance, costos, inventario. Estadística, etc.
- 5.-Administrativas. Previsión, organización, dirección, coordinación y control.

B. Principios básicos de la administración

- 1.-División del trabajo. Se establece la especialización para el uso efectivo del personal.
- 2.-Autoridad y responsabilidad. Principio relativo al puesto de una persona y su responsabilidad.
- 3.-Disciplina. Acuerdos entre los jefes y los subordinados.
- 4.-Unidad de mando. Comunicación; instrucciones claras a quien debe cumplirlas.
- 5.-Unidad de dirección. Conveniencia de tener un solo plan y un solo jefe.
- 6.-Subordinación del interés individual al interés institucional. Conciliación de intereses particulares de las personas o departamentos de una empresa y el interés institucional.
- 7.-Remuneración. La satisfacción del personal, asimismo de la empresa.
- 8.-Centralización. Considera a que grado se confiere la autoridad de un puesto.
- 9.-Línea de autoridad. Línea ascendente o descendente de jefes para comunicación de subordinados.
- 10.-Orden. Equilibrio de las personas y de las cosas de una empresa.
- 11.-Equidad. Principio de justicia que busca la lealtad del personal por medio del trato justo de sus superiores.

12.-Estabilidad en el trabajo. Principio de seguridad que señala los problemas que tiene que afrontar una empresa por la salida excesiva de personal, sea por renuncia y/o cese.

13.- Iniciativa. Creatividad que permite a los subordinados utilizar sus conocimientos y habilidades en beneficio propio y de la empresa.

14.-Espíritu de grupo. Principio que busca la integración de equipos de trabajo, haciendo énfasis en la comunicación para lograrlo.

C. Funciones principales del proceso administrativo. (ver fig. 1.3)

1.-Planeación. Determinación del trabajo que va a realizarse

- a) Definición de la razón de la empresa.
- b) Estimación de lo que puede acontecer en el futuro.
- c) Establecimiento de los objetivos y metas
- d) Establecimiento de planes y estrategias de acción.
- e) Establecimiento de los requisitos de oportunidad en el logro de objetivos.
- f) Determinación de recursos requeridos para obtener los resultados predeterminados (presupuestos)
- g) Fijación de normas de operación (fijación de políticas)
- h) Establecimiento de procedimientos (determinación de métodos y procedimientos sistemáticos para realizar el trabajo).

2.-Organización. División del trabajo

- a) Estructuración de la empresa agrupando el trabajo por su naturaleza para una producción eficaz.
- b) Establecimiento de las condiciones materiales para que exista un trabajo efectivo de grupo.

3.-Integración. Determinación de las necesidades del personal y asegurar su disponibilidad para la ejecución del trabajo, a través de:

- a) Análisis del trabajo para conocer las necesidades de capacitación del personal que se requiere.
- b) Reclutamiento, selección e inducción del personal a la empresa.

- c) Desarrollo del personal, oportunidades para el desarrollo de capacidades en relación de las necesidades de la organización.

4.- Dirección. (Liderazgo) o sea la toma de responsabilidad sobre el comportamiento humano necesario para el cumplimiento de los objetivos y las metas de la empresa, a través de:

- a) Asignación a cada empleado y trabajador de las funciones y rutinas específicas encomendadas de tal manera que se delimite con precisión la responsabilidad de trabajo que tienen.
- b) Influir en las personas para que trabajen en la forma deseada o influir en su motivación.
- c) Establecimiento de la comunicación o sea la implementación de un flujo efectivo de ideas y de información en todas las direcciones deseadas.
- d) Coordinación. O sea la consecución de la armonía del esfuerzo del grupo hacia el cumplimiento de los objetivos individuales y del grupo mismo.

5.- Control. Asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos.

- a) Establecimiento de estándares de tal manera que tengamos normas de ejecución efectiva en la consecución de los objetivos y metas propuestas.
- b) Evaluación de lo realizado o alcanzado contra los resultados planeados o esperados. Esta evaluación implica necesariamente una medición de lo ejecutado.
- c) Toma de decisiones correctivas para lograr el mejoramiento en la ejecución de los objetivos.

D. Perfil del administrador

- 1.- Cualidades físicas, salud, vigor y habilidad.
- 2.-Cualidades intelectuales. Facultad de comprensión, deseo de aprender, juicio equilibrado y agilidad mental.
- 3.-Cualidades morales. Energía, firmeza, valor, iniciativa, sacrificio, tacto y dignidad.
- 4.-Conocimiento general. En forma tal que su formación cultural, lo coloque en un plano poco común.

5.-Conocimiento administrativo. Que le permitan una concepción particular de su empresa y de otras administraciones.

6.-Experiencia. Suficiente en el proceso productivo que su empresa lleva a cabo.

E. Funciones de la dirección:

- 1.-Asegurarse de que el plan esté preparado y sea estrictamente ejecutado.
- 2.-Cuidar que la estructura social y material sea consistente con los objetivos, recursos y requerimientos;
- 3.-Establecer una autoridad: única, competente y vigorosa.
- 4.-Armonizar las actividades y coordinar los esfuerzos.
- 5.-Formular decisiones: claras, precisas y correctas.
- 6.-Procurar la eficiente selección de personal.
- 7.-Definir claramente las tareas;
- 8.-Fomentar la iniciativa y la responsabilidad.
- 9.-Remunerar equitativa y satisfactoriamente al personal, en función de los servicios prestados;
- 10.-Sancionar las faltas y errores;
- 11.-Mantener la disciplina;
- 12.-Cuidar la subordinación del interés particular al interés general;
- 13.-Mantener la unidad de mando;
- 14.-Vigilar el orden social y material;
- 15.-Mantener todo bajo control;
- 16.-Combatir el exceso de reglamentación, formalismo burocrático y papeleo.

F. Preceptos que facilitan la dirección:

- 1.-Conocer a fondo a su personal;
- 2.-Eliminar a los incapaces;
- 3.-Conocer los convenios que ligan a empresa y al personal;
- 4.-Dar buenos ejemplos;
- 5.-Realizar inspecciones periódicas del cuerpo social;
- 6.-Reunir a sus principales colaboradores en conferencias en que sea reafirmada la unidad de dirección y la coordinación de esfuerzos;
- 7.-No absorberse en detalles;
- 8.-Tender a que reine, en el personal, la actividad, la iniciativa y el desempeño.

Aplicabilidad: Los conceptos administrativos de Henry Fayol son comunes a todas las empresas y que en la industria de la construcción, sus “Principios Generales” se desarrollan en forma natural, su “Perfil del administrador” corresponde en un gran porcentaje a las características ideales del empresario de la construcción y sus preceptos para facilitar la dirección tienen una incuestionable vigencia.

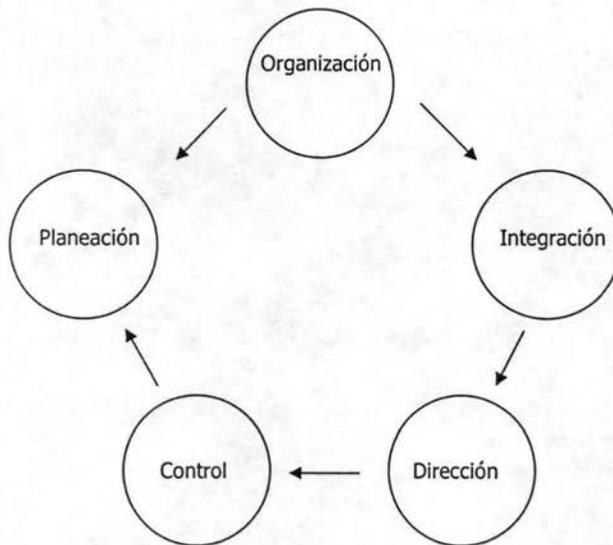


Fig 1.3 Funciones del proceso administrativo de Henry Fayol

1.2.7 Resumen Autores

Es indudable que la teoría administrativa se aplica directamente a nuestro tema en estudio:

Para F. W. Taylor se incrementará la productividad si se manejan premios y castigos; por ejemplo, un trabajador que cumple responsablemente podrá otorgársele un permiso para faltar un día, y en cambio, un trabajador que llega continuamente tarde podrá disciplinarse si se le “descansa” un día sin goce de sueldo.

Para E. Mayo se incrementará la productividad si se cultivan las condiciones sociológicas; por ejemplo, a un trabajador que se le trata con “calidad humana” podrá ser más dedicado en su trabajo.

Para D. Mc. Gregor se aprovechará lo mejor de cada trabajador; por ejemplo, se podrá contratar a personas en edad madura para que desempeñen actividades no forzadas como es el caso de limpieza de obra.

Para Blake & Mouton se busca un equilibrio entre la preocupación por la gente y la preocupación por la producción; por ejemplo, se puede convencer a los trabajadores de trabajar medio día festivo si a cambio se les permite “descansar” el sábado.

Para P. F. Drucker es mejor obtener resultados eliminando la “burocracia”, sin embargo, se aplicará solamente a los directivos de las empresas ya que los trabajadores deben cumplir con reglas muy específicas: asistencia, puntualidad, horario, etc.

Finalmente, para H. Fayol se requiere todo un proceso administrativo. Sus principios nos ayudarán a desarrollar un sistema que sirva como base al tema del presente trabajo.

1.3 La empresa constructora.

Como ya mencionamos, una empresa es un organismo social que tendrá una buena administración dependiendo la forma en que se estructure y maneje la misma. Para el caso de una empresa constructora, es indispensable conocer los tres objetivos que busca alcanzar:

- 1) **OBJETIVO ECONOMICO:** traducido en la obtención de una utilidad sana, la reinversión en maquinaria y equipo, la actualización y capacitación de empleados y trabajadores y el cumplimiento de obligaciones de carácter fiscal.
- 2) **OBJETIVO SOCIAL:** referente a la ética profesional, la empresa se recomienda a sí misma por medio de las obras calidad que realiza, el cumplimiento de los tiempos pactados en los programas de obra; todo para beneficiar al cliente, a través de un servicio que deriva en un desarrollo social y económico de la comunidad.
- 3) **OBJETIVO TÉCNICO:** La mejoría de las técnicas, la aplicación de procesos constructivos adecuados, otorgan a los clientes y usuarios la confianza de un mejor servicio.

Por ello, la empresa cuidará los **RECURSOS HUMANOS** que la integren: el personal de oficina y de campo deberá observar experiencia, interés, aptitudes, salud, honradez, dedicación, etc. Los elementos que la conforman son: los obreros, empleados, supervisores, técnicos directores y ejecutivos.

Los **RECURSOS MATERIALES**, reflejados en bienes raíces, el mobiliario, el equipo y maquinaria, los materiales en existencia, etc., son indispensables para la producción de capital.

Finalmente, los **RECURSOS TÉCNICOS** son todos aquellos sistemas referentes a la organización y administración, financiamiento, relaciones públicas, los programas de obra, etc.

Vemos de esta manera, que las empresas están constituidas básicamente por tres elementos: personas, bienes materiales y sistemas. En este último es común determinar el sistema de organización, es decir, la separación de funciones y sus jerarquías, a través de "organigramas". Para fines del presente trabajo presentaremos el organigrama de una constructora pequeña.

1.3.1 Organigrama de una constructora pequeña.

Para la industria de la construcción encontramos diferentes tipos de organigramas, pero en todos distinguimos las áreas básicas de planeación, producción y control, por tanto para una constructora pequeña (hasta 4 técnicos aproximadamente) se tendría un organigrama similar al siguiente:

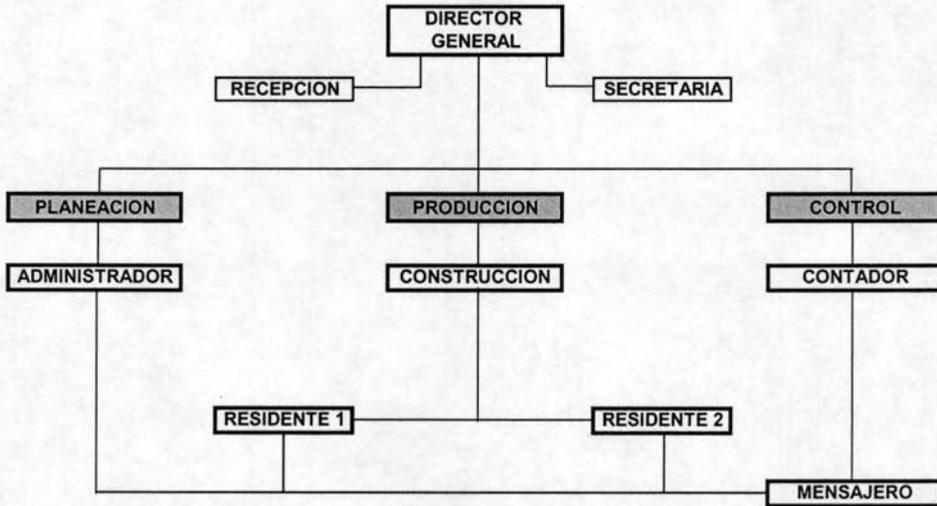


Fig. 1.4 Organigrama de una empresa constructora pequeña.

Nota: los cuadros en gris representan las áreas administrativas principales.

Al considerar en forma global a la constructora, se deben tomar en cuenta dos áreas principales: la oficina central y la de campo (obra), predominando la primera, donde se integran los elementos administrativos de planeación, organización y control.

Cuando la empresa es micro o pequeña, dichos elementos son mínimos, creciendo en forma directamente proporcional a la misma, dando origen a nuevas áreas de trabajo. Sin embargo, los elementos administrativos deberán ser conocidos, para aplicarse como una *base*, mejorando así, en todo sentido.

Se exponen en los siguientes cuadros los elementos más simples que al integrarse dan origen al funcionamiento de una empresa constructora pequeña.

ELEMENTOS DE ORGANIZACIÓN:

Capítulo 1. Nociones de Administración.

A) ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

DE OFICINA:

- ADMINISTRACION CONTABLE
- ADMINISTRACION DE TRANSPORTE
- ADMINISTRACION DE RESIDENCIAS DE OBRA
- ALMACEN GENERAL

DE CAMPO:

- PERSONAL DE OBRA
- CONTRATISTAS
- PERSONAL TECNICO POR ADMINISTRACION
- FLETOS
- PROVEEDORES
- ALMACEN DE OBRA

B) AREAS DE TRABAJO DE LA EMPRESA

- GERENCIA GENERAL
- RECEPCION
- TALLER MULTIPLE
- CONTABILIDAD
- SISTEMAS
- ALMACEN

C) PERSONAL DE ORGANIZACIÓN EN LA OFICINA

- PERSONAL ADMINISTRATIVO
- PERSONAL DE INTENDENCIA (LIMPIEZA)
- PERSONAL SECRETARIAL
- PERSONAL TECNICO
- PERSONAL CONTABLE Y ADMINISTRATIVO
- PERSONAL JURIDICO
- PERSONAL EJECUTIVO

D) ADMINISTRACION CONTABLE

- CAJA CHICA EN OFICINA
- CAJA CHICA EN OBRA
- COMPRAS
- CONCILIACIONES BANCARIAS
- CONTABILIDAD FISCAL
- CUOTAS OBRERO-PATRONALES
- INFONAVIT Y AFORES

E) NOMINAS

- PERCEPCION POR DIA
- PERCEPCION POR SEMANA
- DESGLOSE DE ISR
- DESGLOSE DE IMSS
- DESGLOSE DE INFONAVIT
- DESGLOSE DE OTROS IMPUESTOS

F) ADMINISTRACION DE TRANSPORTE

REGISTRO DE:

- COMBUSTIBLE
- LUBRICANTES
- REFACCIONES

CONTROL DE VEHICULOS:

- EN CADA VIAJE O FLETE INDICANDO FECHA Y HORA
- FACTURA DE CONSUMO DE GASOLINA, LUBRICANTES Y REFACCIONES
- HERRAMIENTA MINIMA POR MEDIO DE VALE
- LIMPIEZA
- REFACCIONES MENORES

CONTROL DE ALMACEN:

- FACTURA CON NOTA CONTABILIZADA ASENTANDO EL SELLO DE ENTRADA O SALIDA DEL MATERIAL
- TRATO ESPECIAL PARA LOS MATERIALES FRAGILES
- INVENTARIOS
- AUDITORIAS INTERNAS PERIODICAS

1.3.2 El cargo del administrador

El buen administrador debe tener facultades para saber tratar a su personal con la calidad humana que lo debe caracterizar. Debe tener don de mando sin afectar la susceptibilidad de los trabajadores. Se debe considerar uno más de los trabajadores y ubicarse en la posición de cada uno de ellos, para intentar resolver los problemas que éstos enfrentan en su labor.

Considerando lo anterior, la organización del personal en cada una de sus funciones, deberá ser supervisada continuamente, solicitando a cada uno de ellos el esfuerzo durante el horario de labores para obtener la excelencia de su trabajo.

El trabajador de la categoría que sea, debe de otorgar su mejor esfuerzo para llegar en su labor al mejor fin, y es obligación del administrador hacerle sentir esta situación a través de incentivos y afecto, sin embargo, al mismo tiempo no debe descuidar el don de mando:

“El buen administrador debe ser exigente con la excelencia y practicar el don de gente con su personal desde el principio de la planeación hasta el final de la obra, obteniéndose así la costumbre de actuar positivamente”⁴

En las constructoras pequeñas es común que el RESIDENTE DE OBRAS esté a cargo de la mayoría de los aspectos técnicos y administrativos; hará uso de sus conocimientos para organizar, dirigir y controlar la obra. Los trabajos y responsabilidades del residente de obras se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- a) INVESTIGACION DE DATOS BÁSICOS: para la elaboración de precios unitarios; conocimientos acerca de los materiales, mano de obra y equipo.
- b) SUMINISTRO DE INSUMOS Y EQUIPOS: para la compra de materiales, renta de equipo, subcontratos, etc.
- c) SEGURIDAD E HIGIENE: proporcionar el equipo de protección a los trabajadores, implementar acciones preventivas, sanitarios portátiles, etc.
- d) ELABORACIÓN DE ESTIMACIONES: determinar los trabajos ejecutados, con base a los números generadores, regulación de órdenes de bitácora, etc.

⁴ Morales M., Blanco A., & Gonzalez. Planeación y Dirección de empresas constructoras. p.53

- e) CONTROL DE CALIDAD: cumplir con las especificaciones y procedimientos constructivos que marque el proyecto.
- f) PROGRAMA DE OBRA: cumplir con el tiempo pactado para la terminación de la obra.
- g) CONTROL DE ALMACEN o bodega: Delegar a una persona responsable, capaz y honrada.
- h) RECEPCIÓN DE OBRA: cumplir con la calidad y funcionalidad de la obra, recopilar toda la información correspondiente y ordenarla en expedientes para cumplir con los requisitos de finiquito.
- i) CONTRATACIÓN Y CONTROL DE PERSONAL: contratar al personal de obra según las necesidades de la misma, el control de personal implica la elaboración de la nómina, la cuantificación de los destajos, la elaboración de los contratos laborales, la formulación de altas y bajas en el IMSS, etc.

El último punto delimita el tema del presente trabajo: es decir, administrar a los trabajadores de la construcción, y que para llevarlo a cabo, se deberá analizar la teoría administrativa y los diversos aspectos legales que deberán cumplirse y manejarse correctamente.

CAPITULO 2

OBJETIVO ESPECÍFICO: Analizar las leyes que se relacionan al tema, describiendo los puntos clave en donde las leyes regulan a los trabajadores eventuales de la construcción. También señalar la importancia de los contratos laborales.

2. ASPECTOS LEGALES

- 2.1 Ley del INFONAVIT
- 2.2 Ley del Seguro Social
 - 2.2.1 El régimen obligatorio del IMSS
 - 2.2.2 Tabla resumen
- 2.3 Ley del Impuesto sobre la Renta
- 2.4 Ley de Ingresos del D.F.
- 2.5 Ley Federal del Trabajo
- 2.6 Contratos laborales
 - 2.6.1 Individual
 - 2.6.2 Colectivo (Sindicatos)

CAPITULO 2

2. ASPECTOS LEGALES

Nos referimos a aspectos “legales” a aquellos que se generan a partir de una norma constitucional, una ley o reglamento. Dentro del orden jurídico de nuestro país, se presenta la siguiente jerarquía:

LA CONSTITUCION



LAS LEYES FEDERALES

(por ejemplo: LFT, LISR, LSS, Ley del INFONAVIT)



LAS LEYES LOCALES

(LIDF, los códigos, etc.)



DECRETOS

(por ejemplo: El Decreto de expropiación)



LOS REGLAMENTOS

(por ejemplo El RCDF)



LAS NORMAS

(por ejemplo las NTC)

Significados:

LFT = Ley Federal del Trabajo

LISR = Ley de Impuesto Sobre la Renta

LSS = Ley del Seguro Social

LIDF = Ley de Ingresos del Distrito Federal

RCDF = Reglamento de Construcciones del D.F.

NTC = Normas Técnicas Complementarias

Conforme se avanza de arriba hacia abajo, se tiene por objeto aclarar, desarrollar o explicar los principios contenidos en el elemento anterior, y así, sucesivamente con la finalidad de ser más específicos.

Cada ley tiene un objeto, por ello es prioritario explicar la intención que tiene cada ley u organismo, describiendo los puntos clave en donde las leyes regulan a los trabajadores eventuales de la construcción, los cuales por el sólo hecho de ser “eventuales”, tienen una normatividad muy específica que debe conocer toda empresa constructora.

2.1 Ley del INFONAVIT

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) tiene como objeto administrar los recursos y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito para la adquisición, construcción, reparación o ampliación de sus casas.

Para tal fin, esta ley determina en su Art. 29 (fracción II) que el trabajador aportará el 5% sobre su salario. Este porcentaje se retendrá y se transferirá al INFONAVIT por medio de las cuotas del Seguro Social.

2.2 Ley del Seguro Social (LSS)

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, es por ello que se creó el Seguro Social. Los lineamientos de su normatividad se expresan en la Ley del Seguro Social.

En la ley vigente del Seguro Social, se menciona a los trabajadores eventuales en algunos artículos, por ejemplo:

Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del Régimen Obligatorio:

- I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras en forma permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.

Aquí se puede apreciar cómo el IMSS obliga al patrón a integrarse en el régimen obligatorio, además de incrementar el control de afiliación para obtener más ingresos en las cotizaciones.

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

II.- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y pagar su importe al IMSS;

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

“Así mismo, deberán cubrir las cuotas obrero-patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo”.

En esta fracción al patrón de la construcción se le indican sus obligaciones con el trabajador, también deberá pagar las cuotas obrero-patronales, aunque los servicios del Seguro Social no sean aprovechados por los trabajadores eventuales.

“En la industria de la construcción muy pocos trabajadores podrán acreditar sus derechos con base a la comprobación de aportaciones y más de 16,000 empresas constructoras micros, pequeñas y medianas cuyos trabajadores no tienen una verdadera representatividad sindical, serán los que alimenten las finanzas del IMSS a cambio de casi nada, respecto a estos trabajadores muy pocos podrán acreditar sus derechos para que se les entregue más pensión en base al fondo que sus cotizaciones han acumulado”¹

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

¹ Mario Morales Gutiérrez Planeación y Dirección de empresas constructoras” p.116

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar este hecho.

La información a que se refieren las fracciones I y II, podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicaciones; el Art. 7 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para Trabajadores Eventuales de la construcción también refuerza estas dos formas de efectuarlo, en la práctica se realiza de la siguiente manera:

Dispositivos Magnéticos: Archivo electrónico en disco de 3 ½ “, a través del programa de computo “SUA-Windows (Sistema Único de Autodeterminación).

Telecomunicaciones: Por medio de Internet; a través de programas de cómputo, por ejemplo, el NOI (Nómina Integral).

Artículo 16. Los patrones que cuenten con un promedio anual de 300 o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el IMSS por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el código Fiscal de la Federación, Deberán presentar al IMSS copia con firma del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero-patronales.

Artículo 28. Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Artículo 29. Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

I.- El mes natural será el período de pago de cuotas; (antes de cada día 17 de cada mes)

II.- Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete (semanal), quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados, y

III.- Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores el salario no se estipula por semana o por mes, sino, por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base a un salario inferior al mínimo.

Para reforzar la anterior información, se puede consultar el anexo "A" incluido en el presente trabajo acerca del "Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado".

2.2.1 El régimen obligatorio del IMSS

En el anterior artículo 12, se indican cuáles son los sujetos de aseguramiento de este régimen, complementándose con el siguiente:

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I.- Riesgos de trabajo;
- II.- Enfermedades y maternidad;
- III.- Invalidez y vida;
- IV.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V.- Guarderías y prestaciones sociales.

La ley del seguro social, expresa de los anteriores seguros, lo siguiente:

I. Seguro de riesgos de trabajo.

Protege al trabajador de los riesgos que conlleva realizar su actividad laboral, brindándole las prestaciones en especie y en dinero que establece la ley. El seguro de riesgos de trabajo consiste en proteger al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo de su trabajo, brindándole la atención médica necesaria, la protección mediante el pago de un subsidio mientras esté inhabilitado para el trabajo y el pago de una pensión cuando esté

incapacitado total o parcialmente o para los beneficiarios en caso de fallecimiento del trabajador asegurado.

Protege al asegurado en caso de accidente por riesgo de trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se presente, por enfermedad de trabajo (que es el estado patológico que se deriva de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo), así como por los accidentes que pudiera sufrir al trasladarse directamente de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

Los riesgos de trabajo pueden producir las incapacidades temporales, permanente parcial, permanente total o la muerte del trabajador asegurado.

En caso de riesgo de trabajo, el asegurado tiene derecho a las prestaciones siguientes:

- | | |
|-------------|--|
| En especie: | Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparato de prótesis y ortopedia y rehabilitación. |
| En dinero: | Un subsidio por el tiempo que permanezca incapacitado temporalmente para el trabajo. |

O una pensión (renta vitalicia), la cual se otorgará cuando se declare la incapacidad permanente parcial o total o, a consecuencia del riesgo de trabajo, la muerte del trabajador asegurado.

El trabajador asegurado deberá contratar con la Institución de Seguros² que elija, la pensión (renta vitalicia) y un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios legales en caso de su fallecimiento.

El trabajador tiene derecho a las siguientes prestaciones:

- Recibir **100%** del salario en que estuviera cotizando al momento de ocurrir el riesgo mientras dure la rehabilitación, siempre y cuando no se declare capacitado para trabajar o bien se declare la incapacidad parcial y total.

² Por ejemplo IMSS, GNP, Bancomer, etc.

- Recibir atención médica dentro del término de 52 semanas. Si se declara la incapacidad permanente del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente a 70% del salario base que estuviera cotizando.
- En caso de incapacidad permanente total por enfermedad de trabajo, la pensión será de 70% del salario promedio de las 52 cotizaciones últimas o de las que tuviese acumuladas en caso de ser menor el tiempo cotizado.
- Si la incapacidad declarada es permanente parcial superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la Institución de Seguros que elija.
- Si la valuación definitiva de la incapacidad fuera de hasta 25%, se pagará al asegurado una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiera correspondido. Esta indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda del 25% de la incapacidad sin rebasar el 50%.
- El pensionado por incapacidad permanente total o parcial, con mínimo del 50% de incapacidad, recibirá un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que reciba.
- La pensión que se otorgue en el caso de incapacidad permanente total será siempre superior a la que corresponderá al asegurado por invalidez y comprenderá en todos los casos las asignaciones familiares y la ayuda asistencial, así como cualquier otra prestación en dinero a que tenga derecho.
- Si el asegurado que sufrió un riesgo de trabajo fue dado de alta y sufre una recaída motivo del mismo accidente o enfermedad de trabajo, gozará del subsidio en tanto esté vigente en su condición de asegurado.

Por otra parte, el patrón debe cubrir la prima de este seguro, la cual se determina de la siguiente manera:

Al inscribirse por primera vez al IMSS, el patrón debe cubrir la prima media correspondiente a la clase que le corresponda, es decir, a la actividad específica a la que se dedique. Según el “Reglamento de Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo”, las clases que corresponden a la industria de la construcción son:

CLASE IV: Instalaciones sanitarias, eléctricas, de gas y de aire acondicionado, así mismo la instalación y reparación de ascensores, escaleras electromecánicas y equipos de transportación como por ejemplo las bandas transportadoras horizontales de los aeropuertos.

CLASE V: (y la más común) Construcción de edificaciones, públicas y privadas, así como las de infraestructura, las de instalación de ventanería, herrería y cancelería, así como todos los servicios de instalación vinculados al acabado ó remodelación de obras de construcción (ver fig. 2.1).

Tabla 2.1 (Art.73 LSS)

PRIMA MEDIA	EN PORCIENTOS
CLASE I	0.54355
CLASE II	1.13065
CLASE III	2.59840
CLASE IV	4.65325
CLASE V	7.58875

De esta manera, inicialmente una constructora debe cubrir una prima de riesgo de **7.58875%** sobre el salario base de cotización de sus trabajadores. (Nótese que es la de más alto valor).

Cada año (en el mes de febrero) la empresa constructora debe presentar al IMSS su "siniestralidad" (que no es otra cosa sino un determinado porcentaje que relaciona las incapacidades y en su caso, de los fallecimientos de sus trabajadores en un año), y que al ser menor en comparación a la prima anterior, podrá pagar menos impuestos por dicho concepto. Por ejemplo: si la empresa presenta una siniestralidad menor, podrá pagar el siguiente año un porcentaje de 6.58875%, pero si es mayor, pagará 8.58875%, y así sucesivamente, sin exceder de los límites mínimo: 0.25000% y máximo: 15.00000%.

