



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

“CONTRATOS PARA EL PERSONAL DE OBRA”

ARQ. ANA ISIS ALCARAZ REQUENA

**Director de Tesis
Mtro. José de Jesús Muñoz Navarro**

Tesis presentada para optar por el grado de Maestro en Administración de la Construcción con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, según acuerdo número 994188 con fecha 09-VII-99.

Zapopan, Jal., febrero 2021

Agradecimientos

A mis padres Oscar y Lety, por el apoyo que me brindaron durante todo el proceso de mi maestría. Por la paciencia que me tuvieron en este tiempo y por siempre creer en mí. A mi madre, por impulsarme a conseguir este logro. Por acompañarme y darme palabras de aliento siempre que las necesitaba. Por escucharme y aconsejarme durante toda mi vida. A mi padre porque gracias a él tuve la oportunidad de convertirme en maestra. A mis hermanas Amalia y Brenda que han sido parte de todos mis logros. Por apoyarme en mis momentos de mayor estrés y por siempre querer lo mejor para mí.

Me gustaría agradecer mi director de tesis el Maestro José de Jesús Muñoz que, a pesar de no conocerme aceptó asesorarme en un tema del cual yo tenía muy pocos conocimientos. Le agradezco haberme guiado durante este proceso y darme su retroalimentación en cada etapa.

Gracias a la universidad, por haberme dado la oportunidad formar parte del programa de posgrado de la Maestría en administración de la construcción y por haberme brindado una preparación para enfrentarme a un mundo laboral competitivo. A mis profesores, compañeros y a todos los que de una u otra manera formaron parte de mi proceso. No hubiera sido lo mismo sin ustedes.

Agradezco a mi coordinadora Verónica Ugalde, siempre sentí que contaba con todo el apoyo de su parte. Su ayuda y conocimientos fueron fundamentales para obtener este logro.

Quisiera agradecer de igual forma al Maestro Francisco Moreno por haberme ayudado con la estructura de mi trabajo de investigación. Gracias por el tiempo que invirtió y en mí y en mi tesis.

Dedicatoria

Me gustaría dedicar esta tesis a mis padres y hermanas, ya que aquí se refleja todo el esfuerzo y trabajo invertidos en mí y en mis estudios. Este logro no es solo mío, les pertenece a ustedes también.

A la universidad que fue parte fundamental para mi formación. A mis profesores y compañeros por haber sido piezas claves de todos mis conocimientos adquiridos.

Resumen

La presente tesis se enfoca en analizar y comparar los modelos o formas para llevar a cabo la contratación individual de un trabajador que existen en México. Esto, con la finalidad de determinar cuál de ellos es el que mejor se adapta para las necesidades de una empresa constructora en México y sus diferentes cargas de trabajo. Que vea por las necesidades tanto al empleado como las del empleador.

Lo anterior se logra a través de una investigación de cada uno de los modelos de contratos individuales de trabajo haciendo énfasis en las ventajas y desventajas que tiene una empresa constructora al utilizar cada uno. De igual forma se aplicó una encuesta como herramienta de medición para determinar cuál es el modo de operar de algunas de estas empresas actualmente y su experiencia con el uso de los diferentes modelos de contratos.

En el primer capítulo se describe en manera de introducción qué fue lo que motivo esta investigación, así como algunos de los antecedentes de la construcción en México y se plantea la hipótesis en la que está enfocada esta tesis. El segundo capítulo se enfoca en el marco teórico. Se habla sobre el derecho laboral y se define qué es un contrato de trabajo y cuáles con los modelos de contratos individuales de trabajo aplicables dentro de una empresa constructora. Se mencionan los diferentes tipos de mano de obra existentes dentro del ramo y algunas instituciones jurídicas que protegen a dichos trabajadores. El tercer capítulo mide, a través de encuestas qué tipo o modalidad de contratación utilizan con mayor frecuencia las constructoras y cuáles son las ventajas y desventajas que encuentran en cada uno de ellos, en relación con su ritmo de trabajo. En el cuarto capítulo se interpretan y analizan los resultados obtenidos en el capítulo 3. Por último, en el capítulo cinco se presentan las conclusiones de este trabajo de investigación y se responde al objetivo general y a los objetivos específicos. De igual forma se mencionan algunas líneas para futuras investigaciones.

Palabras clave:

- Contratos
- Mano de obra
- Construcción

INDICE

1.1	El porqué de la tesis.....	11
1.2	Antecedentes.....	11
1.3	Hipótesis y objetivos.....	13
1.3.1	Objetivos General.....	13
1.3.2	Objetivos Específicos	13
CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO		15
2.1	INTRODUCCION	15
2.2	FUENTES DE INFORMACION	15
2.3	Conceptos Básicos	15
2.3.1	DERECHO LABORAL	15
2.3.2	LEY FEDERAL DE TRABAJO.....	16
2.4	CONTRATOS.....	16
2.4.1	Contratos por tiempo determinado	17
2.4.2	Contratos por obra determinada.....	19
2.4.3	Contratos por tiempo indeterminado	20
2.4.4	Elementos de un contrato individual de trabajo	21
2.5	CONSTRUCCIÓN	21
2.6	MANO DE OBRA EN MÉXICO	21
2.6.1	Mano de obra en la construcción.....	22
2.7	Artículos de la Ley Federal del Trabajo para los Trabajadores.....	22
2.7.1	Artículos de Ley Federal de Trabajo de Contrato de Personal.....	22
2.7.2	Obligaciones del patrón.....	22
2.7.3	Obligaciones del trabajador.....	26
2.7.4	Causales de Despido	27
2.8	Ley de Seguro Social	29
2.8.1	Obligaciones del patrón.....	29

2.9	OBSERVACIONES Y COMENTARIOS.....	31
CAPÍTULO 3	MEDICIÓN Y RESULTADOS.....	31
3.1	INTRODUCCIÓN	31
3.1.1	TAMAÑO DE LA MUESTRA FINITA (POBLACION Y TAMAÑO DE MUESTRA) 31	
3.1.2	CÓMO HACER UNA ENCUESTA.....	32
3.2	SISTEMA DE MEDICIÓN.....	34
3.3	DISEÑO DE LA HERRAMIENTA DE MEDICIÓN.....	34
3.3.1	ENCUESTA.....	35
3.4	RESUMEN DE RESULTADO	39
3.5	OBSERVACIONES Y COMENTARIOS.....	47
CAPÍTULO 4	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	47
4.1	INTRODUCCIÓN	47
4.2	ANÁLISIS DE RESULTADOS POR PREGUNTA	47
4.2.1	¿En su empresa contratan directamente personal para que trabaje en la obra? 48	
4.2.2	¿En su empresa utilizan contratos individuales (por escrito) para las personas que trabajan en obra?	49
4.2.3	¿Cuántos empleados de obra tiene su empresa?	50
4.2.4	¿Qué tan importante considera celebrar un contrato de trabajo individual (por escrito) con sus trabajadores de obra?	51
4.2.5	¿Conoce cuáles son los diferentes modelos o tipos de contratación individual de trabajo? 52	
4.2.6	¿Conoce las diferencias entre cada uno de los modelos?	53
4.2.7	¿Qué modelo o tipo de contrato individual de trabajo es el que utilizan en su empresa para el personal de obra?.....	54
4.2.8	Desde que se da de alta en el IMSS al trabajador ¿En qué momento proceden a la firma del contrato?.....	55
4.2.9	¿En el contrato especifican la duración o periodo de contratación del trabajador? 56	

4.2.10	¿En el contrato especifican las actividades a realizar del trabajador?	57
4.2.11	¿Cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que mejor se adapta a las necesidades de su empresa?	58
4.2.12	¿Cada cuánto tiempo se les renueva el contrato a sus trabajadores de obra? ..	59
4.2.13	¿Cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que le ha generado más problemas?	60
4.2.14	Explica el porqué de su respuesta anterior.	61
4.2.15	¿En su empresa utilizan modelos de contratos personalizados o utilizan algún modelo genérico?.....	64
4.2.16	¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por obra determinada? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)	65
4.2.17	¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por obra determinada? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca desventaja y 6 es mucha desventaja).....	66
4.2.18	¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)	68
4.2.19	¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca desventaja y 6 es mucha desventaja).....	69
4.2.20	¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)	71
4.2.21	¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca desventaja y 6 es mucha desventaja).....	72
4.2.22	¿Sabía que los modelos de contrato por obra o por tiempo determinado se vuelven por tiempo indeterminado después de renovarse varias veces?	74
4.2.23	En su opinión considera que ¿El método de contratación y los contratos para el personal de obra que existen actualmente funcionan en las empresas constructoras?	75
4.2.24	En su opinión ¿Qué nivel de eficacia tienen los contratos para personal de obra y cómo es su implementación en la industria de la construcción?	76
4.2.25	¿Conoce las consecuencias de no celebrar por escrito un contrato de trabajo?77	
4.2.26	¿Ha tenido algún problema por no haber celebrado por escrito un contrato de trabajo? ¿Cuál?.....	78
4.2.27	¿Conoce cuál es la ley que se encarga de regular la relación entre trabajadores y empleadores?	79

4.2.28	Si contesto "Sí" a la pregunta anterior ¿Cuál es esa ley?	80
4.2.29	¿Conoce cuáles son sus obligaciones como patrón?.....	81
4.3	ANÁLISIS DE OBJETIVOS	81
4.3.1	Investigar y analizar las formas de contratación para el personal de obra que existe actualmente.	81
4.3.2	Determinar si las constructoras en México acostumbran a utilizar contratos para su personal de obra.....	82
4.3.3	Determinar las ventajas y desventajas que las formas y tipos de contratación existentes, presentan en relación con el personal de obra.	82
4.3.4	Conocer cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que más se utiliza para personal de obra en las constructoras.	82
4.3.5	Conocer los efectos que conlleva no celebrar un contrato de trabajo.	83
4.3.6	Demostrar que el método de contratación y los contratos para personal de obra que existen actualmente no funcionan en las empresas constructoras (Objetivo General).	
	83	
CAPÍTULO 5	CONCLUSIÓN.....	83
5.1	INTRODUCCIÓN	83
5.2	ANÁLISIS DE LA HIPOTESIS.....	84
5.2.1	Investigar y analizar las formas de contratación para el personal de obra que existe actualmente.	84
5.2.2	Determinar si las constructoras en México acostumbran a utilizar contratos para su personal de obra.....	84
5.2.3	Determinar las ventajas y desventajas que las formas y tipos de contratación existentes, presentan en relación con el personal de obra.	85
5.2.4	Conocer cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que más se utiliza para personal de obra en las constructoras.	85
5.2.5	Conocer los efectos que conlleva no celebrar un contrato de trabajo.	85
5.3	FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN	86
	BIBLIOGRAFÍA.....	87

Índice de Tablas

Tabla 1, (Personal ocupado en las empresas constructoras).....	12
Tabla 2, Resumen de Resultados Pregunta Sí y No	39
Tabla 3, Resumen de resultados Pregunta Si, No y Algunos.....	39
Tabla 4, Resumen de resultados Pregunta 3.....	39
Tabla 5, Resumen de resultados Pregunta 4.....	39
Tabla 6, Resumen de resultados pregunta 5	40
Tabla 7, Resumen de resultados pregunta Obra determinada, Tiempo determinado, Tiempo Indeterminado	40
Tabla 8, Resumen de resultados Pregunta 9.....	40
Tabla 9, Resumen de resultados Pregunta 13.....	40
Tabla 10, Resumen de resultados Pregunta 15.....	41
Tabla 11, Resumen de resultados Pregunta 16.....	42
Tabla 12, Resumen de resultados pregunta 17	42
Tabla 13, Resumen de resultados Pregunta 18.....	42
Tabla 14, Resumen de resultados Pregunta 19.....	42
Tabla 15, Resumen de resultados pregunta 20	43
Tabla 16, Resumen de resultados pregunta 21	43
Tabla 17, Resumen de resultados pregunta 22	43
Tabla 18, Resumen de resultados Pregunta 24.....	44
Tabla 19, Resumen de resultados Pregunta 25.....	45
Tabla 20, Resumen de resultados Pregunta 27.....	46
Tabla 21, Resumen de resultados Pregunta 29.....	46
Tabla 22, Correlación Pregunta 17.....	66
Tabla 23, Correlación Pregunta 18.....	67
Tabla 24, Correlación Pregunta 19.....	69
Tabla 25, Correlación Pregunta 20.....	70
Tabla 26, Correlación Pregunta 21.....	72
Tabla 27, Correlación Pregunta 22.....	73

Índice de Gráficas

Gráfica 1, Resumen de Pregunta 1	48
Gráfica 2, Resumen de Pregunta 2	49
Gráfica 3, Resumen de Pregunta 3	50
Gráfica 4, Resumen Pregunta 4	51
Gráfica 5, Resumen Pregunta 5	51
Gráfica 6, Resumen Pregunta 6	52
Gráfica 7, Resumen Pregunta 7	53
Gráfica 8, Resumen Pregunta 8	54
Gráfica 9, Resumen Pregunta 9	55
Gráfica 10, Resumen Pregunta 10	56
Gráfica 11, Resumen Pregunta 11	57
Gráfica 12, Resumen Pregunta 12	58
Gráfica 13, Resumen Pregunta 13	59
Gráfica 14, Resumen Pregunta 14	60
Gráfica 15, Resumen pregunta 15 Por tiempo indeterminado	61
Gráfica 16, Resumen Pregunta 15 Por obra determinada.....	62
Gráfica 17, Resumen Pregunta 15 Por tiempo determinado.....	63
Gráfica 18, Resumen pregunta 16	64
Gráfica 19, Resumen pregunta 17	65
Gráfica 20, Resumen Pregunta 18	66
Gráfica 21, Resumen Pregunta 19	68
Gráfica 22, Resumen Pregunta 20	69
Gráfica 23, Resumen Pregunta 21	71
Gráfica 24, Resumen Pregunta 22	72
Gráfica 25, Resumen Pregunta 23	74
Gráfica 26, Resumen Pregunta 24	75
Gráfica 27, Resumen Pregunta 25	76
Gráfica 28, Resumen Pregunta 26	77
Gráfica 29, Resumen Pregunta 27	78
Gráfica 30, Resumen Pregunta 28	79
Gráfica 31, Resumen Pregunta 29	80
Gráfica 32, Resumen Pregunta 30	81

Índice de Ecuaciones

Ecuación 1, Tamaño de muestra finita, (Herrera Castellanos, 2011).....32

INTRODUCCIÓN

1.1 El porqué de la tesis

Es importante para mí mencionar por qué elegí este tema y la verdad es que fueron varias las razones que me llevaron hasta aquí. Primeramente, quería un tema que estuviera relacionado con el área de recursos humanos, ya que actualmente es el área profesional en la que me estoy desarrollando.

Otro de los requisitos era que tenía que ser también un tema que uniera esta misma área con la construcción y que el problema que se planteara fuera algo real, es decir, que yo lo estuviera viviendo de primera mano y el cual supiera que afecta también a otras empresas. Después de un tiempo de analizar la situación me di cuenta de que el tema de contratos para el personal de obra es una problemática dentro del ámbito de la construcción, ya que el tenerlos al día conforme lo establecido legalmente, es muy difícil en la vida real.

Me parece que, con este tema, puedo plasmar muchos de los conocimientos adquiridos durante mis estudios, con la finalidad de obtener el grado académico de maestría en administración de la construcción y poder aportar algo que pueda ayudar a otras personas que tengan el mismo problema.

1.2 Antecedentes

La industria de la construcción es una de las más importantes en el país por el impacto que tiene sobre diversos sectores. Se considera como referente de la situación económica en México y, a su vez, es fuente de numerosos empleos, ya que dentro de la industria se desarrollan trabajadores con puestos tales como: albañiles, carpinteros, electricistas, plomeros, etc. (Tu interfaz de negocios, 2013)

Actualmente, en México, las empresas constructoras se pueden clasificar de diversas maneras. Una de estas es a través del número de trabajadores que emplean. A continuación, se muestra una tabla (INEGI, 2019) de cómo es que se encuentran las

empresas constructoras en relación con el número de empleados que corresponden a obreros y el número que corresponde a administrativos.

Tabla 1, (Personal ocupado en las empresas constructoras)

Periodo	Total	Obreros	Empleados administrativos, contables y de dirección
2017			
Enero	493 300	389 130	104 170
Febrero	493 610	389 233	104 377
Marzo	490 167	384 235	105 932
Abril	476 898	370 606	106 292
Mayo	484 336	377 505	106 831
Junio	482 050	377 598	104 452
Julio	483 323	376 829	106 494
Agosto	483 456	379 793	103 663
Septiembre	473 417	370 677	102 740
Octubre	478 766	377 559	101 207
Noviembre	482 948	381 396	101 552
Diciembre	493 746	392 955	100 791
2018			
Enero ^P	484 767	385 188	99 579
Febrero	483 631	384 765	98 866
Marzo	486 485	383 743	102 742
Abril	479 552	375 597	103 955
Mayo	480 778	378 471	102 307
Junio	483 262	378 564	104 698
Julio	487 043	379 709	107 334
Agosto	478 345	374 939	103 406
Septiembre	481 073	376 494	104 579
Octubre	476 309	375 699	100 610
Noviembre	478 876	377 921	100 955
Diciembre	467 854	367 934	99 920
2019			
Enero	465 825	368 532	97 293
Febrero	462 495	365 195	97 300

^P Cifras preliminares a partir de la fecha en que se indica.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Empresas Constructoras (ENEC)

Fecha de actualización: Miércoles, 24 de Abril de 2019

Como se puede observar, la cantidad de obreros supera por mucho a los empleados administrativos. Es por esto por lo que esta investigación habla de las deficiencias del método actual en cuanto a contrataciones de personal de obra específicamente, y por qué es que no funciona en esta industria.

Actualmente es un tema al que no se le presta mucha atención, ya que la mayoría de estos trabajadores son considerados como “eventuales” por lo que en muchas ocasiones no se les formalizan contratos.

1.3 Hipótesis y objetivos

Ésta es la hipótesis en la que se basa la presente tesis:

“El método de contratación y los contratos para el personal de obra que existen actualmente no funcionan en las empresas constructoras.”

1.3.1 Objetivos General

Demostrar que el método de contratación y los contratos para personal de obra que existen actualmente no funcionan en las empresas constructoras.

1.3.2 Objetivos Específicos

A continuación, se presentan los objetivos particulares con los cuales se pretende dar respuesta al objetivo general:

- Investigar y analizar las formas de contratación para el personal de obra que existe actualmente.
- Determinar si las constructoras en México acostumbran a utilizar contratos para su personal de obra.
- Determinar las ventajas y desventajas que las formas y tipos de contratación existentes, presentan en relación con el personal de obra.
- Conocer cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que más se utiliza para personal de obra en las constructoras.
- Conocer los efectos que conlleva no celebrar un contrato de trabajo.

