



NOMBRE: ALICIA CITLALI GORDILLO GORDILLO

TRABAJO: ANÁLISIS DE TEMA

MATERIA: ÉTICA Y LEGISLACIÓN

NOMBRE DEL PROFESOR: JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN

LICENCIATURA: DISEÑO GRÁFICO

GRADO: NOVENO CUATRIMESTRE

14/07/2025

INTRODUCCIÓN

La Unidad II, titulada Relaciones Individuales del Trabajo, aborda uno de los pilares fundamentales del derecho laboral: el vínculo jurídico entre el trabajador y el patrón. Este tipo de relación representa mucho más que un simple acuerdo contractual, ya que involucra aspectos éticos, legales y humanos que garantizan el respeto, la equidad y la dignidad en el ámbito laboral. Desde una perspectiva ética, se analizan los deberes y derechos de ambas partes, promoviendo un entorno justo y responsable.

Por otro lado, desde el enfoque legal, se exploran las normas y principios que regulan la contratación, duración, condiciones de trabajo y terminación de la relación laboral.

Comprender esta unidad permite identificar la importancia de establecer relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la legalidad y los valores éticos que rigen una convivencia armónica dentro del entorno profesional.

Unidad II: Relaciones individuales del trabajo

2.1 Contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo es un instrumento legal mediante el cual uno o varios sindicatos de trabajadores establecen con uno o varios patrones las condiciones laborales que regirán en un centro de trabajo. Este contrato tiene un alcance colectivo, pero efectos individuales, ya que los beneficios negociados se aplican a cada trabajador de forma particular.

Su importancia radica en que permite una negociación equilibrada, donde el trabajador no se encuentra en desventaja frente al empleador. A través del sindicato, se negocian salarios, jornadas laborales, días de descanso, prestaciones, seguridad laboral, y otros aspectos fundamentales para garantizar un entorno de trabajo justo y digno. Además, el contrato colectivo puede mejorar lo establecido por la ley, siempre en beneficio del trabajador. Ética y jurídicamente, el contrato colectivo promueve la equidad. Obliga al patrón a no imponer condiciones de forma unilateral y respalda la idea de que los trabajadores tienen derecho a organizarse y a participar activamente en la definición de su entorno laboral.

El incumplimiento del contrato colectivo puede acarrear sanciones legales y daños significativos al ambiente organizacional. En muchos casos, los contratos colectivos también incluyen cláusulas de protección sindical, cláusulas de revisión periódica y mecanismos para la solución pacífica de conflictos. Esto refuerza el papel del contrato como una herramienta no solo jurídica, sino también social y ética.

2.2 Duración de las relaciones de trabajo

La duración de las relaciones laborales es un elemento clave en la estructura del derecho del trabajo. Esta duración puede ser: por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado. Cada tipo tiene implicaciones diferentes en cuanto a estabilidad, prestaciones y derechos del trabajador.

- ✓ Una relación por tiempo determinado tiene una fecha de inicio y fin clara. Es útil para trabajos temporales o estacionales.
- ✓ La relación por obra determinada, por otro lado, concluye cuando la tarea específica para la que se contrató al trabajador se ha cumplido.
- ✓ La relación por tiempo indeterminado, la más común y recomendada, no tiene fecha de fin establecida y ofrece mayor estabilidad al trabajador.

Desde una óptica ética, la duración debe ser usada con responsabilidad. Algunos empleadores recurren de forma abusiva a contratos temporales para evadir obligaciones legales como el reparto de utilidades o el pago de indemnizaciones.

Estas prácticas no solo son ilegales, sino también moralmente reprobables, pues colocan al trabajador en una posición de incertidumbre y vulnerabilidad.

Es indispensable que tanto patrones como trabajadores comprendan la naturaleza del tipo de relación que establecen.

La transparencia en la contratación y el cumplimiento de lo pactado son elementos básicos de una relación laboral ética y legalmente válida.