Al aportar en este seguro, se tienen los beneficios de modernizar las empresas al conocer su esfuerzo en cuanto a prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, sin embargo, la empresa constructora debe proporcionar equipo de protección a sus trabajadores para considerarlos en su aspecto humano.

Al asegurar a su trabajador, el patrón queda liberado de las obligaciones que sobre responsabilidad en esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo³, sin embargo, la empresa puede contraer responsabilidades si a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje se comprueba que el riesgo de trabajo fue por falta inexcusable del patrón.⁴

³ Art. 78 de la Ley del Seguro Social

⁴ Art 49 de la Ley del Seguro Social

II. Seguro de enfermedades y maternidad.

Este seguro protege la salud de los asegurados, los pensionados y sus familias otorgándoles prestaciones en especie y en dinero.

Además del trabajador asegurado, tiene derecho a recibir las prestaciones:

- El pensionado por incapacidad total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez y viudez, orfandad o ascendencia.
- La esposa(o) o concubina(rio) de la persona asegurada que haya dependido económicamente.
- La esposa(o) o concubina(rio) del pensionado o pensionada que haya dependido económicamente de ella.
- Los hijos menores de 16 años.
- Los hijos del asegurado que no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico.
- Los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad, mientras realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional.

Las prestaciones en especie que brinda este seguro son:

- La asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas más, previo dictamen médico.
- En caso de maternidad para la asegurada: asistencia médica (ginecología y obstétrica), ayuda en especie por seis meses para lactancia y una canastilla al nacer el hijo. La esposa o concubina del asegurado tendrá derecho a las dos primeras prestaciones.

Las prestaciones en dinero que se otorgan son las siguientes:

- Subsidio en dinero equivalente a **60%** del último salario diario de cotización cuando la enfermedad incapacite al asegurado para el trabajo. Este subsidio se paga a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas y previo dictamen del IMSS hasta por 26 semanas más.

- Durante el embarazo y el puerperio (lapso de 6 semanas después del parto) la asegurada tendrá derecho a un subsidio en dinero, igual al 100% del último salario diario de cotización, que recibirá durante 42 días posteriores al mismo.
- Gastos funerales consistentes en dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.

Los requisitos que el asegurado deberá cubrir son:

- El asegurado sólo percibirá el subsidio cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatas anteriores a la enfermedad, y para el caso de trabajadores eventuales seis cotizaciones semanales en los cuatro últimos meses anteriores a la enfermedad.

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio por maternidad se requiere que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio, que se haya certificado por el IMSS el embarazo y la fecha probable de parto, y que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante el periodo anterior al parto y posterior al mismo.

- Para ayuda de gastos de funeral, que el asegurado haya cubierto al menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, presentando el familiar copia del acta de defunción y cuenta original de los gastos del funeral.

Si un trabajador queda desempleado, tanto él como su familia tendrán derecho a continuar recibiendo la atención médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria por ocho semanas posteriores a la desocupación, si el trabajador cotizó un mínimo de ocho semanas ininterrumpidas antes de quedar desempleado.

Estas prestaciones en especie se financian de la siguiente manera:

La Ley del Seguro social introduce una nueva estructura de cuotas, donde los trabajadores y los patrones pagarán menos en promedio, porque el Estado aportará mayores recursos. Es decir:

- Por cada asegurado que perciba hasta tres salarios mínimos generales para el Distrito Federal, el patrón paga mensualmente una cuota diaria equivalente a 17.15% (ver fig. 2.2)

de un salario mínimo general diario vigente en el D.F., aportación fija que se actualizará trimestralmente conforma al índice Nacional de Precios al Consumidor.

Tabla 2.2 (Art.106 LSS)

APORTACION	SALARIOS	
	HASTA 3 S.M.	MÁS DE 3 S.M.
TRABAJADOR	-----	1.20% sobre la diferencia entre el S.B.C. y tres S.M.
PATRON	Cuota fija de 17.15% de un S.M.	3.55% sobre la diferencia entre el S.B.C. y tres S.M.
GOBIERNO	13.9% de un S.M.	13.9% de un S.M.

S.M. = Salario Mínimo

S.B.C. = Salario Base de Cotización

- El asegurado que tiene un salario base de cotización superior a tres salarios mínimos generales vigentes en el D.F., contribuye con una cuota de 1.20% de los salarios que gane por encima de tres salarios mínimos generales vigentes en el D.F. Su patrón aportará 3.55% adicional sobre esa misma cantidad.
- El gobierno federal aportará una cuota diaria para cada asegurado equivalente a 13.9% de un salario mínimo general vigente en el D.F., a partir de la fecha de entrada en vigor de esta nueva ley. Ésta se actualizará trimestralmente de acuerdo con la variación del índice Nacional de Precios al Consumidor.

Es importante hacer mención que para cubrir estas prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad de los pensionados y sus familiares, en los Seguros de Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, así como Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota sobre el salario base de cotización de la siguiente manera:

Tabla 2.3 (Art.25 LSS)

PATRON	1.050%
TRABAJADOR	0.375%
ESTADO	0.075%
TOTAL:	1.500% del SBC

Las prestaciones en dinero de este seguro se financian en la forma siguiente:

Tabla 2.4 (Art.107 LSS)

PATRON	0.70%
TRABAJADOR	0.25%
ESTADO	0.05%
TOTAL:	
	1.00%

III. Seguro de Invalidez y Vida.

Este seguro consiste en la protección del trabajador ante la presencia de situaciones contingentes durante su trayectoria laboral activa que provoquen la pérdida de facultades para trabajar o la muerte, que no se deriven de un riesgo de trabajo, tales como:

- Accidentes o enfermedades no profesionales, que le impidan al trabajador continuar desempeñando su labor.
- Protección a sus beneficiarios en caso de que fallezca el asegurado ó el pensionado por invalidez.

La primera parte de este seguro, el ramo de “**Invalidez**”, otorgará al asegurado y a sus beneficiarios las prestaciones de:

- I. Pensión temporal
- II. Pensión definitiva
- III. Asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria para el pensionado y sus beneficiarios legales.
- IV. Asignaciones familiares.
- V. Ayuda asistencial.

El asegurado, para recibir una pensión en caso de incapacidad temporal, deberá cubrir 250 semanas (4.8 años) de cotización cuando tenga posibilidad de recuperación para el trabajo, la pensión se puede otorgar en periodos renovables. En caso de que la invalidez determinada sea mayor al 70%, sólo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas (2.9 años) de cotización.

La pensión en caso de incapacidad definitiva, se otorga permanentemente cuando el asegurado no tiene posibilidad de recuperación para el trabajo y se requiere 250 semanas (4.8 años) de cotización.

- La pensión por invalidez asciende en dinero al 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas (9.6 años) de cotización anteriores al otorgamiento de ésta, La pensión se actualizará trimestralmente conforme al índice Nacional de Precios al Consumidor, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales. En caso de que el importe de los fondos de la cuenta del seguro para el retiro sean menores a la pensión garantizada, el estado aportará la diferencia a fin de que el asegurado pueda adquirir una renta vitalicia. Así mismo, el importe de la pensión no podrá exceder del 100% del salario promedio que sirvió de base para fijar su cuantía.

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga general y se concederá a los beneficiarios que se encargan del cuidado del pensionado por invalidez, si no hay beneficiarios, al asegurado se le incrementa su pensión en un 15% por concepto de ayuda asistencial.

Porcentaje que recibirá cada beneficiario de acuerdo a la cantidad que le corresponde al pensionado por concepto de asignaciones familiares

Tabla 2.5 (Art.138 LSS)

Esposa o concubina	15%
Hijos: menores de 16 años hasta 25 años, si realiza estudios	10%
Ascendientes	20%

Al asegurado, a quien se le dictamina un estado de invalidez, tiene las siguientes opciones para disfrutar de las prestaciones en dinero: Al determinarse la invalidez, el pensionado contratará con la institución de seguros que elija, una renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, donde el IMSS calculará el monto constitutivo al que se le restará el saldo acumulado de la cuenta individual, cuyo resultado será la suma asegurada que se entregará a la institución elegida por el pensionado.

En caso de que el monto acumulado en la cuenta individual sea mayor al requerido para integrar el monto constitutivo al contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, el asegurado podrá:

- Retirar el excedente en una sola exhibición.
- Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor.
- Aplicar el excedente a una sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Una renta vitalicia es un contrato con la aseguradora, quien se obliga a pagar periódicamente una pensión de por vida al pensionado a cambio de recibir los recursos de la cuenta individual del asegurado.

Un retiro programado es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos acumulados de la cuenta individual, tomando en cuenta la esperanza de vida el pensionado, así como los rendimientos por previsible de los saldos. Una vez agotados los fondos de la cuenta individual se terminan los retiros programados.

Un seguro de sobrevivencia es el contratado por el pensionado, con base en los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual. Este seguro es para otorgar a los beneficiarios legales: pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

El asegurado no tendrá derecho a disfrutar de una pensión por invalidez, cuando por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez; resulte responsable del delito intencional que origina la misma o padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen obligatorio.

Cuando el asegurado se da de baja en el régimen obligatorio, éste conserva sus derechos a pensiones en el seguro de Invalidez y Vida por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por las cotizaciones semanales que tenga acreditadas, que tendrán que ser como mínimo doce meses.

Cuando el trabajador vuelve a cotizar, si la interrupción en el pago de las cotizaciones no fue mayor a 3 años, se le reconocerán al momento de la reinscripción todas sus cotizaciones anteriores. Si

excede este periodo de 3 años, pero es menor a 6 años, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores a la interrupción a partir de que se haya cubierto un mínimo de 26 semanas de nuevas cotizaciones. Si excede de 6 años la interrupción de cotizaciones, se le acreditarán las cotizaciones anteriores a la interrupción al reunir 52 semanas de nuevas cotizaciones.

Las prestaciones que se otorgan en el ramo de “Vida” son: pensión por viudez, orfandad, ascendientes, ayuda asistencial a la pensionada por viudez en los casos en que los requiera y la asistencia médica.

Las opciones que tienen los pensionados por viudez, orfandad, y ascendientes para disfrutar de las prestaciones en dinero son: pueden contratar con la institución de seguros de su elección, donde el IMSS integrará el monto constitutivo que deberá ser suficiente para cubrir la pensión, las ayudas asistenciales y demás prestaciones, adecuadas a la cuenta individual del trabajador fallecido. Si esta es mayor, los beneficiarios podrán retirar de la cuenta individual del trabajador fallecido la suma excedente en una sola exhibición, o bien, contratar una renta o una suma mayor.

Si el trabajador fallece, para que a los beneficiarios se les otorguen estas prestaciones, debió cubrir y tener reconocidas el pago de un mínimo de 150 semanas cotizadas (2.9 años) a la fecha del fallecimiento, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión por invalidez y que la muerte no haya sido ocasionada por un accidente de trabajo.

La pensión por viudez y los requisitos necesarios para esta prestación consisten en:

Será igual al 90% de la que hubiere correspondido al asegurado fallecido o de la que disfrutara el pensionado por invalidez, cuya vigencia se iniciará a partir de la muerte de éste, los requisitos deberán ser:

- Haber sido esposa(o) o concubina(rio) o la mujer con quien haya vivido como si fuera su marido durante 5 años anteriores a la muerte de éste o si procrearon hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio civil durante el concubinato.

No se tendrá derecho a esta prestación en los siguientes casos (a menos de que hayan procreado hijos):

- Cuando la muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir 6 meses de matrimonio.
- Si contrajo matrimonio con el trabajador fallecido después de haber cumplido 55 años de edad a menos que el matrimonio se hubiera celebrado un año antes de su muerte.
- Cuando al contraer matrimonio el asegurado fallecido recibía una pensión de invalidez, Vejez o Cesantía en Edad Avanzada, a menos que el matrimonio se hubiera celebrado un año antes de la muerte.

El monto de la pensión de orfandad y sus requisitos que cubrir son los siguientes: tienen derecho a esta pensión:

- Los hijos menores de 16 años.
- Los hijos menores de 25 años, si se encuentran estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional.
- Los hijos que padezcan una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico en tanto no desaparezca su incapacidad.

La pensión se otorgará si el trabajador fallecido hubiera tenido acreditadas 150 semanas cotizadas (2.9 años), correspondiéndole un 20% de la pensión recibida por el trabajador o pensionado fallecido. Si el huérfano fuera de padre y madre, asegurados en el régimen obligatorio, se le otorgará una pensión el 30%, y ésta surtirá sus efectos a partir de la fecha de fallecimiento.

La pensión de ascendencia y sus requisitos consisten en:

En el caso de no existir viuda concubina o hijos, ésta se otorgará a sus ascendientes (padres, abuelos, etc.) del trabajador o pensionado fallecido que dependían económicamente de éste, correspondiéndoles un 20% de la pensión que le correspondía al trabajador fallecido.

El financiamiento del seguro de Invalidez y Vida, se obtiene de las cuotas patronales, trabajadores y Estado, correspondiendo a cada uno los siguientes porcentajes sobre el salario base de cotización:

Tabla 2.6 (Art.147 LSS)

PATRON	1.750%
TRABAJADOR	0.625%
ESTADO	0.125%
TOTAL:	2.500%

Esta pensión se calculará según el valor real de sus salarios de sus últimos diez años cotizados, actualizándose conforme el índice Nacional de Precios al Consumidor, no siendo menor en ninguno a la pensión mínima garantizada.

IV. Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Busca prever el futuro. A efecto de que un trabajador, al cumplir un proceso natural de su existencia como es la **vejez**, tenga la certeza de vivir de manera digna y decorosa. De la misma manera este seguro considera las previsiones necesarias para dar protección al trabajador en caso de que quede **cesante** (suspendido del trabajo) a partir de los 60 años.

Además, mediante la contratación de un seguro de sobrevivencia se prevé que el pensionado por cesantía en edad avanzada o por vejez, en caso de muerte proteja a sus beneficiarios.

Los asegurados que cumplan 65 años de edad tienen derecho a recibir los beneficios de este seguro, además los que cumplan 60 años de edad y queden privados de trabajo remunerado y los que deseen pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, previo cumplimiento de los requisitos señalados en la ley, al igual que los beneficiarios legales del pensionado por este seguro al ocurrir la muerte de éste.

Las pensiones que otorga este seguro y sus requisitos son los siguientes:

- La pensión por cesantía en edad avanzada se otorga al asegurado que cumple 60 años de edad y queda privado de trabajo remunerado; debe tener reconocidas por el IMSS un mínimo de 1250 cotizaciones semanales (24 años)
- La pensión por vejez se otorga cuando el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el IMSS un mínimo de 1250 cotizaciones semanales (24 años)
- El asegurado podrá pensionarse (jubilarse) antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia, sea superior en más de 30% a la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

Cuando el asegurado cumple con el requisito de la edad, pero no reúne las semanas de cotización antes señaladas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que cubra su pensión. Si el asegurado tiene cotizado un mínimo de 750 semanas (14.4 años) tendrá derecho únicamente a las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad (atención médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria) para él, y sus beneficiarios legales.

La cuenta individual de los trabajadores para este Seguro se integra por tres subcuentas de la manera siguiente:

1. RETIRO. Considera las aportaciones al seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
2. INFONAVIT. Considera las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT), y
3. APORTACIONES VOLUNTARIAS. Es el ahorro que el trabajador puede hacer depositando a su cuenta y pueden retirarlo cuando él lo decida.

Las aportaciones a la cuenta individual se integran como sigue:

Tabla 2.7 (Art.168 LSS y Art.29 de la Ley del INFONAVIT)

APORTACION	Seguro/Ramo	Porcentaje del SBC
TRABAJADOR	Cesantía en edad avanzada y vejez	1.125%
	Retiro	2.000%
PATRON	Cesantía en edad avanzada y vejez	3.150%
	Infonavit	5.000%
GOBIERNO	Cesantía en edad avanzada y vejez	0.225%
	Cuota social	5.5% de un S.M. Por cada día cotizado

S.M. = Salario Mínimo

S.B.C. = Salario Base de Cotización

V. Seguro de guarderías y prestaciones sociales.

Este seguro es una prestación dentro del régimen obligatorio para las madres trabajadoras, y para el trabajador viudo y divorciado que conserve la custodia de los hijos, al proporcionar los cuidados de éstos durante la jornada de trabajo.

En los últimos años ha aumentado significativamente el número de mujeres que trabajan, y por ello fue indispensable incrementar la cobertura del seguro.

La asegurada o asegurado, viudo o divorciado, tendrán como requisito para tener acceso a los servicios de guarderías, estar vigente en el régimen obligatorio. En el caso de trabajador viudo o divorciado, sus hijos menores podrán obtener el servicio mientras el padre conserve la custodia de los hijos, y en tanto no contraiga nuevamente matrimonio o se una en concubinato (artículo 205)

Este seguro se financia por las cuotas que aporta el patrón y equivale al 1% del salario base de cotización de cada trabajador asegurado (artículo 211 y 212).

Las prestaciones sociales pueden ser institucionales, por ejemplo: las que tienen la finalidad de fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación de los niveles de vida de la población a través de diversos programas y servicios de solidaridad social que comprenden las acciones de atención comunitarias, asistencia médica farmacéutica, e inclusive hospitalaria y las de desarrollo social, recreativas, deportivas, artesanales y culturales, Los beneficiarios de estas prestaciones son los núcleos de población de marginación social, suburbanos y urbanos que el ejecutivo federal determine como sujetos de solidaridad social. El financiamiento de estas prestaciones sociales estará a cargo de la Federación y de los propios beneficiados de los servicios.

Los hijos de los trabajadores que tienen acceso al servicio de guarderías, son aceptados en éstas a partir de los 43 días de nacidos hasta los 4 años de edad, recibiendo los servicios que se proporcionan como el aseo, la alimentación, el cuidado y protección de la salud, educación y recreación del niño (artículo 206).

En el párrafo anterior, nos damos cuenta que después de los 4 años de edad del niño los padres trabajadores se verán con el problema de no contar con este seguro, como si el menor tuviera

capacidad por sí mismo y no necesitar estos servicios, lo cual debe considerarse como una falla para el desarrollo de las labores del trabajador.

Cuando el trabajador queda suspendido en sus actividades laborales, este seguro garantiza la conservación de los derechos, otorgando por un periodo de cuatro semanas posteriores a la fecha de la baja, los servicios de guarderías a sus hijos.

2.2.2 Tabla Resumen

A continuación, se presenta una tabla que resume los porcentajes de las cuotas del Seguro Social e INFONAVIT; el número superíndice indica una observación distinta para cada caso:

Tabla 2.8 Resumen de Cuotas Obrero-Patronales y del Estado e INFONAVIT

CONCEPTO	SEGUROS						
	Enfermedad y Maternidad (II)	Invalidez y Vida (III)	Infonavit y Retiro (IV)	Cesantía y vejez (IV)	Guarderías y prestaciones sociales (V)	Pensionados (de I al IV)	Riesgo de Trabajo (I)
Prestaciones en:	Especie	Dinero	Dinero	Dinero	Dinero	Especie	Especie
Patrón	17.15% ¹ 3.55% ³	0.70% ⁴	1.75% ⁴	2% ⁴ 5% ⁴	3.150% ⁴	1% ⁴	1.05% ⁴
Trabajador	1.20% ³	0.25% ⁴	0.625% ⁴		1.125% ⁴		0.375% ⁴
Estado	13.90% ²	0.05% ⁴	0.125% ⁴		0.225% 5.5% más de un SMG del D.F. por cuota social		0.075% ⁴

En cuanto a los límites de cotización, éstos serán de 25 veces el SMG del D.F., excepto cesantía y vejez, así como invalidez y vida, e Infonavit que será de 15 veces el SMG del D.F., a partir del 1 de julio de 2002 se incrementan a 20 veces el SMG del D.F.

¹ Sobre la base de un SMG del D.F.

² Del SMG del D.F. vigente al 1 de julio de 1997 y actualizable con el INPC de forma trimestral

³ Sobre la diferencia entre el SBC y tres SMG del D.F.

⁴ del SBC

⁵ La prima de riesgo es pagada por el Patrón y deberá actualizarse cada año en el mes de febrero.

SMG del D.F. = Salario Mínimo General del Distrito Federal

SBC = Salario Base de Cotización

INPC = Índice Nacional de Precios al Consumidor

Como ya se mencionó, algunos valores de los porcentajes son cambiantes con el tiempo, sin mencionar al Salario mínimo, por lo que el administrador de la empresa constructora deberá estar actualizado para aplicar los valores vigentes.

Y en la práctica, algunos trabajadores requerirán los servicios del IMSS; ya sea por enfermedad o por riesgo de trabajo. Es recomendable que el trabajador llegue a la clínica que le corresponda, pero si por riesgo de trabajo lo amerita, deberá ser trasladado al área de urgencias más cercana.

ALGUNOS CASOS PRÁCTICOS:

- Posteriormente a la atención médica, el trabajador puede recibir una incapacidad de trabajo, si el IMSS le entrega una incapacidad por 7 días (cuenta el día domingo), la empresa paga al trabajador 3 días de salario y el IMSS pagará los 4 días restantes. Si a la semana siguiente se le expiden más días de incapacidad, éstos deberán ser pagados por el IMSS.
- La empresa (patrón) deberá llenar los formatos de "riesgo de trabajo" que el IMSS entrega al trabajador, y éste los tramitará personalmente ante el IMSS.
- Si algún trabajador es golpeado en un asalto se considera riesgo de trabajo (todo riesgo que se origine del traslado de su casa al centro de trabajo y viceversa).
- Algunos trabajadores laborarán sólo algunas semanas para que su pareja reciba los servicios médicos por maternidad.
- Por ley, se tienen 5 días para dar de alta a un trabajador que recién ingresa a laborar. El IMSS tiene la obligación de proporcionar los servicios médicos en caso de riesgo de trabajo durante esos 5 días, aún cuando el patrón todavía no lo dé de alta.
- Si el IMSS no entrega incapacidades, el trabajador puede solicitar un "comprobante" de consulta médica o por trámites; con ello puede justificar a la empresa su inasistencia.
- Si un trabajador recibe incapacidad por Riesgo de trabajo, recibirá el 100% de su salario. (incluye prestaciones de la ley Federal del Trabajo)
- Si un trabajador recibe incapacidad por Enfermedad (no por riesgo de trabajo) por periodo de 7 días, la empresa paga 3 días de salario al 100% y el IMSS pagará los 4 días restantes al 60% de su salario.
- Si se contrata a un trabajador ya pensionado y se le da de alta, perderá su pensión.
- El personal en el medio de la construcción presenta alta "rotatividad" (ingresan, se dan de baja, vuelven a ingresar, laboran pocos días, etc.), lo que implica un control muy preciso de las altas y bajas ante el IMSS.

En el capítulo 3 se dará un ejemplo de cómo se calculan las cuotas obrero-patronales (IMSS) y en el capítulo 4 se hará una propuesta de su manejo óptimo.

2.3 Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR)

La ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) es el conjunto de normas tributarias que imponen el pago de un impuesto a los contribuyentes ya sea como personas físicas o morales, cuando realizan actividades que generan un ingreso, es decir, por generar un incremento patrimonial: dinero, títulos u otros que le generen riqueza o ganancia.

Para una comprensión precisa y clara de éste concepto y así mismo conocer el objeto de la ley del Impuesto sobre la renta, debemos preguntarnos ¿qué es la renta? o ¿por qué es un impuesto sobre la renta?

El Art. 1 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala:

“Las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta...”

Si analizamos esta disposición nos percatamos que la ley entiende por renta el “ingreso”, no obstante, la ley no se denomina del “Impuesto sobre el ingreso”, de ahí la necesidad de conocer el concepto de “renta”. Para los economistas como por ejemplo Adam Smith “la renta es la riqueza que se genera”⁵; para los Administradores de empresas, la renta se entiende como rentabilidad, es decir como la capacidad de generar ganancia; y finalmente, no tiene nada que ver cuando se habla de “pagar la renta” de algún bien arrendado.

Para fines del presente trabajo, y en específico, en la administración de trabajadores de la construcción, se aplica un impuesto sobre la renta (ISR) a los salarios.

El ISR se calcula sobre todas las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo con excepción de los montos exentos (ver el anexo “B” del presente trabajo).

Para la realización del cálculo del ISR, se deberá tomar en consideración lo siguiente:

- 1) En el artículo 113 se establece la forma en la que se determina el impuesto;
- 2) en el 114 el subsidio acreditable y

⁵ Smith, Adam. Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Libro V, Tomo II, p.411

3) el crédito al salario se encuentra en el 115.

Nota: Estos artículos establecen el uso de tres tablas, las cuales se han incluido en el anexo "C" del presente trabajo.

Explicaremos el procedimiento para cada uno:

1) Conforme a la tarifa del artículo 113, para lo cual se deben realizar tres operaciones tomando en consideración las tablas del precepto en mención.

- a) Sueldo mensual o base gravable
-
Limite inferior

Excedente sobre el límite inferior
- b) Excedente sobre el límite inferior
x
Tasa aplicable sobre dicho excedente

Impuesto marginal
- c) Impuesto marginal
+
Cuota fija

Impuesto según la tarifa del artículo 113.

2) Determinación del subsidio acreditable conforme a lo dispuesto por el numeral 114, el cual tiene cuatro fases, cada una con distintas operaciones.

- a) Subsidio total.
- Base gravable
-
Límite inferior de la tabla del artículo 114

Excedente sobre el límite inferior.

- b) Excedente sobre el límite inferior
x
Tasa aplicable sobre el excedente del límite inferior según el 113
-

Impuesto marginal.

- c) Impuesto marginal
x
El porcentaje de subsidio sobre ese impuesto
-

Subsidio sobre el impuesto marginal.

- d) Subsidio sobre el impuesto marginal
+
-

Cuota fija de subsidio

Subsidio total conforme a la tabla de 114.

3) Determinación del crédito al salario.

- a) Base gravable
Se le aplica la tabla del artículo 115
-

Crédito al salario.

La cantidad que nos resulte será la que el patrón retenga, pero si el valor es negativo, entonces se convertirá en Crédito al Salario y será pagado al trabajador.

Nota: para explicar el tema del Crédito al Salario consultar el anexo "D" del presente trabajo.

Aunado a lo anterior, el patrón puede optar por pagar el Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario (ISCAS), que es prácticamente de 4% sobre la nómina.

Algunos estudiosos en derecho concluyen que el ISCAS es anticonstitucional porque su naturaleza es ilógica, y no tiene cabida en el marco legal. A la fecha, muchas empresas se están amparando, y

“Se espera que se declare inconstitucional este impuesto”⁶. Pero en lo que esto sucede, será necesario explicarlo y manejarlo en el presente trabajo.

En resumen, el patrón:

- b) Actúa bajo el esquema de “retenedor” (llamémosle así) cuando en su cálculo determina un Impuesto Sobre el Producto al Trabajo (ISPT)
- c) Actúa bajo el esquema de “bonificador” cuando en su cálculo determina un Crédito al Salario Pagado (CASP).
- d) Con la suma de los ISPT y CASP de todos sus trabajadores, decidirá si paga o no, el ISCAS.

Con este último dato, pagará el ISR a Secretaría de Hacienda y crédito Público (SHCP).

Para concluir, ahora debemos preguntarnos ¿qué realmente conviene más, pagar o no el ISCAS?, en este sentido el patrón debe hacer los cálculos ejemplificados en esta práctica, considerando los datos reales de los sueldos y salarios que paga a sus trabajadores, dicho en otras palabras la conveniencia estará en función del monto alto, mediano, bajo o combinado de dichos sueldos y salarios.

En el capítulo 3 veremos los ejemplos de cómo calcular el ISPT y el CASP.

En el capítulo 4 veremos cómo “estructurar” la nómina y hacer del pago del ISR lo más conveniente para la empresa constructora.

2.4 Ley de Ingresos del D.F.

La Ley de Ingresos del D.F. (LIDF) establece un impuesto sobre nómina. Este impuesto, es de tipo local, y a su vez, se establece en el “Código Financiero del D.F.”; en su Art. 179 indica que será de 2% sobre todas las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo.

Se paga a la Tesorería del Distrito Federal; previa inscripción de la empresa. Este impuesto es variable en algunos estados, por ejemplo en el Estado de México es de 2.5%, y en Veracruz no se aplica.

⁶ PAF. Pronuario de Actualización Fiscal. Revista No. 326 1ª. Quincena de Mayo 2003 p. 50

Dentro las erogaciones que "gravan" este impuesto se consideran según la LIDF:

- I. Sueldos y Salarios.
- II. Tiempo extraordinario.
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Compensaciones.
- V. Gratificaciones y aguinaldo.
- VI. Participación patronal al fondo de ahorros.
- VII. Prima de antigüedad.
- VIII. Indemnización por despido o terminación de la relación laboral.
- IX. Comisiones y
- X. Pago a administradores de consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades o asociaciones.

Por el contrario, no causan impuesto sobre nómina las siguientes:

- I. Instrumentos y materiales de trabajo.
- II. Aportaciones al SAR
- III. Gastos funerarios.
- IV. Jubilaciones, pensiones.
- V. Aportaciones al INFONAVIT.
- VI. Cuotas IMSS
- VII. Aportaciones adicionales del patrón para Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.
- VIII. Gastos de representación y viáticos.
- IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas (en dinero).
- X. Intereses subsidiados en créditos al personal.
- XI. Primas por seguros obligatorios.
- XII. Prestaciones de previsión social.
- XIII. Participación en las utilidades.
- XIV. Personas contratadas con discapacidad. (para fomentar a las empresas la contratación de personas con impedimentos).