1.3 Limitaciones

Esta investigación será limitada a las empresas constructoras dadas de alta en la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, delegación Jalisco (CMIC).

1.4 Metodología

Primero se señala la importancia que tiene la construcción en nuestro país para tener una idea más clara del entorno. Después de investigar cuáles son las opciones o tipos de contratos individuales de trabajo que existen actualmente en la legislación en

México para el personal de obra, se hace un análisis de sus ventajas y desventajas en la utilización de cada uno de estos y se mencionan algunos puntos en los que podrían mejorar para acercarlos más a la realidad de las empresas constructoras.

En cuanto al método de medición que se utiliza para esta investigación, es a través de encuestas. Éstas están dirigidas principalmente a personas que trabajen dentro de una constructora en el área de recursos humanos, para saber cómo es que estas empresas realizan la contratación de sus trabajadores de obra.

Una vez que se obtiene toda la información, se analiza y procede a hacer algunas propuestas de mejora para los métodos de contratación que existen actualmente. Posteriormente se emiten las conclusiones y recomendaciones.

1.5 Descripción de la Tesis

La presente tesis consta de un total de 5 capítulos que contienen de manera desglosada el proceso de investigación.

- En el *capítulo 1* “Introducción” se habla sobre el motivo para elegir el tema, qué es lo que se pretende demostrar y cómo se va a hacer para demostrarlo.
- El *capítulo 2* “Marco teórico” habla sobre la información que existe actualmente del tema. Que es lo que otras personas han escrito al respecto. Se menciona cuáles son los tipos de contratos y sus aspectos tanto positivos como negativos de cada uno de ellos.
- En el *capítulo 3* “Medición” se habla sobre las encuestas. Lo que se plantea es una encuesta enfocada a personas que trabajan en empresas constructoras dentro del área de recursos humanos y manejan el tema de contratos para personal de obra. La encuesta será 100% neutral y su finalidad es ver cómo se encuentran las empresas constructoras en cuanto a temas de contratos. Qué es lo que opinan al respecto.
- En el capítulo 4 “Análisis” se analiza la información obtenida en las encuestas. Se clasifican en categorías, dependiendo de cómo se encuentran las empresas en relación con el tema.
- En el capítulo 5 “Conclusiones” se mencionan cuáles son las conclusiones del tema y se habla sobre algunas de las recomendaciones para cada uno de estos contratos para que se adapten mejor a la realidad de las empresas constructoras.
- Por último, se presenta la “Bibliografía” donde se enlistan las fuentes consultadas durante la investigación y así se da por concluida la tesis.

CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO

2.1 INTRODUCCION

En este capítulo se habla sobre lo que es el derecho laboral. Qué es un contrato de trabajo y cuáles con los modelos o tipos de contratos individuales de trabajo aplicables dentro de una empresa constructora. Se describe también a quién se considera personal de obra y los tipos de mano de obra existentes dentro del área de la construcción. Por último, se mencionan algunas instituciones jurídicas que protegen a dichos trabajadores.

2.2 FUENTES DE INFORMACION

Las principales fuentes de información consultadas durante la investigación son:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)
- Ley Federal del Trabajo (LFT)
- Ley del Seguro Social (LSS)
- Páginas de internet.
- Libros especializados en derecho laboral.
- Documentos de internet.

2.3 Conceptos Básicos

2.3.1 DERECHO LABORAL

El derecho al trabajo y previsión social es uno de los derechos más importantes de los mexicanos. El cual se encuentra contenido en el Art. 123 dentro de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019)

En conformidad con lo que menciona este artículo, todas las personas tienen derecho al trabajo y, consecuentemente, si trabajan para alguien más, a tener un contrato laboral. Éste debe de cumplir con ciertos requisitos para que se considere como

válido, y existen diferentes tipos o modelos de contratación y dependiendo del tipo de trabajo, será el tipo de contrato que se celebre entre los interesados. Este derecho es tan importante que existe una ley que regula los temas laborales. La Ley Federal del Trabajo (LFT).

2.3.2 LEY FEDERAL DE TRABAJO

Se le denomina Ley Federal de Trabajo a la ley encargada de regular la relación que existe entre los trabajadores y los empleadores. Es decir, que identifica los derechos y obligaciones que le corresponden a cada una de las partes (LFT, 2015).

De la misma manera esta ley se encarga de proteger los derechos humanos de los trabajadores, tales como el derecho a la no discriminación, lo que significa que, en materia de trabajo, no se deben establecer diferencias en cuanto a: sexo, edad, condición social, origen étnico, creencias religiosas o políticas, salud ni estado civil.

Dentro de esta ley se mencionan tres conceptos importantes (LFT, 2015):

- Trabajo: actividad humana, intelectual o material. Es independiente del grado de preparación técnica requerido.
- Trabajador: es la persona física que presta a otra persona (física o moral) un trabajo personal subordinado.
- Patrón: persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

Aquí se determina que todo trabajador tiene derecho a recibir un salario bien remunerado, seguridad social y prestaciones de ley. De esta misma manera también se menciona que deben cumplir con el horario y días de trabajo establecidos en sus contratos, sin que dichos horarios de trabajo excedan los límites legales.

2.4 CONTRATOS

De acuerdo con el código civil del estado de Jalisco, la palabra contrato significa: “Acuerdo de voluntades entre dos o más personas para crear, modificar, transferir o extinguir obligaciones”.

El segundo párrafo del artículo 20 de la LFT, señala lo que en términos de dicha legislación debe entenderse por contrato individual de trabajo: “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una

persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (LFT, 2015)

En el caso de los trabajadores, es ahí en donde se especifican las denominadas “condiciones de trabajo”, entre las que se encuentran: la duración de la jornada laboral, las horas de descanso, los días de descanso, el salario, etc.

Actualmente, en México existen 4 modelos o formas para llevar a cabo la contratación individual de un trabajador (contratos individuales de trabajo) (Scott, 2019):

- Por temporada¹
- Por tiempo determinado
- Por obra determinada
- Por tiempo indeterminado

Tabares Scott (2019, pp. 25–30), establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado que pueda estar sujeto a alguna prueba o capacitación. Pero de no estipularse de manera expresa y por escrito, la relación será por tiempo indeterminado. Esto, debido a que el trabajo es un derecho humano, por lo que todas las personas tienen derecho a un trabajo “permanente” y “estable”, lo que conlleva a que los patrones ofrezcan un empleo “permanente” y no “temporal” a los trabajadores y que solo en algunas excepciones lo puedan hacer por tiempo u obra determinada.

A continuación, se habla sobre cada uno de los modelos de forma particular.

2.4.1 Contratos por tiempo determinado

Esta forma de contrato se utiliza cuando se conoce de forma previa al inicio de la relación laboral, la fecha del inicio y del fin que tendrá el trabajo a realizar por el empleado o trabajador, es decir, se conoce con anticipación el tiempo que durará la

¹ El contrato por temporada se aplica en trabajos que se prestan en determinadas épocas de año. Los periodos se determinan a causa de la naturaleza de la actividad que se presta, como lo puede ser el sector agrícola. Por lo que no será tema de estudio dentro de esta investigación de tesis. (Hilda, 2009).

relación laboral y debe estar celebrado dentro del contrato conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo. Según la LFT, este este modelo de contrato sólo puede ser utilizado en los siguientes casos: (LFT, 2015)

- Cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- En los demás casos previstos en la propia LFT, tales como los contratos con periodo de prueba y los contratos con periodo de capacitación inicial.

Se aplica con frecuencia el contrato por tiempo determinado cuando necesitan suplir a un trabajador enfermo, incapacitado o ausente. Otra situación puede ser cuando existe una sobre producción en un periodo de tiempo, se contrata a alguien de esta manera, pero se sabe que es de forma eventual.

Es importante mencionar que este modelo de contrato no cuenta con un periodo o vigencia mínima especificado por la ley, pero sí es necesario que la vigencia del contrato, o el período que durará la relación laboral, esté establecido dentro del contrato. Aunado a esto, se debe justificar debidamente las razones por las que se trata de un contrato por tiempo determinado, por ejemplo, adjuntar al contrato un documento que justifique o avale dicha contratación, para que de esta manera el empleado a ser contratado sepa que al concluir el periodo de sustitución de otro trabajador o de sobre producción, concluirán también sus labores. Al menos de que exista alguna circunstancia u otro documento posterior a este periodo que permita extender una prórroga. (Ozuna, 2019)

De ser este el caso, se deberá suscribir un nuevo contrato en donde se señale con detalle el caso, si no, el contrato pasará de ser por tiempo determinado a ser por tiempo indeterminado. En dicho caso, si existiera un despido injustificado, será el trabajador quien deba probar con sustento a la junta laboral, la relación laboral que existió del día del vencimiento del contrato al día del despido.

Las empresas suelen usar este tipo de contratos para evitar que los trabajadores generen antigüedad. Pero al suscribir diversos contratos respecto al mismo trabajador de manera sucesiva, las autoridades automáticamente lo consideran una práctica de mala fe y lo considera como una relación laboral por tiempo indeterminado. Ya que

como Gordillo Ozuna (2019) establece, este tipo de prácticas ponen en riesgo la estabilidad del empleo del trabajador (pp. 45).

2.4.2 Contratos por obra determinada

Este contrato se refiere específicamente a la ejecución de (Ozuna, 2019):

- Una obra determinada
- Inversión de capital
- Servicio o proyecto determinado.

Es similar al contrato por tiempo determinado, con la diferencia que este modelo es por la duración total o parcial de cierta actividad; es decir, se conoce la actividad a realizar, pero no el tiempo que durará, por lo que el contrato estará vigente durante el tiempo en que se realice la actividad materia de la contratación; se conoce la fecha de inicio, pero la fecha de terminación puede variar.

El contrato por obra determinada se utiliza con frecuencia para la contratación de albañiles para realizar una obra, una vez que termina la obra se da por terminado de la misma manera el contrato y no es necesario hacer ninguna declaración al respecto, ya que es consecuencia de una condición resolutoria. (Ozuna, 2019)

En su reciente publicación Gordillo Ozuna, (2019, pp. 48–49) menciona algunas maneras para dar por concluido este tipo de contratos que resultarían inválidas ante la ley, entre ellas, se encuentran: que el patrón por su libre albedrío dé por concluido el contrato, una vez que la obra ya haya avanzado más del 50%. Esto sería un trato desigual para los trabajadores y tendría la característica de ser ilegal. Es importante destacar que los trabajadores tienen derecho a conocer con certeza la fecha de inicio y terminación del contrato, que en este caso será cuando concluya la obra o actividad para la que fue contratado; y así no quedar a voluntad del patrón dar por terminado el contrato de manera anticipada, ya que esto será calificado como “despido injustificado”.

Lo que sí es factible, es celebrar un contrato con un trabajador donde se especifique que será únicamente para una parte de la obra, lo que ésta dure, por cuestiones de que se requiera mayor personal en una etapa en concreto. Aunque se debe ser muy

cuidadoso, ya que si hubiera algún alegato y se concluye que fue por obra determinada se deberá operar de tal manera. Es por esto por lo que entre más específico se describan las labores del trabajador no se dará lugar a que el trabajador argumente algo diferente (Ozuna, 2019).

2.4.3 Contratos por tiempo indeterminado

Por último -y para efectos de este estudio- se habla sobre el modelo de contrato por tiempo indeterminado. Éste se celebra como su nombre lo dice, cuando un trabajador es contratado para realizar una serie de actividades por tiempo indeterminado. (Ozuna, 2019)

Pero esta no es la única manera en la que se puede dar el caso de un contrato por tiempo indeterminado, cualquiera de los dos contratos anteriormente mencionados, al terminar el periodo (o tiempo determinado) en ellos establecido, si el trabajador continúa con sus labores y no se le comunica de manera escrita que ya no se requiere de sus servicios, su contrato se vuelve automáticamente por tiempo indeterminado. Se asume de esta manera y es por esto por lo que no hay necesidad de un contrato que lo especifique.

A pesar de todo, es importante contar con un contrato por escrito ya que es ahí en donde se debe de manifestar de manera clara las condiciones laborales a las que quedan sujetos. Esto, para evitar que el trabajador pueda argumentar algo contrario en algún momento. (Ozuna, 2019)

Gordillo Ozuna (2019), menciona que a pesar de que un contrato sea celebrado por tiempo indeterminado no significa que la relación no se pueda dar por terminada.

Existen varias maneras para terminar el contrato:

- Mutuo acuerdo de ambas partes, en el que tanto el trabajador como el patrón, acuerden terminar la relación laboral.
- Rescisión (o despido justificado), cuando exista una causa grave para concluir la relación laboral, y en este caso no genera responsabilidades para el patrón.

De otra forma sería:

- Despido injustificado, el patrón será el responsable por el término de la relación y tendrá que indemnizar al trabajador.

- Renuncia por parte del trabajador, que es la terminación voluntaria por parte del empleado de la relación laboral que lo une con el patrón.

2.4.4 Elementos de un contrato individual de trabajo

Un contrato laboral, que se elabore por escrito, debe contener los siguientes elementos (Vlex Información Jurídica Inteligente, 2010):

- I. Nombre, nacionalidad, sexo, domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Especificar si la relación es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que se vayan a prestar de manera detallada.
- IV. El lugar o los lugares en donde se prestará el servicio.
- V. La duración de la jornada
- VI. La forma de pago y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago.
- VIII. Mencionar si el trabajador será capacitado en los términos de los planes y/o programas establecidos en la empresa. Conforme está dispuesto en la LFT.
- IX. Otras condiciones de trabajo, como pueden ser los días de descanso, vacaciones, etc.

2.5 CONSTRUCCIÓN

Se le llama construcción a la acción de “construir”. Hace referencia a la edificación, desarrollo o construcción de una obra de ingeniería o arquitectura. Como se menciona anteriormente, la industria de la construcción es considerada como un pilar en la economía en México, ya que para realizar estas obras se requiere especialmente de mano de obra, lo que genera diversos empleos alrededor de la república. (Pérex Porto & Merino, 2014)

2.6 MANO DE OBRA EN MÉXICO

2.6.1 Mano de obra en la construcción

Los trabajadores de la construcción son aquellos que se dedican a obras y actividades que tienen por objeto construir cualquier tipo de casa o edificio y otras estructuras inherentes a esa actividad, sin tratarse de los ingenieros o inventores que solo se ocupan de la dirección o control de la obra. (Actualícese, 2017)

2.7 Artículos de la Ley Federal del Trabajo para los Trabajadores

En el presente apartado, destacaremos los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que consideramos importantes para el objeto de la presente tesis.

2.7.1 Artículos de Ley Federal de Trabajo de Contrato de Personal

“Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.
(LFT, 2015)

2.7.2 Obligaciones del patrón

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos (LFT, 2015):

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá

difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley”.

2.7.3 Obligaciones del trabajador

“Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores (LFT, 2015):

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa”.

2.7.4 Causales de Despido

Rescisión de las relaciones de trabajo (LFT, 2015):

“Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades

de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que,

en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”.

2.8 Ley de Seguro Social

2.8.1 Obligaciones del patrón

Según el art. 15 de la LSS el patrón está obligado a: (LSS, 2019)

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles; Fracción reformada DOF 20-12-2001

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 enterar su importe al Instituto; Fracción reformada DOF 20-12-2001

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;

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. Asimismo, 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 este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo con lo que establezcan los reglamentos respectivos.

2.9 OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

En este capítulo, a través de la información recabada de los conceptos que se describen para propósitos de esta investigación, se puede concluir que es muy poca información encontrada con respecto al tema. Existen muy pocos tipos de contratos individuales de trabajo, y las diferencias entre los tipos de contratos son prácticamente mínimas. La evolución de cada uno de ellos tiende a terminar en una modalidad de contratación por tiempo indefinido, ya que, como lo marca la ley, todos los mexicanos tienen el derecho a un trabajo fijo. Esta información ha permitido dar sustento a lo que se expresa en la hipótesis, ya que el contrato por tiempo indefinido es muy poco compatible con el ritmo de trabajo de una constructora en cuanto al personal de obra se refiere.

CAPÍTULO 3 MEDICIÓN Y RESULTADOS

3.1 INTRODUCCIÓN

El contenido de este capítulo mide, a través de encuestas, cómo es que las empresas constructoras manejan el tema de contratos para su personal de obra. Qué tipo o modalidad de contratación utilizan con mayor frecuencia y cuáles son las ventajas y desventajas que encuentran en cada uno de ellos en relación con el ritmo de trabajo. La población a la que la encuesta va enfocada son las empresas constructoras de obra privada. El tamaño de la muestra se determinó a través de una ecuación y el resultado fue 46 empresas a encuestar.

3.1.1 TAMAÑO DE LA MUESTRA FINITA (POBLACION Y TAMAÑO DE MUESTRA) CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

Si la población es finita, es decir, conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar, la fórmula sería (Herrera Castellanos, 2011):

Ecuación 1, Tamaño de muestra finita, (Herrera Castellanos, 2011)

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q} =$$
$$n = \frac{634 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.14^2(634 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} =$$
$$n = 45.55 \approx 46$$

Donde:

- N = Total de la población 634 empresas constructoras
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)
- d = precisión (en su investigación use un 14%).

3.1.2 CÓMO HACER UNA ENCUESTA

Pasar un cuestionario no es en sí mismo una investigación. El cuestionario solamente es un instrumento, una herramienta para recolectar datos con la finalidad de utilizarlos en una investigación. Primero, debemos tener claro qué tipo de investigación queremos realizar, para entonces poder determinar si nos puede resultar útil aplicar un cuestionario, Nuñez (2007) hace mención a Martínez (2002).

Un cuestionario nos puede ayudar a obtener la información necesaria si nuestra investigación tiene como objetivo conocer la magnitud de un fenómeno social, su relación con otro fenómeno o cómo o por qué ocurre, especialmente en el caso de que sea necesario conocer la opinión de una gran cantidad de personas, Núñez (2007) hace mención a Martínez (2002).

Como ejemplos de problemas que pueden necesitar el uso de un cuestionario, es posible señalar los siguientes, Nuñez (2007) hace mención a Martínez (2002):

- ¿Cuánta gente piensa que Internet es útil para aprender? En este caso interesa conocer una magnitud.

- ¿Quién cree que Internet es más útil para aprender, los hombres o las mujeres? Aquí interesa conocer la relación entre pensar que Internet es útil para aprender y ser hombre o mujer.
- ¿Cómo utiliza la gente Internet para comunicarse?: ¿a través del correo electrónico, los chats o los foros? El interés en este caso es saber cómo se produce un fenómeno.
- ¿Qué razones tiene la gente para no usar Internet? En este caso interesa saber por qué se produce otro fenómeno.

Se recomienda averiguar si existen otros estudios sobre el mismo tema que se desea investigar, no sólo para ampliar los conocimientos sobre el mismo, sino para saber qué instrumentos se han usado para recolectar la información y cómo se han utilizado, Nuñez (2007) hace mención a Martínez (2002).