En el capítulo 3 se dará un ejemplo de cómo se calcula este impuesto, y en el capítulo 4 se hace una propuesta de su manejo óptimo.

2.5 Ley Federal del Trabajo (LFT)

La Ley Federal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación de trabajo que surge entre el Patrón y sus trabajadores. Esta ley está basada en el apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución Política que contiene la declaración de los derechos sociales de los trabajadores.

Art. 123 Constitucional:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo..."

El resto de este artículo pretende generar condiciones y relaciones laborales justas y equitativas: Dicho de otra forma, quienes escribieron la Constitución Política Mexicana decidieron que los derechos de los trabajadores deberían ser salvaguardados debido a nuestro desafortunado pasado en el que los trabajadores (campesinos y obreros) eran sumamente explotados, como lo fue en la época del Porfiriato.

Para comprender, porqué la Ley Federal del Trabajo es protectora de los trabajadores, debemos saber que una de las finalidades de ésta ley es generar las mejores condiciones para cumplir con el equilibrio social en los centros de trabajo, ya que el patrón dispone de los medios de producción (capital, maquinaria, etc.) porque obviamente es el dueño de los mismos, imponiendo así las condiciones bajo las cuales cualquier trabajador podrá laborar en su empresa, por lo que el trabajador al sólo disponer de su fuerza de trabajo, difícilmente se negará a aceptar el trabajo.

A continuación se señalan los artículos de más trascendencia de esta ley, respecto al salario y sus prestaciones que integran o no al mismo.

Artículo 66. Tiempo extra: Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 71. Día de descanso y prima dominical. En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 76. Vacaciones: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

Artículo 80. Prima vacacional. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 87. Aguinaldo. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Artículo 127. Utilidades. Fracción VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Artículo 129. Las utilidades no integran el salario. La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores...

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Los artículos anteriores serán empleados en el Capítulo 3 y en el Capítulo 4 se manejarán a lo largo del "Sistema Administrativo Propuesto"

2.6 Contratos Laborales

Todos los administradores de empresas constructoras, principalmente de carácter micro ó pequeñas, por carecer en su organización de un departamento jurídico, debe conocer la Ley Federal del Trabajo, porque algunos trabajadores la toman como "*modus vivendi*", al explotarla en contra de algunos patrones descuidados en el conocimiento de ésta, para poder ganar un juicio laboral. El patrón debe comprobar lo contrario, lo cual a veces es muy difícil, sin mencionar que se debe pagar un abogado defensor. Estas acciones, aún cuando el patrón, efectivamente, tenga o no la culpa de ellas son costosas y molestas.

La recomendación a todos los constructores es no dejar de aplicar el contrato laboral que corresponda a todos los trabajadores. Será un poco más de trabajo: llenar formas, archivar papelería, etc. pero "ayudarán a la imagen de una empresa organizada y evitarán molestias e inversión de tiempo y dinero"⁷

2.6.1 Contrato Individual

Contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La ley federal de trabajo define la relación de trabajo como sigue:

Artículo 20. 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.

El trabajador se define como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. **Art. 8**

El **Art. 10** define al Patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En la existencia de una relación de trabajo hay elementos esenciales para la formulación del contrato individual de trabajo y son:

⁷ Morales M., Blanco A., & Gonzalez. Planeación y Dirección de empresas constructoras. p.164

1. CONSENTIMIENTO:

Debe de haber un acuerdo de voluntades entre las partes para la existencia de una relación laboral.

2. OBJETO:

Es la obligación del patrón pagar un salario por la prestación de un servicio al trabajador en forma personal y subordinada.

ELEMENTOS DE VALIDEZ EN LOS CONTRATOS LABORALES:

a) CAPACIDAD:

El Art. 23 de la Ley Federal del Trabajo indica que el trabajador alcanza su capacidad laboral a la edad de 16 años. Pueden trabajar los mayores de 14 pero menores de 16 años, sólo con autorización de los padres vía carta poder.

b) EL LIBRE ALBEDRÍO:

El Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo considera causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, en el que el trabajador utilizara certificados falsos o cualidades no ciertas.

c) LA APROBACION:

En el Art. 5 se mencionan las principales causas de legalidad, por ejemplo: se menciona nula la contratación porque los trabajadores que son mayores de 14 años o menores de 16, no han terminado la educación obligatoria.

d) LA FORMA:

El Art. 24 indica que las condiciones de trabajo deben de hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables.

El contrato individual de trabajo (Art. 25 LFT) debe darse por escrito en dos ejemplares y con el siguiente contenido mínimo:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- 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 el trabajador y el patrón.

A continuación se presentan las diferentes clases de contratos:

a) Por Tiempo Indeterminado:

El Art. 35 indica que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

b) Por Tiempo Determinado:

Éste es variable en el plazo y condiciones, cuando la duración de la relación laboral está sujeta solamente al transcurso del tiempo y el Art. 37 de la misma ley señala que puede estipularse únicamente en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta ley. (Art 193 y 195: contratos relativos a trabajos por viaje en barco, actuaciones de artistas etc. que no son aplicables al objetivo del presente trabajo).

c) **Por Obra Determinada:**

Aquí el objeto de la relación laboral es que una vez realizado el trabajo se produce la terminación de la misma, y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

Debe consignarse con precisión la obra determinada y la naturaleza de las labores a desempeñar, se debe estipular el tiempo en el cual se va a realizar la obra, si vencido dicho plazo aún no se ha concluido el trabajo, el contrato subsistirá hasta que concluya ya que el Art. 39 así lo dice.

El constructor debe considerar en su papelería, presentar los formatos de contrato en cantidades suficientes, para que el residente proceda a llenarlos cuando se contrate a los trabajadores de la obra. El administrador deberá verificar datos, firmas, etc. Después se puede considerar que no habrá dificultades laborales dentro del marco jurídico establecido por la ley, a excepción de los imponderables que siempre pueden presentarse.

En el capítulo 4 se dará un ejemplo práctico de un contrato individual de trabajo.

2.6.2 Contrato Colectivo (Sindicatos)

El significado de la palabra sindicato se divide en dos partes: el prefijo sun (syn), que da la idea de colectividad o colegialidad y dikh (dike) justicia. Los sindicatos se crean con la finalidad de cumplir el respeto a derechos de los trabajadores a través de la defensa conjunta que obtienen con sus compañeros, pero representados por jefes sindicales. En este sentido, debemos reflexionar y reconocer que en la práctica no siempre los sindicatos procuran ésta finalidad, sino que en muchas ocasiones menoscaban los derechos de los Patrones y logran ventajas ilegítimas tras ejercer la intimidación de “cerrar la obra”, constituyéndose como grupos de presión cuyo objetivo es en primer lugar no hacerse la competencia entre los miembros del sindicato, y en segundo lugar combatir la competencia con otros sindicatos, a fin de obtener el mayor beneficio de su trabajo.

Los sindicatos también elaboran contratos laborales, llamados “Contratos Colectivos de Trabajo” en los cuales buscan representar el interés de los trabajadores que prestan servicios en las obras, asumiendo ser los únicos titulares y administradores del contrato y acreditan su personalidad ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Láminas de sindicatos de construcción

La practica en México de colgar en el acceso principal de las obras una lámina en la que se da aviso de que esa obra tiene un contrato, ya es común desde hace un buen numero de años, sin embargo, a derivado en una practica viciada y sin escrúpulos de un sin número de organizaciones y en otros casos de individuos ajenos a las organizaciones que dicen representar, estos “funcionarios” sindicales que pretenden cobrar diversas cantidades por colgar su lámina en la obra bajo la amenaza de parar la obra o denunciar a las autoridades sus irregularidades, solo tienen como única pretensión el que se les pague por protección, por lo tanto se sugiere tomar en cuenta las siguientes recomendaciones y comentarios tomados del “Sindicato Nacional de Trabajadores Terraceros, Constructores y Conexos de la República Mexicana”⁸:

- a. Las láminas carecen de cualquier valor jurídico son meros artefactos publicitarios.
- b. Los citatorios que con carácter de urgente algunas organizaciones entregan carecen de cualquier validez legal.

⁸ www.ctm.org.mx

- c. Los sindicatos no tiene un territorio o zona exclusiva solo aquellos que por su registro estatal están delimitados por su área geográfica respectiva.
- d. Solo la autoridad local o federal puede citar jurídicamente a los responsables de una obra.
- e. El único documento que tiene validez es el contrato colectivo de trabajo debidamente depositado ante la junta de conciliación respectiva.
- f. Para confirmar que una organización sindical sea valida ante la ley deberá de contar con el numero de registro respectivo, sugerimos consultar el registro de asociaciones en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social⁹
- g. Cualquier pago realizado a un sindicato deberá estar contemplado en el contrato colectivo de trabajo ya que de no estar en el cuerpo del contrato el pago carecerá de la legalidad y no podrá ser deducido de acuerdo a las normas fiscales.
- h. Ninguna persona u organización puede bloquear el accesos a los centros de trabajo para exigir la firma de un contrato o la obligación de comprar o transportar materiales sin haber previamente gestionado debidamente el emplazamiento a huelga respectivo, de hacerlo podrá ser consignado a petición del responsable de la obra y no se podrá aducir un conflicto de orden laboral ya que no existe una gestión previa.
- i. En caso de un emplazamiento a huelga debidamente gestionado el contratista podrá ser inspeccionado a petición de la organización por las autoridades laborales respectivas.
- j. Ninguna petición por gastos de emplazamiento o por evitar la huelga son honestos evite hacerlo y contacte al Secretario General o al encargado de las relaciones Publicas de la organización.

Es importante prever que en toda obra se presentará algún inspector sindical, por ello se aconseja (antes de comenzar la obra) acudir al sindicato correspondiente para conocer todos los requisitos a cumplir.

⁹ www.stps.gob.mx

CAPITULO 3

OBJETIVO ESPECÍFICO: Analizar los diferentes términos de salario, también cómo se integran los aspectos legales en el Factor del Salario Real, analizando la interpretación y el manejo de los salarios para las diferentes formas de pago al trabajador, así como el cálculo de impuesto en base al salario.

3. SALARIO

- 3.1 Salario Base Diario (SBD)
- 3.2 Salario Integrado
- 3.3 Salario Real
- 3.4 Interpretación y manejo de salarios
 - 3.4.1 Salarios en los Precios Unitarios
 - 3.4.2 Salarios por Lista de Raya
 - 3.4.3 Salarios por Destajo
- 3.5 Pago de Impuestos y cuotas
 - 3.5.1 Cuotas IMSS
 - 3.5.2 Impuesto Sobre la Renta
 - 3.5.3 Impuesto Sobre Nómina

CAPITULO 3

3. SALARIO

Durante el imperio Romano, además del pago en dinero, a los soldados se les entregaba una pequeña bolsa con “sal”, de ahí se derivó etimológicamente la palabra “salario”. Actualmente tiene una diversidad más amplia en su concepto, por ejemplo: remuneración, pago, sueldo, etc.

3.1 Salario Base Diario (SBD)

Es importante distinguir entre el salario mínimo y el salario base, el primero es el analizado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Art. 94 LFT) y que empieza a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, en éste se determinan los salarios “oficiales” que por lo menos deben ganar los trabajadores por día de trabajo. En cambio, el Salario Base Diario (S.B.D.) es aquel que se paga en efectivo al trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Es importante mencionar que el salario mínimo se maneja en la actualidad sólo como un concepto porque presenta una diferencia muy marcada de la realidad, por ejemplo: a la fecha del presente trabajo, el salario mínimo de un oficial albañil, según el Diario Oficial de la Federación es de \$63.60 (D.F.), y actualmente un trabajador con esa categoría gana aproximadamente \$185.71. Lo anterior refuerza que los “salarios mínimos” tendrán su aplicación para servir sólo como parámetro; por ejemplo, si dividimos $\$185.71 / 63.60 = 2.92$, que se interpreta como 2.92 veces más el Salario Mínimo; éste parámetro se le conoce como “escalafón”.

Continuando con la explicación del S.B.D., retomaremos el ejemplo anterior:

El oficial albañil deberá recibir el día de pago la cantidad de \$1,300.00 que es el resultado de multiplicar \$185.71 por 7 días de la semana. Nota: trabaja 6 días y se suma un “día de descanso” que debe pagarse íntegro¹

De esta manera se puede decir que el Salario Base Diario de un Oficial albañil es de \$185.71

¹ Art. 69 de la Ley Federal del Trabajo

3.2 Salario Integrado

En el IMSS se le conoce como "Salario Base de Cotización" (S.B.C.), es por ello que debe manejarse correctamente porque si al efectuar los pagos al Seguro Social se cometen errores, la empresa deberá pagar multas y recargos.

Por otra parte, como ya se mencionó anteriormente, el trabajador que al defender sus derechos procede a demandar a su patrón, buscará aumentar las percepciones de su indemnización, solicitando ante los tribunales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se incluyan todas las prestaciones correspondientes; por lo tanto el patrón deberá solicitar mediante comprobación correspondiente que ésta se reduzca a las prestaciones mínimas legales.

Para explicar el Salario Integrado, se requieren enlistar las prestaciones que deben tomarse en cuenta para la integración del salario según la Ley Federal del Trabajo:

Horas Extras: Cuando el tiempo extraordinario rebase lo indicado en el Art. 66: sin que exceda nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana, (es decir, más de 9 horas en días seguidos y sin trabajar más de 3 horas diarias), si se excede esta regla, la diferencia se tomará como parte integrante del salario.

Vacaciones: En el Art. 76, como prestación mínima, se consideran seis días al año para todos los trabajadores de planta y eventuales. Las vacaciones integrarán el salario si son pagadas y no disfrutadas, y no lo integrarán si son disfrutadas.

Prima

Vacacional: En los artículos 80 y 84 se considera como una prestación que integra el salario por ser una percepción que se entrega al trabajador.

Aguinaldo: En el Art. 87 se expresa el derecho del trabajador a percibir una gratificación anual no menor a 15 días de salario por año laborado, siendo por lo tanto, una prestación que integra el salario base.

Prima

Dominical: En el Art. 71 se señala que el trabajador tiene derecho a una prima del 25% sobre el salario cuando trabaje en domingo, siendo una prestación que integra el salario.

Propinas: En el Art. 346 y 347 se indica que las propinas son parte integrante del salario.

Además de las anteriores, se consideran integrantes del salario los siguientes casos específicos:

Las primas, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad, ayuda para renta, ayuda para el transporte del domicilio al centro de trabajo, destajos, compensaciones, comisiones, prestaciones en especie, días de descanso semanal y obligatorio, gratificación periódica por antigüedad, viáticos y gastos de representación si no se justifican las erogaciones, gastos de gasolina si el trabajador la emplea para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo.

Por el contrario, no se consideran integrantes del salario, por la Ley Federal del Trabajo las siguientes:

Reparto de

Utilidades: El Art.71 fracción VII, indica que los trabajadores tienen derecho a percibir el reparto de utilidades, después de trabajar 60 días como mínimo en un año. Sobre la base del Art. 129 esta prestación no es parte de la integración del salario por ser un pago que no está dentro de la cuota diaria. Esta prestación se integra cuando se reparte no habiendo utilidades o en mayor cantidad de las determinadas.

Otras: Los instrumentos de trabajo, el ahorro del trabajador, las despensas en especie o en dinero, los premios por asistencia o puntualidad y el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en el Art. 66

Además de las anteriores, no se consideran integrantes del salario los siguientes casos específicos:

Los gastos de gasolina si se emplea por el trabajador para la realización de sus labores, las cuotas obreras del IMSS pagadas por el patrón, la renta del automóvil cuando es propiedad del trabajador, los viáticos y los gastos de representación, las indemnizaciones como la prima de antigüedad por una sola vez, las vacaciones disfrutadas y las cuotas al SAR y al INFONAVIT.

A continuación procederemos a dar un ejemplo de Salario Integrado (o Salario Base de Cotización) con las prestaciones indicadas en la Ley Federal del Trabajo:

Categoría: Oficial Albañil

Año de cálculo: 2003

Tabla 3.1 Cálculo de SBC 1

CONCEPTO	OPERACIONES	IMPORTE
1 Sueldo base	\$1,300.00 / 7 días =	\$ 185.71
2 Aguinaldo	\$185.71 x 15 / 365 días =	\$ 7.63
3 Vacaciones (Pagadas y no disfrutadas)	\$185.71 x 6 días / 365 días =	\$ 3.05
4 Prima vacacional	\$3.05 x 25% =	\$ 0.76

Salario Base de Cotización: \$ 197.16

Es común en las empresas constructoras considerar las vacaciones como disfrutadas; aunque el trabajador realmente no las disfruta; por lo que se busca compensar con algunos días de "costumbre" que se dan al trabajador como descanso.

Por lo tanto, el Salario Integrado ó S.B.C. que normalmente se maneja para trabajadores en la construcción es el siguiente:

Categoría: Oficial Albañil

Año de cálculo: 2003

Tabla 3.2 Cálculo de SBC 2

CONCEPTO	OPERACIONES	IMPORTE
1 Sueldo base	\$1,300.00 / 7 días =	\$ 185.71
2 Aguinaldo	\$185.71 x 15 / 365 días =	\$ 7.63
3 Vacaciones (Pagadas y disfrutadas)	\$185.71 x 6 días / 365 días =	-----
4 Prima vacacional	\$3.05 x 25% =	\$ 0.76

Salario Base de Cotización: \$ 194.11

El "Salario Integrado" en el caso de nuestro trabajador será de \$194.11, y la diferencia precisamente con el salario base es del 1.0452% (obtenido de dividir: $\$194.11 / \$185.71 = 1.0452$). Este factor considera las prestaciones mínimas de la Ley Federal del Trabajo y se le conoce como "Factor de Salario Base de Cotización", por ser la base para el cálculo en las cuotas obrero-patronales.

Nótese que éste último S.B.C. (\$194.11) es menor que el de la primera tabla (\$197.16), lo que implica un menor pago al Seguro Social por parte de la empresa constructora. Dentro de la propuesta del presente trabajo (capítulo 4), indicaremos una manera de disminuir todavía en menor

cantidad el S.B.C.; completando el mismo sueldo al trabajador con otras prestaciones y pagando menos cuotas obrero-patronales; todo ello sin dejar de cumplir con los lineamientos que la ley exige.

3.3 Salario Real

Como ya vimos anteriormente, el salario mínimo no es el salario establecido en la realidad, el salario que rige en el de mercado es el Salario Base Diario (S.B.D.), al cual se le aplica un factor que representa las los impuestos y las prestaciones. A dicho factor se le conoce como Factor de Salario Real (F.S.R.) y es de uso fundamental en la Industria de la Construcción ya que es un dato indispensable para elaborar los llamados "Precios Unitarios".

A continuación presentaremos el Factor del Salario Real para un trabajador de categoría Peón, que percibe un salario Base aproximado de \$100.00 diarios, la finalidad de tomar esta cantidad cerrada nos ayudará a distinguir algunos de los porcentajes de participación de cada concepto:

CONSIDERACIONES PREVIAS:

- DEFINICION: *F.S.R.*: "Es la relación de los días realmente pagados en un periodo anual, de enero a diciembre, divididos entre los días efectivamente laborados durante el mismo periodo"²
- La jornada es de 8 horas.
- Se calcula el FSR en base a una Tabla sucesiva para una mejor comprensión; la Ley de Obras Públicas y Servicios relacionados con las mismas determina en su Art.160 una expresión matemática para considerar el FSR, por lo que se ha incluido en el anexo "E" del presente trabajo, una explicación de sus términos con referencia a nuestro cálculo.
- En el cálculo de "Cuota IMSS", los porcentajes de impuestos son los que corresponden pagar al **patrón**; en caso de pagarse el salario mínimo, se sumarán a dichos porcentajes los correspondientes al **trabajador** los cuales deberán ser pagados por el patrón en su totalidad, según lo indica la Ley del Seguro Social.
- La prima dominical es de poco uso en la construcción, pero se ha dejado señalada sin afectar el cálculo.

² Art. 160 de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas.

- Los impuestos locales se refieren a todos aquellos que emitan las autoridades competentes en algún otro lugar de la República Mexicana.
- En algunas zonas del interior de la república las Agrupaciones Sindicales llegan a exigir que todos los trabajadores sean agremiados a ellos, representando un valor extraordinario, aunque en el D.F. no es así; se ha dejado indicado sin afectar el cálculo.
- Se han aproximado algunos valores:
 - Prima de Riesgo: 7.58875, aproximado a 7.5888
 - Factor de Salario Base de Cotización: 1.04517, aproximado a 1.0452
- Se ha indicado el 4% por concepto de "Impuesto Sustitutivo del crédito al Salario".
- Abreviaturas:
 - D.O.F. = Diario Oficial de la Federación.
 - L.F.T. = Ley Federal del Trabajo.
 - L.S.S. = Ley del Seguro Social.

Tabla 3.3 CALCULO DE FSR PARA UN PEON:

DESCRIPCION	OPERACIÓN	UNIDAD	VALOR
DATOS BASICOS			
Salario Mínimo General (D.F.) (Art. 90 LFT y D.O.F.)		\$	43.65
Salario Base		\$	100.00
DATOS PARA CALCULO DE PERCEPCION ANUAL			
Días de vacaciones para calcular prima vacacional (Art. 76 LFT)		días	6.0000
Prima vacacional (Art. 80 LFT)		%	25.0000
Días de cálculo para prima dominical (Art. 71 LFT)		días	0.0000
Porcentaje para prima dominical (Art. 71 LFT)		%	25.0000
DIAS DE PERCEPCION ANUAL (DPA)			
Días de calendario (DC)		días	365.2500
Días de aguinaldo (Art. 87 LFT)		días	15.0000
Prima vacacional (Art. 80 LFT)		días	1.5000
Prima Dominical (Art. 71 LFT)		días	0.0000
Días equivalentes por horas Extras al año (Art. 66 LFT)		días	0.0000
Otras Prestaciones por Contrato de trabajo		días	0.0000
SUMA(DPA)			381.7500
DIAS NO LABORABLES ANUALES (DNLA)			
Séptimo día (Art. 69 LFT)		días	52.1786
Festivos por ley (Art. 74)		días	7.1700
Por costumbre (3-mayo, 2 días de Sem. Santa, 1 Y 2 de nov y 12 de dic.)		días	6.0000
Días Sindicato (si lo hubiere)		días	0.0000
Vacaciones (Art. 76 LFT)		días	6.0000
Permisos y enfermedad		días	2.0000
Condiciones climatológicas		días	2.0000
En horas inactivas por traslado al centro de trabajo		días	0.0000
Días no trabajados por guardia (variantes de horarios de trabajo)		días	0.0000
Otros días no trabajados		días	0.0000
SUMA (DNLA)			75.3486
CALCULO DE DIAS LABORABLES ANUALES			
Días laborables al año (DLA = DC - DNLA)	$365.25 \text{ días} - 75.35 \text{ días} =$	días	289.9014
FACTOR DE SALARIO BASE DE COTIZACION			
FSBC = DPA / DC	$381.75 \text{ días} / 365.25 \text{ días} =$		1.0452
SALARIO BASE DE COTIZACION			
Salario Base de Cotización (S.B.C.)	$100.00 \times 1.0452 =$	\$	104.52
CALCULO DE CUOTA IMSS			
Riesgos de trabajo Art. 71		%	7.5888
Enfermedad y maternidad (cuota fija) Art. 106	$17.15 \times 43.65 / 104.52 =$	%	7.1624
Enfermedad y maternidad (para más de tres Salarios Mínimos) Art. 106	$SI(104.52 \leq 3 \times 43.65, 0, 3.55X(104.52 - 3 \times 43.65)) / 104.52 =$ (no aplica)	%	0.0000
Prestaciones en Especie Pensionados Art. 25	$1.05 + SI(104.52 > 43.65, 0, 0.375)$	%	1.0500
Prestaciones en Dinero (Enfermedad y Maternidad) Art. 107	$0.7 + SI(104.52 > 43.65, 0, 0.25)$	%	0.7000
Invalidez y vida Art. 147	$1.75 + SI(104.52 > 43.65, 0, 0.625) =$	%	1.7500
Cesantía en edad avanzada y vejez Art. 168	$3.15 + SI(104.52 > 43.65, 0, 1.125) =$	%	3.1500
SUMA(Cuota Patronal IMSS)			21.4012
PORCENTAJES DE CALCULO DE PRESTACIONES ANUALES			
Impuestos Guarderías Art. 211 LSS		%	1.0000
Impuesto Nómina		%	2.0000
Impuesto SAR Art. 168 LSS		%	2.0000
Impuesto INFONAVIT (Art. 29, Fracción II Ley del INFONAVIT)		%	5.0000
Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario		%	4.0000
Impuestos Locales (Si los hubiere)		%	0.0000

Tabla 3.3 CALCULO DE FSR PARA UN PEON (Continuación):

DESCRIPCION	OPERACIÓN	UNIDAD	VALOR
DIAS EQUIVALENTES DE PRESTACIONES ANUALES (DEA)			
Cuota Patronal IMSS	$21.4012\% / 100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	81.6990
Guarderías Art. 211 LSS	$1\% / 100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	3.8175
Impuesto Sobre Nómina	$2\% / 100 \times 365.25 \text{ días} =$	días	7.3050
SAR Art. 168 LSS	$2\% / 100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	7.6350
INFONAVIT (Art. 29, Fracción II Ley del INFONAVIT)	$5\% / 100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	19.0875
Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario	$4\% / 100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	15.2700
Impuestos Locales (Si los hubiere)	$0\% / 100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	0.0000
SUMA (DEA)			134.8140
DIAS COSTO ANUAL			
Días Costo Anual (DCA = DPA + DEA)	$381.75 \text{ días} + 119.54 \text{ días} =$	días	516.5640
FACTOR DE PRODUCTIVIDAD			
FP = DPA / DLA	$381.75 \text{ días} / 289.90 \text{ días} =$		1.3168
FACTOR DE SALARIO REAL			
FSR = DCA / DLA	$501.29 \text{ días} / 289.90 \text{ días} =$		1.7819

Finalmente el Salario Real del Peón será:

$$\text{SALARIO REAL} = \text{FSR} \times \text{SALARIO BASE DIARIO} = 1.7819 \times \$ 100.00 = \boxed{\$ 178.19}$$

En los Precios Unitarios deberán utilizarse este Salario Real para considerar todos los impuestos y prestaciones del trabajador.

Ahora, para el caso del Oficial Albañil:

Se tendrá el siguiente FSR:

Tabla 3.4 CALCULO DE FSR PARA UN OFICIAL ALBAÑIL:

DESCRIPCION	OPERACIÓN	UNIDAD	VALOR
DATOS BASICOS			
Salario Mínimo General (D.F.) (Art. 90 LFT y D.O.F.)		\$	43.65
Salario Base		\$	185.71
DATOS PARA CALCULO DE PERCEPCION ANUAL			
Días de vacaciones para calcular prima vacacional (Art. 76 LFT)		días	6.0000
Prima vacacional (Art. 80 LFT)		%	25.0000
Días de cálculo para prima dominical (Art. 71 LFT)		días	0.0000
Porcentaje para prima dominical (Art. 71 LFT)		%	25.0000
DIAS DE PERCEPCION ANUAL (DPA)			
Días de calendario (DC)		días	365.2500
Días de aguinaldo (Art. 87 LFT)		días	15.0000
Prima vacacional (Art. 80 LFT)		días	1.5000
Prima Dominical (Art. 71 LFT)		días	0.0000
Días equivalentes por horas Extras al año (Art. 66 LFT)		días	0.0000
Otras Prestaciones por Contrato de trabajo		días	0.0000
SUMA(DPA)			381.7500
DIAS NO LABORABLES ANUALES (DNLA)			
Séptimo día (Art. 69 LFT)		días	52.1786
Festivos por ley (Art. 74)		días	7.1700
Por costumbre (3-mayo, 2 días de Sem. Santa, 1 Y 2 de nov y 12 de dic.)		días	6.0000
Días Sindicato (si lo hubiere)		días	0.0000
Vacaciones (Art. 76 LFT)		días	6.0000
Permisos y enfermedad		días	2.0000
Condiciones climatológicas		días	2.0000
En horas inactivas por traslado al centro de trabajo		días	0.0000
Días no trabajados por guardia (variantes de horarios de trabajo)		días	0.0000
Otros días no trabajados		días	0.0000
SUMA (DNLA)			75.3486
CALCULO DE DIAS LABORABLES ANUALES			
Días laborables al año (DLA = DC - DNLA)	$365.25 \text{ días} - 75.35 \text{ días} =$	días	289.9014
FACTOR DE SALARIO BASE DE COTIZACION			
FSBC = DPA / DC	$381.75 \text{ días} / 365.25 \text{ días} =$		1.0452
SALARIO BASE DE COTIZACION			
Salario Base de Cotización (S.B.C.)	$185.71 \times 1.0452 =$	\$	194.10
CALCULO DE CUOTA IMSS			
Riesgos de trabajo Art. 71		%	7.5888
Enfermedad y maternidad (cuota fija) Art. 106	$17.15 \times 43.65 / 194.10 =$	%	3.8568
Enfermedad y maternidad (para más de tres Salarios Mínimos) Art. 106	$SI(194.10 <= 3 \times 43.65, 0, 3.55 \times (104.52 - 3 \times 43.65)) / 194.10 =$	%	1.1550
Prestaciones en Especie Pensionados Art. 25	$1.05 + SI(194.10 > 43.65, 0, 0.375)$	%	1.0500
Prestaciones en Dinero (Enfermedad y Maternidad) Art. 107	$0.7 + SI(194.10 > 43.65, 0, 0.25)$	%	0.7000
Invalidez y vida Art. 147	$1.75 + SI(194.10 > 43.65, 0, 0.625) =$	%	1.7500
Cesantía en edad avanzada y vejez Art. 168	$3.15 + SI(194.10 > 43.65, 0, 1.125) =$	%	3.1500
SUMA(Cuota Patronal IMSS)			19.2505
PORCENTAJES DE CALCULO DE PRESTACIONES ANUALES			
Impuestos Guarderías Art. 211 LSS		%	1.0000
Impuesto Nómina		%	2.0000
Impuesto SAR Art. 168 LSS		%	2.0000
Impuesto INFONAVIT (Art. 29, Fracción II Ley del INFONAVIT)		%	5.0000
Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario		%	4.0000
Impuestos Locales (Si los hubiere)		%	0.0000

Tabla 3.4 CALCULO DE FSR PARA UN OFICIAL ALBAÑIL (continuación):

DESCRIPCION	OPERACIÓN	UNIDAD	VALOR
DIAS EQUIVALENTES DE PRESTACIONES ANUALES (DEA)			
Cuota Patronal IMSS	$19.25\%/100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	73.4888
Guarderías Art. 211 LSS	$1\%/100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	3.8175
Impuesto Sobre Nómina	$2\%/100 \times 365.25 \text{ días} =$	días	7.3050
SAR Art. 168 LSS	$2\%/100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	7.6350
INFONAVIT (Art. 29, Fracción II Ley del INFONAVIT)	$5\%/100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	19.0875
Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario	$4\%/100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	15.2700
Impuestos Locales (Si los hubiere)	$0\%/100 \times 381.75 \text{ días} =$	días	0.0000
SUMA (DEA)			126.6038
DIAS COSTO ANUAL			
Días Costo Anual (DCA = DPA + DEA)	$381.75 \text{ días} + 111.33 \text{ días} =$	días	508.3538
FACTOR DE PRODUCTIVIDAD			
FP = DPA / DLA	$381.75 \text{ días} / 289.90 \text{ días} =$		1.3168
FACTOR DE SALARIO REAL			
FSR = DCA / DLA	$493.08 \text{ días} / 289.90 \text{ días} =$		1.7535

El Salario Real del Oficial Albañil será:

$$\text{SALARIO REAL} = \text{FSR} \times \text{SALARIO BASE DIARIO} = 1.7535 \times \$ 185.71 = \boxed{\$ 325.64}$$

Nótese que para el caso del Oficial albañil la cuota del IMSS para más de tres salario mínimos ya aplica.

3.4 Interpretación y manejo de Salarios.

“La facilidad de dedicarse al comercio ambulante en las grandes ciudades, ha sido aprovechada por el personal de la construcción, originando una escasez de la mano de obra y la competencia entre los contratistas para obtener albañiles, peones y hasta personal calificado. Lo que lógicamente se transforma en un encarecimiento de la misma, con mejores salarios y precios para el personal por su mano de obra”³.

Aunado a la problemática anterior, también es conveniente seleccionar al personal, ya que en algunas ocasiones hay albañiles que piden el salario de maestro de obra sin serlo, o peones que trabajan únicamente con el salario de mercado sin merecerlo. Sin embargo, los trabajadores (en la mayor de las veces) buscarán quedarse en el lugar donde les paguen lo más posible.

Además de la realidad que vive hoy en día nuestra sociedad, hay que tener en cuenta la aplicación de los salarios en los Precios Unitarios, así mismo, para el pago al trabajador hay que tener en cuenta primeramente los salarios que actualmente están en el “mercado” y las opciones de pago que existen.

Por tanto, deberá considerarse los siguientes aspectos:

3.4.1 Manejo de salarios en los Precios unitarios.

Actualmente el manejo del Salario “oficial” por jornal para analizar un Precio Unitario (P.U.) es prácticamente “ficticio”. Esto origina una elasticidad en todos los sentidos, falseando los datos reales respecto al rendimiento por jornal o asentando los valores reales del salario base respecto al mismo rendimiento y, por lo tanto, salirse del salario “oficial” aprobado.

Hasta hace algunos años el proceso para el análisis del P.U. respecto a la mano de obra no implicaba mayor problema. Actualmente este proceso se ha convertido en algo que cada empresa aplica a su criterio, reduciendo o aumentando los rendimientos de obra de acuerdo con los parámetros que se indiquen a los análisis del P.U., como en los siguientes casos:

³ Morales M., Blanco A., & Gonzalez. Planeación y Dirección de empresas constructoras. p.95

CASO 1: Donde se reduce el rendimiento para defender el salario de mercado, que en el año de 2003, es de \$185.71 para un oficial albañil, que es alto en comparación con el oficial: en este mismo año con valor de \$63.60

Concepto: Muro de tabique de 14 cm de espesor junteado con mortero.

Rendimiento: 8.00 m²/Jornal

Salario diario de mercado: \$185.71 (Oficial albañil)
\$100.00 (Peón)

NOTA: (Utilizaremos estos salarios sin aplicar el factor de salario real con la finalidad de una mejor comprensión en el desarrollo del ejemplo).

Valor de la cuadrilla: \$185.71 + \$100.00 = \$285.71

Importe por unidad: \$285.71 / 8 m²/J = \$35.71 / m²

Este precio es bajo y no lo acepta la mayoría de los albañiles, cobrando éstos en promedio un valor de \$50.00 / m², por lo que el rendimiento será:

$\$285.71 / \$50.00 = 5.71 \text{ m}^2/\text{J}$ de donde:

$1.00\text{m}^2 / 5.71 = 0.175$

Tabla 3.5 Caso 1

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Importe
Cuadrilla	Jornal	0.175	\$285.71	\$50.00 / m ²

CASO 2: Cuando se aplican los salarios mínimos publicados por el Diario Oficial de la Federación, y que algunas dependencias solicitan para los análisis de los precios unitarios, con el ejemplo anterior, tenemos:

Rendimiento: 8.00 m²/Jornal

Salario mínimo profesional: \$63.60 (Oficial albañil)
\$43.65 (Peón)

Valor de la cuadrilla: \$63.60 + \$43.65 = \$107.25

Importe por unidad: \$107.25 / 8 m²/J = \$13.40 / m²

Este precio es todavía más barato que el anterior y para ajustarlo a \$50.00 / m², será:
 $\$50 / 13.40 = 3.73$ veces, o sea:

$3.73 / 8.00 \text{ m}^2/\text{J} = 0.466 \text{ J}/\text{m}^2$, de donde:

$3.73 \times 8.00 \text{ m}^2/\text{J} = 29.84 \text{ m}^2/\text{J}$, por lo tanto:

Tabla 3.6 Caso 2

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Importe
Cuadrilla	Jornal	0.261	\$107.25	\$50.00 / m ²

RESUMEN:

En el CASO 1 se redujo el rendimiento de $8.00 \text{ m}^2/\text{J}$ a $5.71 \text{ m}^2/\text{J}$

En el CASO 2 se aumentó el rendimiento de $8.00 \text{ m}^2/\text{J}$ a $29.72 \text{ m}^2/\text{J}$

No se debe de tomar en cuenta el rendimiento por jornal para todos los trabajadores porque se iguala la capacidad, cuando realmente hay unos mejores que otros; por ello, se debe aplicar el libre albedrío del contratista respecto a sustituir el salario de mercado o el oficial por el de unidad de trabajo o destajo.

Es necesario señalar que algunos reglamentos se han utilizado por costumbre y como parámetro y no representan la realidad; "nadie trabaja por el salario mínimo y cada quien trata y debería ganar por su capacidad en el trabajo manual en el caso de los obreros de la construcción"⁴

Por otra parte, algunos analistas inexpertos omiten en ocasiones el valor del costo que origina el llamado "control y vigilancia", que está a cargo de los maestros y cabos de obra cuyo trabajo especializado se reduce a que se cumplan las instrucciones del superintendente de obra de acuerdo con las especificaciones, programas y planos de obra, así como la verificación de la calidad de los trabajos mediante el trato directo del personal.

⁴ Morales M., Blanco A., & Gonzalez. Planeación y Dirección de empresas constructoras. p.98

Este valor se toma como experiencia de 10 a 12% del valor del costo de la mano de obra, absorbiendo una actividad necesaria para el buen desarrollo de la obra sin que este personal “desquite” en forma directa su salario a través de destajos o rendimiento por jornal. Sea como sea el precio de la mano de obra. Siempre se conservará durante el transcurso del contrato, lo mismo que el precio de los insumos, a menos que haya fuertes variaciones en los salarios aprobados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, lo que posiblemente implique un ajuste en el precio de ésta a través de una “escalatoria”.

3.4.2 Sistema de pago: Listas de Raya.

Este sistema de pago en la construcción considera jornadas de trabajo a un precio acordado anteriormente.

VENTAJAS:

- a) Facilidad de control.
- b) Asegura la percepción del trabajador.

DESVENTAJAS:

- a) Necesidad de sobre-vigilancia.
- b) Dificultad de valuación unitaria.
- c) Propicia tiempos perdidos.
- d) Hace difícil la valuación del trabajo personal.

La lista de raya es un documento donde se asienta la nómina de los trabajadores, de tal manera que se elabora semanalmente y debe contener además fechas, nombre de los trabajadores, periodo de pago, etc.

Para el caso de nuestro ejemplo, el oficial albañil percibirá \$1,300.00 el día de pago y el peón, percibirá un sueldo de \$700.00, debiendo firmar la lista de raya para asentar que dicho pago fue recibido.

3.4.3 Sistema de pago: Destajos.

Este sistema considera la cantidad de obra realizada por cada trabajador o grupo de trabajadores, a un precio unitario acordado anteriormente, de tal forma que, el pago por jornada de trabajo es variable.

VENTAJAS:

- a) Suprime una parte de sobre vigilancia.
- b) Facilita la valuación unitaria.
- c) Confina el valor unitario a rangos de variación mínimos.
- d) Evita tiempos perdidos.
- e) Selecciona el personal apto para cada actividad.
- f) Permite que: “a mayor trabajo, mayor percepción” y a “menor trabajo, menor percepción”.

DESVENTAJAS:

- a) Representa dificultades para su control.
- b) Puede ser injusto.
- c) Puede reducirse la calidad en los trabajos.

Este sistema de pago tiene muchas ventajas, pero dentro de las desventajas siempre domina el de baja calidad, ya que el trabajador con tal de avanzar mucho y ganar más, descuida la calidad de su trabajo. Por ello se debe tratar de “compensar” con mayor supervisión, la cual a su vez representará un costo adicional.

En la mayoría de los casos, este sistema de pago se presenta en aquellas ocasiones en que el constructor subcontrata a un tercero, el cual tiene la mano de obra especializada para un trabajo en específico. El constructor paga al subcontratista por unidad de trabajo realizado; de ahí pagará a sus trabajadores.

El constructor pagará sólo las cantidades de trabajo realizado y en ese caso:

- a) Se recomienda algunas aplicar una retención al subcontratista (10% por ejemplo) para asegurar que los trabajos tengan la calidad necesaria y al final de la obra complete todos los "detalles" pendientes.
- b) La empresa está liberada de la responsabilidad de proporcionar el seguro social, ya que el subcontratista debe hacerlo, de no existir un contrato que lo estipule, la empresa debe otorgar el seguro social a todos aquellos que laboren a su "nombre".
- c) Sólo en el caso de que el mismo constructor recurra a esta forma de pago deberá proporcionar obligatoriamente el seguro social al trabajador y al cotizar el salario deberá ser de tipo "variable", siendo que la Ley del Seguro Social indica que "el Salario Base de Cotización deberá integrarse sumando todos los ingresos totales recibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario percibido"⁵.

Tomando nuestro ejemplo base, si el oficial albañil y el peón se pagan por medio de un subcontratista que cobra \$50.00 por m² de tabique, y suponiendo que en un día hacen 8 m² de tabique, cobrarán en total \$400.00 por día (resultado de multiplicar 8m²/Jornal x \$50.00).

El subcontratista cobrará esta cantidad más un porcentaje por "prestar" su gente. Este porcentaje es aproximadamente de 10% a 12% sobre el trabajo realizado.

⁵ Art. 30 Fracción II de la Ley del Seguro Social

3.5 Pago de impuestos y cuotas

Para calcular los impuestos y las cuotas, seguiremos el siguiente orden:

- Cuotas IMSS e INFONAVIT
- Impuesto Sobre la Renta
- Impuesto sobre nómina

3.5.1 Cuotas IMSS e INFONAVIT

Toda empresa o persona física tiene derechos y obligaciones que las leyes otorgan y exigen. En el medio de la construcción, el pago de los impuestos y las cuotas obrero-patronales es el principal objetivo para el bienestar de la mayoría de la población a través de la aplicación de los mismos para satisfacer dignamente sus necesidades.

“Por desgracia, no todos cumplen con este pago y los porcentajes son altos para los que pagan, si bajaran éstos se reduciría la evasión fiscal, el estado con políticas equivocadas ha originado recesiones o crisis económicas que han impedido a los empresarios, en ocasiones, el pago oportuno, no habiendo equidad entre los derechos y obligaciones, siendo inflexible al exigir estas últimas. resultando gravoso el pago de los recargos moratorios con intereses excesivos, multas y actualización de capital, siendo la mayor parte de recaudación de la SHCP y del IMSS; comparativamente contra el pago del capital cuando se atrasa éste, terminando por descapitalizar a la empresa con riesgo de quiebra, originando más desempleo en esta industria, siendo el de los males que debe evitarse”⁶

El patrón deberá pagar mensualmente sus cuotas antes del día 17 de cada mes, para evitar recargos. Y Las cuotas corresponderán a los siguientes periodos:

Mensualmente:

Las cuotas obrero-patronales de los seguros de Enfermedades y Maternidad, Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, y prestaciones sociales.

Bimestralmente:

⁶ Morales M., Blanco A., & Gonzalez. Planeación y Dirección de empresas constructoras. p.26

Los correspondientes a Retiro, Cesantía y Vejez, e INFONAVIT.

No hay que olvidar que el patrón paga momentáneamente los porcentajes correspondientes al de “Trabajador”. Por lo que tendrá que hacer los descuentos correspondientes a los trabajadores. Precisamente por ello, en el cálculo del Factor de Salario Real presentado anteriormente los porcentajes que se consideran son sólo los de “Patrón”.

Actualmente el IMSS proporciona al patrón un programa de cómputo llamado SUA-Windows, (Sistema Único de Autodeterminación de cuotas), donde según la nómina de la empresa, se calculan automáticamente las cuotas a pagar, se genera una copia del archivo y junto con su cheque correspondiente, se acude a casi cualquier banco para su pago.

Actualmente, la ley del Seguro Social, tiene la intención de adoptar la Clave Única de Registro de Población (CURP), para evitar duplicaciones y garantiza los derechos del trabajador referente a los artículos transitorios de la ley de los sistemas de ahorro para el retiro (SAR) y del INFONAVIT.

Con esta ley, los patrones deben presentar ante el seguro los documentos llamados “Afil”:

Afil-01 (Alta patrón)

Afil-02 (Para inscripción del trabajador)

Afil-03 (Para modificaciones al salario del trabajador)

Afil-04 (Para dar de baja al trabajador)

Nota: Se ha incluido en el anexo “F” del presente trabajo los formatos de estos documentos.

En los Afiles se deberá anotar el registro del patrón con la modalidad 10, por ejemplo para un contratista “X”, con registro patronal Y50 12594 10-9, la clave se interpreta como sigue:

Y50 es la clave de la subdelegación del IMSS

12594 es la clave del registro del patrón (Art. 13 INFONAVIT)

10 es la modalidad del registro patronal

9 es el dígito verificador para evitar duplicaciones

EJEMPLO:

Para dar una explicación más clara, desarrollaremos el ejemplo de nuestros dos trabajadores...

Primeramente recordaremos los salarios y la tabla de porcentajes del IMSS actualizada:

PEÓN:

SBD = \$100.00

SBC = \$100.00 x 1.0452 = **\$104.52**

OFICIAL ALBAÑIL:

SBD = \$185.71

SBC = \$185.71 x 1.0452 = **\$194.11**

Tabla 2.8 Resumen de Cuotas Obrero-Patronales y del Estado e INFONAVIT

CONCEPTO	SEGUROS							
	Enfermedad y Maternidad (II)	Invalidez y Vida (III)	Infonavit y Retiro (IV)	Cesantía y vejez (IV)	Guarderías y prestaciones sociales (V)	Pensionados (de I al IV)	Riesgo de Trabajo (I)	
Prestaciones en:	Especie	Dinero	Dinero	Dinero	Dinero	Especie	Especie	
Patrón	17.15% ¹ 3.55% ³	0.70% ⁴	1.75% ⁴	2% ⁴ 5% ⁴	3.150% ⁴	1% ⁴	1.05% ⁴	7.58875% ⁵
Trabajador	1.20% ²	0.25% ⁴	0.625% ⁴		1.125% ⁴		0.375% ⁴	
Estado	13.90% ²	0.05% ⁴	0.125% ⁴		0.225% 5.5% más de un SMG del D.F. por cuota social		0.075% ⁴	

En cuanto a los límites de cotización, éstos serán de 25 veces el SMG del D.F., excepto cesantía y vejez, así como invalidez y vida, e Infonavit que será de 15 veces el SMG del D.F., a partir del 1 de julio de 2002 se incrementan a 20 veces el SMG del D.F.

¹ Sobre la base de un SMG del D.F.

² Del SMG del D.F. vigente al 1 de julio de 1997 y actualizable con el INPC de forma trimestral

³ Sobre la diferencia entre el SBC y tres SMG del D.F.

⁴ del SBC

⁵ La prima de riesgo es pagada por el Patrón y deberá actualizarse cada año en el mes de febrero.

SMG del D.F. = Salario Mínimo General del Distrito Federal

SBC = Salario Base de Cotización

INPC = Índice Nacional de Precios al Consumidor

Peón:

1.Retiro (bimestral: 59 días; 31 de enero y 28 de febrero)

$$\$104.52 \times 59 \text{ días} \times 2\% = \$123.33$$

2.Cesantía y Vejez (bimestral: 59 días)

$$\$104.52 \times 59 \text{ días} \times (3.15+1.125)\% = \$263.63$$

3.INFONAVIT (bimestral: 59 días)

$$\$104.52 \times 59 \text{ días} \times 5\% = \$308.33$$

4.Cuota fija (mensual: 28 días de febrero)

$$1 \text{ S.M.} \times 28 \text{ días} \times \text{cuota (en \%)}$$

$$\$43.65 \times 28 \text{ días} \times 17.15\% = \$209.60$$

5.Excedente a 3 Salarios Mínimos (mensual: 28 días)

$$3 \times \$43.65 = \$130.95 > \$104.52, \text{ por lo que no aplica y esta cuota no se paga.}$$

6.Prestaciones en dinero (mensual: 28 días)

$$\$104.52 \times 28 \text{ días} \times (0.70+0.25)\% = \$27.80$$

7.Gastos médicos pensionados (mensual: 28 días)

$$\$104.52 \times 28 \text{ días} \times (1.05+0.375)\% = \$41.70$$

8.Riesgo de Trabajo (mensual: 28 días)

$$\$104.52 \times 28 \text{ días} \times 7.58875\% = \$222.09$$

9.Invalidez y vida (mensual: 28 días)

$$\$104.52 \times 28 \text{ días} \times (1.75+0.625)\% = \$69.50$$

10.Guarderías y prestaciones sociales (mensual: 28 días)

$$\$104.52 \times 28 \text{ días} \times 1\% = \$29.26$$

Oficial Albañil:

1.Retiro (bimestral: 59 días; 31 de enero y 28 de febrero)

$$\$194.11 \times 59 \text{ días} \times 2\% = \$229.05$$

2.Cesantía y Vejez (bimestral: 59 días)

$$\$194.11 \times 59 \text{ días} \times (3.15+1.125)\% = \$489.59$$

3.INFONAVIT (bimestral: 59 días)

$$\$194.11 \times 59 \text{ días} \times 5\% = \$572.62$$

4.Cuota fija (mensual: 28 días de febrero)

$$1 \text{ S.M.} \times 28 \text{ días} \times \text{cuota(en \%)}$$

$$\$43.65 \times 28 \text{ días} \times 17.15\% = \$209.60$$

5.Excedente a 3 Salarios Mínimos (mensual: 28 días)

$$3 \times \$43.65 = \$130.95 < \$194.11, \text{ por lo que sí aplica esta cuota.}$$

$$\$194.11 - \$130.95 = \$63.16$$

$$\$63.16 \times 28 \text{ días} \times (3.55 + 1.20)\% = \$84.00$$

6.Prestaciones en dinero (mensual: 28 días)

$$\$194.11 \times 28 \text{ días} \times (0.70+0.25)\% = \$51.63$$

7.Gastos médicos pensionados (mensual: 28 días)

$$\$194.11 \times 28 \text{ días} \times (1.05+0.375)\% = \$77.45$$

8.Riesgo de Trabajo (mensual: 28 días)

$$\$194.11 \times 28 \text{ días} \times 7.58875\% = \$412.45$$

9.Invalidez y vida (mensual: 28 días)

$$\$194.11 \times 28 \text{ días} \times (1.75+0.625)\% = \$129.08$$

10.Guarderías y prestaciones sociales (mensual: 28 días)

$$\$194.11 \times 28 \text{ días} \times 1\% = \$54.35$$

Resumiendo las cuotas anteriores en la siguiente tabla:

Tabla 3.7 Resumen de cuotas

No.	CONCEPTO	PEON	OFICIAL ALBAÑIL
1	Retiro	\$ 123.33	\$ 229.05
2	Cesantía y Vejez	\$ 263.63	\$ 489.59
3	Infonavit	\$ 308.33	\$ 572.62
4	Cuota fija	\$ 209.60	\$ 209.60
5	Excedente de 3 S.M.	\$ -	\$ 84.00
6	Prestaciones en dinero	\$ 27.80	\$ 51.63
7	Gastos médicos pensionados	\$ 41.70	\$ 77.45
8	Riesgo de trabajo	\$ 222.09	\$ 412.45
9	Invalidez y Vida	\$ 69.50	\$ 129.08
10	Guarderías y Prestaciones sociales	\$ 29.26	\$ 54.35
		\$ 1,295.24	\$ 2,309.82

\$ 1,295.24

\$ 2,309.82

Suma de las cuotas: \$ 3,605.06

Este sería el pago que la empresa constructora tendría que hacer al IMSS, y para el caso de nuestro ejemplo, deberá efectuarlo antes del día 17 de marzo de 2003.

Es importante señalar que en los tres primeros conceptos (1, 2 y 3), abarcan un periodo bimestral, así mismo, el pago del siguiente mes (marzo) sólo abarcaría los conceptos 4 al 10.

Para calcular un porcentaje de cuotas mensual, tendríamos que calcular para 30 días. La tabla tomaría los siguientes valores.

Tabla 3.7 Resumen de cuotas mensual

No.	CONCEPTO	PEON	OFICIAL ALBAÑIL
1	Retiro	\$ 62.71	\$ 116.47
2	Cesantía y Vejez	\$ 134.05	\$ 248.95
3	Infonavit	\$ 156.78	\$ 291.17
4	Cuota fija	\$ 224.58	\$ 224.58
5	Excedente de 3 S.M.	\$ -	\$ 90.00
6	Prestaciones en dinero	\$ 29.79	\$ 55.32
7	Gastos médicos pensionados	\$ 44.68	\$ 82.98
8	Riesgo de trabajo	\$ 237.95	\$ 441.92
9	Invalidez y Vida	\$ 74.47	\$ 138.30
10	Guarderías y Prestaciones sociales	\$ 31.36	\$ 58.23
		\$ 996.37	\$ 1,747.92

\$ 996.37

\$ 1,747.92

Suma de las cuotas: \$ 2,744.29

Para calcular los porcentajes de las cuotas en comparación de los salarios, calcularemos el sueldo mensual del Peón y el Oficial Albañil:

Sueldo mensual del Peón (con prestaciones):

$$\text{\$104.52} \times 30 \text{ días} = \text{\$3,135.60}$$

Sueldo mensual del Oficial Albañil (con prestaciones):

$$\text{\$194.11} \times 30 \text{ días} = \text{\$5,823.30}$$

PORCENTAJE DE CUOTAS SOBRE EL SALARIO BASE:

PEON:

$$\text{\$996.37} / \text{\$3,135.60} = 0.32 \text{ es decir un } \mathbf{32\%}$$

OFICIAL ALBAÑIL:

$$\text{\$1,747.92} / \text{\$5,823.30} = 0.30 \text{ es decir un } \mathbf{30\%}$$

Lo anterior indica que deberá considerarse un porcentaje sobre los salarios de 32% y 30% respectivamente. Estos porcentajes realmente son muy altos, por lo cual, la única manera de poder reducir los impuestos es disminuyendo la base del salario, y el sueldo puede ser completado con otras prestaciones que no integren las cuotas que marca la Ley del Seguro Social.

En el Capítulo 4 se verá la manera en que se desarrolla este proceso y permite a la empresa constructora pagar menos impuestos al respecto.

3.5.2 IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Siguiendo el procedimiento del cálculo del ISR, visto en el capítulo 2, procederemos a ejemplificarlo para nuestros dos trabajadores:

Nota: Para el cálculo se utilizaron las tres tablas Artículos 13, 14 y 15; incluidas en el anexo "C" del presente trabajo.

CALCULO DEL ISPT

CATEGORIA: PEON
 SUELDO GRAVABLE: \$ 104.52
 SUELDO MENSUAL O BASE GRAVABLE::
 \$ 104.52 x 30 DIAS = \$ 3,135.60

ART. 113 LISR

DATOS:
 LIMITE INFERIOR \$ 439.20 < \$ 3,135.60
 TASA: 10%
 CUOTA FIJA \$ 13.17
 EXCEDENTE: \$ 3,135.60 - \$ 439.20 = \$ 2,696.40
 IMPUESTO MARGINAL: 10% x \$ 2,696.40 = \$ 269.64
 IMPUESTO: \$ 13.17 + \$ 269.64 = **\$ 282.81**

ART. 114 LISR

LIMITE INFERIOR \$ 439.20 < \$ 3,135.60
 CUOTA FIJA \$ 6.59
 TASA: 50%
 50% x \$ 269.64 = \$ 134.82
 IMPUESTO PREVIO: \$ 6.59 + \$ 134.82 = **\$ 141.41**

ART. 115 LISR

LIMITE INFERIOR \$ 3,132.25 < \$ 3,135.60
 CREDITO AL SALARIO: \$ 338.61 (CALCULADO)
 \$ 141.41 - \$ 338.61 = **-\$ 197.20**

ISPT: **\$ -**

NOTA: EL VALOR ES NEGATIVO: APLICA EL CREDITO AL SALARIO.

CREDITO AL SALARIO: \$ 197.20

CALCULO DEL ISPT

CATEGORIA: OFICIAL ALBAÑIL
 SUELDO GRAVABLE: \$ 194.11

SUELDO MENSUAL O BASE GRAVABLE: :
 \$ 194.11 x 30 DIAS = \$ 5,823.26

ART. 113 LISR

DATOS:			
LIMITE INFERIOR	\$ 3,727.69	<	\$ 5,823.26
TASA:	17%		
CUOTA FIJA	\$ 342.02		
EXCEDENTE:	\$ 5,823.26	-	\$ 3,727.69 = \$ 2,095.57
IMPUESTO MARGINAL:	17%	x	\$ 2,095.57 = \$ 356.25
IMPUESTO:	\$ 342.02	+	\$ 356.25 = \$ 698.27

ART. 114 LISR

LIMITE INFERIOR	\$ 3,727.69	<	\$ 5,823.26
CUOTA FIJA	\$ 171.02		
TASA:	50%		
	50%	x	\$ 356.25 = \$ 178.12
IMPUESTO PREVIO:	\$ 171.02	+	\$ 178.12 = \$ 349.14

ART. 115 LISR

LIMITE INFERIOR	\$ 5,511.01	<	\$ 5,823.26
CREDITO AL SALARIO:	\$ 224.47	(CALCULADO)	
	\$ 349.14	-	\$ 224.47 = \$ 124.67

ISPT: \$ 124.67

NOTA: EL VALOR ES POSITIVO: NO APLICA EL CREDITO AL SALARIO

CREDITO AL SALARIO: \$ -

Obsérvese que para el caso del Peón nos resulta en Crédito al Salario y en el caso del Oficial Albañil en Retención. Lo que indica en pocas palabras que la Ley de ISR intenta ayudar al que "menos gana".

Finalmente para el cálculo del ISR, se determina si conviene o no pagar el ISCAS.

OPCION 1: PAGAR EL ISCAS:

Suma de los sueldos gravables mensuales:

PEON:	\$104.52 x 30 días = \$3,135.60
ALBAÑIL:	\$194.11 x 30 días = <u>\$5,823.30</u>
	\$8,958.90

ISCAS: \$8,958.90 X 4% = \$358.36

OPCIÓN 2: NO PAGAR EL ISCAS:

Crédito al Salario calculado mensual:

PEON:	\$338.61
ALBAÑIL:	<u>\$224.47</u>
	<u>\$563.08</u>

Como el ISCAS es menor, en este caso conviene pagarlo. Decidiendo por esta opción, la empresa tiene derecho a descontar el Crédito al salario pagado, que en este caso será la suma de:

PEON:	\$197.20
ALBAÑIL:	<u>\$ 0.00</u>
	\$197.20

y el pago de ISR final será:

	Suma de Crédito al salario Calculado:	\$358.36
-	Suma de Crédito al salario pagado:	-\$197.20
+	Suma de ISPT:	+\$124.67
		<u>\$285.83 ISR a pagar.</u>

En el capítulo 4 se expondrá la manera en que se puede aprovechar esta Ley para pagar menos impuestos de manera legal.