Es recomendable tomar en cuenta las siguientes sugerencias con el fin de redactar las preguntas adecuadamente, Nuñez (2007) hace mención de Blaxter, Hughes y Tight (2000); Hernández et al (2003); León y Montero (2003); & Martínez, (2002); ya que se ha comprobado que pequeños cambios en la redacción de las preguntas pueden generar grandes diferencias en las respuestas:

- Las preguntas deben ser claras, sencillas, comprensibles y concretas. Se deben evitar las preguntas ambiguas, imprecisas, confusas o que supongan un conocimiento especializado por parte del participante.
- No formular preguntas que presuponen una respuesta específica o que inducen al participante a responder de determinada manera, sino las que permiten todo tipo de respuesta.
- Colocar al inicio del cuestionario preguntas neutrales o fáciles de contestar para que el encuestado vaya adentrándose en la situación. No se recomienda comenzar con preguntas difíciles o muy directas.
- Al elaborar un cuestionario es indispensable determinar cuáles son las preguntas ideales para iniciarlo. Éstas deben lograr que el encuestado se concentre en el cuestionario.
- Las preguntas no deben apoyarse en instituciones, ideas respaldadas socialmente ni en evidencia comprobada. Es también una manera de inducir la respuesta.
- No redactar preguntas en términos negativos, da problemas en el momento de interpretar las respuestas.
- Cuidar el lenguaje, evitar la jerga especializada. Las preguntas deben redactarse pensando en las personas de la muestra con la menor capacidad de comprensión, si éstas las entienden, el resto de la muestra las entenderá también.
- Evitar las preguntas indiscretas y ofensivas. Las preguntas no deben incomodar al encuestado.

- Colocar las preguntas que son más delicadas de una manera y en un lugar que no afecten el porcentaje global de respuestas (por ejemplo, al final del cuestionario).
- Las preguntas deben referirse a un solo aspecto o relación lógica, no deben ser dobles (dos preguntas en una).
- Recuerde que las preguntas sobre acontecimientos o sentimientos del pasado lejano no siempre se responden con exactitud. Son más útiles dos o tres preguntas simples que una muy compleja. Recuerde que las preguntas hipotéticas que trascienden la experiencia del entrevistado suscitan respuestas menos precisas.
- El lenguaje utilizado en las preguntas debe estar adaptado a las características de quien responde, hay que tomar en cuenta su nivel educativo, socioeconómico, palabras que maneja, etc.

Si se toman en cuenta estas sugerencias, se elaborará un buen cuestionario. Sin embargo, siempre es aconsejable elaborar un cuestionario piloto antes de llevar a cabo todo el estudio y modificar las preguntas según las respuestas recibidas, Nuñez (2007) hace mención de Blaxter et al (2000).

En cuanto a la cantidad de preguntas, y a modo de orientación, Nuñez (2007) hace mención a Martínez (2002), recomienda que no haya más de 30 preguntas, y que su cumplimentación no tome más de media hora.

3.2 SISTEMA DE MEDICIÓN

El método de medición que se utilizará será a través de una encuesta diseñada específicamente para dar solución, tanto al objetivo general, como a los objetivos particulares.

3.3 DISEÑO DE LA HERRAMIENTA DE MEDICIÓN

El cuestionario se presentará en forma de preguntas con respuestas cerradas en su mayoría -para evitar que las respuestas tengan una alta variabilidad- y algunas respuestas abiertas para conocer más a fondo la opinión de los encuestados con respeto al tema.

A continuación, se presenta el diseño de la encuesta para esta tesis:

3.3.1 ENCUESTA

1. ¿En su empresa contratan directamente personal para que trabaje en la obra?
 - Sí
 - No
2. ¿En su empresa utilizan contratos individuales (por escrito) para las personas que trabajan en obra?
 - Sí
 - No
3. ¿Cuántos empleados de obra tienen en su empresa?
 - De 10 a 20
 - De 20 a 30
 - De 30 a 40
 - De 40 a 50
 - Más de 50
4. ¿Qué tan importante considera celebrar un contrato individual de trabajo con sus empleados de obra?

Poco importante _ _ _ _ _ Muy importante
5. Si su respuesta anterior se inclina a poco importante (1-3) contestar ¿Por qué?
6. ¿Conoce cuáles son los diferentes modelos de contratos individuales de trabajo?
 - Sí
 - No
 - Algunos
7. ¿Conoce las diferencias entre cada uno de los modelos?
 - Sí
 - No
 - Algunas
8. ¿Qué modelo de contrato individual de trabajo es el que utilizan en su empresa para el personal de obra?
 - Por Obra determinada
 - Por Tiempo determinado
 - Por Tiempo indeterminado

9. Desde que se da de alta en el IMSS al trabajador ¿En qué momento se procede a la firma del contrato?
- El día del alta del trabajador
 - Una semana después
 - Nunca
10. ¿En el contrato especifican la duración de la contratación del trabajador?
- Sí
 - No
 - En algunas ocasiones
11. ¿En el contrato especifican las actividades a realizar del trabajador?
- Sí
 - No
 - En algunas ocasiones
12. ¿Cuál modelo de contrato individual de trabajo se adapta mejor a las necesidades de su empresa?
- Obra determinada
 - Tiempo determinado
 - Tiempo indeterminado
13. ¿Cada cuánto les renuevan su contrato?
- Cada que cambian de obra
 - Cada año
 - Nunca
14. ¿Cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que le ha generado más problemas?
- Obra determinada
 - Tiempo determinado
 - Tiempo indeterminado
15. Explica el porqué de tu respuesta anterior
- R.

16. ¿En su empresa generan modelos de contratos personalizados o utilizan algún modelo genérico?
- Personalizado
 - Genérico
 - Ambos
17. ¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por obra determinada? (En escala del 1 al 5, donde 1 es poca ventaja y 5 es mucha ventaja)
1. Certeza del tiempo del contrato
 2. No indemnizaciones al término del contrato
 3. Se utiliza para labores ocasionales
 4. No genera antigüedad para el empleado
18. ¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por obra determinada? (En escala del 1 al 5, donde 1 es poca desventaja y 5 es mucha desventaja)
1. Desmotiva al empleado
 2. No genera crecimiento.
 3. Actualizar contratos
 4. No mover al trabajador de obra
19. ¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado?
1. Certeza del tiempo del contrato
 2. No indemnizaciones al término del contrato
 3. Se utiliza para labores especiales
 4. No genera antigüedad para el empleado
20. ¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado?
1. Desmotiva al empleado
 2. No genera crecimiento
 3. Actualizar contratos

21. ¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado?
1. No actualizar contratos
 2. Motivación al trabajador
 3. Mover al trabajador de obra
22. ¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado?
1. El empleado genera antigüedad
 2. Pagar mayor indemnización
 3. Recisión con causal grave
23. ¿Sabía que todos los modelos de contrato se vuelven por tiempo indefinido después de renovarse varias veces?
- Sí
 - No
24. En su opinión considera que ¿El método de contratación y los contratos para el personal de obra que existen actualmente funcionan en las empresas constructoras?
- R.
25. En su opinión ¿Qué nivel de eficacia que tienen los contratos para personal de obra y cómo es su implementación en la industria de la construcción?
- R.
26. ¿Conoce las consecuencias de no celebrar un contrato de trabajo?
- Sí
 - No
27. ¿Ha tenido algún problema por no haber celebrado un contrato de trabajo?
28. ¿Conoce cuál es la ley que regula la relación entre trabajador y empleador?
- Sí
 - No
29. Si contestó sí a la pregunta anterior ¿Cuál es esa ley?
30. ¿Conoce cuáles son sus obligaciones como patrón?
- Sí - No

3.4 RESUMEN DE RESULTADO

Tabla 2, Resumen de Resultados Pregunta Sí y No

	No	Sí
Pregunta 1	10	31
Pregunta 23	24	17
Pregunta 26	12	29
Pregunta 28	23	18
Pregunta 30	11	30

Tabla 3, Resumen de resultados Pregunta Si, No y Algunos

	Algunos	No	Sí
Pregunta 2	8	11	22
Pregunta 6	16	12	13
Pregunta 7	16	18	7
Pregunta 10	11	8	22
Pregunta 11	12	7	22

Tabla 4, Resumen de resultados Pregunta 3

3. ¿Cuántos empleados de obra tiene su empresa?	
De 10 a 20	18
De 20 a 30	6
De 30 a 40	1
De 40 a 50	3
Más de 50	13

Tabla 5, Resumen de resultados Pregunta 4

4. ¿Qué tan importante considera celebrar un contrato de trabaja individual (por escrito) con sus trabajadores de obra?	
Ninguna	0
Baja	0
Menor	2
Intermedia	4
Alta	3
Muy alta	32

Tabla 6, Resumen de resultados pregunta 5

5. Si la respuesta anterior se inclina a poco importante (1-3) contestar ¿Por qué?
-
Evitar demandas y dejar todo aclarado, en un contrato eventual y con normativas internas.
Muy importante
N/A
No hay flujo para contratos formales
Por temas legales y facilidad de trámites para empezar a trabajar lo antes posible
Porque muchas veces ellos no son constantes o no trabajan correctamente y es más difícil correrlos o comprobar su ineficiencia y te pueden demandar por correrlos injustificadamente y el empleado siempre lleva preferencia en esos casos

Tabla 7, Resumen de resultados pregunta Obra determinada, Tiempo determinado, Tiempo Indeterminado

	Por obra determinada	Por tiempo determinado	Por tiempo indeterminado
Pregunta 8	24	8	9
Pregunta 12	25	8	8
Pregunta 14	8	12	21

Tabla 8, Resumen de resultados Pregunta 9

9. Desde que se da de alta en el IMSS al trabajador ¿En qué momento proceden a la firma del contrato?	
El día del alta del trabajador	29
Nunca	3
Unas semanas después	9

Tabla 9, Resumen de resultados Pregunta 13

Cuenta de 13. ¿Cada cuánto tiempo se les renueva el contrato a sus trabajadores de obra?	
Cada año	3
Cada que cambian de obra	19
Cada que cambian las condiciones de trabajo	12
Nunca	7

Tabla 10, Resumen de resultados Pregunta 15

15. Explica el porqué de su respuesta anterior.	
Hemos dejado de utilizar este tipo de contrato ya que cuando existen retrasos en obra comienzan a haber complicaciones.	El empleado abusa de este beneficio.
Por los cierres contables y fiscales de la obra, así como los trámites burocráticos del seguro social.	Por qué en nuestro mercado puede que de repente nos quedemos sin obras y es incosteable mantener a todo el personal.
Por qué son muy cambiantes.	Por las prestaciones que generan
En cuanto se cambia la obra y se mueve el personal empiezan las quejas.	Porque muchas veces la obra se puede terminar antes o el plazo de tiempo fue más largo de lo esperado.
La cantidad de trabajo en una obra es muy variante y la gente de obra a veces no quiere entenderlo de esa manera.	Porque se puede llegar a extender o a modificar el tiempo que se había dicho o los trabajadores abandonan antes la obra. Para evitar malentendidos es mejor por obra determinada.
Genera antigüedad.	Sólo utilizamos por tiempo indeterminado ... ha generado problemas ya que quizás algún otro tipo de contrato acomode mejor a las necesidades de cada proyecto.
	Renuncias sin anticipar.
Dado que los plazos a veces son menores en el proyecto.	Se alargan los procesos administrativos.
Liquidación.	Por falta de capacidad administrativa y de seguimientos puntual para renovación, desmotiva al trabajador, además de que en algunos casos se maneja con gente de planta el contrato por tiempo indeterminado ya que al hacerlo por varias obras determinadas esto se considera finalmente un contrato de plazo indeterminado y genera antigüedad independiente al tipo de contrato celebrado, además genera gran complejidad el dar de alta y de baja a cada trabajador en cada obra, finiquitos, etc
Depende del tipo de trabajador, es muy variable, por lo general no evitamos problemas.	Porque la educación del trabajador.
	Es cuando puede generar algún conflicto o demanda laboral.
Por qué está abierto.	Liquidaciones cuando no trabajan
Porque las condiciones del trabajador no se mantienen de la misma manera siempre.	Son pocos los operadores que se les pueden pagar a destajo.
Porque no es claro.	Porque si se extiende la obra habrá que renovar contrato.
Por qué no sabes si al finalizar la obra, tengas más trabajo.	N/A
Los trabajadores suelen no cumplir los tiempos y se van antes y piden el pago completo del proyecto.	Por qué no hay algo definido y no se puede exigir como tal.
Hay ocasiones en que los empleados están sin trabajar y se tiene que seguir cubriendo su salario. También sienten que ya son empleados para siempre y baja su rendimiento.	Por qué siempre quieren seguir trabajando.
Porque no hay plazo de finiquito de contrato.	Porque movemos a varios trabajadores de obra en obra dependiendo los trabajos.
Demandas y aprovechamiento del obrero.	No hay una fecha de terminación del contrato.
Por lo complicado que es negociar el finiquito del trabajador.	Al no tener un plazo determinado se pueden olvidar o no darle seguimiento.
Porque se tiene que renovar cada obra nueva.	
Al no tener un plazo determinado se pueden olvidar o no darle seguimiento.	

Tabla 11, Resumen de resultados Pregunta 16

Cuenta de 16. ¿En su empresa utilizan modelos de contratos personalizados o utilizan algún modelo genérico?	
Ambos	18
Genérico	18
Personalizado	5

Tabla 12, Resumen de resultados pregunta 17

17. ¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por obra determinada? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)						
	1	2	3	4	5	6
Certeza del tiempo del contrato	1	1	3	2	11	23
No indemnización al término del contrato	2	3	5	10	6	15
Se utiliza para labores ocasionales	2	2	6	9	7	15
No genera antigüedad para el empleado	3	2	11	4	10	11

Tabla 13, Resumen de resultados Pregunta 18

18. ¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por obra determinada? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca desventaja y 6 es mucha desventaja)						
	1	2	3	4	5	6
Desmotiva al empleado	3	8	12	10	2	6
No genera crecimiento	2	8	16	6	4	5
Actualizar contrato	3	8	12	6	5	7
No mover al trabajador de obra	5	5	8	4	10	9

Tabla 14, Resumen de resultados Pregunta 19

19. ¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)						
	1	2	3	4	5	6
Certeza del tiempo del contrato	1	0	5	3	8	24
No indemnización al término del contrato	0	3	8	5	8	17
Se utiliza para labores ocasionales	0	5	5	11	11	9
No genera antigüedad para el empleado	0	6	11	4	5	15

Tabla 15, Resumen de resultados pregunta 20

20. ¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca desventaja y 6 es mucha desventaja)						
	1	2	3	4	5	6
Desmotiva al empleado	2	7	12	4	8	8
No genera crecimiento	1	6	16	7	5	6
Actualizar contrato	2	3	13	11	6	6

Tabla 16, Resumen de resultados pregunta 21

21. ¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)						
	1	2	3	4	5	6
No actualizar contratos	4	2	8	7	5	15
Motivación al trabajador	3	2	5	10	11	10
Mover al trabajador de obra	3	6	6	7	7	12

Tabla 17, Resumen de resultados pregunta 22

22. ¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca desventaja y 6 es mucha desventaja)						
	1	2	3	4	5	6
El empleado genera antigüedad	4	6	7	4	11	9
Pagar mayor indemnización	2	3	10	3	12	11
Recisión con causal grave	1	5	8	9	8	10

Tabla 18, Resumen de resultados Pregunta 24

Etiquetas de fila 24. En su opinión considera que ¿El método de contratación y los contratos para el personal de obra que existen actualmente funcionan en las empresas constructoras? ¿Por qué?	
Creo que funcionan, pero con limitantes sin tener todo el alcance bien definido	No. Porque la rotación es muy alta en las obras de la costa y del sureste.
Definitivamente sí ... para cualquier situación, en caso de que esté bien redactado el contrato, no podremos amparar de lo estipulado.	Si
Depende de la empresa, pero en lo particular creo que es funcional.	sí cuando se tiene una estructura firme
En ciertas ocasiones, hay mucha rotación de personal	Si funcionan porque evitan problemas el termino de ellos, es más fácil llegar a un acuerdo.
Formalizan legalmente las responsabilidades y derechos del Patrón y Trabajador	Si mientras se adaptan a las necesidades de las dos partes patrón-empleado
Le da formalidad y protección a la relación empleado-empleador	Si momentáneamente
No funcionan al ser genéricos y el nicho de la construcción es muy distinto al industrial, por ejemplo.	Si por qué te dan claridad en los tiempos entre empresa y colaborador
No porque a veces no son muy específico a las funciones a realizar	Si porque el gremio cambia mucho el personal
No porque están moviendo constantemente trabajadores y no se logra llegar a un ambiente de confianza en obra	Si porque es de las pocas opciones que el constructor tiene para protegerse de los trabajadores desleales.
No porque las condiciones de los empleados no son tan predecible	Si porque sirve para tener un mayor control del personal en las diferentes obras
No siempre, por q hay diferentes circunstancias en cada una	Si y no, porque la secretaria siempre está del lado del obrero para apoyarlo en su mayoría.
No todas lo aplican con personal de obra, se vuelve más informal	Si, cada quien se adapta al método que más les conviene
No, existes nuevas consideraciones para el personal de obra que no se consideran en los contratos actuales	Si, dan seguridad al trabajador
No, por qué son genéricos Para todo tipo de empresas, no están personalizados al proyecto y a la empresa.	Si, para tener mejor control con el personal de obra y tengamos menos problemas
No, porque ninguno atiende de forma puntual las problemáticas que existen actualmente, no existe el contrato perfecto para el patrón y los trabajadores tienen la de ganar siempre	Si, por qué la hacen más formal la relación laboral
No, porque no se adaptan a las necesidades de las constructoras ya que muchas veces mueves al trabajador de una obra a otra, o por necesidades entra a trabajar primero y luego se le hace el contrato	Si, porque a final de cuentas estableces que hay una relación obrero patronal en el cual quedan sentadas las obligaciones de ambos.
No, porque son por obra determinada, pero al momento de renovarlos una vez que la obra tenga que aumentar el periodo de ejecución, ya no son válidos	Si, siempre y cuando se cumplan los estatutos
No, porque todos los casos de este tipo de personal son diferentes	Si, todas tienen problemas con la gente, pero siempre tienen gente laborando.
No. Creo que debería de haber un contrato que beneficiara tanto al constructor como al trabajador; que pueda brindarle seguridad y crecimiento al trabajador, pero al mismo tiempo que proteja los intereses del constructor. La realidad es que no siempre se tienen proyectos para todos los empleados y debería de existir alguna forma de poner proteger a ambas partes en este tipo de casos.	Sí. Economiza los gastos y te permite administrar el recurso humano de acuerdo a tus necesidades inmediatas y a las de crecimiento.
No. Existe muchos vicios ocultos que el trabajador puede usar a su favor y desfavorecer a la empresa	Son poco conocidos, en mi experiencia normalmente uno trata con el contratista o la persona que trae a la cuadrilla del personal de obra. Por lo que él es el responsable de su gente.

Tabla 19, Resumen de resultados Pregunta 25

Etiquetas de fila 25. En su opinión ¿Qué nivel de eficacia tienen los contratos para personal de obra y cómo es su implementación en la industria de la construcción?	
0.7	Mucha eficacia
10	Muy bajo
50% de eficiencia	Muy eficaz.
70% de eficacia.	Muy poca, al final siempre le dan la razón al empleado.
Alto en comparación a la media.	Muy poca, la realidad es que cada constructora maneja sus contratos como le da la gana
Aunque existan diferentes opciones de contratos, cada uno vela solamente por una de las partes	Nivel bajo se implementan, más no adecuadamente
Baja	Nivel de eficacia alto
Bajo	No sé mucho del tema
Buena	Poca
Buena por actividades a realizar	Podrían ser muy eficientes si fueran menos estrictos con desventaja a la empresa
Buena, evita demandas laborales.	Regular
Cómo todo tiene que haber un respaldo por parte de la empresa y por parte del trabajador para que no haya problemas y todo venga estipulado en el contrato.	Se realiza un contrato para el personal de obra, para que este enterado de sus obligaciones y prestaciones por parte de la empresa. Cada empleado debe estar de acuerdo. Hasta el momento en la empresa nos ha servido bastante tener contratos con cada empleado para mejor control por parte de la empresa y para los empleados, se toma mayor seriedad. Cada trabajador antes de empezar a trabajar se le presenta un contrato para que este enterado se firma y se entrega una copia.
Considero son eficaces, y su implementación es inmediata.	Si es importante tenerlos, para tener un motivo de baja al momento que un empleado no cumpla con las normas u obligaciones
Debe ser bueno para que la gente tenga claro su labor en la obra, tiempo, remuneración etc.	Siento que no están sensibilizados para el obrero de la mejor manera
Eficiente, nunca he tenido ningún problema, aunque nunca he analizado con sinceridad y detalle el tema de los contratos de los trabajadores.	Son buenos, siempre y cuando RH y jurídico los realice adecuadamente.
Evita malentendidos, pero hay mala implementación	Son eficaces, aunque las mismas condiciones de labor pueden llegar a dificultar su implementación
La implementación es genérica, pero en caso de que fuese muy específica a las funciones serían estos muy eficientes	Son sencillos para la construcción
Mala	Tiene un nivel de eficacia medio alto
medio porque quedan muchos temas desprotegidos para las dos partes	Un nivel bajo en cuanto a los beneficios para los obreros
Medio y se usan aún poco	Un nivel bajo, aún con un contrato el trabajador si está apoyado por una persona con experiencia que actúe de mala fe consigue cosas al final del contrato, los patrones prefieren pagar una suma por evitar citatorios (pérdida de tiempo) ya que la ley está del lado del trabajador

Tabla 20, Resumen de resultados Pregunta 27

Etiquetas de fila 27. ¿Ha tenido algún problema por no haber celebrado por escrito un contrato de trabajo? ¿Cuál?	
Abandono de la obra sin motivos anticipados	No, ninguno
Algunas veces, demandas o problemas al despido.	No. Siempre se han hecho por escrito.
Bastantes	Por el momento no
Demanda	Si demandas laborales
Demanda por 4mdp	Si por demandadas en finiquito
Demanda por despido injustificado	Si, demanda
Demandas	Si, demanda de cosas no reales.
Demandas laborales	SI, demanda del trabajador a la empresa
Hasta el momento no	Si, demandas
Negativo	Si, demandas e incapacidades, horas extra de confianza con mismos ingenieros e indemnizaciones.
Ninguno, sin contrato no se realizan labores.	Si, demandas en junta de conciliación
No	Si, me demandaron por negligencia en el trabajo
No ninguno.	Si, me demando por 1 semana de trabajo
No, ninguno	Si. Demandas laborales

Tabla 21, Resumen de resultados Pregunta 29

29. Si contesto "Sí" a la pregunta anterior ¿Cuál es esa ley?	
-	Ley federal del trabajo.
.	LFT
Art. 63 de la LCT	N/A
conteste no en la pregunta anterior...	No se
JCA	No
Ley Federal de Trabajo	No está en mi alcance realizar los contratos.
Ley federal de trabajo.	No lo se
Ley Federal del trabajo	No se
Ley federal del trabajo	No se
Ley federal del trabajo,	Tengo entendido que la ley Federal del trabajo son embargo no tengo toda la certeza, además a nivel estatal no se si exista otro documento legal que sustente la relación
Ley federal del trabajo.	Yo no me la sé, se la sabe mi abogado

3.5 OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

En este capítulo hubo algunas dificultades con respecto al diseño de la herramienta. Se realizaron diferentes pruebas, hasta que la encuesta quedó lista para aplicarse. Así mismo hubo algunos contratiempos con la elección de la población. Pero, al final, se aplicó la encuesta sin ningún problema. Al hacer el resumen de respuestas me sorprendió ver que más del 50% de las empresas sí utilizan contratos, ya que al momento de aplicar la encuesta se recibieron varios comentarios de qué hacer si no generaban contratos, para saber si era necesario seguir contestando la encuesta.

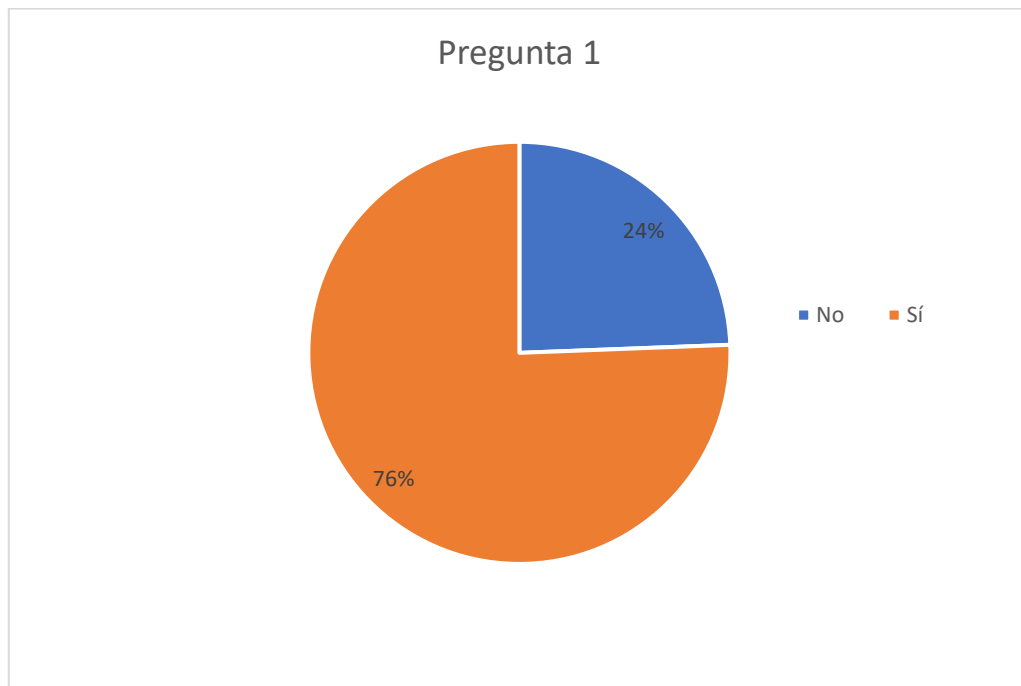
CAPÍTULO 4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 INTRODUCCIÓN

En el contenido de este capítulo, se analizan las respuestas obtenidas de la aplicación de la encuesta. Así mismo se hace una pequeña crítica de los resultados para obtener una mayor comprensión y dar claridad a la hipótesis, ya que es este capítulo el que ayuda a definir si se aprueba o se rechaza ésta misma a partir de lo que se obtenga.

4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS POR PREGUNTA

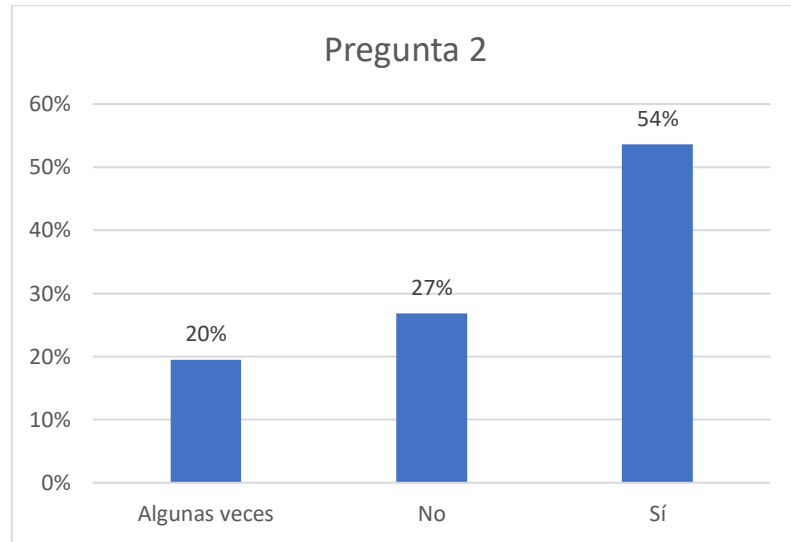
4.2.1 ¿En su empresa contratan directamente personal para que trabaje en la obra?



Gráfica 1, Resumen de Pregunta 1

Se observa que la mayoría de las empresas constructoras contratan directamente a los empleados de obra, lo que significa que posteriormente este porcentaje deberá ser similar al de las personas que hacen contratos para sus trabajadores, ya que es responsabilidad del patrón generar contratos a todos sus empleados. Solo el 24% de los encuestados subcontratan la mano de obra y no cuentan con la responsabilidad de generar los contratos para su personal (gráfica 1).

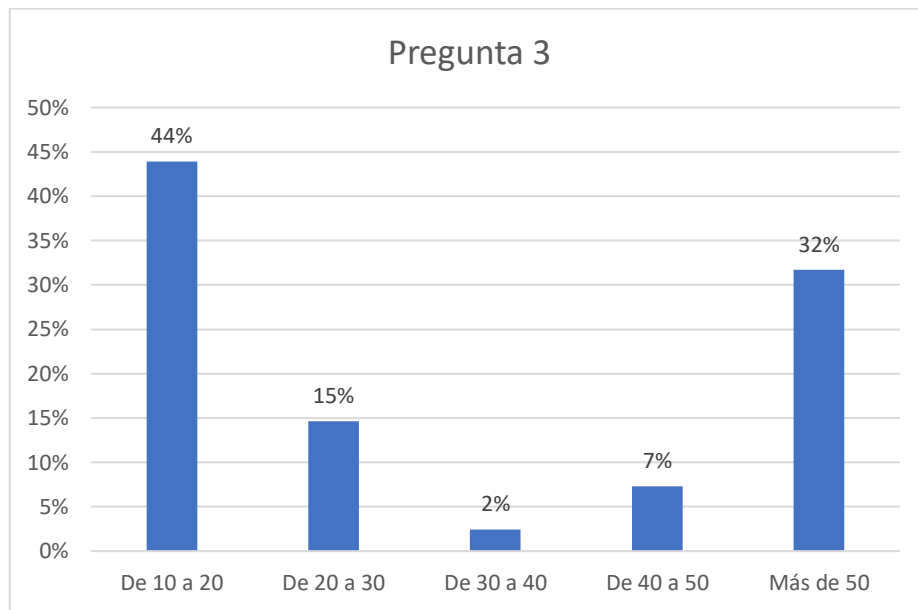
4.2.2 ¿En su empresa utilizan contratos individuales (por escrito) para las personas que trabajan en obra?



Gráfica 2, Resumen de Pregunta 2

Sí existe una relación entre los resultados de la pregunta anterior y los que se presentan en la gráfica 2. Tomando en cuenta que el 76% de las personas que contratan a su personal de obra directamente, aquí se muestra que de 54% si les genera contratos de trabajo, otro 20% lo hace únicamente algunas ocasiones y que el 27% de los encuestados no genera ningún tipo de contrato. Lo cual, en proporción, se puede decir que más de la mitad de los encuestados sí utilizan los modelos de contratos que existen actualmente con sus trabajadores de obra. De cualquier manera, 54% sigue siendo un porcentaje muy bajo, ya que deberían ser el 100% de los encuestados quienes celebren contratos con sus trabajadores.

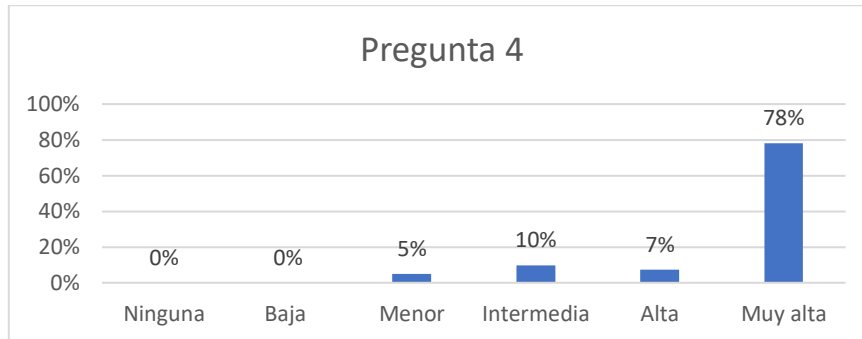
4.2.3 ¿Cuántos empleados de obra tiene su empresa?



Gráfica 3, Resumen de Pregunta 3

Esta pregunta fue diseñada para determinar, en base al número de empleados de obra que tiene cada empresa, qué tan factible es estar generando contratos para cada uno de ellos en las diferentes eventualidades (gráfica 3). La mayoría de las empresas con un 44% se encuentran en el rango de 10 a 20 empleados de obra, seguidas con un 32% de las empresas que cuentan con más de 50 empleados. Parece una diferencia muy grande que, probablemente, tenga relación con el tamaño de las empresas o el giro específico en el que se desempeñan cada una de estas.

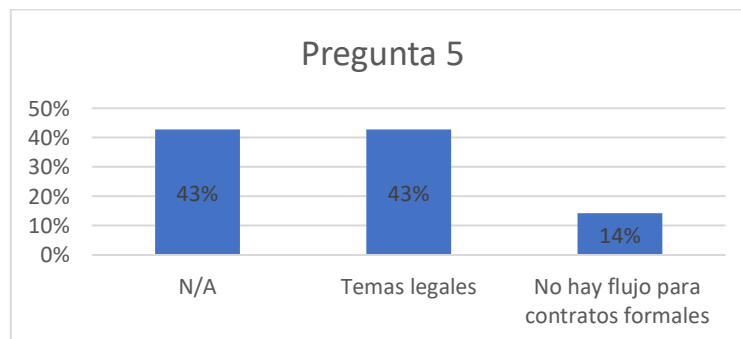
4.2.4 ¿Qué tan importante considera celebrar un contrato de trabajo individual (por escrito) con sus trabajadores de obra?



Gráfica 4, Resumen Pregunta 4

Con esta pregunta se pretende determinar la importancia que le dan los empleadores al hecho de celebrar un contrato por escrito con cada uno de sus trabajadores de obra. Donde se observa (gráfica 4) que el 78% de los encuestados consideran que es muy importante celebrar un contrato. Es importante notar que se tiene una relación similar a las respuestas de la pregunta 2, donde el 54% contestó que sí utilizan dichos contratos y el 20% lo hace en algunas ocasiones.

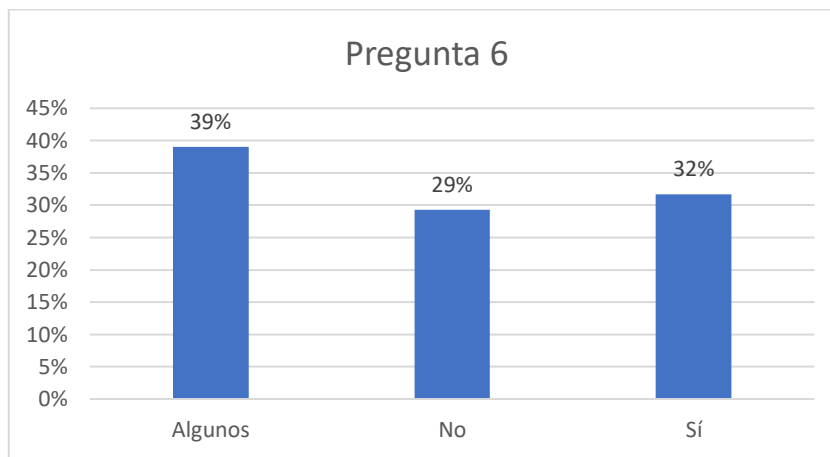
Si la respuesta anterior se inclina a poco importante (ninguna-menor) ¿por qué?:



Gráfica 5, Resumen Pregunta 5

En cuanto a los encuestados que consideraron poco importante celebrar un contrato por escrito con sus trabajadores, las respuestas estuvieron divididas con 43% por personas que no dieron ninguna justificación y 43% por personas que no generan contratos por temas legales (gráfica 5). Lo que puede significar desconocimiento del tema por su parte.

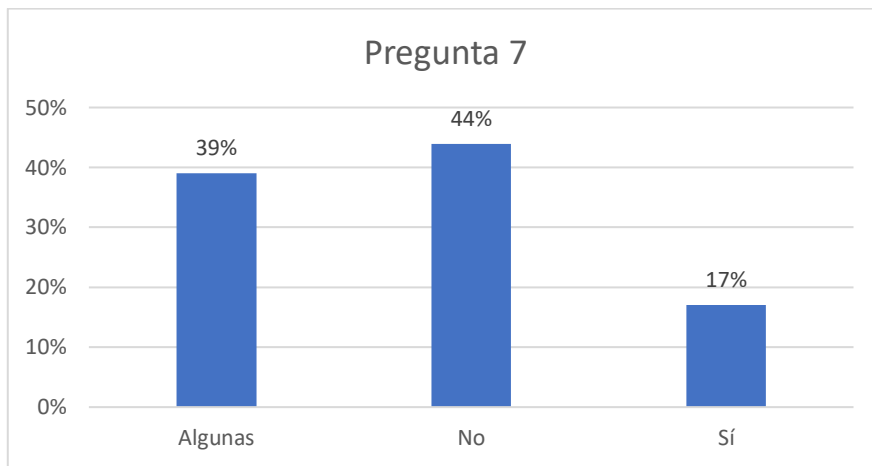
4.2.5 ¿Conoce cuáles son los diferentes modelos o tipos de contratación individual de trabajo?