3.5.3 IMPUESTO SOBRE NÓMINA

Por ejemplo, si nuestro oficial albañil y el peón trabajaran un mes completo, y la base de su sueldo fuera prácticamente la misma del SBC, El impuesto sobre nómina se calcula como sigue:

Peón:	$\$104.52 \times 30 \text{ días} =$	$\$3,135.60 \times 2\% =$	\$62.71
Oficial albañil:	$\$194.10 \times 30 \text{ días} =$	$\$5,823.00 \times 2\% =$	<u>\$116.46</u>
Suma:			\$179.17

Por tanto se pagarán \$179.17 a la Tesorería; en caso de no pagarse a tiempo, (antes del día 17 del mes siguiente) se deberá pagar un recargo sobre este monto. (El recargo es variable según se efectúe el pago, por ejemplo para el primer mes será de 5%)

CAPITULO 4

OBJETIVO ESPECÍFICO: Proponer la aplicación práctica de los aspectos legales a través de un sistema administrativo que sea lógico, útil y conveniente, con la finalidad de evitar la pérdida de recursos económicos a la empresa constructora.

4. SISTEMA ADMINISTRATIVO PROPUESTO

- 4.1 Desarrollo del Proceso Administrativo
- 4.2 Diagrama de flujo del Sistema Administrativo Propuesto
- 4.3 Contratación
- 4.4 Lista de Asistencia
- 4.5 Identificación del Trabajador
- 4.6 Pago al trabajador
- 4.7 Manejo del Seguro social
- 4.8 Manejo del Impuesto sobre la Renta
- 4.9 Manejo del impuesto sobre nómina

CAPITULO 4

4. SISTEMA ADMINISTRATIVO PROPUESTO

El presente trabajo ha tratado de referirse únicamente a la administración de los trabajadores eventuales en la construcción. Por ello, la teoría administrativa será limitada a dicho tema y no a la administración total de la empresa.

En base al capítulo 1, (donde se explicó el proceso administrativo), se procederá ahora a desarrollar una propuesta de un sistema Administrativo. Para ello, también se tendrá que considerar los aspectos legales del Capítulo 2 y las consideraciones para el salario vistos en el capítulo 3.

4.1 Desarrollo del Proceso administrativo

Para aplicar el proceso administrativo, procederemos a desarrollar cada etapa.

Previsión: responde a la pregunta ¿Qué puede hacerse?
--

Dadas las necesidades de la empresa constructora, lo que puede hacerse, es desarrollar un sistema útil que permita administrar correctamente a los trabajadores eventuales en la construcción manejando los aspectos legales y evitar con ello, la pérdida de recursos económicos; así mismo se logrará que la empresa mejore su administración.

Desarrollo de las tres etapas de la previsión:

- 1.-Objetivos: Elaborar un sistema útil y eficiente para administrar a los trabajadores eventuales en la construcción e implementarlo inmediatamente a la empresa constructora.
- 2.-Investigaciones: Para desarrollar el sistema se considerará la propia teoría administrativa y todos aquellos aspectos legales (leyes, reglamentos, etc.), así como la consulta de libros, abogados y contadores públicos, recaudando toda la información relativa del tema.

3.-Cursos alternativos: para lograr alcanzar los objetivos seguramente se tendrán varias opciones de sistemas, lo importante es plantear una "base" lo más acertada posible de la realidad y que en la práctica, sea soportada por la teoría y normatividad requerida.

Planeación: responde a la pregunta ¿Qué va a hacerse?

Lo que va a hacerse es recolectar toda la información referente a nuestro tema en estudio, también se tomará en cuenta la experiencia obtenida para determinar el camino que se seguirá para ordenar dicha información y exponerla de manera explícita.

Desarrollo de las tres etapas de la planeación:

- 1.-Políticas: Se deberán respetar primeramente la ética profesional, aunada a toda observación de las leyes vigentes.
- 2.-Procedimientos: Determinar por medio de un diagrama de flujo, una secuencia general de la administración de los trabajadores, de tal manera que se podrán distinguir los pasos a seguir para cumplir con el sistema propuesto.
- 3.-Programas: La intención es aplicar inmediatamente el sistema a la empresa constructora; en lo referente al tiempo, el manejo de la Nómina será semanal y el pago de impuestos y cuotas será mensual.

Organización: responde a la pregunta ¿Cómo va a hacerse?

Se requiere organizar a la empresa, primeramente a sus empleados; determinar sus cargos, sus responsabilidades y así mismo determinar las interrelaciones entre las áreas existentes. Todo ello con la finalidad de administrar correctamente a los trabajadores.

Desarrollo de las tres etapas de la organización:

- 1.-Jerarquías: En esta parte tomaremos como base el organigrama presentado en el capítulo 1 en él se aprecian fácilmente las jerarquías y relaciones:

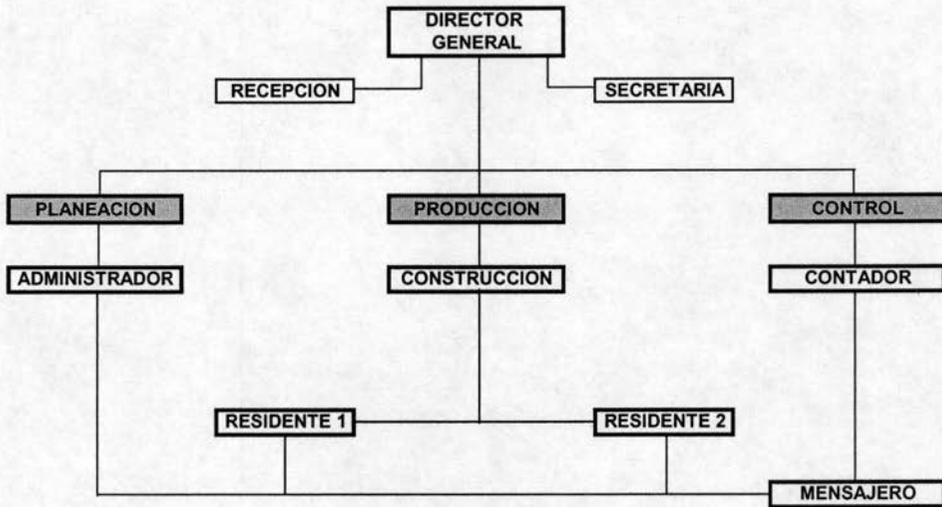


Fig. 1.4 Organigrama de una empresa constructora pequeña.

2.-Funciones: En el organigrama se muestran básicamente las áreas indispensables:

Dirección, Planeación, Producción y Control, las tres deberán tener comunicación directa. En relación sólo a la administración de los trabajadores, cada una de las áreas deberá cumplir con las siguientes funciones:

DIRECCIÓN. Vigilará que las demás áreas cumplan sus funciones; en tiempo y de manera correcta; prácticamente autorizará las decisiones importantes: pago de nóminas e impuestos.

PLANEACIÓN. El administrador será el encargado de planear el sistema, una vez implementado, deberá encargarse de que sea eficiente. Deberá administrar todos los documentos relacionados con los trabajadores de obra. Deberá tener comunicación con las otras áreas y planear o prever todo lo relacionado a las nóminas, mano de obra requerida y manejo de costos.

PRODUCCIÓN: Hará la contratación de los trabajadores, registrará sus datos y comunicará al área de Control la lista de asistencia de los trabajadores para la elaboración de la nómina así como reportar a "Control" las altas y/o bajas ante el seguro social.

CONTROL. Llevará el control de la información, Manejará el Seguro Social, elaborará la nómina, también programará los pagos a sus contratistas, calculará y hará el pago de impuestos.

3.-Obligaciones: Cada área es imprescindible, deberá cumplir cabalmente las funciones ya mencionadas, así mismo, una buena relación entre empleados redundará en el "trabajo en equipo".

Integración: responde a la pregunta ¿Con qué se va a hacer?

Básicamente el administrador será el responsable de integrar al personal que administrará a los trabajadores eventuales.

Desarrollo de las tres etapas de la Integración:

- 1.- Selección: En muchas ocasiones la selección de empleados está determinada por "recomendación" que hace algún empleado; según se ha visto, el buen desempeño dependerá de cada uno.
- 2.- Introducción: se explicará a cada empleado el sistema que se aplicará, se le definirán sus funciones para que lo aplique inmediatamente.
- 3.- Desarrollo: Los empleados deberán ser motivados no sólo con incentivos económicos, si no que los patrones deberán reconocer todo esfuerzo de un buen trabajo, para desarrollar un ambiente agradable y productivo.

Dirección: se refiere al problema: ver que se haga

La Dirección vigilará el desempeño de las áreas de Planeación, Administración y Control, vigilará además que cumplan con sus funciones. También vigilará la cantidad de personal requerido, el avance de obra, así como autorizar el pago de nóminas e impuestos.

Desarrollo de las tres etapas de la dirección:

- 1.-Mando o autoridad. Peter F. Drucker determina varios aspectos para el ejecutivo de la empresa constructora (Director General), aquí los reproducimos una vez más:
 - a).- Los ejecutivos deben trabajar menos tiempo, siendo más efectivos.
 - b).- Los ejecutivos deben dedicar todo su esfuerzo a aquello en lo que contribuyen más, para los resultados de su empresa.
 - c).- La mayoría de los ejecutivos planea y vive en la perspectiva del pasado o del presente, raras veces en el futuro.

- d).- La mayoría de los ejecutivos dedica la mayor parte de su tiempo a la solución de problemas, no obstante que el único beneficio que se logra es volver a la normalidad. Si se dedicaran a desarrollar oportunidades serían más eficaces.
- e).- Los ejecutivos tienen la tendencia a encerrarse en sus negocios corrigiendo errores, en vez de buscar oportunidades. Adentro sólo hay fuentes de costo, afuera están las utilidades.
- f).- Los ejecutivos trabajan mucho pero logran poco, porque no tienen conciencia de los resultados.
- g).- Las empresas líderes son aquellas que innovan más.
- h).- Las empresas líderes son las que hacen más mercado.

2.- Comunicación. La Dirección General deberá estar comunicada con todas las áreas de la empresa. Cuando ésta es pequeña, la relación se hace más estrecha y permite determinar y delegar las funciones eficazmente.

3.- Supervisión. El Director deberá supervisar todas las áreas de la empresa. Verificará que los pagos correspondientes de impuestos se hagan a tiempo. También estará pendiente de la "liquidez" de la empresa, así como de los pagos y cobros realizados.

Control: evalúa: ¿Cómo se ha realizado?
--

Cada área será responsable de llevar su control, cualquier observación de la dirección deberá evaluarse y aplicarse en su caso.

Desarrollo de las tres etapas del Control:

- 1.- Establecimiento de normas: Se deberá cumplir primeramente con el pago a trabajadores, recordemos que "el salario es sagrado". El pago de impuestos deberá hacerse antes de las fechas límites para evitar multas y recargos.
- 2.- Operación de controles: En la comunicación entre áreas se dispondrá cumplir con las fechas para reportar la nómina, efectuar el pago de impuestos, llevar el archivo actualizado de todos los trabajadores; contratos individuales, así como el control de altas y bajas ante el Seguro Social, etc.
- 3.- Interpretación de resultados: Se verificará que el sistema administrativo se lleve a cabo tal como se planeó, si existe alguna falla deberá hacerse la adecuación necesaria y tener presente que siempre puede haber puntos flexibles.

4.2 Diagrama de flujo del Sistema Administrativo propuesto.

El sistema que proponemos está basado en el siguiente diagrama de flujo:

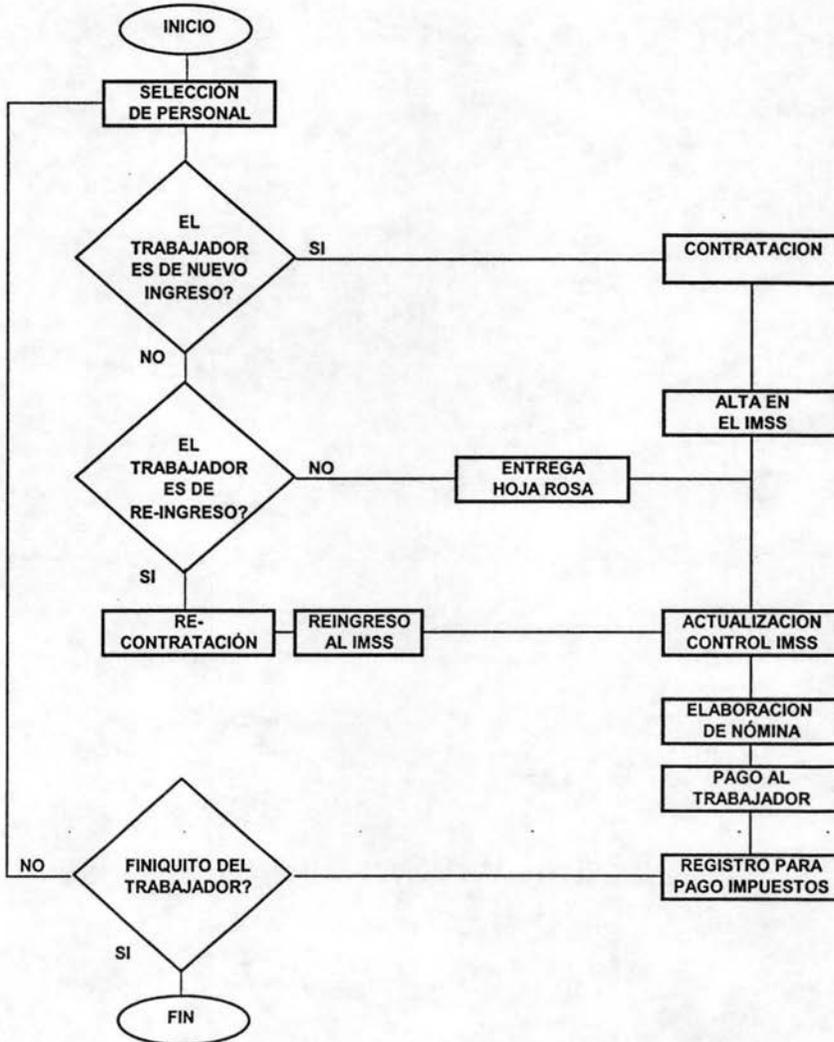


Fig 4.1 Diagrama de flujo del Sistema administrativo Propuesto

Dado que los trabajadores eventuales de la construcción presentan un “rotación de personal” excesiva, es vital considerar dentro del diagrama los ciclos repetitivos que se dan semana a semana.

El diagrama representa un proceso semanal, con actividades por día según se aconsejan a continuación:

Lunes:

- El día lunes se selecciona al personal: enlistando si es de nuevo ingreso, si es re-ingreso o también si permanece o si simplemente deja de asistir.
- Si es de nuevo ingreso, se toman los datos del trabajador y firma su contrato.
- Si es re-ingreso ya no firma contrato y sólo firma su “hoja de reingreso”; que representa su re-contratación.
- Si es el caso del trabajador que permanece (que ingresó la semana inmediata anterior) se registra en la lista de asistencia y se le entrega su hoja rosa.
- Los trabajadores que no asisten se les considera hasta el día martes. Los que dejan de asistir el día martes se toman como bajas.
- Se elabora la lista de asistencia.

Martes

- Se toma el mismo procedimiento que el día lunes. Sólo para el caso de los trabajadores adicionales que requiera la obra.
- Se dan de alta en el IMSS los trabajadores de nuevo ingreso.
- Se toma asistencia.

Miércoles

- Se “cierra” la nómina. (no se acepta la entrada de más trabajadores).
- Se actualiza el control del IMSS: altas, bajas y reingresos.
- Con la lista de asistencia se elabora una pre-nómina.
- Se toma asistencia.

Jueves

- Se toma asistencia.
- Se elabora la nómina definitiva para elaboración del cheque.

Viernes

- Se toma asistencia.
- Se imprime la nómina y los recibos.
- Se registran los datos de la nómina para el pago de impuestos y cuotas del IMSS.
- Se cambia el cheque de la nómina.

Sábado

- Se toma asistencia y se identifican los trabajadores que faltaron el día viernes.
- Se paga la nómina (los trabajadores que hayan faltado injustificadamente el día viernes, se les descuenta 1 día).

Domingo

No representa actividad alguna. Se considera el día domingo como día de descanso. En la nómina se dejará indicado sólo para efectos de pago.

Nota: Si el trabajador será finiquitado en la presente semana, se le avisa con 3 días de anticipación; por ejemplo se le avisa el día miércoles y se le finiquita el día sábado.

4.3 Contratación

La contratación del trabajador formaliza la relación laboral, además de ser el único elemento legal con el que cuenta la empresa para establecer las condiciones laborales y defenderse en caso de demandas; así mismo el trabajador puede conocer sus derechos y obligaciones a través del mismo.

Datos del trabajador

El día de la contratación se pide a los trabajadores asistir con los siguientes documentos:

a) No. De afiliación al Seguro Social (pueden traer las “hojas rosas” de trabajos anteriores.). En caso de aquellos que no tengan su No. De afiliación, se les solicita una copia del acta de nacimiento, con la cual se tramitará su No. de afiliación ante el IMSS.

b) Credencial de elector. Algunas constructoras no la piden, lo que puede ocasionar problemas serios, por ejemplo:

- Que algún trabajador utilice el nombre que no le corresponde. Imaginemos si le sucede algún accidente y no comprueba su identidad; la empresa deberá asumir que no lo dio de alta al IMSS y es responsable de todas las implicaciones del accidente. Sin mencionar algún fallecimiento.
- En caso de algún delito no se le puede reconocer ni estar seguros de su identidad. Algunos trabajadores llegan a cometer delitos; muy frecuentes los de robo, por ello, lo mejor es tener identificados a todos y cada uno de ellos.

c) Carta permiso de los padres. En el caso de menores de 18 años pero mayores de 16, pueden trabajar con permiso por escrito de sus padres.

Los datos del trabajador servirán tanto para elaborar la nómina como para llenar su hoja rosa. Se utilizará un formato al cual llamaremos “Anexo 1” del contrato:

Anexo 1 del contrato:

DATOS NECESARIOS PARA LA INSCRIPCION DE
UN TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO
DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.)

(logo) y nombre de la empresa
Constructora

NOMBRE DEL PATRÓN: Constructora “x” S.A. de C.V.
REGISTRO PATRONAL: Y50 12594 10-9
DOMICILIO LEGAL: Av. Insurgentes Centro No. 400 Torre A, despacho 202 Col. Roma
MÉX. D.F. C.P. 03400

NOMBRE DEL TRABAJADOR (Apellido paterno, materno, nombre (s) –sin abreviaturas-):

NUMERO DE AFILIACION (Circunscripción, año de ingreso, año de nacimiento, serie y dígito verificador):

—

LUGAR DE NACIMIENTO (qué estado? / D.F.):

FECHA DE NACIMIENTO (Día, mes y año):

NOMBRE DEL PADRE:

NOMBRE DE LA MADRE:

DOMICILIO: CALLE, No, Y/O MANZANA Y LOTE:

COLONIA:

DELEGACIÓN Ó MUNICIPIO:

ENTIDAD (qué estado? / D.F.):

CODIGO POSTAL: _____.

OCUPACIÓN: (Categoría del trabajador):

SALARIO SEMANAL: \$ _____.

FECHA DE INGRESO: _____.

Obra: Construcción de escuela

UBICACIÓN DE LA OBRA:

Av. San Federico No. 123

Col. Carolina

Del. Alvaro Obregón

Méx. D.F. C.P. 01180

FIRMA DEL TRABAJADOR

Vo. Bo. Empresa: _____.

Lugar y fecha: _____.

Para el caso de trabajadores que tengan su domicilio en provincia y a petición de ellos, se les puede asignar el domicilio de la obra para fines de asistencia médica. En tal caso se puede utilizar el siguiente formato adicional:

(logo) y nombre de la empresa
Constructora

Para efectos de registro de mi domicilio ante el IMSS, solicito al patrón se señale como mi domicilio el lugar de la obra, ubicado en:

Av. San Federico No. 123
Col. Carolina
Del. Alvaro Obregón
Méx. D.F. C.P. 01180

Lo anterior por no tener domicilio en esta circunscripción y por así convenir a mis intereses.

Nombre del trabajador:

_____.

Firma: _____.

Es conveniente verificar que la firma del trabajador sea igual a la de su credencial de elector o a la de su "hoja rosa". Los trabajadores que no sepan leer y escribir deberán marcar estos documentos con su huella dactilar.

Firma del contrato individual de trabajo

Posteriormente, el trabajador deberá firmar su contrato laboral:

El siguiente contrato es un ejemplo práctico:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA QUE EN LOS
TÉRMINOS DEL ART. 36 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CELEBRAN , POR

UNA PARTE LA EMPRESA CONSTRUCTORA "X" S.A. DE C.V., DE AQUÍ EN ADELANTE DENOMINADO "EL PATRON", Y POR LA OTRA EL(LA) SR.(A) JUAN PEREZ PEREZ DE AQUÍ EN ADELANTE DENOMINADO "EL TRABAJADOR", POR SUS PROPIOS DERECHOS, Y EL CUAL SUJETAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

Declara "EL PATRON":

- a) Ser una persona moral autorizada para operar en la República Mexicana, con domicilio en Av. Insurgentes Centro No. 400 Torre A, despacho 202 Col. Roma MÉX. D.F. C.P. 03400
- b) Que tienen celebrado contrato con Secretaría de Obras Públicas del D.F., para la realización de trabajos de construcción de un edificio para escuela en el domicilio ubicado en Av. San Federico No. 123 Col. Carolina Del. Álvaro Obregón Méx. D.F. C.P. 01180. para lo cual requiere de los servicios del "TRABAJADOR" para que de manera eventual realice las labores de Oficial Albañil y en general todas las actividades que sean similares o conexas a dicha actividad, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 35, 37 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del trabajo.

Declara "EL TRABAJADOR":

- a) Ser de nacionalidad mexicana tener 35 años de edad y su domicilio en Av Central 45-18 Col Vallejo. D.F., de sexo masculino, estado civil casado.
- b) Tener los conocimientos y experiencia necesaria que se requieren para llevar a cabo el trabajo para el cual está siendo contratado y que son de forma enunciativa y no limitativa las siguientes: trabajos diversos de albañilería y que deberá de llevar cabo en la obra denominada: Escuela primaria Benito Juárez ubicada en Av. San Federico No. 123 Col. Carolina Del. Álvaro Obregón Méx. D.F. C.P. 01180, la cual deberá de entregarse a más tardar el día 24 de noviembre de 2003, por lo que la vigencia del presente contrato será a partir de la firma del presente contrato y terminará el día 24 de noviembre de 2003. Razón por la cual, sabe que la naturaleza transitoria del presente contrato es por dicho periodo o antes si la obra se concluye antes del término pactado en ésta declaración, cesando todos sus efectos, de acuerdo con la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) Que sabe, reconoce y así lo acepta, que entre él y Obras públicas del D.F. no existe relación de trabajo alguna, ni de ninguna otra naturaleza, por lo que por ningún motivo deberá de obedecer instrucciones de dicha Empresa o de su personal, sino que únicamente acatará las órdenes de Constructora "x" S.A. de C.V. Por lo que sabe y reconoce que su único patrón es Constructora "x" S.A. de C.V. y ninguna otra persona más, sin importar el lugar en donde realice los servicios para los cuales está siendo contratado o el propietario de las obras.

En razón a las declaraciones que anteceden, las partes celebran el presente contrato que sujetan a las siguientes:

CLAUSULAS:

PRIMERA: VIGENCIA

Las partes convienen en que el presente contrato será de eventual, por el tiempo que durará la realización de la obra mencionada en el inciso b) de la declaración 2 del trabajador en el presente

contrato, por lo que la vigencia del presente contrato será a partir de la firma del presente y terminará el día 24 de noviembre de 2003 o antes si la obra se concluye antes del término aquí pactado.

SEGUNDA: TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO.

Las partes convienen que si Obras Públicas del D.F. a que se refiere la declaración 1, inciso b) del "PATRON" asentada en el presente contrato, da por terminado anticipadamente o suspende el contrato de obra que tiene celebrado con "EL PATRÓN", automáticamente y sin que llegue a vencerse el término pactado en el presente contrato, éste se dará por terminado sin responsabilidad alguna para "EL PATRON", estando obligado únicamente al pago del finiquito correspondiente.

TERCERA: CATEGORIA

"EL TRABAJADOR" es contratado con la categoría de: Oficial albañil, y se obliga a prestar las labores inherentes a su puesto y demás labores que se le asignen y todas aquellas que sean compatibles con el puesto que desempeña, según el uso y la costumbre.

"EL TRABAJADOR" realizará su trabajo, bajo la dirección y subordinación de "EL PATRON" y de sus representantes a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente a su trabajo y en todas las labores o servicios adicionales relacionados o conexos que la "EMPRESA" o sus representantes le ordenen durante la relación de trabajo, labores que "EL TRABAJADOR" se compromete a llevar a cabo con la mayor intensidad, cuidado y esmero, y de la mejor manera posible.

CUARTA: LUGAR DE TRABAJO

"EL TRABAJADOR" prestará sus servicios en el domicilio ubicado en Av. San Federico No. 123 Col. Carolina Del. Álvaro Obregón Méx. D.F. C.P. 01180 que es el lugar en donde se está realizando la obra para la cual esta siendo contratado.

QUINTA: SALARIO

La "EMPRESA" cubrirá a "EL TRABAJADOR" por todos los servicios que prestará de conformidad a este contrato, un salario semanal de \$1,300.00 (un mil trescientos pesos 00/100 M.N.) El salario convenido se cubrirá los días sábados de cada semana en el lugar donde el trabajador presta sus servicios mencionado en la cláusula cuarta de éste contrato. Dicho salario incluye el pago de los séptimos días y descansos obligatorios.

"EL TRABAJADOR" se obliga a firmar las constancias de pago, recibo a favor de la "EMPRESA" por la totalidad de los salarios, percepciones devengadas y jornada laborada a que tenga derecho hasta la fecha del mismo, implicando su firma el pago total hasta la fecha del recibo correspondiente y una constancia periódica de la jornada de trabajo.

SEXTA: JORNADA DE TRABAJO

"EL TRABAJADOR" prestará sus servicios en una jornada semanal ordinaria que no excederá de 48 horas, repartidas de lunes a sábado, de 8:00 hrs. a 17:00 hrs. y disfrutará de una hora diaria para tomar sus alimentos y/o descanso fuera del centro de trabajo si así lo prefiere y que será de las 13:00 hrs. a las 14:00 hrs. diario, o cualquier horario equivalente dentro de la jornada legal, en los términos de lo dispuesto por el primero y segundo párrafo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que se distribuirán durante la semana, según los horarios que teniendo en cuenta las necesidades de los servicios que presta "LA EMPRESA" fijará ésta última.

"EL TRABAJADOR" conviene expresamente que "EL PATRON" podrá modificar en cualquier tiempo el horario y turno de acuerdo a las necesidades del trabajo, condición con la que "EL TRABAJADOR" está de acuerdo y otorga su consentimiento expreso.

"EL TRABAJADOR" esta obligado a verificar la lista de raya semanal, en la que consta los días trabajados por "EL TRABAJADOR" a la semana, la hora de entrada y salida de sus labores, sus inasistencias, el sueldo devengado por salario ordinario y extraordinario, categoría , etc.,

SEPTIMA: TIEMPO EXTRAORDINARIO

Queda igualmente convenido por ambas partes en que "EL TRABAJADOR" no prestará sus servicios en jornada extraordinaria, sin la autorización u orden por escrito expedida por "EL PATRON", que será el único documento por medio del cual "EL TRABAJADOR" podrá reclamar el pago del tiempo extra.

OCTAVA: DÍAS DE DESCANSO

Serán días de descanso obligatorio, los que señala el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA : VACACIONES

"EL TRABAJADOR" tendrá derecho a disfrutar de vacaciones en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA : PRIMA VACACIONAL

"EL TRABAJADOR" podrá disfrutar de una prima vacacional equivalente a 25% de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA PRIMERA: AGUINALDO

"EL TRABAJADOR" percibirá un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA: OBLIGACIONES

Ambas partes declaran que, respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les corresponden y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato, se sujetan a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA TERCERA: RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El presente contrato o relación de trabajo se dará por terminado de inmediato, sin responsabilidad para "EL PATRON", en los términos establecidos por los artículos 47, 135 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, o bien por incurrir en cualquier causal señalada en los preceptos antes mencionadas cometida en contra de "EL CLIENTE", así como por la violación por parte del (la) "TRABAJADOR" (a) de cualquiera de las cláusulas de este contrato.

DÉCIMA CUARTA : SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGO PROFESIONAL

El trabajador será inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme con la ley de la materia, y al efecto el patrón descontará del salario del (la) trabajador (a) la cuota respectiva, en su caso. Para efectos de inscripción del "TRABAJADOR" ante el IMSS el patrón tomará en cuenta los datos asentados por el trabajador en un formato que por separado llenará el trabajador con su puño y letra y que forma parte del presente contrato como **Anexo 1 del contrato**.