Gráfica 6, Resumen Pregunta 6

Esta pregunta se generó con la finalidad de ser un primer filtro para saber qué tanto los encuestados conocen sobre el tema. Estas respuestas ayudan a comprender que la mayoría de las personas no conocen sobre los diferentes modelos de contratos, lo que significa que probablemente estén utilizando el mismo modelo contrato para las diferentes necesidades que puedan tener. Estas respuestas ayudan a dar soporte sobre la importancia de esta investigación ya que solo el 32% de los encuestados conocen o dicen conocer los diferentes modelos de contratos que existen (gráfica 6).

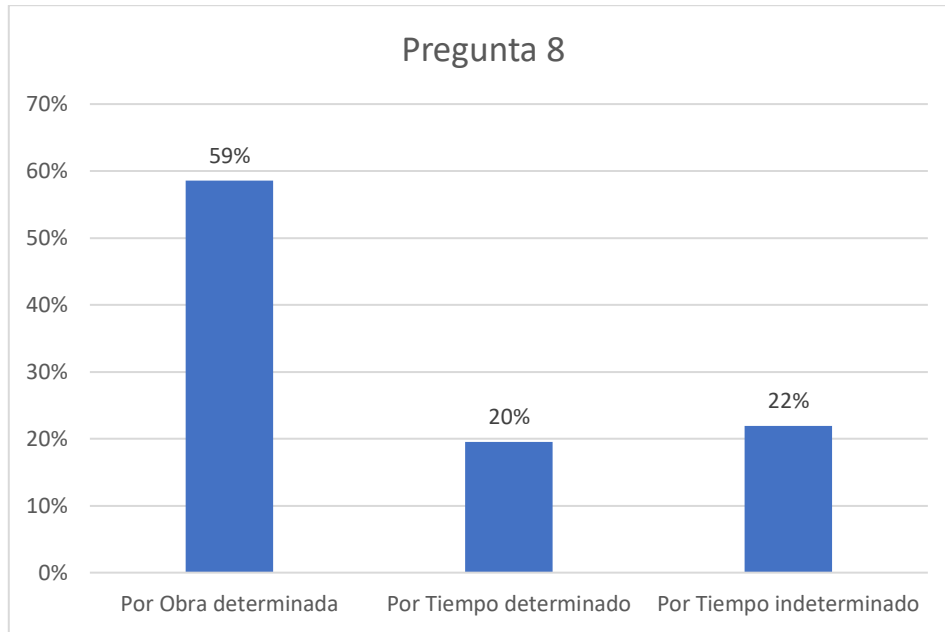
4.2.6 ¿Conoce las diferencias entre cada uno de los modelos?



Gráfica 7, Resumen Pregunta 7

Con estas respuestas está claro que solo el 17% de los encuestados conocen en realidad las diferencias entre los diferentes modelos de contratos que existen que podrían ser aplicados para sus trabajadores de obra (gráfica 7). Ya que, no es lo mismo conocer cuáles son los contratos que existen por su nombre, que saber realmente cual es la diferencia entre cada uno de ellos. El 39% tiene una idea de cuáles podrían ser esas diferencias y el 44% no las conocen. Como empleador todos deberían conocer las diferencias entre cada uno de los modelos de contratos individuales de trabajo que existen para tomar una decisión informada de qué modelo utilizar en relación cada caso específico de cada trabajador y las actividades que desempeña. Esto para poder proteger tanto al trabajador como al empleador de cualquier eventualidad.

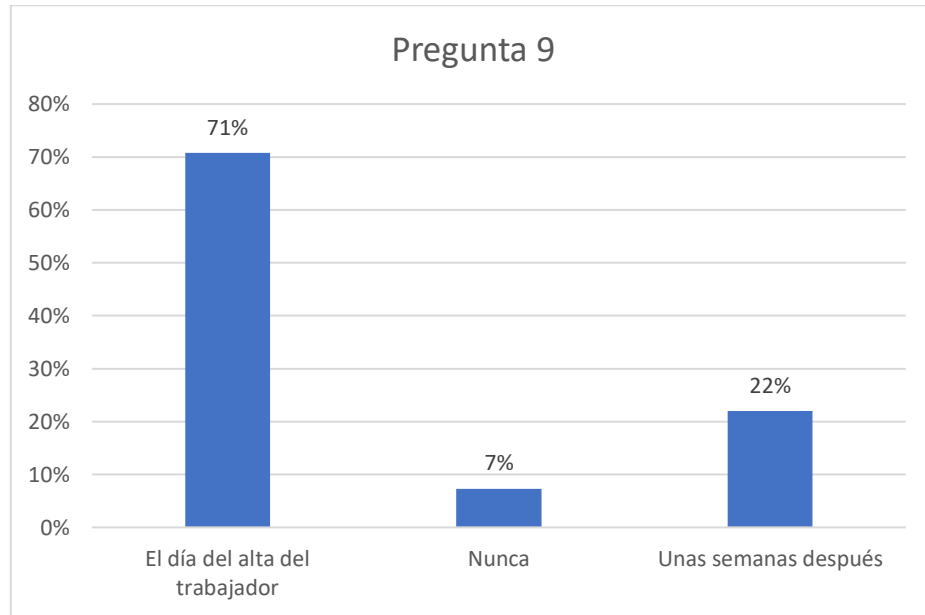
4.2.7 ¿Qué modelo o tipo de contrato individual de trabajo es el que utilizan en su empresa para el personal de obra?



Gráfica 8, Resumen Pregunta 8

En la gráfica 8 se observa de manera clara que el modelo de contrato por obra determinada es el más utilizado por los encuestados con un 59% de las respuestas a su favor. Mientras que los otros dos modelos de contratos se encuentran en un empate. Puede que este sea el modelo más utilizado por lo que su nombre sugiere, sin embargo, una vez que se suscribe el mismo modelo de contrato ya sea por obra o tiempo determinado en varias ocasiones a la misma persona, entonces es considerado ya como un contrato por tiempo indeterminado.

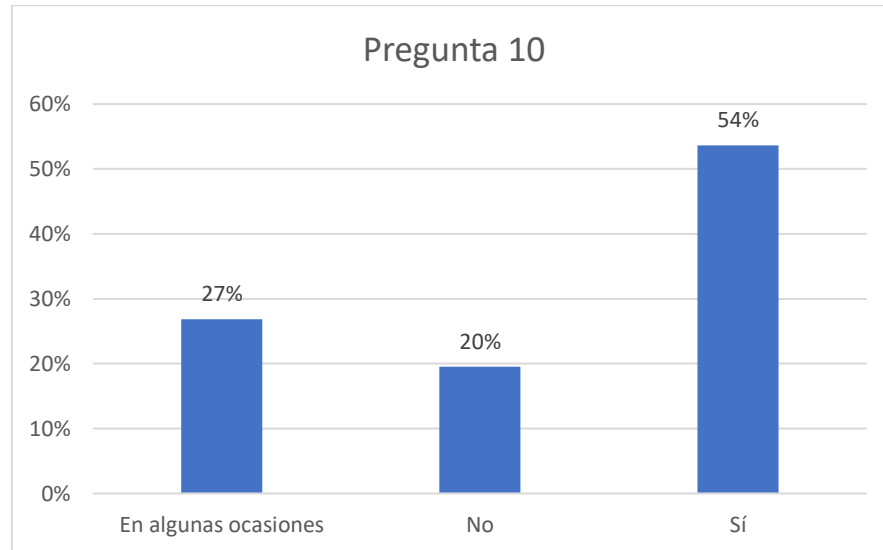
4.2.8 Desde que se da de alta en el IMSS al trabajador ¿En qué momento proceden a la firma del contrato?



Gráfica 9, Resumen Pregunta 9

El enfoque de esta pregunta es determinar en qué momento se procede a la firma de los contratos. Así como para cerciorarnos de que las respuestas sean consistentes durante la encuesta. En la gráfica 9 se muestra el 71% de los encuestados mencionó que los trabajadores firman sus contratos el mismo día que se dan de alta ante el IMSS. Lo que no es congruente es que solo el 7% diga que nunca los firman, cuando en la pregunta 2 fue el 27% quienes dijeron que no utilizaban contratos para sus trabajadores de obra. Por lo que la proporción debiera ser similar.

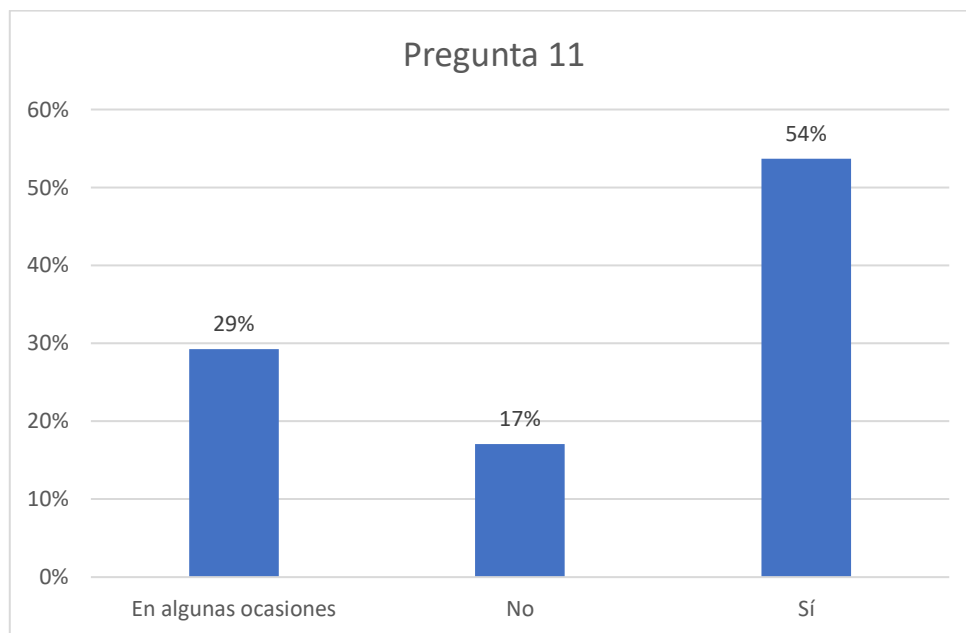
4.2.9 ¿En el contrato especifican la duración o periodo de contratación del trabajador?



Gráfica 10, Resumen Pregunta 10

Esta pregunta fue diseñada para conocer si las empresas especifican el tiempo del contrato dentro del mismo, ya que este es un requisito que deben incluir dentro de los contratos y además permite distinguir entre los tipos de contratos que verdaderamente utilizan las empresas. Más del 50% sí especifican la duración del contrato, pero no concuerda con la información recabada de la pregunta 8 donde alrededor del 80% mencionan que utilizan los modelos por obra determinada y por tiempo determinado; ambos casos deben especificar la duración de dicho contrato. Por lo que esta respuesta no deja claro qué modelo de contrato están utilizando exactamente, ya que puede que los estén utilizando de manera incorrecta (gráfica 10).

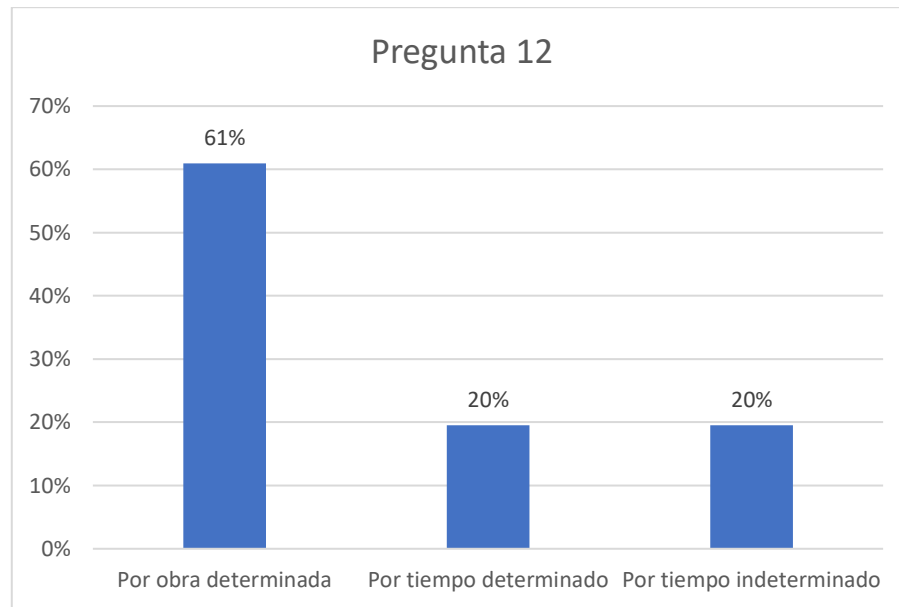
4.2.10 ¿En el contrato especifican las actividades a realizar del trabajador?



Gráfica 11, Resumen Pregunta 11

Mismo caso que la pregunta 10, cuando se utilizan modelos de contrato por obra determinada o por tiempo determinado se deben especificar de la manera más detallada posible las actividades que estará realizando el trabajador. El número de encuestados que contestaron que sí especifican las actividades del trabajador dentro del contrato que en este caso fue el 54%, no coincide con el 80% de las personas que en la pregunta 8 contestaron que utilizan estos dos modelos mencionados anteriormente, por lo que se puede deducir que no están utilizando dichos contratos de la manera adecuada. (gráfica 11)

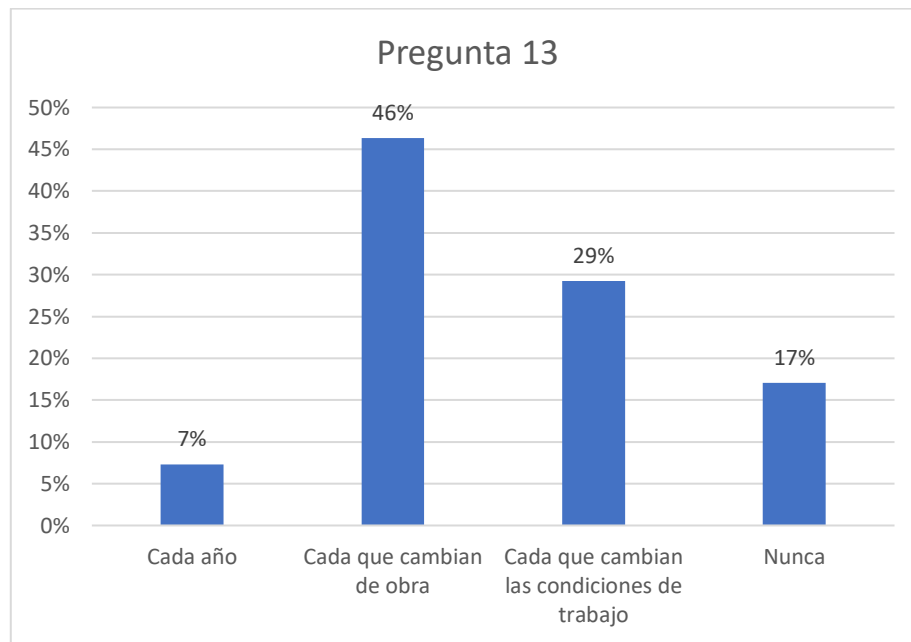
4.2.11 ¿Cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que mejor se adapta a las necesidades de su empresa?



Gráfica 12, Resumen Pregunta 12

Esta pregunta se diseñó para asegurar que las respuestas de la pregunta 8 fueran correctas y parece ser que existe una pequeña variación en los porcentajes, pero que, a grandes rasgos, el modelo de contrato que utilizan sí coincide con el modelo de contrato que mejor se adapta a sus necesidades, que en ambos casos es el modelo de contrato por obra determinada, a pesar de que en las preguntas 10 y 11 analizadas anteriormente existen algunas discrepancias en la elaboración de sus contratos, ya que algunos no están cumpliendo con las características necesarias de un contrato por obra determinada (gráfica 12).

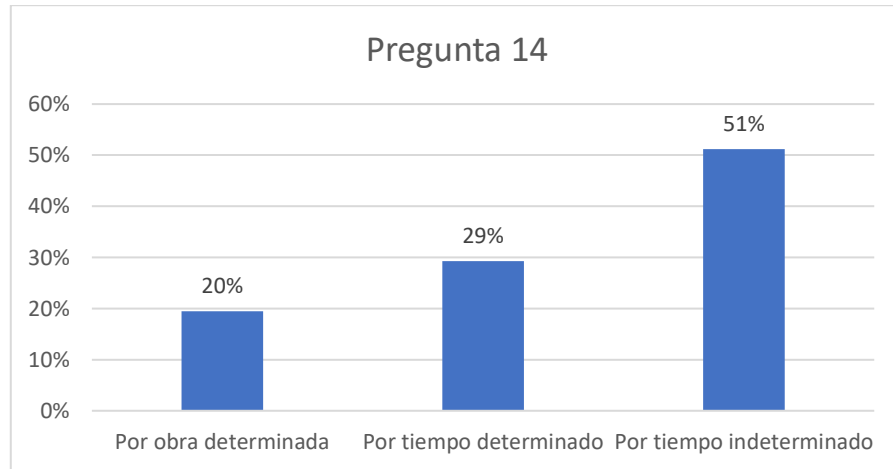
4.2.12 ¿Cada cuánto tiempo se les renueva el contrato a sus trabajadores de obra?



Gráfica 13, Resumen Pregunta 13

Con esta pregunta se pretende conocer con qué frecuencia les renuevan los contratos a los empleados de obra, ya que, como se ha mencionado anteriormente, si se utiliza uno modelo por obra determinada o por tiempo determinado hay que renovarlo cada que el plazo venza. Por otro lado, después de renovarlo cierto número de veces, cualquier modelo de contrato, ya sea por obra o tiempo determinado, se vuelven automáticamente contratos por tiempo indefinido. Esto es porque la ley está diseñada para proteger al trabajador y su derecho a un trabajo estable. En la gráfica 13 se observa que estas respuestas sí tienen cierta congruencia con las respuestas de la pregunta 8.