De conformidad con el artículo 60 de la Ley del Seguro Social en los términos establecidos por el seguro Social y sus Reglamentos, por lo que las incapacidades profesionales o no profesionales deberán justificarse por el "EL TRABAJADOR" a "EL PATRON" con el comprobante o justificante que al respecto expida el citado I.M.S.S.

LA EMPRESA queda relevada de todas las responsabilidades que por riesgo profesional le impone la Ley.

DÉCIMA QUINTA: LEGISLACIÓN

En todo lo no previsto en el presente contrato, se aplicarán las disposiciones que procedan de la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue el presente contrato por las partes que en él intervienen y enteradas de su contenido y efectos legales, lo firman de común el día 6 de junio de 2003

"LA EMPRESA"

"EL (LA) TRABAJADOR(A)"

Constructora "x" S.A. de C.V.

"TESTIGO"

"TESTIGO"

El trabajador deberá firmar tanto en el renglón indicado, así como al "calce" de cada hoja del mismo.

El contrato se manejará en dos copias y se entregará posteriormente una de ellas al trabajador, la otra copia será para el archivo de la empresa.

Aquí vemos claramente una aplicación directa de los aspectos legales en los contratos individuales de trabajo.

4.4 Lista de asistencia

La lista de asistencia servirá para llevar un control exacto de los trabajadores. También servirá para elaborar la nómina. En algunas ocasiones llegan a ser demasiados trabajadores; lo que requiere orden y cuidado. Por ello, la lista deberá presentar las siguientes características:

- a) Datos de la empresa: nombre, obra a ejecutar, etc.
- b) Datos de los trabajadores: nombre, No. de afiliación al IMSS, categoría.
- c) Periodo laboral (el No. de semana se cuenta en relación al año y de lunes a domingo).
- d) Cuadros de asistencia y horario de trabajo: los cuadros se van llenando; según la Ley Federal del trabajo se laborarán 48 hrs. por semana.

- e) Otros datos: Por ejemplo si ya tienen firmado su contrato laboral, si se quedan en el campamento de la obra, etc.

Un formato podría ser el siguiente:

4.5 Identificación del Trabajador

La finalidad de elaborar un gafete con fotografía y datos del trabajador, presenta muchas ventajas; el trabajador puede identificarse como perteneciente a la compañía, se puede tomar la asistencia rápidamente asignando un No. único a cada trabajador y además representa una mejor organización de la empresa. El uso actual de cámaras digitales facilitan mucho el trabajo.

El formato a utilizarse puede ser como el siguiente:

<p>NOMBRE: SANCHEZ PEDROZA JUAN PABLO (logo)</p> <p>EMPRESA: Constructora "X" S.A. De C.V.</p> <p>OBRA: ESCUELA BENITO JUAREZ</p> <p>No. IMSS: 1101 81 0143 -3</p> <p>Trabajador No. 001</p> <p>AUTORIZÓ ALTA: _____AVL</p> <p style="text-align: right;">CADENERO</p>	<p>SANCHEZ PEDROZA JUAN PABLO</p> 
<p>NOMBRE: CORIA HERNANDEZ ALEJANDRO (logo)</p> <p>EMPRESA: Constructora "X" S.A. De C.V.</p> <p>OBRA: ESCUELA BENITO JUAREZ</p> <p>No. IMSS: 3091660723-4</p> <p>Trabajador No. 017</p> <p>AUTORIZÓ ALTA: _____AVL</p> <p style="text-align: right;">ALMACENISTA</p>	<p>CORIA HERNANDEZ ALEJANDRO</p> 
<p>NOMBRE: TAPIA VENTURA CASIMIRO (logo)</p> <p>EMPRESA: Constructora "X" S.A. De C.V.</p> <p>OBRA: ESCUELA BENITO JUAREZ</p> <p>No. IMSS: 1683640538-7</p> <p>Trabajador No. 022</p> <p>AUTORIZÓ ALTA: _____AVL</p> <p style="text-align: right;">OFICIAL ALBAÑIL</p>	<p>TAPIA VENTURA CASIMIRO</p> 
<p>NOMBRE: OLAYA NICARAGUA GERARDO (logo)</p> <p>EMPRESA: Constructora "X" S.A. De C.V.</p> <p>OBRA: ESCUELA BENITO JUAREZ</p> <p>No. IMSS: 9000820101-5</p> <p>Trabajador No. 121</p> <p>AUTORIZÓ ALTA: _____AVL</p> <p style="text-align: right;">AYUDANTE ALBAÑIL</p>	<p>OLAYA NICARAGUA GERARDO</p> 

Cabe mencionar que este formato puede repetirse en la misma hoja cuantas veces sea posible con la finalidad de ahorrar papel. El gafete deberá llevar el No. de afiliación del IMSS y estar protegido con mica plástica. El trabajador deberá portarlo durante su estancia en la obra ya que en caso de alguna emergencia, podrá ser rápidamente identificado.

4.6 Pago de Nómina.

El trabajador debe recibir su pago el día sábado; es común en las obras se efectúe alrededor de la 1:00 p.m. Algunas empresas optan por contratar una empresa de "protección de valores" cuando en obras más grandes así lo amerita.

Es común la constructora que trabaja con maestros contratistas; los cuales cobran un cheque por el monto correspondiente y ellos mismos pagan a los trabajadores. En tal caso, se aconseja (por cuestiones de seguridad) que el cheque sea cobrado el día jueves y que el contratista varíe semanalmente la sucursal bancaria donde haga los cobros; se aconseja que el día sábado se efectúe el pago a los trabajadores durante el transcurso de la mañana; de tal forma que antes de la hora de salida todos los trabajadores hayan recibido su pago.

Por otra parte, para efectos de pago al seguro social, se recomienda completar el sueldo del trabajador con otras prestaciones que no integren el salario base de cotización. Según ya vimos en el Capítulo 3, no integran el S.B.C. los siguientes conceptos:

- Reparto de Utilidades:
- Los instrumentos de trabajo.
- El ahorro del trabajador.
- Las despensas en especie o en dinero.
- Los premios por asistencia o puntualidad
- y el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en el Art. 66

De ahí, podemos incluir por ejemplo un Bono de despensa (que no debe ser superior a un salario mínimo por día) muchas empresas toman sólo un porcentaje del mismo para no disminuir la cotización del trabajador, se recomienda un 25-30% sobre el salario, sin exceder un salario mínimo diario.

También, se pueden considerar los premios por asistencia y puntualidad (que pueden ser hasta de 10% sobre el salario).

De esta manera, el recibo de nómina de un Peón, queda como sigue:

Tabla 4.1 Pago al trabajador

RECIBO DE NOMINA		FECHA: 14-Jun-02	
NOMBRE: OLAYA NICARAGUA GERARDO			
PUESTO: AYUDANTE ALBAÑIL (PEÓN)			
No. AFIL. IMSS: 9000820101-5			
RFC: OLN820902			
PERIODO DEL 09-Jun-02 AL 15-Jun-02			
SUELDO SEMANAL			
INGRESOS:		DIAS	IMPORTE
SUELDO:	\$ 62.13 X	6	\$ 372.77
SEPTIMO DÍA		1	\$ 62.13
PRESTACIONES LFT :		7	\$ -
BONO DESPENSA			\$ 128.38
P. PUNTUALIDAD			\$ 43.49
P. ASISTENCIA			\$ 43.49
CREDITO AL SALARIO			\$ 60.55
TIEMPO EXTRA		0	\$ -
DEDUCCIONES:			
ISTP			\$ -
IMSS			\$ 10.82
OTRAS			
RECIBI DE CONSTRUCTORA "X" S.A. DE C.V. (SETECIENTOS PESOS 00/100 MN)			\$ 700.00
LA CANTIDAD ANOTADA EN ESTE RECIBO EN PAGO DE MI SUELDO: ADEMAS CERTIFICO QUE NO SE ME ADEUDA A LA FECHA, CANTIDAD ALGUNA POR NINGUN CONCEPTO.		FIRMA	

Se observa que:

- 1) El salario del séptimo día es igual al salario diario, es decir de \$62.13, que multiplicado por el factor de prestaciones de la LFT (1.0452) es igual a \$64.94
- 2) De esta manera el trabajador (Peón) percibe sus \$700.00 "libres" de impuestos.
- 3) El salario del Peón (\$62.13) es mayor al salario mínimo que es de \$43.65, por lo que se cotiza por arriba de mínimo.
- 4) El trabajador recibirá su aguinaldo en diciembre y también su prima vacacional correspondiente.

La empresa podrá aumentar los salarios de cotización conforme aumente su capacidad y ganancias, finalmente, resultará en una mejor remuneración a sus trabajadores.

El formato de la Nómina será el siguiente:

Tabla 4.2.A Formato de Nómina o Lista de Raya (parte izquierda)

NOMBRE DEL PATRÓN:

Constructora "x" S.A. De C.V.

REGISTRO PATRONAL: Y50 12594 10-9

R.F.C.: COX-590813-KN7

LISTA DE RAYA

SEMANA 024

No.	NOMBRE	No. AFIL. IMSS	PUESTO	HORAS DE TRABAJO			SEMANA 024								
				ENTRADA	DESCANSO	SALIDA	L	M	J	V	S	D	#		
1	SANCHEZ PEDROZA JUAN PABLO	1101 81 0143 -3	CADENERO	08:00	13:00-14:00	17:00	1	1	1	1	1	1	1	1	7
2	CORIA HERNANDEZ ALEJANDRO	3091660723 4	ALMACENISTA	08:00	13:00-14:00	17:00	1	1	1	1	1	1	1	1	7
3	HEREDIA SEDAS SERGIO	4590760227-5	OF. ALBAÑIL	08:00	13:00-14:00	17:00	1	1	1	1	1	1	1	1	7
4	TAPIA VENTURA CASIMIRO	1683640538-7	OF. ALBAÑIL	08:00	13:00-14:00	17:00	1	0	1	1	1	1	1	1	6
5	OLAYA NICARAGUA GERARDO	9000820101-5	AYUD. ALBAÑIL	08:00	13:00-14:00	17:00	1	1	1	1	1	1	1	1	7
6	LOPEZ ESTEBAN JUAN	1689705327	OF. FIERRERO	08:00	13:00-14:00	17:00	1	1	1	1	1	1	1	1	7
7	CASTILLO HERNANDEZ MARCELO	3998801789-9	AY.FIERR.	08:00	13:00-14:00	17:00	1	1	1	1	1	1	1	1	7
8	BAUTISTA MORALES JOSE	3990440161-7	OF. CARPINTERO	08:00	13:00-14:00	17:00	1	1	1	1	1	1	1	1	7
9	GONZALEZ ANGELES EMILIO	1195761881-9	OF. CARPINTERO	08:00	13:00-14:00	17:00	1	1	0	1	1	1	1	1	6
10	BONILLA OLAYA ABELINO	3901840885-4	AYUD. CARP.	08:00	13:00-14:00	17:00	1	1	1	1	1	1	1	1	7

SUBTTOTALES:

MTO	GOMEZ LOPEZ ALFREDO	0168479114	MAESTRO	10% MAESTRO DE OBRA
-----	---------------------	------------	---------	---------------------

HORARIO DE TRABAJO: LUNES A JUEVES 8:00 A 18:00,

HORARIO DE TRABAJO: VIERNES 8:00 A 17:00, Y SABADOS 8:00 A 12:00 HRS.

HORARIO DE COMIDA: LUNES A VIERNES 13:00 A 14:00

EL SEPTIMO DIA NO SE LABORA Y ES PAGADO AL TRABAJADOR.

Tabla 4.2.B Formato de Nómina o Lista de Raya (parte derecha)

NOMINA

OBRA: ESCUELA BENITO JUAREZ
 UBICACIÓN DE LA OBRA:
 AV. FEDERICO No.123 COL.
 CAROLINA DEL. A. OBREGÓN. D.F.

09 AL 15 DE JUNIO DEL 2003

SALARIOS		DEDUCCIONES	TOTAL:	FIRMA DE CONFORMIDAD
ORDINARIO	T. EXTRA			
\$915.47	\$0.00	\$15.47	\$900.00	
\$1,423.89	\$0.00	\$23.89	\$1,400.00	
\$1,321.82	\$0.00	\$21.82	\$1,300.00	
\$1,174.37	\$0.00	\$21.82	\$1,152.55	
\$710.82	\$0.00	\$10.82	\$700.00	
\$1,576.65	\$0.00	\$26.65	\$1,550.00	
\$915.47	\$0.00	\$15.47	\$900.00	
\$1,423.89	\$0.00	\$23.89	\$1,400.00	
\$1,229.25	\$0.00	\$23.89	\$1,205.36	
\$1,016.76	\$0.00	\$16.76	\$1,000.00	
\$11,708.41	\$0.00	\$200.50	\$11,507.91	
\$1,170.84	\$0.00	\$19.79	\$1,150.79	

TOTAL EN ESTA LISTA RAYA: **\$12,658.96**

MAESTRO CONTRATISTA: ALFREDO GOMEZ LOPEZ

FIRMA: _____

OBSERVACIONES A LA NÓMINA:

El formato de Nómina cumple con los requerimientos del **Art. 8** del “Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado”, que dice:

“Los patrones están obligados a llevar registros, por obra de construcción, tales como nóminas o listas de raya, tarjetas de control de pagos, tarjetas individuales de percepciones, recibos o cualquier otro medio de control, en los que se deberán asentar invariablemente los datos siguientes:

- I. Nombre, denominación o razón social del patrón, número de su registro ante el Instituto y del registro federal de contribuyentes;
- II. Nombre, número de seguridad social, registro federal de contribuyentes incluyendo, en su caso, la “homoclave” y la clave única del registro de población de los trabajadores;
- III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios (diaria, semanal, quincenal, mensual, o cualquier otra similar);
- IV. Salario real base de cotización;
- V. Número de días o unidades de tiempo laborados, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del seguro social retenidas;
- VI. Importe del total de los salarios devengados, así como de las deducciones y retenciones efectuadas, y
- VII. Firma o huella digital de los trabajadores.

Estos registros deberán conservarse durante los cinco años siguientes al de su fecha”.

El trabajador deberá firmar de conformidad, con lo que da por hecho la percepción de sueldo y que está de acuerdo en el No. de días laborados, tiempo extra, retenciones, etc... Los datos que no aparecen, se contemplan en el recibo de pago. El formato de los recibos será el siguiente:

Tabla 4.3 Formatos de Recibo de Nómina.

RECIBO DE NOMINA		FECHA: 14-Jun-02	
NOMBRE: OLAYA NICARAGUA GERARDO			
PUESTO: AYUDANTE ALBAÑIL (PEON)			
No. AFIL. IMSS: 9000820101-5			
RFC: OUNGS20902			
PERIODO DEL 09-Jun-02 AL 15-Jun-02			
SUELDO SEMANAL			
INGRESOS:		DIAS	HRS IMPORTE
SUELDO:	\$ 62.13	X 6	\$ 372.77
SEPTIMO DÍA		1	\$ 62.13
PRESTACIONES LFT :		7	\$ -
BONO DESPENSA			\$ 128.38
P. PUNTUALIDAD			\$ 43.49
P. ASISTENCIA			\$ 43.49
CREDITO AL SALARIO			\$ 60.55
TIEMPO EXTRA		0	\$ -
DEDUCCIONES:			
ISTP			\$ -
IMSS			\$ 10.82
OTRAS			\$ -
RECIBI DE CONSTRUCTORA "X" S.A. DE C.V. (SETECIENTOS PESOS 00/100 MN)			\$ 700.00
LA CANTIDAD ANOTADA EN ESTE RECIBO EN PAGO DE MI SUELDO:			
ADEMÁS CERTIFICO QUE NO SE ME ADEUDA A LA FECHA, CANTIDAD ALGUNA POR NINGUN CONCEPTO.			
			FIRMA

RECIBO DE NOMINA		FECHA: 14-Jun-02	
NOMBRE: HEREDIA SEDAS SERGIO			
PUESTO: OFICIAL ALBAÑIL			
No. AFIL. IMSS: 4590760227-5			
RFC: HESST60315			
PERIODO DEL 09-Jun-02 AL 15-Jun-02			
SUELDO SEMANAL			
INGRESOS:		DIAS	HRS IMPORTE
SUELDO:	\$ 125.63	X 6	\$ 753.78
SEPTIMO DÍA		1	\$ 125.63
PRESTACIONES LFT :		7	\$ -
BONO DESPENSA			\$ 258.45
P. PUNTUALIDAD			\$ 87.94
P. ASISTENCIA			\$ 87.94
CREDITO AL SALARIO			\$ 8.06
TIEMPO EXTRA		0	\$ -
DEDUCCIONES:			
ISTP			\$ -
IMSS			\$ 21.82
OTRAS			\$ -
RECIBI DE CONSTRUCTORA "X" S.A. DE C.V. (UN MIL TRESCIENTOS PESOS 00/100 MN)			\$ 1,300.00
LA CANTIDAD ANOTADA EN ESTE RECIBO EN PAGO DE MI SUELDO:			
ADEMÁS CERTIFICO QUE NO SE ME ADEUDA A LA FECHA, CANTIDAD ALGUNA POR NINGUN CONCEPTO.			
			FIRMA

El trabajador firma de recibido y se le entrega una copia de dicho recibo.

4.4 Manejo del Seguro Social

Como ya vimos anteriormente, al disminuir la base de cotización del salario, el patrón pagará menos cuotas. La empresa pagará los porcentajes correspondientes a:

- 1) Patrón y
- 2) Trabajador

Pero en el recibo de pago deberá aparecer la deducción o retención correspondiente al trabajador.

Las siguientes tablas ayudarán a determinar el porcentaje de cuotas y retención a los trabajadores; daremos el ejemplo del Peón y el Oficial Albañil:

Tabla 4.4 Impuestos sobre el salario. Caso: Peón.

IMSS: IMPUESTOS SOBRE EL SALARIO 2003

EJEMPLO:
PEON CON UN SUELDO DE \$700.00 SEMANALES

SALARIO BASE DE COTIZACION (S.B.C.): \$ **64.94** DIARIOS

Cuotas obrero	PORCIENTO	PORCIENTO	IMPUESTO SOBRE S.B.C.
	TRABAJADOR	TOTAL	
RETIRO	0%	0.0000%	\$ -
CESANTÍA Y VEJEZ	1.1250%	1.1250%	\$ 0.73
INFONAVIT	0%	0.0000%	\$ -
CUOTA FIJA*	0%	0.0000%	\$ -
EXCEDENTE 3 SALARIOS MINIMOS**	1.2000%	1.2000%	\$ -
PRESTACIONES EN DINERO	0.250%	0.2500%	\$ 0.16
GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS	0.375%	0.3750%	\$ 0.24
RIESGOS DE TRABAJO	0%	0.0000%	\$ -
INVALIDEZ Y VIDA	0.6250%	0.6250%	\$ 0.41
GUARDERIAS Y PREST. SOC.	0%	0.0000%	\$ -
			\$ 1.54
			2.38%

Cuotas patrón	PORCIENTO	PORCIENTO	IMPUESTO SOBRE S.B.C.
	PATRON	TOTAL	
RETIRO	2.00%	2.0000%	\$ 1.30
CESANTÍA Y VEJEZ	3.150%	3.1500%	\$ 2.05
INFONAVIT	5.00%	5.0000%	\$ 3.25
CUOTA FIJA*	17.150%	17.1500%	\$ 7.49
EXCEDENTE 3 SALARIOS MINIMOS**	3.550%	3.5500%	\$ -
PRESTACIONES EN DINERO	0.700%	0.7000%	\$ 0.45
GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS	1.050%	1.0500%	\$ 0.68
RIESGOS DE TRABAJO	7.5888%	7.5888%	\$ 4.93
INVALIDEZ Y VIDA	1.750%	1.7500%	\$ 1.14
GUARDERIAS Y PREST. SOC.	1.000%	1.0000%	\$ 0.65
			\$ 21.93
			33.77%

Cuotas obrero+patrón	PORCIENTO	PORCIENTO	PORCIENTO	IMPUESTO SOBRE S.B.C.
	TRABAJADOR	PATRON	TOTAL	
RETIRO	0%	2.00%	2.0000%	\$ 1.30
CESANTÍA Y VEJEZ	1.1250%	3.150%	4.2750%	\$ 2.78
INFONAVIT	0%	5.00%	5.0000%	\$ 3.25
CUOTA FIJA*	0%	17.150%	17.1500%	\$ 7.49
EXCEDENTE 3 SALARIOS MINIMOS**	1.2000%	3.550%	4.7500%	\$ -
PRESTACIONES EN DINERO	0.250%	0.700%	0.9500%	\$ 0.62
GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS	0.375%	1.050%	1.4250%	\$ 0.93
RIESGOS DE TRABAJO	0%	7.5888%	7.5888%	\$ 4.93
INVALIDEZ Y VIDA	0.6250%	1.750%	2.3750%	\$ 1.54
GUARDERIAS Y PREST. SOC.	0%	1.000%	1.0000%	\$ 0.65
	A	B	A+B	\$ 23.47
				36.14%

NOTAS:

1 *APLICADO SOBRE EL SALARIO MINIMO
SM* \$ 43.65 ANALISIS 2003

2 **SOBRE LA DIFERENCIA ENTRE EL SBC Y 3 SM DEL D.F.

Vemos que para el Peón es un **2.38%** de su S.B.C. Nótese que el porcentaje total de IMSS es de 36.14%, pero eso no implica que se esté pagando más seguro social, ya que si multiplicamos: $\$64.94 \times 36.14\% = \23.47 que es menor al obtenido del tradicional 33% ($\$104.52 \times 33\% = \34.49). Y la cuota mensual será de $\$704.10 = \23.47×30 días.

Tabla 4.5 Impuestos sobre el salario. Caso: Oficial Albañil.

IMSS: IMPUESTOS SOBRE EL SALARIO 2003

EJEMPLO:
OFICIAL ALBAÑIL CON UN SUELDO DE \$1,300.00 SEMANALES

SALARIO BASE DE COTIZACION (S.B.C.): \$ 131.31 DIARIOS

Cuotas obrero	PORCIENTO	PORCIENTO	IMPUESTO SOBRE S.B.C.
	TRABAJADOR	TOTAL	
RETIRO	0%	0.0000%	\$ -
CESANTÍA Y VEJEZ	1.1250%	1.1250%	\$ 1.48
INFONAVIT	0%	0.0000%	\$ -
CUOTA FIJA*	0%	0.0000%	\$ -
EXCEDENTE 3 SALARIOS MINIMOS**	1.2000%	1.2000%	\$ 0.00
PRESTACIONES EN DINERO	0.250%	0.250%	\$ 0.33
GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS	0.375%	0.3750%	\$ 0.49
RIESGOS DE TRABAJO	0%	0.0000%	\$ -
INVALIDEZ Y VIDA	0.6250%	0.6250%	\$ 0.82
GUARDERIAS Y PREST. SOC.	0%	0.0000%	\$ -
			\$ 3.12
			2.38%

Cuotas patrón	PORCIENTO	PORCIENTO	IMPUESTO SOBRE S.B.C.
	PATRON	TOTAL	
RETIRO	2.00%	2.0000%	\$ 2.63
CESANTÍA Y VEJEZ	3.150%	3.1500%	\$ 4.14
INFONAVIT	5.00%	5.0000%	\$ 6.57
CUOTA FIJA*	17.150%	17.1500%	\$ 7.49
EXCEDENTE 3 SALARIOS MINIMOS**	3.550%	3.5500%	\$ 0.01
PRESTACIONES EN DINERO	0.700%	0.7000%	\$ 0.92
GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS	1.050%	1.0500%	\$ 1.38
RIESGOS DE TRABAJO	7.5888%	7.5888%	\$ 9.96
INVALIDEZ Y VIDA	1.750%	1.7500%	\$ 2.30
GUARDERIAS Y PREST. SOC.	1.000%	1.0000%	\$ 1.31
			\$ 36.70
			27.95%

Cuotas obrero+patrón	PORCIENTO	PORCIENTO	PORCIENTO	IMPUESTO SOBRE S.B.C.
	TRABAJADOR	PATRON	TOTAL	
RETIRO	0%	2.00%	2.0000%	\$ 2.63
CESANTÍA Y VEJEZ	1.1250%	3.150%	4.2750%	\$ 5.61
INFONAVIT	0%	5.00%	5.0000%	\$ 6.57
CUOTA FIJA*	0%	17.150%	17.1500%	\$ 7.49
EXCEDENTE 3 SALARIOS MINIMOS**	1.2000%	3.550%	4.7500%	\$ 0.02
PRESTACIONES EN DINERO	0.250%	0.700%	0.9500%	\$ 1.25
GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS	0.375%	1.050%	1.4250%	\$ 1.87
RIESGOS DE TRABAJO	0%	7.5888%	7.5888%	\$ 9.96
INVALIDEZ Y VIDA	0.6250%	1.750%	2.3750%	\$ 3.12
GUARDERIAS Y PREST. SOC.	0%	1.000%	1.0000%	\$ 1.31
	A	B	A+B	\$ 39.82
				30.33%

NOTAS:

1 *APLICADO SOBRE EL SALARIO MINIMO
SM= \$ 43.65 ANALISIS 2003

2 **SOBRE LA DIFERENCIA ENTRE EL SBC Y 3 SM DEL D.F.

Para el caso del Oficial Albañil será igualmente de 2.38% de su S.B.C. Nótese que igualmente se paga menos seguro social, ya que $\$131.31 \times 30.33\% = \39.83 que es menor al tradicional de 30% ($\$194.11 \times 30\% = \58.23) Y la cuota mensual será de $\$1,194.90 = \39.83×30 días.

Se recomienda entregar la hoja rosa al trabajador hasta una semana después (si es que no es urgente). Ya que algunos sólo trabajan una semana con la finalidad de obtenerla y utilizar sus beneficios. También posibilita una menor rotación de personal al menos en el transcurso de dos semanas consecutivas.

4.5 Manejo del Impuesto Sobre la Renta

Al bajar el SBC y completando el sueldo con las otras prestaciones, el cálculo del ISR cambia.

Para nuestros trabajadores, el salario gravable diario sería:

PEON:

Sueldo de 6 días:	\$372.77
Séptimo día:	\$62.13
Prestaciones LFT:	$\$19.66 = \$62.13 \times 0.0452 \times 7 \text{ días}$
Bono de despensa	(no grava)
P. Puntualidad:	\$43.49
P. Asistencia:	\$43.49
T. extra:	<u>\$0.00</u>
	$\$541.54 / 7 \text{ días} = \mathbf{\$77.36}$

OFICIAL ALBAÑIL:

Sueldo de 6 días:	\$753.79
Séptimo día:	\$125.63
Prestaciones LFT:	$\$39.75 = \$125.63 \times 0.0452 \times 7 \text{ días}$
Bono de despensa	(no grava)
P. Puntualidad:	\$87.94
P. Asistencia:	\$87.94
T. extra:	<u>\$0.00</u>
	$\$1,095.05 / 7 \text{ días} = \mathbf{\$156.44}$

Con estos nuevos salarios, el cálculo del ISPT es el siguiente:

CALCULO DEL ISPT

CATEGORIA: PEON
 SUELDO GRAVABLE: \$ 77.37

SUELDO MENSUAL O BASE GRAVABLE::
 \$ 77.37 x 30 DIAS = \$ 2,320.97

ART. 113 LISR

DATOS:			
LIMITE INFERIOR	\$	439.20	< \$ 2,320.97
TASA:		10%	
CUOTA FIJA	\$	13.17	
EXCEDENTE:	\$	2,320.97	- \$ 439.20 = \$ 1,881.77
IMPUESTO MARGINAL:		10% x \$	1,881.77 = \$ 188.18
IMPUESTO:	\$	13.17	+ \$ 188.18 = \$ 201.35

ART. 114 LISR

LIMITE INFERIOR	\$	439.20	< \$ 2,320.97
CUOTA FIJA	\$	6.59	
TASA:		50%	
		50% x \$	188.18 = \$ 94.09
IMPUESTO PREVIO:	\$	6.59	+ \$ 94.09 = \$ 100.68

ART. 115 LISR

LIMITE INFERIOR	\$	2,306.06	< \$ 2,320.97
CREDITO AL SALARIO:	\$	360.19	(CALCULADO)
	\$	100.68	- \$ 360.19 = -\$ 259.51

ISPT: \$ -

NOTA: EL VALOR ES NEGATIVO: APLICA EL CREDITO AL SALARIO.

CREDITO AL SALARIO: \$ 259.51

De donde el crédito al salario por semana del peón es igual a:

\$259.51 /30dias x 7 días = \$60.55

CALCULO DEL ISPT

CATEGORIA: OFICIAL ALBAÑIL
 SUELDO GRAVABLE: \$ 156.44

SUELDO MENSUAL O BASE GRAVABLE::
 \$ 156.44 x 30 DIAS = \$ 4,693.24

ART. 113 LISR

DATOS:			
LIMITE INFERIOR	\$ 3,727.69	<	\$ 4,693.24
TASA:	17%		
CUOTA FIJA	\$ 342.02		
EXCEDENTE:	\$ 4,693.24	-	\$ 3,727.69 = \$ 965.55
IMPUESTO MARGINAL:	17%	x	\$ 965.55 = \$ 164.14
IMPUESTO:	\$ 342.02	+	\$ 164.14 = \$ 506.16

ART. 114 LISR

LIMITE INFERIOR	\$ 3,727.69	<	\$ 4,693.24
CUOTA FIJA	\$ 171.02		
TASA:	50%		
	50%	x	\$ 164.14 = \$ 82.07
IMPUESTO PREVIO:	\$ 171.02	+	\$ 82.07 = \$ 253.09

ART. 115 LISR

LIMITE INFERIOR	\$ 4,176.35	<	\$ 4,693.24
CREDITO AL SALARIO:	\$ 287.62	(CALCULADO)	
	\$ 253.09	-	\$ 287.62 = -\$ 34.53

ISPT: \$ -

NOTA: EL VALOR ES NEGATIVO: APLICA EL CREDITO AL SALARIO.