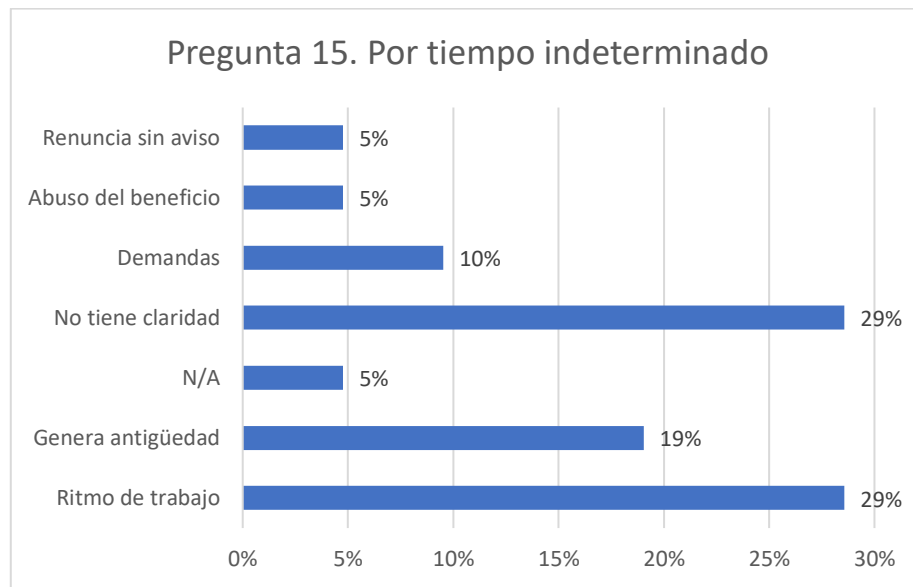
4.2.13 ¿Cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que le ha generado más problemas?



Gráfica 14, Resumen Pregunta 14

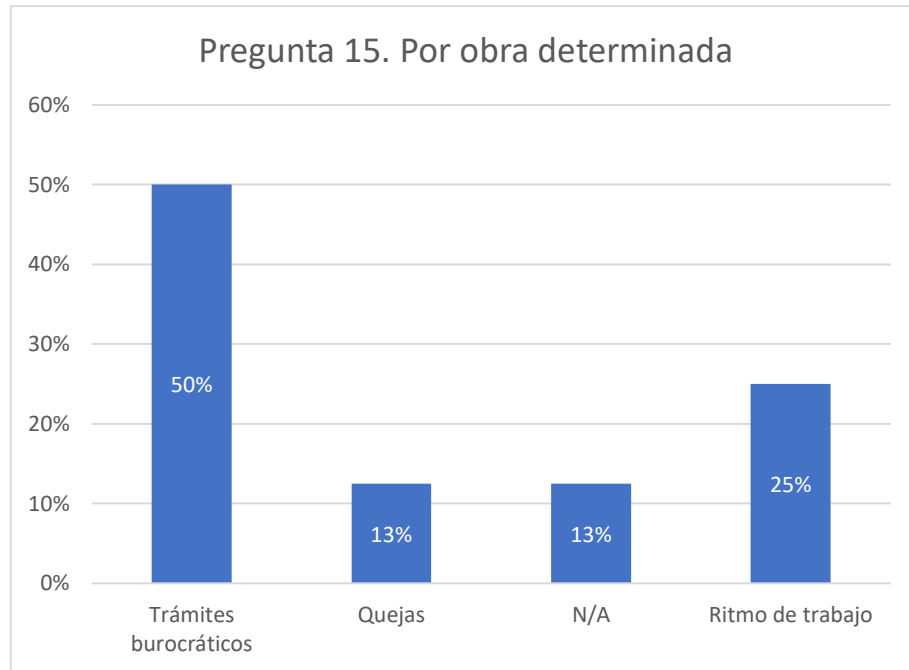
En la gráfica 14 se establece que, aproximadamente, el 50% de los encuestados han tenido problemas al generar contratos por tiempo indefinido a sus trabajadores de obra. Mientras que la otra mitad está dividida entre los modelos por obra determinada y por tiempo determinado. Aquí se plasma de manera más concreta el desconocimiento que existe por parte de los encuestados en cuanto a la modalidad de la ley que al suscribir el mismo modelo de contrato varias veces éste se vuelve por tiempo indeterminado, como se menciona en el análisis de la pregunta 13. Por lo que se puede deducir que los tres modelos de contratos que se presentan generan o generarían problemas en algún momento para el empleador.

4.2.14 Explica el porqué de su respuesta anterior.



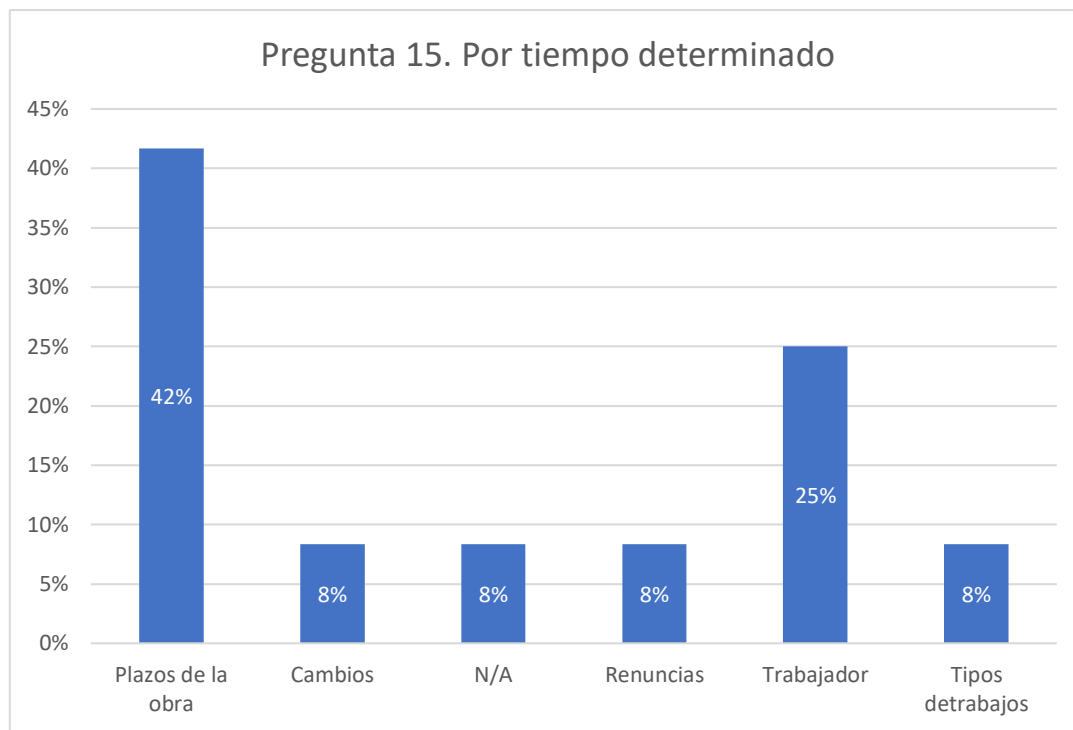
Gráfica 15, Resumen pregunta 15 Por tiempo indeterminado

Para el análisis del modelo de contrato por tiempo indeterminado las razones por las que genera problemas varían dentro de 7 categorías, como se observa en la gráfica 15. Las razones que se repitieron con mayor frecuencia entre los encuestados son: Por los ritmos de trabajo de la empresa, ya que muchas veces el nivel de obra dentro de una empresa es muy variable y no es factible mantener a todos los empleados de obra dentro de la nómina. La segunda razón es por la falta de claridad dentro del contrato, ya que muchas veces no se especifican las actividades y como su nombre lo menciona no se especifica el tiempo del contrato. Por último, otra de las razones por las que causa problemas este modelo es porque el trabajador genera antigüedad dentro de la empresa y al momento de terminar la relación de trabajo el finiquito es un poco más elevado.



Gráfica 16, Resumen Pregunta 15 Por obra determinada

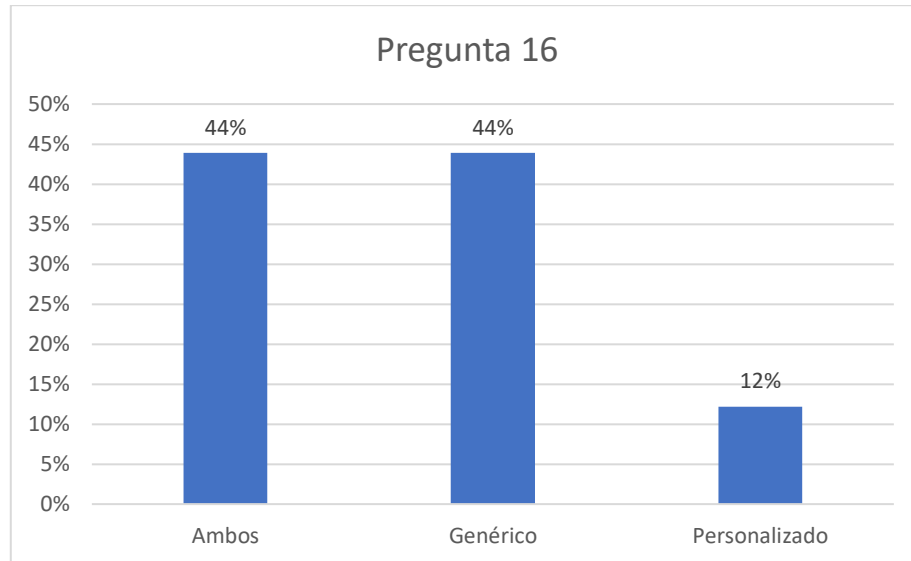
Por otro lado en el análisis del modelo de contrato por obra determinada el 50% de los encuestados mencionan que la causa por las que les han tenido problemas con este tipo de modelo son por temas burocráticos, es decir, por el hecho que deben de estar al pendiente de cada uno de sus trabajadores y sus obras para poder renovar en tiempo y forma sus contratos o proceder con el término de la relación laboral, esta razón va de la mano con la del ritmo de trabajo de las empresas ya que como se menciona en el análisis anterior la obra puede ser muy variable, además de que muchas veces es necesario mover a tus trabajadores de una obra a otra sin sufrir consecuencias, acción que al trabajar con este modelo es imposible ya que de hacerlo el contrato se volvería automáticamente por tiempo indefinido, esto es porque se estaría incumpliendo con lo establecido dentro del contrato (gráfica 16).



Gráfica 17, Resumen Pregunta 15 Por tiempo determinado

Por último, dentro del análisis del modelo de contrato por tiempo determinado la razón más importante con un 42% hace referencia a los plazos de las obras, ya que muchas veces se suele conocer la fecha de inicio de la obra, pero la fecha de terminación puede variar, lo que vuelve complicado utilizar este modelo. Además, el 25% de los encuestados menciona problemas con los trabajadores, ya que no se sienten motivados porque desconocen si serán contratados para otra obra o no (gráfica 17).

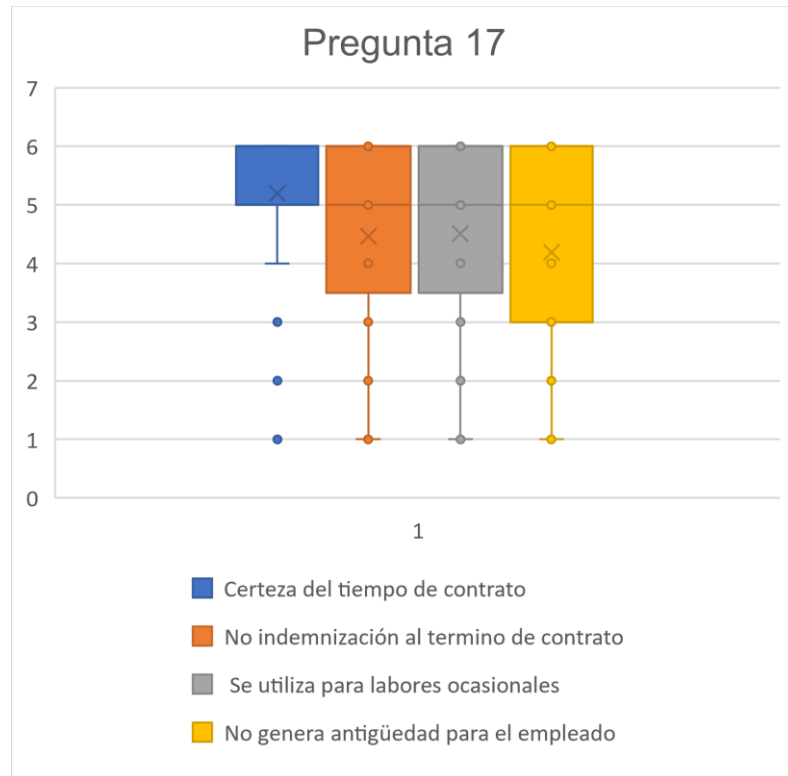
4.2.15 ¿En su empresa utilizan modelos de contratos personalizados o utilizan algún modelo genérico?



Gráfica 18, Resumen pregunta 16

Esta pregunta se diseñó para conocer el porcentaje de empresas que utilizan contratos personalizados que se adapten 100% a las necesidades que tiene la empresa en donde se describa de manera detallada las actividades del trabajador y la duración del contrato. Solo el 12% de los encuestados personalizan sus contratos mientras que el 44% utiliza contratos genéricos que en ocasiones no alcanzan a cubrir las necesidades de las empresas porque no son tan específicos y que en ocasiones les pueden llegar a generar inconformidades con los trabajadores y el otro 44% utilizan ambos (gráfica 18).

4.2.16 ¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por obra determinada? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)



Gráfica 19, Resumen pregunta 17

Dentro de la gráfica 19, se puede observar que tener certeza del tiempo o duración del contrato es la razón, de las 4 que se presentan, con mayor peso, por la cual las personas eligen este tipo de modelo de contrato. En cuanto a las otras 3 razones que se mencionan están prácticamente empatadas con el mismo nivel de importancia.

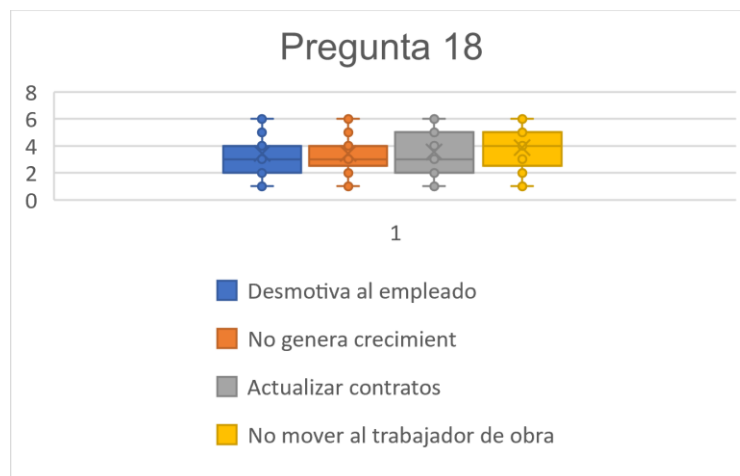
Tabla 22, Correlación Pregunta 17

	Certeza del tiempo de contrato	No indemnización al termino de contrato	Se utiliza para labores ocasionales	No genera antigüedad para el empleado
Certeza del tiempo de contrato	1	.473**	.587**	.408**
No indemnización al termino de contrato		1	.458**	0.286
Se utiliza para labores ocasionales			1	0.246
No genera antigüedad para el empleado				1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto a la tabla 22 de correlación, se puede ver con mayor claridad porqué tener certeza del tiempo es importante para los encuestados, ya que con esta información se reducen las indemnizaciones, puesto que no son necesarias una vez que se vence el contrato. Que a su vez se relaciona con el hecho de que se utiliza para trabajadores que realizan labores ocasionales y que están de paso dentro de la empresa.

4.2.17 ¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por obra determinada? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca desventaja y 6 es mucha desventaja)



Gráfica 20, Resumen Pregunta 18

La gráfica 20 muestra los factores por los que el contrato por obra determinado podría ser una desventaja. Entre los cuales destacan principalmente el hecho de tener que actualizar contratos constantemente, en caso a que llegaran a cambiar repentinamente las condiciones de trabajo, así como no poder disponer del trabajador para moverlo a cualquier otra obra, ya que debe de permanecer en la obra que se estableció dentro de su contrato.

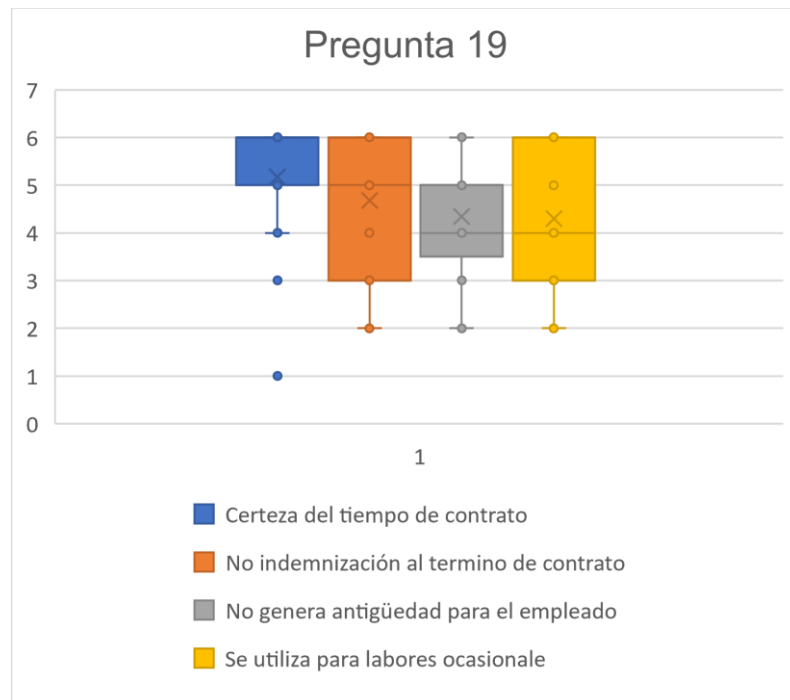
Tabla 23, Correlación Pregunta 18

	Desmotiva al empleado	No genera crecimiento	Actualizar contratos	No mover al trabajador de obra
Desmotiva al empleado	1	.695**	0.210	0.172
No genera crecimiento		1	0.240	0.212
Actualizar contratos			1	.729**
No mover al trabajador de obra				1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla se puede observar que el hecho de que el trabajador no genere crecimiento dentro de la empresa por el hecho que el contrato que se celebra es únicamente por una obra determinada, suele desmotivar al mismo, lo que podría notarse en el desempeño del mismo trabajador. Otro de los factores que se relacionan es que al mover a un trabajador de una obra a otra se debe de celebrar un nuevo contrato. Lo cual muchas veces no es factible dentro de las empresas debido a que suele ser necesario poder disponer de tu personal de obra para las eventualidades que puedan llegar a surgir.

4.2.18 ¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)



Gráfica 21, Resumen Pregunta 19

La gráfica 21 es muy similar a la gráfica 19 ya que ambos modelos de contratos hacen referencia a un periodo o evento determinado, se ofrecieron las mismas cuatro ventajas que en el caso anterior. La ventaja que tiene mayor valor para los encuestados al celebrar un contrato por tiempo determinado es el hecho de que el trabajador sabe que solo está dentro de la empresa de manera eventual, para realizar trabajos no frecuentes. Por lo que el empleador tiene la seguridad de que no habrá que indemnizar al trabajador al fin de dichos trabajos, ya que el contrato tiene una vigencia y no se incurre en un despido injustificado.

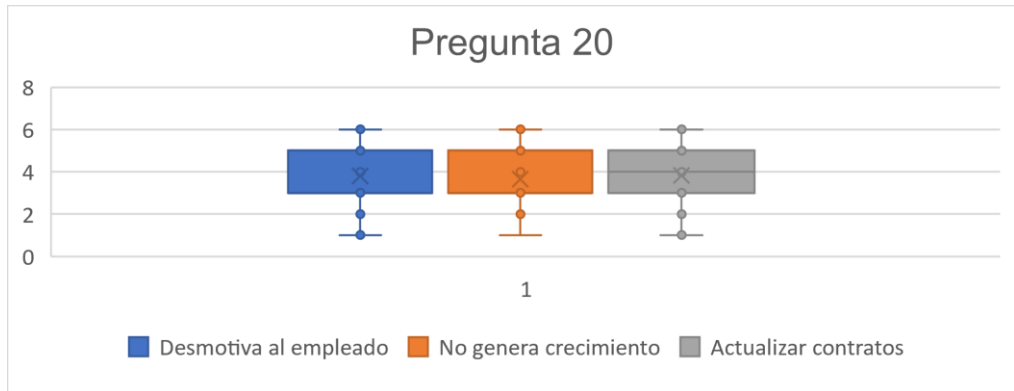
Tabla 24, Correlación Pregunta 19

¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)				
	Certeza del tiempo de contrato	No indemnización al termino de contrato	No genera antigüedad para el empleado	Se utiliza para labores ocasionale
Certeza del tiempo de contrato	1	.612**	.552**	.478**
No indemnización al termino de contrato		1	.549**	.369
No genera antigüedad para el empleado			1	.558**
Se utiliza para labores ocasionale				1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De lo mencionado anteriormente, se muestra con mayor claridad en la tabla 24 de correlación. Aquí vemos que el nivel de correlación más alto se encuentra entre la certeza del tiempo del contrato y el hecho de no tener que indemnizar al empleado al término de este. Al ser un modelo muy similar al analizado previamente las razones son prácticamente las mismas.

4.2.19 ¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca desventaja y 6 es mucha desventaja)



Gráfica 22, Resumen Pregunta 20

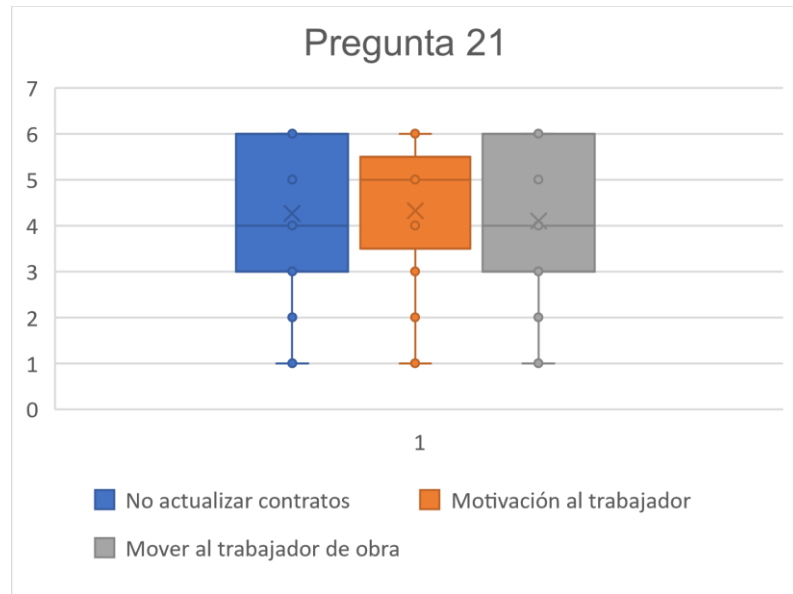
En este caso las razones por las cuales utilizar el contrato por tiempo determinado es una desventaja son similares a las mencionadas en el análisis de la pregunta 18 que son principalmente la desmotivación del trabajador al saber que no se encuentra en una posición con oportunidad de crecimiento, ya que su contrato no está dirigido a un trabajo estable o permanente (gráfica 22).

Tabla 25, Correlación Pregunta 20

	Desmotiva al empleado	No genera crecimiento	Actualizar contratos
Desmotiva al empleado	1	.812**	.572**
No genera crecimiento		1	.781**
Actualizar contratos			1
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

La desmotivación del trabajador suele ser un factor importante en el desempeño laboral del trabajador por las razones mencionadas anteriormente. Entre las cuales están que el trabajador sabe que no está en un trabajo estable y su percepción económica será temporal (tabla 25).

4.2.20 ¿Qué ventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca ventaja y 6 es mucha ventaja)



Gráfica 23, Resumen Pregunta 21

Dentro de la gráfica 23 se observa que los 3 factores tienen practicante el mismo valor para los encuestados. Lo que quiere decir que este tipo de modelo de contrato es cómodo para el empleador en cuanto a que basta con generar un contrato para el trabajador, ya que no existe la necesidad de renovarlo con cada obra y a su vez se puede disponer del trabajador para diferentes obras. De igual manera este tipo de contrato suele motivar al trabajador, ya que como su nombre lo indica este no tiene límite de duración, por lo tanto, se sienten más seguros.

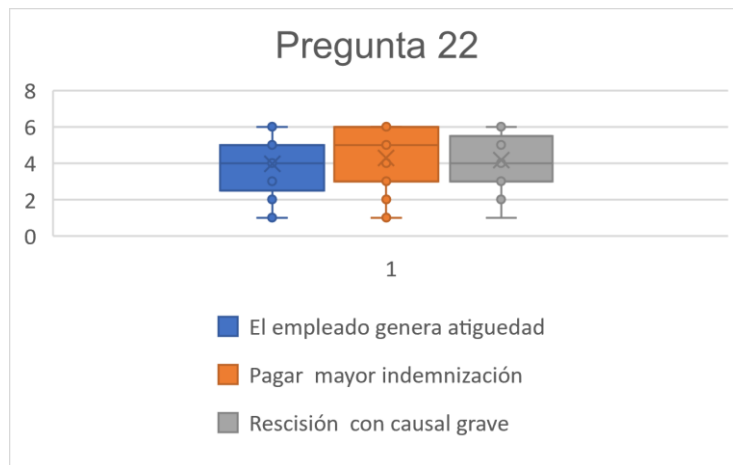
Tabla 26, Correlación Pregunta 21

	No actualizar contratos	Motivación al trabajador	Mover al trabajador de obra
No actualizar contratos	1	.598**	.575**
Motivación al trabajador		1	.637**
Mover al trabajador de obra			1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 26 muestra con mayor claridad la relación directa entre el hecho de no tener que actualizar contratos con la opción de poder mover al trabajador de obra de manera que no interfiera con el contrato. Esto es precisamente lo que se ha mencionado en los análisis anteriores con respecto al ritmo de trabajo dentro de las empresas constructoras y, en ese sentido, el modelo de contrato por tiempo indeterminado es el que mejor se adapta a esa necesidad.

4.2.21 ¿Qué desventajas considera que tiene el utilizar un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado? (En escala del 1 al 6, donde 1 es poca desventaja y 6 es mucha desventaja)



Gráfica 24, Resumen Pregunta 22

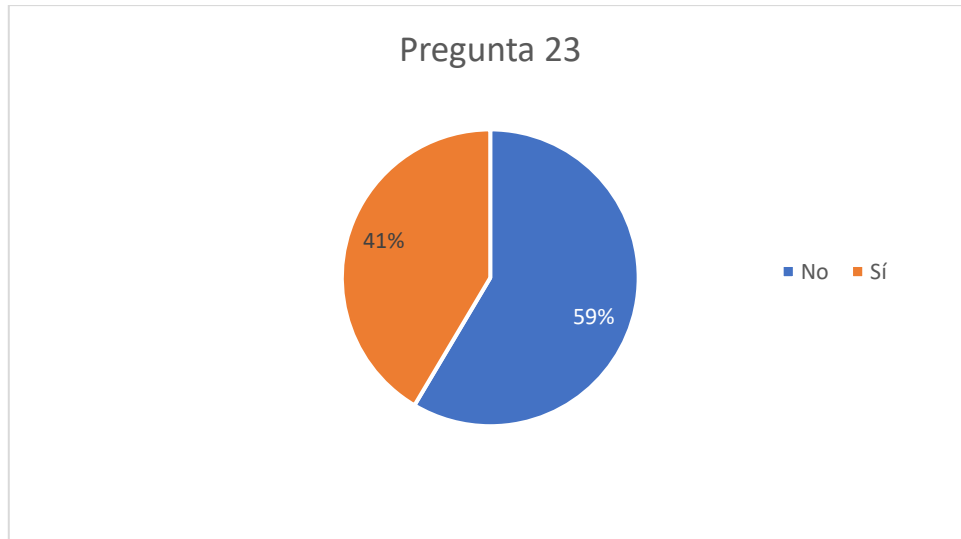
El factor con mayor importancia dentro de la gráfica 24 es “pagar mayor indemnización”. Esto quiere decir que al momento de que el empleador quiera terminar la relación de trabajo debe de pagarle al trabajador lo que marca la ley. Es por esta razón que en ocasiones las empresas se oponen a este tipo de contratos, no por el hecho de liquidar o indemnizar al trabajador, sino porque existen periodos donde tienen una alta rotación de trabajadores, a consecuencia de los volúmenes de obra que se manejen. Debido a esto, manejar un modelo de contrato por tiempo indefinido para el personal de obra se vuelve insostenible.

Tabla 27, Correlación Pregunta 22

	El empleado genera atigüedad	Pagar mayor indemnización	Rescisión con causal grave
El empleado genera atigüedad	1	.853**	.597**
Pagar mayor indemnización		1	.670**
Rescisión con causal grave			1
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

En este caso, la antigüedad de un empleado está directamente relacionada con la indemnización que le corresponde, en caso de que el empleador quiera terminar la relación de trabajo. Como se ha mencionado hasta ahora, es la variabilidad de los volúmenes de obra lo que define la rotación de empleados dentro de la empresa, por lo que no es factible manejar este tipo de contratos con todo el personal de obra (tabla 27).

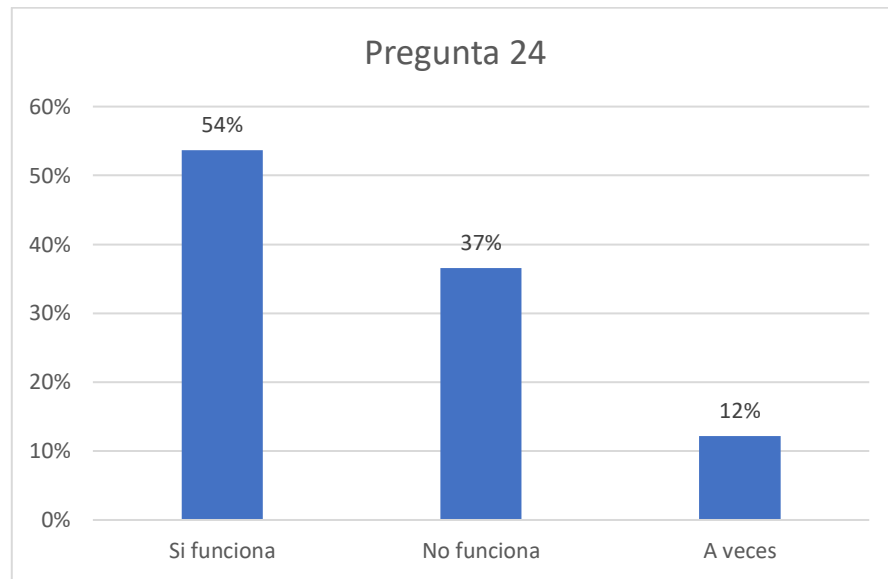
4.2.22 ¿Sabía que los modelos de contrato por obra o por tiempo determinado se vuelven por tiempo indeterminado después de renovarse varias veces?



Gráfica 25, Resumen Pregunta 23

La gráfica 25 muestra que únicamente el 41% de los encuestados sí conocen la modalidad en la que los contratos por obra o por tiempo determinado después de renovarse varias veces se vuelven por tiempo indefinido. Lo que concuerda con las respuestas que se han analizado anteriormente. Los encuestados mencionaron que es el modelo por obra determinada el que mejor se adapta a sus necesidades y que, el que les ha generado mayor problema es el contrato por tiempo indeterminado, pero al analizar las respuestas se puede observar que más del 50% de los encuestados desconocen de este tema, por lo que a pesar de utilizar contratos por obra o tiempo determinado podrían tener problemas a la larga si lo renuevan varias veces a un mismo trabajador. Es muy notorio que ninguno de los modelos que existen son lo suficientemente moldeables o adaptables a las necesidades de las distintas empresas constructoras.

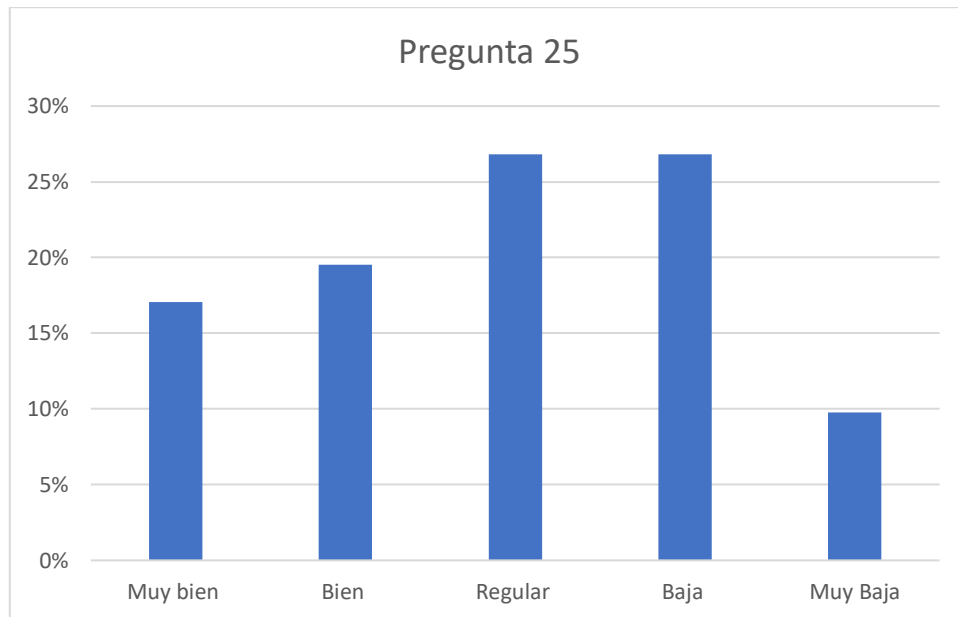
4.2.23 En su opinión considera que ¿El método de contratación y los contratos para el personal de obra que existen actualmente funcionan en las empresas constructoras?



Gráfica 26, Resumen Pregunta 24

El 54% de los encuestados contestaron que para ellos el método de contratación y los contratos para el personal de obra que existen actualmente sí funcionan en sus empresas constructoras. Mientras que el 37% contestaron que no (gráfica 26). Estos porcentajes pueden ser por diferentes razones. La primera, porque efectivamente los modelos de contratos funcionan adecuadamente y se adaptan bien a las distintas necesidades de las constructoras, que los encuestados que contestaron que sí funcionan nunca hayan tenido ningún problema, a pesar de que el modelo que utilicen no sea propiamente el adecuado, y por último por desconocimiento de los diferentes modelos y las características de cada uno de ellos.

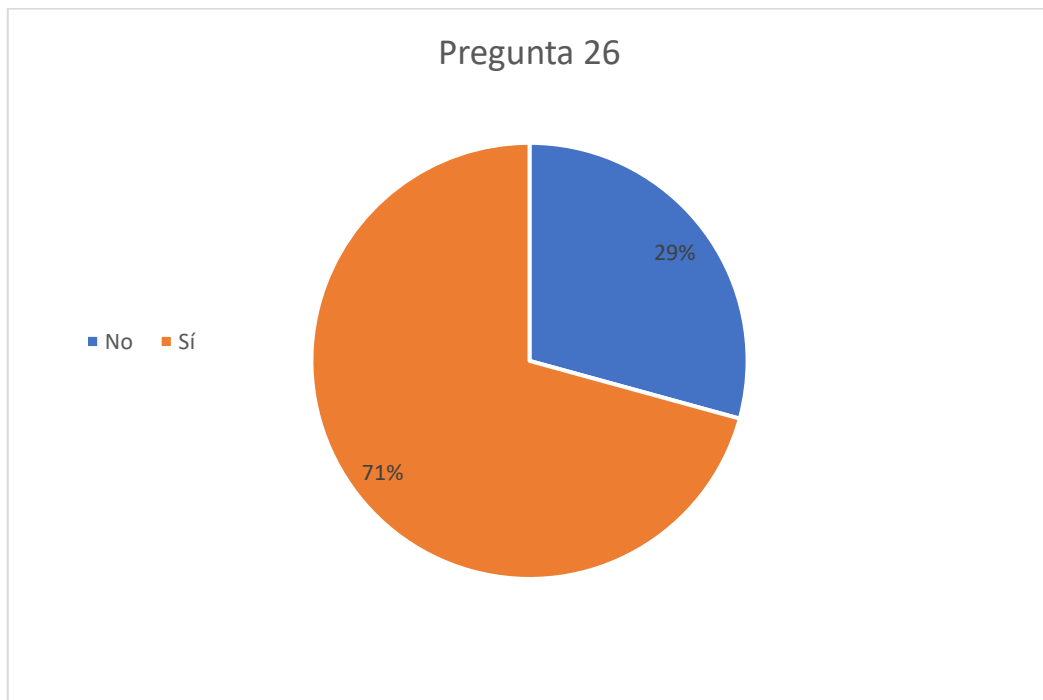
4.2.24 En su opinión ¿Qué nivel de eficacia tienen los contratos para personal de obra y cómo es su implementación en la industria de la construcción?



Gráfica 27, Resumen Pregunta 25

Esta pregunta es muy similar a la pregunta 24 aunque se puede observar que las respuestas a esta pregunta no son consistentes con las respuestas de la pregunta anterior, ya que aquí fueron únicamente el 37% de los encuestados quienes contestaron que el nivel de eficiencia e implementación de los contratos dentro de la industria de la construcción eran bueno o muy bueno. Mientras que en los resultados anteriores fue el 54% quienes contestaron que el método de contratación y los modelos de contratos sí funcionaban (gráfica 27). Las respuestas siguen estando muy divididas, lo que probablemente quiera decir que de las opciones de contratos que existen no hay uno que funcione ante las diferentes eventualidades dentro de una empresa constructora, por lo que quizá sería buena idea plantar el incorporar un nuevo modelo más adaptable a lo que se ha venido mencionando durante la investigación.