CREDITO AL SALARIO: \$ 34.53

De donde el crédito al salario por semana del Oficial Albañil es igual a:

\$34.53 /30días x 7 días = \$8.06

Finalmente para el cálculo del ISR, se determina si conviene o no pagar el ISCAS.

OPCION 1: PAGAR EL ISCAS:

Suma de los sueldos gravables mensuales:

PEON:	\$ 77.36 x 30 días = \$2,320.80
ALBAÑIL:	\$156.44 x 30 días = <u>\$4,693.20</u>
	\$7,014.00

ISCAS: \$7,014.00 X 4% = **\$280.56**

OPCIÓN 2: NO PAGAR EL ISCAS:

Crédito al Salario calculado mensual:

PEON:	\$360.19
ALBAÑIL:	<u>\$287.62</u>
	\$647.81

Como el ISCAS es menor, en este caso conviene pagarlo. Decidiendo por esta opción, la empresa tiene derecho a descontar el Crédito al salario pagado, que en este caso será la suma de:

PEON:	\$259.51
ALBAÑIL:	<u>\$ 34.53</u>
	\$294.04

y el pago de ISR final será:

	Suma de Crédito al salario Calculado:	\$280.56
-	Suma de Crédito al salario pagado:	-\$294.04
+	Suma de ISPT:	+\$ 0.00
		- \$13.48 ISR a favor.

En este caso nos da un total de \$13.48 a favor de la empresa, no hay que olvidar que este ejemplo es sólo para dos trabajadores, por lo que deberá aplicarse a la totalidad de ellos.

4.6 Manejo del Impuesto sobre nómina.

Se calcula primero el salario que grava este impuesto:

De la tabla 4.3 (capítulo 4):

	PEON	OFICIAL ALBAÑIL
SUELDO:	\$372.77	\$ 753.79
SEPTIMO DIA:	\$ 62.13	\$ 125.63
PRESTACIONES LFT:	\$ 19.66	\$ 39.75
DESPENSA:	(NO GRAVA)	(NO GRAVA)
P. PUNTUALIDAD:	\$ 43.49	\$ 87.94
P. ASISTENCIA:	\$ 43.49	\$ 87.94
CREDITO AL SALARIO:	(NO GRAVA)	(NO GRAVA)
TIEMPO EXTRA:	<u>\$ 0.00</u>	<u>\$ 0.00</u>
	\$541.54	\$1,095.05

Como este sueldo es semanal, lo calculamos mensual:

Peón:	\$ 541.54 / 7 x 30 días =	\$2,320.89
Oficial albañil:	\$1,095.05 / 7 x 30 días =	\$4,693.07

El impuesto sobre nómina será el siguiente:

Peón:	\$2,320.89 x 2% =	\$ 46.42
Oficial albañil:	\$4,693.07 x 2% =	<u>\$ 93.86</u>
Suma:		\$140.28

Deberá pagarse \$140.28 a la Tesorería del D.F. El pago se efectúa mensualmente, antes del día 17 del mes siguiente, por ello se recomienda hacerlo a tiempo para no pagar multas y recargos. No hay que olvidar que de manera similar se debe aplicar este procedimiento a la totalidad de los trabajadores.

CAPITULO 5

OBJETIVO ESPECÍFICO: Señalar los aspectos adicionales que intervienen en la relación laboral, con la finalidad de que sirvan como herramientas prácticas.

5. OTROS ASPECTOS DE LA RELACION LABORAL

- 5.1 Seguridad e higiene
- 5.2 Afores
- 5.3 Cartas patronales
- 5.4 Utilidades
- 5.5 Demandas laborales
- 5.6 Huelgas
- 5.7 Terminación de la relación laboral

CAPITULO 5

5. OTROS ASPECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Aunado a los manejos administrativos de los trabajadores, se presentan otros aspectos en la relación laboral; por ejemplo: los de seguridad e higiene, las afores, las cartas patronales, las utilidades, las demandas laborales, las huelgas y finalmente, al terminar la obra, es necesario saber cómo debe darse la terminación laboral con el trabajador. Por ello se ha incluido en el presente capítulo dichos aspectos tratando de explicarlos en base a la práctica.

5.1 Seguridad e higiene

En lo relativo a seguridad e higiene, podemos atender los puntos referentes al “Reglamento de construcciones del Distrito Federal”, que de manera resumida el Título Séptimo, Capítulo II, dice:

Art. 250

“...se tomarán las precauciones, se adoptarán las mediada y realizarán los trabajos necesarios para proteger la vida y la integridad física de los trabajadores y terceros...”

Art. 251

“...deberán tomarse las precauciones necesarias para evitar incendios...el equipo de extinción deberá ubicarse en lugares de fácil acceso...y se identificarán con letreros o simbolos claramente visibles...”

Art. 252

“Deberán usarse redes de seguridad donde exista la posibilidad de caída de los trabajadores cuando no puedan usarse cinturones de seguridad, líneas de amarre y andamios”

Art.253

“los trabajadores deberán usar equipo de seguridad personal...”

Aquí se pueden mencionar: casco, botas, lentes de protección, guantes, mascarillas, arneses, etc.

Art.254

“En las obras de construcción deberá proporcionarse agua potable y un sanitario portátil, excusado o letrina por cada 25 trabajadores o fracción excedente de quince; y mantenerse permanentemente un botiquín con medicamentos e instrumentos de curación necesarios para proporcionar los primeros auxilios”.

En este último punto se aconseja al residente tener a la mano los teléfonos de emergencia: cruz roja, bomberos, policía local, etc.

Por otra parte, toda obra requiere orden y disciplina, es común encontrar trabajadores que no quieren utilizar el equipo de protección; algunos que se presentan a trabajar alcoholizados; fuman en áreas prohibidas o que durante la jornada de trabajo consumen algún tipo de droga. Lo anterior es una realidad que se refleja en peligro constante: accidentes de trabajo, riñas entre trabajadores, daños a terceros, etc.

Se debe establecer disciplina en toda obra y lo principal: “poner el ejemplo”, no podemos decir a un trabajador que utilice su casco, si nosotros no lo hacemos. Los trabajadores que no estén en facultades de trabajar será mejor regresarlos a su casa al menos por ese día.

Por otra parte, hay obras donde se acostumbra habilitar de manera provisional los llamados “campamentos”; donde se alojan los trabajadores que así lo requieren; muchos de ellos vienen de provincia, quienes en el mejor de los casos regresan a su pueblo los fines de semana.

Es conveniente manejar un reglamento para el campamento. El siguiente reglamento corresponde a una obra real:

REGLAMENTO INTERNO PARA EL CAMPAMENTO DE OBRA:

1. El personal del “campamento” debe llevar consigo su identificación en todo momento.
2. La puerta de acceso a la obra se cerrará definitivamente a las 9 de la noche. Después de esta hora no se permitirá la entrada.
3. No se permitirá la entrada a la obra sin identificación personal.
4. Está estrictamente prohibido la introducción de:
 - ◆ bebidas alcohólicas
 - ◆ drogas
 - ◆ armas blancas: navajas, cuchillos, etc.
 - ◆ armas de fuego: pistolas, rifles, etc.
5. Está estrictamente prohibido caminar dentro de la obra después de que se dio por terminado el día de trabajo.

6. Está estrictamente prohibido introducir al campamento a persona alguna que no sea parte del personal de la obra.
7. Queda prohibido entrar al campamento durante las horas de trabajo.
8. Es obligación de las personas que utilicen el campamento participar en las actividades de limpieza.
9. Respetar a los compañeros de dormitorio y vigilantes de obra.
10. Queda prohibidos hacer “apuestas” dentro de las instalaciones de la obra.

SANCIONES:

- ◆ La **PRIMERA** falta a este reglamento, se hará una llamada de atención verbal y se tomará nota.
- ◆ La **SEGUNDA** falta se castigará con la expulsión **POR TRES DÍAS** del dormitorio.
- ◆ La **TERCERA** falta se castigará con la expulsión **DEFINITIVA** del dormitorio.

5.2 Afores

Es común que en las obras que se presenten los llamados “agentes de Afores”, los cuales buscan trabajadores para afiliarlos a la Afore que representan. Para mencionar la importancia de este punto, haremos el siguiente preámbulo:

Para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez como lo indica el Art.174 de la Ley del Seguro Social; es derecho de todo trabajador asegurado contar con una cuenta individual, en la que se integrará en los términos del Art. 159 fracción I de esta ley, que a la vez dice:

“Cuenta individual es aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma, las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y aportaciones voluntarias”.

Los recursos del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, valorados por las cuotas obrero-patronales y aportación patronal, serán enterados por el IMSS a las entidades que se encargarán de su administración, las nombradas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES). El Art. 18 de la Ley del Seguro Social señala:

“son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de las leyes de seguridad social, así como administrar sociedades de inversión”.

Las afores canalizarán los recursos de los trabajadores hacia las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el retiro (SIEFORES), cuya finalidad será recibir los recursos de los trabajadores e invertirlos en adquisición de valores e instrumentos financieros para obtener intereses que incrementen el ahorro de los trabajadores.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro (CONSAR), vigilará de acuerdo con la ley del SAR a las AFORES Y SIEFORES.

Partiendo de estas estructuras, el agente de afores requiere muchas veces la ayuda de la empresa constructora para “abrirles las puertas” y puedan afiliarse a los trabajadores que así lo decidan; dado lo anterior, recomendamos conocer los siguientes puntos:

- Para afiliarse, el trabajador requiere:
 - a) No. de afiliación (Hoja rosa).
 - b) Copia del acta de nacimiento.
 - c) Firmar un contrato, del cual se les da una copia.
- El trabajador puede decidir a cuál Afore se afilia.
- El trabajador al afiliarse a una Afore recibe su CURP (Clave única de Registro de Población), además conoce los beneficios de la Afore.
- El trabajador tiene derecho a recibir (vía correo), 2 estados de cuenta al año.
- El trabajador puede cambiar de Afore al término de 1 año.
- Se recomienda al trabajador afiliarse a una Afore de “prestigio bancario” ya que algunas aunque dan mejor rendimiento, a través del tiempo pueden presentar fraudes o inestabilidad financiera. Además estas instituciones entregan una tarjeta tipo “plástico” con la finalidad que puedan consultar su saldo en los cajeros automáticos.

Para la empresa constructora, el único beneficio en este sentido, es que puede acordar con el agente de afores tramitar los CURP's de los trabajadores y recibir estos datos para incluirlos en los recibos de pago. Así mismo, la empresa tiene la obligación de solicitarlo a cada trabajador de nuevo ingreso.¹

5.3 Cartas patronales

Es común que algunos trabajadores soliciten a su empresa una "carta patronal", los motivos pueden ser de diferente índole:

- a) Para solicitar un crédito al INFONAVIT.
- b) A solicitud de un juicio civil para determinar la pensión alimenticia.
- c) Como comprobante de ingresos para diferentes trámites o solicitudes, etc.

El siguiente formato podrá ser de utilidad:

*(logo) y nombre de la
empresa*

CONSTANCIA DE TRABAJO

Marzo 25 de 2003

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente, hago constar que el **Sr. Castro Álvarez Roberto**, trabaja para empresa: Constructora "X" S.A. de C.V.; persona moral debidamente constituida con registro patronal Y50 12594 10-9, RFC: COX-590813-KN7, En obra actualmente ubicada en:

Av. San Federico No. 123
Col. Carolina
Del. Álvaro Obregón

¹ Art. 29 Fracción I de la Ley del INFONAVIT.

Méx. D.F. C.P. 01180
Tel. 51 49 00 00 Ext. 6745

También que el trabajador arriba mencionado presenta los siguientes datos:

RFC: CAAR-770819-B2A

No. afiliación IMSS: 9094770400 – 2

Fecha de Ingreso: 16-02-2003

Salario Diario Integrado (S.B.C.): \$64.94

Puesto: Ayudante Albañil

Sin más por el momento, quedo de Ud. para cualquier duda o aclaración.

Ing. _____
ADMINISTRADOR.

C.C.P. TRABAJADOR
C.C.P. ARCHIVO

(al pie de página)

Av. Insurgentes Centro No. 400 Torre A, despacho 202 Col. Roma MÉX. D.F. C.P. 03400. Tel y fax 55 89 34 67

5.4 Utilidades

Según la Ley Federal del Trabajo, la “utilidades” son:

Artículo 120 (b):

“Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta”.

Es decir, las utilidades son aquella ganancia “libre” para la empresa y que deberá ser compartida en cierta proporción con sus trabajadores; se denomina PTU: Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

Las siguientes fracciones de artículos complementan lo referente a las utilidades:

Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 120 (a). El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Artículo 122. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual...

Artículo 123. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajado por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 124. Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 (habitación, primas, comisiones, etc.), ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

A continuación se presenta una tabla como ejemplo práctico. Hipotéticamente diremos que tenemos sólo dos trabajadores y que los PTU a repartir que se determinaron son \$568.00.

Primero calculamos el salario que integra a las utilidades. (De la tabla 4.3)

	PEON	OFICIAL ALBAÑIL
SUELDO:	\$372.77	\$ 753.79
SEPTIMO DIA:	\$ 62.13	\$ 125.63
PRESTACIONES LFT:	\$ 19.66	\$ 39.75
DESPENSA:	(NO LO INTEGRA)	(NO LO INTEGRA)
P. PUNTUALIDAD:	(NO LO INTEGRA)	(NO LO INTEGRA)
P. ASISTENCIA:	(NO LO INTEGRA)	(NO LO INTEGRA)
CREDITO AL SALARIO:	(NO LO INTEGRA)	(NO LO INTEGRA)
TIEMPO EXTRA:	<u>(NO LO INTEGRA)</u>	<u>(NO LO INTEGRA)</u>
	\$454.56	\$ 919.17

Como este sueldo es semanal, lo calculamos anual:

Peón: $\$ 454.56 / 7 \times 365 \text{ días} = \$23,702.06$

Oficial albañil: $\$ 919.17 / 7 \times 365 \text{ días} = \$47,928.15$

Si suponemos que las utilidades a repartir son \$568.00, el PTU a pagar será el siguiente:

Constructora "x" S.A. DE C.V.

Calculo de PTU

Ejercicio 2003

PTU a repartir: **\$ 568.00**

No.	NOMBRE TRABAJADOR	No. DIAS TRABAJADOS	SUELDOS	50% DE PTU DIAS	50% DE PTU SUELDO	TOTAL DE PTU (A)	ISPT (B)	PTU A PAGAR (A-B)
1	OLAYA NICARAGUA GERARDO	365	\$ 23,702.06	\$ 142.00	\$ 93.97	\$ 235.97	\$ -	\$ 235.97
2	HEREDIA SEDAS SERGIO	365	\$ 47,928.15	\$ 142.00	\$ 190.03	\$ 332.03	\$ -	\$ 332.03
TOTALES		730	\$ 71,630.21	\$ 284.00	\$ 284.00	\$ 568.00	\$ -	\$ 568.00

50% PTU= \$ 284.00

FACTOR 1= $\frac{\$ 284.00}{730} = 0.389$

FACTOR 2= $\frac{\$ 284.00}{\$ 71,630.21} = 0.004$

EJEMPLOS DE CALCULO:

50% DE PTU DIAS = FACTOR 1 X 365 = \$142.00

50% DE PTU SUELDO = FACTOR 2 X \$23,702.06 = \$93.97

5.5 Demandas laborales

El hecho de no aplicar un contrato laboral no despoja al trabajador de todos los derechos que le corresponden, las consecuencias de esta falla son graves ya que si el trabajador obra de "mala fe", demandará a la empresa y en el juicio laboral, podrá reclamar las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, dejando al patrón en condiciones peligrosas para comprobar lo contrario, por esto, la práctica de algunas empresas, de no contratar por escrito y documentar las condiciones de trabajo, es dejar al trabajador con la oportunidad de pedir lo que quiera en la descarga de pruebas laborales.

Las demandas laborales llegan a surgir tarde o temprano; hay trabajadores que demandan a la empresa por los siguientes motivos:

- a) Por un despido injustificado.
- b) Porque al salir de la empresa no recibieron su finiquito ó
- c) Porque hay quienes lo toman como "*modus vivendi*"

Es común que el maestro de obra "despida" a los elementos que estén resultando irresponsables, es decir: no dan el rendimiento mínimo, frecuentemente llegan tarde o faltan sin justificación alguna. Ante la Junta Local de Conciliación y arbitraje (que es el organismo de impartir justicia en los pleitos laborales) es muy difícil comprobar que el despido fue justificado.

A continuación presentamos el siguiente ejemplo basado en una situación real:

1. Un ayudante albañil entra a trabajar en la empresa el día lunes 31 de julio de 2000.
2. Deja de presentarse el día 05 de julio de 2001.
3. El trabajador demanda a la empresa el día 31 de agosto de 2001.
4. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. (J.L.C.A.) elabora el expediente correspondiente a la demanda el día 6 de septiembre de 2001.
5. La demanda laboral llega (a modo de citatorio) a la oficina central el día 10 de diciembre de 2001. (el trabajador tiene hasta 2 meses para ingresar su demanda a partir de su presunto "despido injustificado").
6. La empresa contrata un abogado, el cual pide \$5,000.00 para atender la demanda y otros \$5,000.00 para cerrar el caso, independientemente de los resultados del juicio.

7. La Junta Local de Conciliación y arbitraje cita a patrón y trabajador para la 1ra. Audiencia el día 09 de enero de 2002, para proceder el juicio. El abogado del "actor" (trabajador) pide \$15,000.00 para llegar a un arreglo conciliatorio, la empresa niega el despido injustificado y procede a presentar sus pruebas.
8. El 18 de febrero de 2002 se lleva la 2da. Audiencia en la que al no haber llegado a un convenio entre las partes, se lleva otra audiencia.
9. La J.L.C.A. cita a las dos partes el 9 de abril de 2002 para que rindan sus declaraciones; el trabajador niega su firma en los documentos presentados por la empresa (recibos de pago, lista de raya, etc.)
10. El abogado del trabajador pide \$10,000.00 para llegar a un acuerdo.
11. El abogado de la empresa ofrece \$4,000.00 y el abogado del trabajador no acepta esa cantidad.
12. Después de "regatear", el día 31 de agosto de 2002 llegan a un acuerdo de \$9,000.00, los cuales se pagará en cheque el siguiente día lunes.
13. La junta local "cierra" el caso este mismo día.
14. La empresa termina de pagar a su abogado los \$5,000.00 restantes.
15. El 2 de septiembre el trabajador cobra el cheque y le tiene que dar a su abogado el 30% según acordaron con anterioridad.
16. La empresa acaba de perder \$9,000.00 que sumados a los \$10,000 por concepto de honorarios del abogado, suman un total de **\$19,000.00 !**

En algunos casos el Ingeniero o Arquitecto que pasa por una situación similar llega a perder su utilidad; en algunas ocasiones el demandado tendrá que vender algún bien material para poder pagar lo antes posible, ya que las leyes estipulan que por cada día que pase, el demandado deberá ir pagando al trabajador los "salarios vencidos" hasta su fecha de pago.

Con este ejemplo queremos persuadir acerca de la importancia de llevar los contratos laborales "al pie de la letra", por otra parte, aún cuando se llevan los contratos laborales se llega a presentar alguna demanda, será porque el trabajador reclama su "finiquito", en este caso se recomienda incluir en la lista de raya lo siguiente:

"especificar en una columna cuál es el salario Base Diario y cuál es su parte proporcional de aguinaldo así como su parte proporcional de prima vacacional, que sumadas al Salario Base Diario se obtendría el SALARIO BASE DE COTIZACIÓN correspondiente, que ahora si, al multiplicarlo

por el número de días trabajados obtendríamos la cantidad que recibiría el trabajador el fin de semana en la cual estaríamos ya incluyendo prácticamente su liquidación”²

5.6 Huelgas

Las huelgas se presentan porque el trabajador se inconforma con la empresa. Algunas ocasiones el sólo hecho de que tarda en llegar la “nómina” a la obra, hace que todos se pongan nerviosos y opten por dejar de trabajar inmediatamente. Sinceramente no creemos que esto requiera comprensión hacia la empresa, ya que el “salario es sagrado” y ya ha sido ganado por los obreros. Los trabajadores que se encuentran sindicalizados como es el caso de los “terraceros”, se encuentran mayormente organizados y en estos casos llegan a declararse en “paro” o en huelga total cuando así lo determinan.

En otras ocasiones, por ejemplo, cuando la empresa abusa y no paga horas extras, no respeta horarios, o paga mayor cantidad a unos que a otros, los trabajadores se inconforman por medio del recurso a huelga. Muchas veces la huelga no llega a darse como tal, sino que se presenta un paro de labores momentáneo hasta que la empresa da la solución.

El trabajador de estos tiempos conoce sus derechos a la perfección y buscará exigirlos, lo mejor en estos casos es dar la prioridad al pago de la nómina, si la empresa pasa por un problema de liquidez, será mejor dar prioridad a la nómina que al pago a proveedores.

5.7 Terminación de la relación laboral.

En el medio de la construcción el trabajo es “eventual”, por tal motivo cuando la obra llega a su fin, es indispensable conocer los lineamientos a seguir cuando se presenta esta etapa.

La Ley Federal de Trabajo en su Art. 47, sección XV dice:

“El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión”.

² Catálogo de Costos PRISMA, actualización mensual julio 2002, pag. 1

Si el trabajador será finiquitado en la semana, se le avisa con 3 días de anticipación; por ejemplo se le avisa el día miércoles y se le finiquita el día sábado.

El formato de aviso puede ser como el que sigue:

AVISO DE LA TERMINACIÓN DE TRABAJOS.

*(logo) y nombre de la
empresa*

México D.F. a 24 de abril del 2002

Por medio del presente escrito se le notifica al trabajador **Arturo Acosta Pérez** que por motivo de la terminación de los trabajos de "Montaje de estructura metálica de la obra Edificio Administrativo" y con fundamento en la fracción III, del Art. 53 de La Ley Federal del Trabajo, nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios a partir del día lunes 29 de abril del presente.

La Empresa Constructora "X" S.A. de C.V. agradece sus servicios y el esfuerzo desempeñado para la realización de esta obra, esperando en el futuro contar nuevamente con la participación de Ud.

Agradeciendo su atención por lo antes expuesto y fundado en la Ley Federal del Trabajo, la empresa se deslinda de toda responsabilidad y en el respeto de su derecho por haber laborado nueve meses con nosotros, la empresa pone a su disposición su **finiquito** y demás prestaciones, cuyo documento se anexa a este escrito. Solicitamos se presente en la Obra el día sábado 27 de abril del 2002 para tal fin.

La empresa:

Arturo Acosta Pérez

El cálculo del finiquito será como sigue:

FINIQUITO.

(logo) y nombre de la
empresa

México D.F. a 24 de abril del 2002

Correspondiente al Sr. Arturo Acosta Pérez por la terminación de los trabajos:

Datos del trabajador:

- 1.- Inició su contrato el 23 de julio de 2001 y se termina el 29 de abril del 2002
- 2.- Desempeñó su trabajo como Segundo de Soldador.
- 3.- Salario (2001) de \$257.14 diarios, es decir \$1,800.00 semanales
- 4.- Salario (2002) de \$268.57 diarios, es decir \$1,880.00 semanales
- 5.- Vacaciones adeudadas del año 2001. Art. 76, prima vacacional art. 80
- 6.- Vacaciones adeudadas del año 2002.
- 7.- Aguinaldo del año 2002. Art. 87

PRESTACIONES:

- a) El pago de sus vacaciones del año 2001. El salario de (6 días x \$257.14x 5.0 meses/12 meses/año) = \$643.00 + su prima vacacional que es el 25% de ello \$161.00 que es un total de = \$ 804.00
- b) El pago de sus vacaciones del año 2002. El salario de (6 días x \$268.57 x 4 mes/12 meses/año) = \$537.00 + su prima vacacional que es el 25% de ello \$134.00 que es un total de = \$ 671.00.
- c) El pago de la parte proporcional de su aguinaldo 2001. (Ya pagado en Lista de Raya y firmado de recibido por el trabajador).
- d) El pago de la parte proporcional de su aguinaldo 2002. Que son (15 días por año x 4 meses/12 meses/año x \$268.57)= \$1,343.00.

TOTAL: \$2,818.00 (Dos mil ochocientos diez y ocho pesos 00/100, M.N.)

Firma de Recibido:

Arturo Acosta Pérez _____.

NOTAS:

Art. 76 LFT

Si el trabajador es de PLANTA, los días de vacaciones se incrementan, p. ejemplo, a 8 días por 3 años, 10 días por 4 años, 12 días por 5 años, y 14 días de 6 a 10 años.

Art. 162 LFT

También si el trabajador es de planta, tiene derecho a 12 días de salario por cada año de servicios.

Es importante aclarar que el finiquito se aplica cuando la empresa no ha pagado la parte proporcional de las prestaciones al trabajador. Se aconseja manejar el sistema de pago basado en el "Sistema Administrativo Propuesto" donde se considera prácticamente el finiquito del trabajador en cada recibo de nómina.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El análisis y aplicación de los aspectos legales a través de un sistema administrativo, evitará la pérdida de recursos económicos a la empresa constructora; por medio de:

- Pago de menos impuestos (cumpliendo con la ley),
- Se evita el pago de multas y recargos,
- Se evita el pago de demandas laborales,
- Se cumple con las normas de seguridad e higiene,
- Se evitan las responsabilidades por riesgos de trabajo,
- Administración regular ante auditorías, inspectores, sindicatos, etc.,
- Mejor utilidad para la empresa, para la reinversión en maquinaria y equipo,
- Actualización y capacitación de empleados,
- El cumplimiento íntegro de las obligaciones de carácter fiscal,
- Mejoría en la administración de la empresa, recomendándose así misma,
- Se otorga a los clientes y usuarios la confianza de un mejor servicio,
- Se procura la evaluación constante de la empresa,
- Se puede asesorar a los trabajadores,
- etc...

El "Sistema Administrativo Propuesto" se puede aplicar a una casa habitación ó a una obra de gran magnitud, ya que sirve a cualquier empresa constructora no importando su tamaño o capacidad. Los sistemas en una empresa grande son más desarrollados en comparación al sistema aquí propuesto, pero se puede considerar como un punto de partida porque considera la teoría administrativa y todos los aspectos legales referentes al tema.

El alcance del presente trabajo se amplía aún más ya que las Leyes Federales (LFT, LSS, LISR y Ley del INFONAVIT) rigen a nivel de todo el país, y para su aplicación en otros estados, sólo se recomienda complementar su uso con las Leyes locales.

Por otra parte, las leyes están sujetas a cambios; por ello es importante mantenerse "actualizado". El presente trabajo considera los aspectos legales actualizados al 2003; toda consulta al presente

trabajo deberá tomarse con sus debidas reservas; se aconseja consultar las leyes cada año, a mediados del mes de febrero, ó en su caso, cada vez que aumente el salario mínimo.

El conocimiento de las leyes permite no sólo cumplir correctamente con ellas, sino que permite aprovecharlas al máximo para que la empresa pueda pagar menos impuestos (de manera legal). Por ejemplo, comparando con el sistema tradicional, el "Sistema Administrativo Propuesto" disminuye el pago de impuestos en:

31% Cuotas del IMSS e INFONAVIT

22% Impuesto Sobre Nómina

Estos porcentajes fueron obtenidos de acuerdo a los cálculos hechos en el presente trabajo, y se resumen en la siguiente tabla:

CUOTAS e IMPUESTOS	TRADICIONALMENTE			SISTEMA ADVO. PROPUESTO			DISMINUCION DE IMPUESTOS
	PEON	OFIC. ALB	TOTAL	PEON	OFIC. ALB	TOTAL	
IMSS e INFONAVIT	\$ 996.37	\$ 1,747.92	\$ 2,744.29	\$ 704.10	\$ 1,194.90	\$ 1,899.00	31%
IMPUESTO SOBRE NOMINA	\$ 62.71	\$ 116.46	\$ 179.17	\$ 46.42	\$ 93.86	\$ 140.28	22%

En el caso del Impuesto Sobre la Renta, el cálculo es más complejo, dado que el porcentaje obtenido dependerá de la suma y combinación de los salarios de los trabajadores de cada empresa. Sin embargo, en el "Sistema Administrativo Propuesto" se busca disminuir la base gravable de los impuestos y se aprovecha el crédito al salario que se otorga al trabajador.

Es de vital importancia que todo ingeniero, conozca los elementos suficientes para administrar correctamente al personal de obra, ya que frecuentemente el desconocimiento de estos temas no lo eximen de su responsabilidad.

Todo aspecto relativo al tema es de gran ayuda, ya que tarde o temprano se presentarán problemáticas específicas y es responsabilidad del administrador mantenerse informado para realizar su trabajo con criterio, ética y profesionalismo.

ANEXO A

**REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES
DE LA CONSTRUCCIÓN POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO**

ANEXO A

REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1. Las disposiciones de este reglamento norman las obligaciones y derechos que, conforme a la Ley del Seguro Social, tienen las personas físicas o morales que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores por obra o tiempo determinado, así como de los trabajadores contratados en la forma antes mencionada que presten sus servicios en tal actividad.

Para los efectos del presente reglamento, se tendrá por patrón, a las personas físicas o morales que encuadren dentro de los supuestos previstos en el artículo 5o. del propio reglamento. A la Ley del Seguro Social se le denominará la "LEY" y al Instituto Mexicano del Seguro Social el "INSTITUTO".

Asimismo, se entenderá por "Obra de Construcción", cualquier trabajo que tenga por objeto crear, construir, instalar, conservar, reparar, demoler o modificar inmuebles, así como la instalación o incorporación en ellos de bienes muebles necesarios para su realización o que se les integren y todos aquéllos de naturaleza análoga a los supuestos anteriores.

Artículo 2. El aseguramiento de los trabajadores contratados por obra o tiempo determinado para la ejecución de obras de construcción en general, comprende los seguros previstos en el artículo 11 de la Ley.

Artículo 3. Los trabajadores contratados por tiempo indeterminado se considerarán como permanentes, aun cuando realicen su trabajo en distintas obras de construcción con el mismo patrón y su aseguramiento se regulará por las disposiciones relativas de la Ley y sus reglamentos aplicables.

Artículo 4. Las disposiciones de este reglamento no son aplicables en los casos de construcción, ampliación, o reparación de casas habitación, por aquellos trabajos que su propietario realice en forma personal, o bien, cuando se lleven a cabo por cooperación comunitaria sin retribución alguna, debiéndose comprobar estos hechos a satisfacción del Instituto conforme a las reglas generales de prueba.

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

I. Los propietarios de las obras de construcción, que directamente o a través de intermediarios contraten a los trabajadores que intervengan en dichas obras, salvo lo dispuesto en el artículo 4o. Se presume que la contratación se realizó por los propietarios de las obras, a no ser que acrediten tener celebrado contrato para la ejecución de éstas ya sea a precio alzado o bajo el sistema de precios unitarios, con empresas establecidas que cuenten para ello con elementos propios y en cuyo contrato se consigne el nombre, denominación o razón social del contratista, así como su domicilio y registro ante el Instituto.

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

III. Las personas establecidas que cuenten con elementos propios y que celebren contratos con las señaladas en la fracción inmediata anterior, para la ejecución de parte o partes de la obra contratada por éstas.

En todo caso, los patrones tendrán la obligación de presentar al Instituto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, un aviso comunicando el tipo y domicilio de la obra y, en su caso, la fase de ésta que se vaya a ejecutar.

Subsistirá la obligación del propietario de la obra de construcción o del contratista en su caso, respecto del pago de las cuotas obrero patronales que se originen, en caso de que no acrediten la celebración del contrato de intermediación a que se refiere la fracción I de este artículo o que los datos proporcionados resulten falsos.

Salvo lo previsto en el artículo 4o. de este reglamento, cuando varias personas se unan para la ejecución de una obra de construcción, sin que se constituyan en una persona moral diferente, deberán designar un representante común por medio del cual cumplirán con las obligaciones que establecen la Ley y sus reglamentos, sin perjuicio de

que todos y cada uno de ellos quedarán obligados solidariamente al pago de las cuotas obrero patronales que se originen.

Artículo 6. Los patrones que se dediquen permanentemente o esporádicamente a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores para obra o tiempo determinado, deberán registrarse en el Instituto con tal carácter y se autclasificarán, para los efectos del seguro de riesgos de trabajo, en los términos del reglamento correspondiente.

Artículo 7. Los patrones podrán cumplir con las obligaciones que les establecen la Ley y sus reglamentos, en lo que se refiere a la entrega al Instituto de información relativa a movimientos afiliatorios de los trabajadores de la construcción, a través de la utilización de formularios en términos del artículo 3o. del Reglamento de Afiliación o bien por medios magnéticos o de telecomunicación, previa autorización que al efecto les proporcione el Instituto sobre la forma, términos y características técnicas que deban cubrir.

CAPÍTULO II

DE LA AFILIACIÓN

Artículo 8. Los patrones están obligados a llevar registros, por obra de construcción, tales como nóminas o listas de raya, tarjetas de control de pagos, tarjetas individuales de percepciones, recibos o cualquier otro medio de control, en los que se deberán asentar invariablemente los datos siguientes:

I. Nombre, denominación o razón social del patrón, número de su registro ante el Instituto y del registro federal de contribuyentes;

II. Nombre, número de seguridad social, registro federal de contribuyentes incluyendo, en su caso, la homoclave y la clave única del registro de población de los trabajadores;

III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios (diaria, semanal, quincenal, mensual, o cualquier otra similar);

IV. Salario real base de cotización;

V. Número de días o unidades de tiempo laborados, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del seguro social retenidas;

VI. Importe del total de los salarios devengados, así como de las deducciones y retenciones efectuadas, y

VII. Firma o huella digital de los trabajadores.

Estos registros deberán conservarse durante los cinco años siguientes al de su fecha.

Artículo 9. Los patrones deben presentar al Instituto los avisos de inscripción, baja y modificación de salario de los trabajadores que contraten por obra o tiempo determinado, dentro de los cinco días hábiles siguientes en términos de la Ley y sus reglamentos.

Artículo 10. Derogado.

Artículo 11. Los trabajadores dedicados a la actividad de la construcción que carezcan de número de afiliación, podrán obtenerlo, previamente a su contratación, en los servicios de afiliación del Instituto.

Cada vez que el trabajador inicie una nueva relación laboral, el patrón obligado deberá solicitar al trabajador su número de seguridad social.

CAPÍTULO III

DE LA NOTIFICACIÓN DEL DOMICILIO DE LA OBRA

Artículo 12. El patrón deberá comunicar al Instituto el tipo y domicilio de la obra y, en su caso, la fase de la construcción a realizar, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, utilizando la forma que al efecto autorice el Instituto.

Artículo 13. Derogado.

Artículo 14. Si el patrón realiza varias obras de construcción, deberá presentar por cada una de ellas la información requerida por este reglamento.

El patrón que realice una obra que por su naturaleza se ejecute en varios municipios dentro del área de influencia de una delegación del Instituto, sólo presentará la notificación correspondiente al domicilio donde inició la obra, sin que sea necesario hacerlo por cada uno de los municipios en donde se continúe la obra de construcción. Cuando la obra se ejecute en más de una delegación deberá presentarse un aviso por cada una de ellas.

Artículo 15. El Instituto previa verificación del cumplimiento oportuno de todas las obligaciones del patrón derivadas de la Ley y sus reglamentos, a solicitud de éste, expedirá una constancia en que se consignen los datos correspondientes a la obra, el importe total de mano de obra manifestado y el monto de las cuotas obrero patronales pagado, sin que en ningún caso dicha constancia pueda afectar derechos de terceros.

CAPÍTULO IV

DE LA DETERMINACIÓN Y PAGO DE CUOTAS

Artículo 16. Los patrones están obligados a determinar y a enterar el importe de las cuotas obrero patronales y a sus trabajadores, presentando al Instituto la cédula de determinación de cuotas en los términos de la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.

El patrón determinará las cuotas obrero patronales con base en la información contenida en los avisos de movimientos afiliatorios presentados ante el Instituto en los términos de la Ley y el Reglamento de Afiliación.

Los patrones deberán cubrir las cuotas obrero patronales de sus trabajadores aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en la Ley y sus reglamentos, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de la propia Ley sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos en los términos del artículo 41 del Reglamento de Afiliación se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo.

Artículo 17. El patrón deberá cubrir el importe de las cuotas obrero patronales, los capitales constitutivos, actualización y recargos, en los términos de la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.

Artículo 18. Cuando los patrones no cumplan con las obligaciones a su cargo previstas en la Ley y en sus reglamentos, serán notificados por el Instituto, para que dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que surta efectos la notificación respectiva, le proporcionen los elementos necesarios para determinar el número de trabajadores, sus nombres, días trabajados y salarios devengados que permitan precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones incumplidas.

Transcurrido dicho plazo sin que el patrón haya entregado tales elementos, el Instituto en ejercicio de sus facultades, fijará en cantidad líquida los créditos cuyo pago se haya omitido, aplicando en su caso, los datos con los que cuente y los que de acuerdo con sus experiencias considere como probables, siguiendo a tal efecto, el procedimiento que a continuación se detalla:

I. Se precisará el número de metros cuadrados de construcción, el tipo de obra de que se trate y el periodo de realización de la misma;

II. Se estimará el monto de la obra total utilizada en la construcción de que se trate, multiplicando la superficie en metros cuadrados de construcción, por el costo de la mano de obra por metro cuadrado que de acuerdo al tipo y período de construcción establezca el Instituto;

III. El monto de la mano de obra total, se dividirá entre el número de días comprendidos dentro del período de construcción, estableciéndose de esta manera, el importe de la mano de obra diaria;

IV. El importe de la mano de obra diaria, se multiplicará por el número de días que corresponda a cada uno de los meses transcurridos en el período no cubierto, obteniéndose el monto de los salarios base de cotización mensual, y

V. A los salarios base de cotización mensuales respectivos, se les aplicarán los porcentajes de las cuotas obrero patronales establecidas en la Ley, obteniéndose así los montos a cubrir por concepto de dichas cuotas.

Por cuanto hace a las obras cuya contratación se rija por lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones y Obras Públicas, el monto total de la mano de obra empleada se obtendrá aplicando al importe total del contrato, el factor que representa la mano de obra determinada por el Instituto por tipo y período de construcción, aplicándose las fórmulas establecidas en las fracciones III, IV y V anteriores, a efecto de determinar el monto de las cuotas obrero patronales a cubrir.

El Instituto establecerá en cada ocasión en que se incrementen los salarios mínimos generales y de acuerdo al tipo de construcción de que se trate, el importe de mano de obra por metro cuadrado o el factor que represente la mano de obra sobre el importe de los contratos regidos por la Ley de Adquisiciones y Obras Públicas. Los resultados de los estudios técnicos que al efecto formule el Instituto aplicando sus experiencias, deberán ser publicados invariablemente en el Diario Oficial de la Federación.

Respecto de las obras de construcción que por sus características especiales no puedan encuadrarse entre las tipificadas, se asimilarán a aquella que, de acuerdo a las experiencias del Instituto, requiera una utilización de mano de obra semejante.

Una vez formulada la liquidación respectiva por el Instituto, la notificará al patrón para que, dentro de los cinco días hábiles siguientes, aduzca las aclaraciones que estime pertinentes o para que, en su caso, entere las cuotas adeudadas con la actualización y los recargos correspondientes, en términos del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.

Artículo 19. Si transcurridos los plazos establecidos en la Ley y en sus reglamentos el patrón no cubre las cuotas obrero patronales, los capitales constitutivos, la actualización y los recargos, ni los impugna y garantiza dentro del plazo respectivo, serán cobrados a través del procedimiento administrativo de ejecución en los términos del artículo 291 de la Ley.

CAPÍTULO V

DE LA VIGENCIA DE LOS DERECHOS

Artículo 20. El Instituto, desde el primer día laborado otorgará a los trabajadores y a sus beneficiarios las prestaciones en especie y en dinero establecidas en la Ley, en los términos y sin mayores requisitos que los que la misma y sus reglamentos establecen.

Artículo 21. Derogado.

Artículo 22. Para efecto de otorgar las prestaciones médicas, a los trabajadores y a sus beneficiarios, el Instituto los adscribirá a la unidad de medicina familiar (UMF) que corresponda al domicilio de la obra o al particular de éstos, a elección del propio trabajador, para lo cual deberán presentar ante dicha unidad su copia del aviso de inscripción

CAPÍTULO VI

DE LAS PRESTACIONES EN DINERO

Artículo 23. El derecho al otorgamiento y la cuantía de las prestaciones en dinero, se determinarán de acuerdo con las disposiciones de la Ley y sus reglamentos".

Artículo 24. Para el caso en que los servicios prestados por un trabajador no se hubiesen reportado al Instituto por su patrón y se comprobare por cualquier medio que efectivamente laboró para éste, el Instituto le reconocerá el período de trabajo correspondiente como cotizado y otorgará tanto a él como a sus beneficiarios las prestaciones que conforme a la Ley les correspondan.

En tal supuesto, si dicho período corresponde al lapso de ejecución de una obra por la que se le hubiesen cobrado al patrón las cuotas obrero patronales mediante la aplicación del procedimiento de estimación establecido en el artículo 18 del presente reglamento, el Instituto no podrá requerirle de pago adicional alguno; en caso contrario, el propio Instituto procederá al cobro de las cuotas obrero patronales omitidas y en su caso, al fincamiento de los capitales constitutivos que legalmente procedan.

CAPÍTULO VII

DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 25. El incumplimiento por parte de los patrones de las obligaciones establecidas en este reglamento, será sancionado en los términos de la Ley y del reglamento correspondiente.

Lo anterior, sin perjuicio de que el Instituto exija el pago de las cuotas obrero patronales omitidas, de los recargos que en su caso procedieran, de los capitales constitutivos a que hubiese lugar y en su caso, de las penas que impongan las autoridades judiciales cuando se incurra en responsabilidad de carácter penal.

ANEXO B

MONTOS EXENTOS DEL CALCULO DEL ISR

ANEXO B

MONTOS EXENTOS DEL CALCULO DEL ISR

1. Las prestaciones distintas del salario mínimo general de una o varias áreas geográficas.

Nota: siempre que sean calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados en los artículos 66 al 68, 73, 88, y 90 93 de la ley Federal del trabajo.

2.- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o de enfermedades que se concedan por la LFT, por los contratos colectivos y contratos ley y debiera disponerse que por lo que estipulen los contratos individuales.

3.- La totalidad sobre las jubilaciones, pensiones, haberes de retiros, pensiones y otras formas de retiro del IMSS, afore y en el caso de pensiones por cesantía, en edad de vejez, sólo se exenta un monto diario de nueve salarios mínimos.

4.- Los reembolsos de gastos médicos o análogos y de funeral que se conceden por ley o por contrato de trabajo.

5.- Las prestaciones y de previsión social con motivo de subsidios, por incapacidad, becas educacionales, guarderías, las cuotas de seguridad de social que paguen los patrones, entre otras que se conceden por ley o por contrato de trabajo; siempre que no exceda 7 veces el salario mínimo elevado al año, pues en este caso sólo quedará exento un salario mínimo de acuerdo con las reglas del último párrafo del artículo 109 de la LISR.

6.- Entrega de depósitos por aportaciones y rendimientos de subcuenta del INFONAVIT, de casa habitación.

7.-Provenientes de cajas de ahorro de trabajadores que cumplan requisitos del artículo 31 de la LISR.

8.- Primas de antigüedad e indemnizaciones y otros conceptos hasta por el equivalente a 90 salarios mínimos por año laborado, que posteriormente se analizarán

9.-. Determinación de ingresos gravados por concepto de horas extras.

Fiscalmente, el Pago de horas extra que se efectúa a las personas físicas sujetas a una relación laboral, los trabajadores para efectos de la determinación de importe del ingreso gravado para el ISR sobre el que debe retener el patrón, tiene una regulación específica en la fracción primera del artículo 109 de la Ley del ISR.

Para determinar el impuesto debemos considerar dos supuestos:

- Están exentas las horas extra pagadas a los trabajadores que perciben salario mínimo , hasta tres horas diarias por tres veces a la semana;
- Cuando se trate de Horas extra pagadas a los trabajadores que perciben sueldo arriba del salario mínimo, sólo se consideran exentas el 50% de tres horas diarias por tres veces a la semana cumpliendo el requisito de no exceder 5 salarios mínimos generales del área geográfica del trabajador por cada semana laborada.

En los dos casos anteriores, por el excedente se pagará el ISR.

ANEXO C

TABLAS PARA EL CALCULO DEL ISR

ANEXO C

TABLAS PARA EL CALCULO DEL ISR

ART. 113 LISR

TARIFAS MENSUALES ENE-DIC 2003

Tarifa aplicable durante los meses del ejercicio 2003, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

LIMITE INFERIOR \$	LIMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA \$	POR CIENTO PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
0.01	439.19	0.00	3%
439.20	3,727.68	13.17	10%
3,727.69	6,551.06	342.02	17%
6,551.07	7,615.32	822.01	25%
7,615.33	9,117.62	1,088.07	32%
9,117.63	18,388.92	1,568.80	33%
18,388.93	En adelante	4,628.33	34%

ART. 115 LISR

TABLA MENSUAL DEL CREDITO AL SALARIO ENE-DIC 2003

Tabla que incluye el Crédito al Salario aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B

PARA INGRESOS DE \$	HASTA INGRESOS DE \$	CREDITO AL SALARIO MENSUAL \$
0.01	1,566.14	360.35
1,566.15	2,306.05	360.19
2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.17	3,074.67	360.00
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.71	5,511.00	260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	En adelante	157.41

ART. 114 LISR

TARIFA DE SUBSIDIO MENSUAL ENE-DIC 2003

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B

LIMITE INFERIOR \$	LIMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA \$	POR CIENTO DEL SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL
0.01	439.19	0.00	50%
439.20	3,727.68	6.59	50%
3,727.69	6,551.06	171.02	50%
6,551.07	7,615.32	410.02	50%
7,615.33	9,117.62	544.04	50%
9,117.63	18,388.92	784.39	40%
18,388.93	28,983.47	2,008.22	30%
28,983.48	En adelante	3,088.86	0%

ANEXO D

CREDITO AL SALARIO

ANEXO D

CREDITO AL SALARIO

El Crédito Al Salario (CAS) tiene como antecedentes el "acreditamiento"¹ de 10% del salario mínimo para los asalariados que estuvo vigente hasta el 30 de septiembre de 1993 y que fue sustituido por la "bonificación fiscal" (vigente a partir de octubre de 1993) mediante la aplicación de la tarifa contenida en el entonces nuevo Art. 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), que preveía la entrega en efectivo a los trabajadores del importe en que la bonificación excediera a su impuesto (impuesto menos subsidio); igualmente que el patrón pudiese rescatar ese importe vía "acreditamiento" contra los impuestos federales a su cargo y, en su caso, solicitar la devolución del importe acreditado.

El término "bonificación fiscal" cambió después al de crédito al salario. Posteriormente el crédito en cuestión cambió a dos clasificaciones: una, la del crédito al salario y la otra, de crédito general, siendo aplicable este último a toda persona física no asalariada.

A partir del 2002 ya no existe el crédito general.

De manera inesperada, en el 2002 la Comisión de Hacienda y Crédito Público introduce en materia tributaria un nuevo impuesto: El Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario (ISCAS), el cual establece como obligación tributaria a cargo del patrón por el "CAS PAGADO", y que para 2003 opera sobre el "CAS APLICADO". La tasa del impuesto es de 3% sobre el salario.

Para el 2003 la tasa sube de 3 a 4%

Por el contrario, el Crédito al Salario (CAS) nace en 1994 con la finalidad de beneficiar a los trabajadores, momento en el cual el patrón, realiza el cálculo respectivo con la aplicación de este nuevo elemento y en cierto sentido, se fomenta el empleo en nuestro país. Pero con la llegada del ISCAS muchas empresas prácticamente tienen que absorber este impuesto y salen perjudicados.

Algunos estudiosos en derecho concluyen que el ISCAS es anticonstitucional porque su naturaleza es ilógica, y no tiene cabida en el marco legal. A la fecha, muchas empresas se están amparando, y "Se espera que se declare inconstitucional este impuesto"²

¹ Acreditamiento: se entiende como "hacer valido" ante SHCP.

² PAF. Pronuario de Actualización Fiscal. Revista No. 326 1^a. Quincena de Mayo 2003 p. 50

ANEXO E

**ANÁLISIS CÁLCULO E INTEGRACIÓN DEL FACTOR DE SALARIO REAL SEGÚN
LA LEY DE OBRAS PÚBLICAS Y SERV. RELACIONADOS CON LAS MISMAS 2003**

ANEXO E

ANÁLISIS CÁLCULO E INTEGRACIÓN DEL FACTOR DE SALARIO REAL SEGÚN LA LEY DE OBRAS PÚBLICAS Y SERV. RELACIONADOS CON LAS MISMAS 2003

Artículo 160 .- se deberá entender al factor de salario real "Fsr", como la relación de los días realmente pagados en un periodo anual, de enero a diciembre, divididos entre los días efectivamente laborados durante el mismo periodo, de acuerdo con la siguiente expresión:

$$Fsr = Ps \left(\frac{T_p}{T_l} \right) + \frac{T_p}{T_l}$$

Donde:

- Fsr= Representa el factor de salario real.
- Ps= Representa, en fracción decimal, las obligaciones obrero-patronales derivadas de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Tp = Representa los días realmente pagados durante un periodo anual.
- Tl = Representa los días realmente laborados durante el mismo periodo anual.

Los parámetros significan:

Ps= Porcentaje Seguro

Tp= Tiempo pagado

Tl= Tiempo laborado

NOTA: La ley de obras públicas no menciona en la descripción del "Ps" que deben incluirse los impuestos sobre nómina y del impuesto sustitutivo del crédito al salario.

Para su determinación, únicamente se deberán considerar aquellos días que estén dentro del periodo anual referido y que, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y los Contratos Colectivos, resulten pagos obligatorios, aunque no sean laborables.

El factor de salario real deberá incluir las prestaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o de los Contratos Colectivos de Trabajo en vigor.

Determinado el factor de salario real, éste permanecerá fijo hasta la terminación de los trabajos contratados, incluyendo los convenios que se celebren, debiendo considerar los ajustes a las prestaciones que para tal efecto determina la Ley del Seguro Social, dándoles un trato similar a un ajuste de costos.

Cuando se requiera de la realización de trabajos de emergencia originados por eventos que pongan en peligro o alteren el orden social, la economía, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, las dependencias o entidades podrán requerir la integración de horas por tiempo extraordinario, dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo, debiendo ajustar el factor de salario real utilizado en la integración de los precios unitarios.

Para el ejemplo del FSR calculado en el Capítulo 3, para el Peón, los valores serían los siguientes:

$$Fsr = 0.3531 \left(\frac{381.75}{289.90} \right) + \frac{381.75}{289.90} = 1.7819$$

De donde el parámetro $(381.75 / 289.90) = 1.3168$ es llamado el "Factor de Productividad", también conocido como "Factor de Base Gravable" porque es el parámetro que afecta el porcentaje de Impuestos.

ANEXO F

FORMATOS: AFIL 1, 2, 3 Y 4

ANEXO F

FORMATOS: AFIL 1 Y AFIL 2

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
**AVISO DE INSCRIPCION PATRONAL
 O DE
 MODIFICACION EN SU REGISTRO**

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA
 VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-01

EXCLUSIVO I.M.S.S.		
TIPO DE MOV.	CAUSA	CLAVE MUNICIPIO
		ARGUMENTO

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL	
10 DIGITOS	DIG. VER.

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO					
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRAR		APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	
ACTIVIDAD O GIRO DE LA EMPRESA					
EXCLUSIVO I.M.S.S. EN SEGUROS ESPECIALES			FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO		
CLASE DE RIESGO MANIFIESTA POR EL PATRON	FRACCION	PRIMA	MES	FORMA PAGO	S.S.F IDENTIF. CONVENIO
DIA (2 DIGITOS)		MES (2 DIGITOS)		AÑO (4 DIGITOS)	
DOMICILIO DEL PATRON					
CALLE Y O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y O POBLACION	
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.	
MARQUE CON UNA "X" LA CAUSA DE PRESENTACION DE ESTE AVISO					
<input type="checkbox"/> A	ALTA PATRONAL	<input type="checkbox"/> B	REANUACION ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> C	CAMBIO DOMICILIO O CIRCUNSCRIPCION
<input type="checkbox"/> D	CAMBIO NOMBRE O RAZON SOCIAL	<input type="checkbox"/> E	SUSTITUCION PATRONAL	<input type="checkbox"/> F	DUPLICACION
<input type="checkbox"/> G	BAJA	<input type="checkbox"/> H	HUELGA	<input type="checkbox"/> INICIO TERMINO	<input type="checkbox"/> LEGAL EXISTENTE
IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO					

EXCLUSIVO IMSS	
FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.	
DELEGACION	SUBDELEGACION

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL.
 LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTOS TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

AVISOS ORIGINALES

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
 PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-02

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL	
10 DIGITOS	DIG. VER.

I.M.S.S.	
CLAVE DE ARGUMENTO	TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR
	<input type="checkbox"/> 1 PERMANENTE <input type="checkbox"/> 2 EVENTUAL <input type="checkbox"/> 3 EVENTUAL CONST.

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR	
10 DIGITOS	DIG. VER.
CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIATURAS)					
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE(S)	
SALARIO BASE DE COTIZACION \$	TIPO DE SALARIO	FIJO	0	VARIABLE	1
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO	SEXO	MASC	FEM	2	MIXTO
DIA (2 DIG.) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIG.)	FECHA DE NACIMIENTO		OCUPACION DEL TRABAJADOR		
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)			U. M. F.		
NOMBRE DEL PADRE (AUN FINADO)					
NOMBRE DE LA MADRE (AUN FINADA)					
DOMICILIO DEL TRABAJADOR					
CALLE Y O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y O POBLACION	
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.	
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO					
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO					
CALLE Y O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y O POBLACION	
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.	
EXTEMPORANEO					1

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL. FIRMA O HUELGA DEL TRABAJADOR
 LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
CAPTURA / AVISO ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

FORMATOS: AFIL 3 Y AFIL 4

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-03

AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR

I.M.S.S. CLAVE DE ARGUMENTO	PERMANENTE	1
	EVENTUAL	2
	EVENTUAL CONST.	3

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR
12 DIGITOS

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION
MUNICIPIO: _____ DISTRITO: _____

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
12 DIGITOS

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIATURAS)

APPELLIDO PATERNO	APPELLIDO MATERNO	NOMBRE(S)
TIPO DE SALARIO: FIJO <input type="checkbox"/> 0 VARIABLE <input type="checkbox"/> 1 MIXTO <input type="checkbox"/> 2		

SALARIO BASE DE COTIZACION ANTERIOR \$

SALARIO BASE DE COTIZACION \$

EXTEMPORANEO 1

EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO

EXCLUSIVO IMSS
FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.

FECHA DE LA MODIFICACION

____/____/____
(DIA 2 DIG) (MES 2 DIG) (AÑO 4 DIG)

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO

EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE(S): APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO

CALLE Y/O MANZANA NUMERO COLONIA Y/O POBLACION

MUNICIPIO ENTIDAD C.P.

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

CAPTURA / AVISOS ORIGINALES

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-04

**AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR
O ASEGURADO**

I.M.S.S.
CLAVE DE ARGUMENTO

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR O ASEGURADO
12 DIGITOS

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION
MUNICIPIO: _____ DISTRITO: _____

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
12 DIGITOS

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (SIN ABBREVIATURAS)

APPELLIDO PATERNO	APPELLIDO MATERNO	NOMBRE(S)
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		

EXTEMPORANEO 1

APLICACION ART. 37 I.S.S.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO

CALLE Y/O MANZANA NUMERO COLONIA Y/O POBLACION

MUNICIPIO ENTIDAD C.P.

FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO
(ULTIMO DIA DE SALARIO)

____/____/____
(DIA 2 DIGITOS) (MES 2 DIGITOS) (AÑO 4 DIGITOS)

CAUSA DE LA BAJA

EXCLUSIVO IMSS
FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

CAPTURA / AVISOS ORIGINALES

C-8737246-10-1 LLENARSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

C-8737246-10-1 LLENARSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Reyes Ponce Agustín

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Teoría y Práctica

37a. Edición, México. D.F., Edit. LIMUSA. Año 1990

Morales Gutiérrez Mario – Blanco y González A. Carmen

PLANEACIÓN Y DIRECCIÓN PARA EMPRESAS CONSTRUCTORAS

1a. Edición, México. D.F., Edit. I.P.N. Año 1999

Suárez Salazar Carlos

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS

2a. Edición, México. D.F., Edit. LIMUSA. Año 2000

Suárez Salazar Carlos

COSTO Y TIEMPO EN EDIFICACIÓN

2a. Edición, México. D.F., Edit. LIMUSA. Año 2000

Soto Pérez Carlos

NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO

25a. Edición, México. D.F., Edit. ESFINGE. Año 1997

LEY FEDERAL DEL TRABAJO México. Año 2003

LEY DEL SEGURO SOCIAL México. Año 2003

LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA México. Año 2003

LEY DE OBRAS PUBLICAS Y SERVICIOS RELACIONADOS

CON LAS MISMAS México. Año 2003

Reglamento de construcciones del D.F. México Año 2003

Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado. México Año 2003

Reglamento de Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo. México Año 2003

Catálogo Nacional de Costos "PRISMA"
Año XVI No. 166, Julio 2002, México D.F.

PAF (Prontuario de actualización fiscal)
No.320, 1ª quincena de febrero 2003, México D.F. Edit. Gasca SICCO.

PAF (Prontuario de actualización fiscal)
No.323, 2ª quincena de Marzo 2003, México D.F. Edit. Gasca SICCO.

PAF (Prontuario de actualización fiscal)
No.326, 1ª quincena de Mayo 2003, México D.F. Edit. Gasca SICCO.

www.ctm.org.mx (Comisión de Trabajadores Mexicanos)

www.stps.gob.mx (Secretaría de Trabajo y Previsión Social)

www.sat.gob.mx (Sistema Administrativo Tributario)