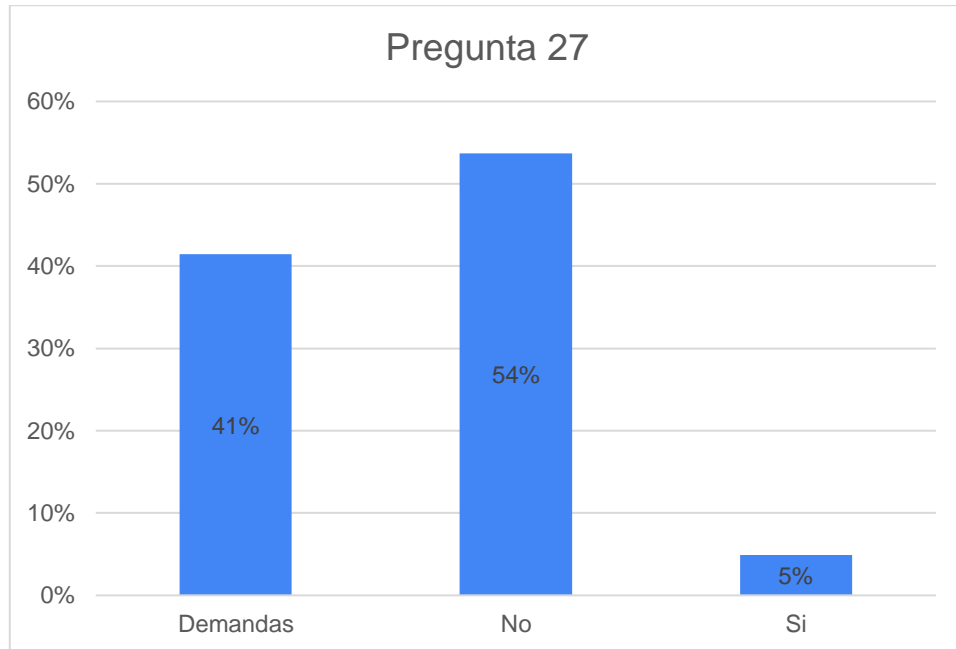
4.2.25 ¿Conoce las consecuencias de no celebrar por escrito un contrato de trabajo?



Gráfica 28, Resumen Pregunta 26

Esta pregunta nos ayuda a determinar el porcentaje de empresas que no conoce las consecuencias de no celebrar un contrato. Los porcentajes se encuentran muy similares a los de la pregunta 2 (gráfica 28), en relación con los encuestados que sí celebran contratos con su personal de obra y los que no. Aun así, 29% sigue siendo un porcentaje elevado de personas que no están 100% informadas de sus deberes y obligaciones como patrones.

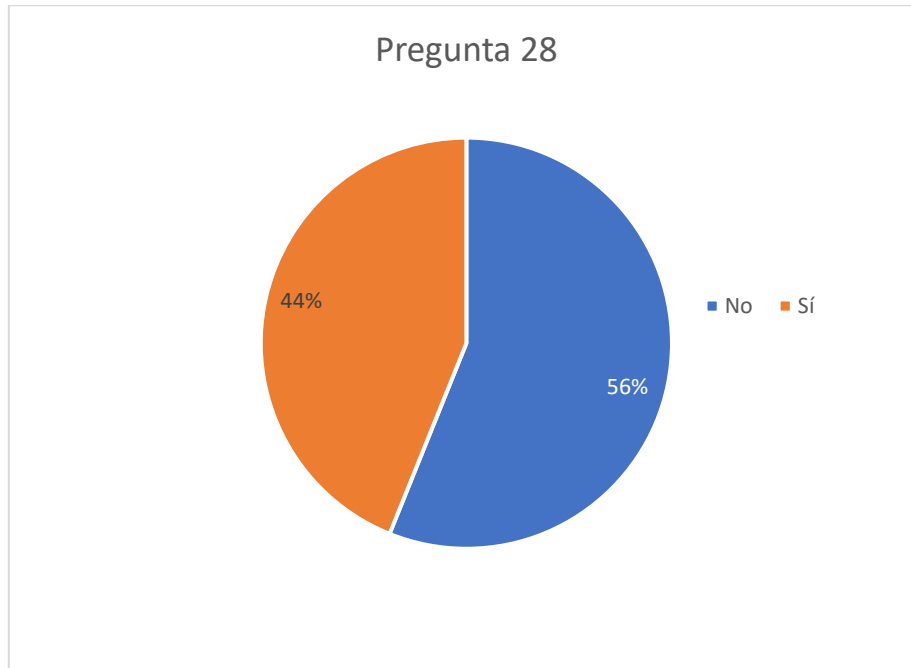
4.2.26 ¿Ha tenido algún problema por no haber celebrado por escrito un contrato de trabajo? ¿Cuál?



Gráfica 29, Resumen Pregunt 27

Gracias a las respuestas obtenidas en esta pregunta es que se puede entender con mayor claridad la razón por la cual los empleadores no celebran contratos con sus trabajadores, ya que como se puede observar en la gráfica 29, el 54% de los encuestados comentan que no han tenido ningún tipo de problema o repercusión por el hecho de no generarle contratos a sus empleados. Mientras el otro 46% ha sufrido demandas, abandonos, entre otras consecuencias.

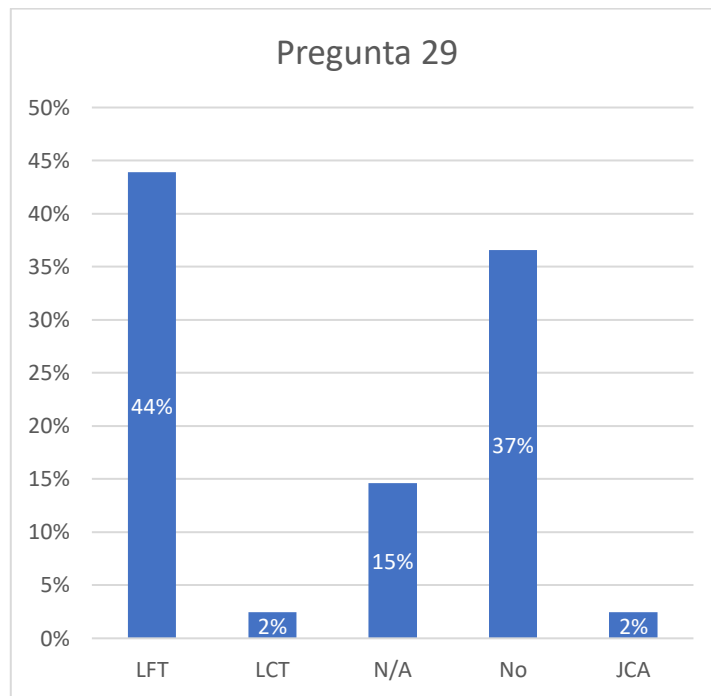
4.2.27 ¿Conoce cuál es la ley que se encarga de regular la relación entre trabajadores y empleadores?



Gráfica 30, Resumen Pregunta 28

Menos del 50% de los encuestados conoce la ley que regula los temas de relación de trabajo entre empleados y empleadores (gráfica 30). Esto es un factor que ayuda a determinar el porqué de los problemas que se generan en los diferentes modelos de contratos individuales de trabajo. Ya que el mismo desconocimiento de la ley y lo que en ella se explica no exime a nadie de las responsabilidades que tienen.

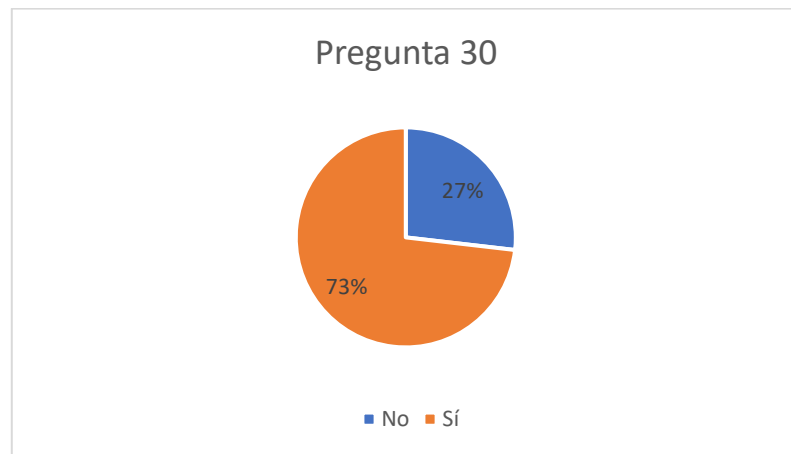
4.2.28 Si contesto "Sí" a la pregunta anterior ¿Cuál es esa ley?



Gráfica 31, Resumen Pregunta 29

La gráfica 31 muestra con claridad que menos del 50% de los encuestados que contestaron en la pregunta anterior "sí" conoce con certeza cual es la ley que regula cualquier relación entre empleado y empleador, en este caso es la Ley Federal del Trabajo. Como se menciona en el análisis de la pregunta anterior el desconocimiento de ley no es razón suficiente para incumplirla.

4.2.29 ¿Conoce cuáles son sus obligaciones como patrón?



Gráfica 32, Resumen Pregunta 30

Esta pregunta está relacionada a las dos anteriores ya que es la LFT quien nombra cuáles son las obligaciones, tanto de los patrones como de los trabajadores. Se observa claramente que los porcentajes no coinciden ya que aquí más del 70% dice conocer sus obligaciones como patrones, pero en la pregunta 28 más del 50% mencionan que no conocen la ley que regula las relaciones de trabajo. Por lo que se observa una gran desinformación con respecto a este tema (gráfica 32).

4.3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS

4.3.1 Investigar y analizar las formas de contratación para el personal de obra que existe actualmente.

Las personas conocen las diferentes modalidades de contratación individual en materia laboral, pero no conocen las diferencias concretas entre cada una de ellas. Lo anterior da a entender que le dan el mismo tratamiento a cada uno de los tipos de contratación y eso no es correcto, ya que cada uno de ellos tiene diferentes alcances,

limitaciones, genera diferentes derechos al trabajador, obligaciones para el patrón y consecuencias por su incumplimiento.

4.3.2 Determinar si las constructoras en México acostumbran a utilizar contratos para su personal de obra.

Por los resultados obtenidos parece ser que, aproximadamente, el 50% sí utilizan contratos individuales por escrito con su personal de obra. Pero por las respuestas que se analizaron se llegó a la conclusión que muchos de ellos no lo hacen de manera correcta.

4.3.3 Determinar las ventajas y desventajas que las formas y tipos de contratación existentes, presentan en relación con el personal de obra.

Se desglosaron diferentes ventajas y desventajas para cada una de las diferentes modalidades de contratación donde los encuestados debían darle un valor diferente a cada una de ellas. Por lo que se pudo determinar cuáles son las razones por las cuales se utiliza un modelo y las razones por las cuales dejan de utilizar otro cierto modelo.

4.3.4 Conocer cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que más se utiliza para personal de obra en las constructoras.

En este caso, la modalidad de contratación más utilizada por los encuestados con más del 50%, es por obra determinada. Lo que da a entender que las personas no conocen del todo los alcances y limitaciones de este modelo, ya que como se menciona anteriormente, una vez suscrito este modelo varias veces, se vuelve un contrato por tiempo indefinido.

4.3.5 Conocer los efectos que conlleva no celebrar un contrato de trabajo.

A pesar de que solo el 30% de los encuestados desconocen las consecuencias de no celebrar un contrato de trabajo, aun así, sigue siendo un porcentaje elevado. De igual manera se observa de los resultados que el no celebrar un contrato de trabajo no les ha generado mayor problema a los encuestados ya que más del 50% contestaron que no se han enfrentado a ninguno.

4.3.6 Demostrar que el método de contratación y los contratos para personal de obra que existen actualmente no funcionan en las empresas constructoras (Objetivo General).

Tras analizar la información recabada, se puede observar que más del 50% de los encuestados concuerdan que el método de contratación y los contratos para personal de obra, que existen actualmente, sí funcionan para ellos, mientras el resto de los encuestados concuerdan que no se adaptan completamente a sus necesidades. Aunque es verdad que la situación es más compleja de lo que aquí se muestra, es decir, las respuestas durante la encuesta no fueron 100% consistentes por parte de todos los encuestados.

CAPÍTULO 5 CONCLUSIÓN

5.1 INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación es analizar cómo es que las empresas constructoras manejan el tema de contratos individuales de trabajo (por escrito) con su personal de obra específicamente, ya que muchas veces puede llegar a ser un tema complicado de dar seguimiento. Como empleador, uno está obligado a proporcionarle un contrato a sus empleados donde se especifiquen diferentes conceptos como: la duración del contrato, el sueldo, las actividades a desarrollar, la ubicación donde se ejecutarán dichas actividades, etc.

Tras haber finalizado esta investigación, es difícil concluir con certeza, ya que como se muestra a lo largo del documento, existe mucha desinformación en torno a este tema por parte del grupo encuestado. Al no conocer las diferentes modalidades de contratación, así como tampoco las diferencias que existen entre cada una de ellas. A pesar de eso, y para efectos de esta tesis la conclusión es que la hipótesis se rechaza, ya que como aparece en el análisis, existen algunas personas encuestadas que no parecen tener ningún problema con los métodos de contratación que existen actualmente.

5.2 ANÁLISIS DE LA HIPOTESIS

5.2.1 Investigar y analizar las formas de contratación para el personal de obra que existe actualmente.

Existen únicamente 3 modelos de contratos individuales de trabajo que pueden ser utilizados para el personal de obra, de los cuales todos tiene diferentes alcances y limitaciones y una de las desventaja más grandes es que, tras suscribir un modelo de contrato, ya sea por obra o tiempo determinado varias veces, tienden a volverse por tiempo indefinido, ya que la ley está diseñada para proteger siempre al trabajador y este modelo de trabajo por tiempo indefinido le da al trabajador cierta estabilidad en el trabajo. Por lo que se puede decir que a pesar de que existan 3 tipos de contratos, al final el que predomina siempre es el contrato por tiempo indefinido.

5.2.2 Determinar si las constructoras en México acostumbran a utilizar contratos para su personal de obra.

Tras analizar las respuestas de la encuesta, se puede decir que solo el 50% de los encuestados utilizan contratos por escrito con su personal de obra. A pesar de que el otro 50% no cuente con un contrato por escrito, no significa que no exista un contrato. La diferencia estaría en que siempre va a ser el patrón quien tenga que demostrar las

condiciones de trabajo como: sueldo, jornada, modalidad de contrato, etc. Si no, se tomará como cierto lo que diga el trabajador.

5.2.3 Determinar las ventajas y desventajas que las formas y tipos de contratación existentes, presentan en relación con el personal de obra.

No fue fácil para los encuestados identificar ventajas y desventajas de cada uno de los modelos, esto porque más del 50% de los encuestados desconocen las diferencias entre cada uno de los modelos.

5.2.4 Conocer cuál es el modelo de contrato individual de trabajo que más se utiliza para personal de obra en las constructoras.

En relación con el análisis anterior, se concluye que el modelo de contrato más utilizado por los encuestados es el contrato por obra determinada. De igual manera se descubrió que los encuestados únicamente utilizan el o los modelos de contrato que conocen, que en este caso la mayoría de los encuestados no conocen todas las modalidades de contratación ni la diferencia entre cada una de ellas por lo que no se conoce con certeza cual sería el contrato que se adapta mejor a las necesidades de cada una de sus empresas.

5.2.5 Conocer los efectos que conlleva no celebrar un contrato de trabajo.

No celebrar un contrato puede llegar a ser un problema para el patrón ya que, ante cualquier eventualidad, e inclusive si se llega a interponer una demanda por cualquiera de las partes, es el patrón quien tiene que demostrar todo lo relacionado con el trabajo. De no poder hacerlo se toma como verdadero lo que diga el trabajador, ya que la ley siempre va a proteger al trabajador.

5.3 FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN

- Planteamiento de un nuevo modelo de contrato que se adapte a la necesidad del sector de la construcción
- Efectos ante la ley de no celebrar un contrato por escrito.

Bibliografía

- Actualícese. (06 de 11 de 2017). *Trabajadores de la construcción: principales aspectos laborales*. Recuperado el 02 de 09 de 2019, de actualicese.com: <https://actualicese.com/trabajadores-de-la-construccion-principales-aspectos-laborales/>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (09 de 08 de 2019). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*. Recuperado el 26 de 09 de 2019, de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf
- Herrera Castellanos, M. (1 de 2011). *Formula para Cálculo de la Muestra Poblaciones Finitas*. Recuperado el 3 de 9 de 2019, de Investigacionpedia HR: <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>
- Hilda. (10 de 05 de 2009). *La guía*. Obtenido de Contrato de Trabajo por Temporada: <https://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-por-temporada#targetText=Contrato%20de%20trabajo%20por%20temporada&targetText=El%20contrato%20de%20trabajo%20por,en%20%C3%A9pocas%20del%20a%C3%B1o%20predeterminadas.&targetText=Es%20una%20>
- INEGI. (24 de Abril de 2019). *Series desestacionalizadas del personal ocupado en las empresas constructoras*. Obtenido de <http://inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=100100055>
- LFT. (12 de 06 de 2015). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Recuperado el 02 de 09 de 2019, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- LSS. (02 de 07 de 2019). *IMSS*. Recuperado el 09 de 25 de 2019, de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

- Nuñez, L. F. (08 de 03 de 2007). *Universidad de Barcelona*. Obtenido de ¿Cómo se elabora una encuesta?: <http://www.ub.edu/ice/recerca/pdf/ficha8-cast.pdf>
- Ozuna, A. A. (2019). *Manual para la elaboración de contratos laborales*. México: Editorial Flores.
- Pérex Porto , J., & Merino, M. (2014). *Definición de:*. Recuperado el 02 de 09 de 2019, de CONSTRUCCIÓN.
- Scott, J. A. (2019). *Guía Paráctica de Derecho Laboral*. Mexico: Trillas.
- SME Toolkit. (19 de 05 de 2017). Obtenido de <https://mexico.smetoolkit.org/obligaciones-de-seguridad-social-del-patron/#targetText=Informar%20al%20IMSS%20el%20salario,seguro%20social%20y%20sus%20reglamentos>.
- Tu interfaz de negocios. (Jullio- Agosto de 2013). *Industria de la construcción en México, edificación de la economía nacional*. Obtenido de Tu interfaz.mx Construcción: <https://tuinterfaz.mx/articulos/13/99/industria-de-la-construccion-en-mexico-edificacion-de-la-economia-nacional/>
- Vlex Información Jurídica Inteligente. (11 de 2010). *Contrato Individual de Trabajo. Características que Deben Incluirse en Él*. Recuperado el 03 de 09 de 2019, de Doctrina Vlex: <https://doctrina.vlex.com.mx/vid/individual-caracteristicas-incluirse-271250017>