2.3 Tiempo determinado

El contrato por tiempo determinado es aquel que fija desde el principio una duración específica de la relación laboral. Esta modalidad solo debe utilizarse cuando así lo justifique la naturaleza del trabajo. Por ejemplo, si un negocio necesita empleados extra durante una temporada alta, o si se contrata a alguien para cubrir una ausencia temporal por incapacidad o licencia de maternidad. Legalmente, si no existe una causa válida para que el contrato sea temporal, la relación se considerará por tiempo indeterminado.

Esto impide que se normalicen prácticas injustas donde los trabajadores son contratados bajo esquemas temporales sin justificación para evitar otorgar prestaciones o generar antigüedad.

El empleador tiene la obligación de dejar por escrito el motivo de la temporalidad, la fecha de inicio y la fecha de finalización. Además, debe pagar al trabajador todas las prestaciones correspondientes al tiempo trabajado, como vacaciones proporcionales, prima vacacional y aguinaldo.

Ética y legalmente, el contrato por tiempo determinado debe emplearse con responsabilidad, asegurando que el trabajador esté plenamente informado y consciente de las condiciones bajo las cuales está siendo contratado. La equidad y la transparencia deben regir todo el proceso.

2.4 Obra determinada

El contrato por obra determinada se celebra para que un trabajador realice una tarea específica, y concluye cuando dicha obra o proyecto ha terminado. Este contrato es muy utilizado en industrias como:

- ✓ La construcción
- ✓ diseño gráfico
- ✓ Desarrollo de software
- ✓ Entre otras donde las actividades tienen un principio y fin claramente definidos.

La ley establece que debe especificarse con claridad cuál es la obra a realizar y las condiciones bajo las cuales se desarrollará.

Éticamente, tanto el empleador como el trabajador deben respetar los términos del contrato: el empleador no debe exigir tareas que no están contempladas, ni cancelar el contrato antes sin causa justificada; el trabajador, por su parte, debe comprometerse a cumplir con la calidad y los tiempos acordados. Este contrato brinda cierta flexibilidad, pero también requiere una buena planeación.

A diferencia del contrato por tiempo determinado, no se rige por fechas sino por el cumplimiento del objetivo.

En caso de que la obra se prolongue más allá del tiempo estimado, se pueden renegociar condiciones o incluso, si se demuestra continuidad y subordinación permanente, la relación puede considerarse de carácter indeterminado. Esta es una protección legal para el trabajador ante posibles abusos.

2.5 Tiempo indeterminado

El contrato por tiempo indeterminado es la forma más común y estable de relación laboral. No establece una fecha de finalización, lo que permite que el trabajador pertenezca a la empresa mientras ambas partes lo consideren conveniente.

Esta modalidad fomenta la continuidad laboral y permite el crecimiento profesional del trabajador. Legalmente, este contrato otorga derechos fundamentales como la antigüedad, el reparto de utilidades, la posibilidad de acceder a créditos de vivienda, licencias, seguros, entre otros beneficios. Además, cualquier terminación de la relación debe estar debidamente justificada. Si no lo está, el patrón está obligado a pagar indemnización.

Desde una visión ética, este tipo de contrato representa un compromiso a largo plazo y permite construir relaciones laborales basadas en la confianza, la responsabilidad y el respeto mutuo.

El trabajador se siente parte de la organización y tiene la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, mientras que el empleador puede formar equipos más estables y capacitados.

Este contrato debe ser la norma general, y solo debe optarse por las otras modalidades si existe una causa real, legal y ética. En una sociedad que valora la justicia laboral, el contrato por tiempo indeterminado representa el modelo ideal de empleo digno y seguro.

CONCLUSIÓN OBJETIVA

- ✓ Nos brinda una visión amplia y detallada del entramado jurídico y ético que regula las relaciones entre el patrón y el trabajador.
- ✓ Comprender los distintos tipos de contratos laborales, sus características y la duración de las relaciones de trabajo, no solo permite cumplir con la ley, sino también construir ambientes de trabajo más justos, equitativos y humanos.

Esta unidad destaca que las relaciones laborales no deben ser vistas como meros acuerdos comerciales, sino como vínculos sociales donde confluyen derechos fundamentales, necesidades personales y responsabilidades colectivas.

Uno de los aprendizajes clave es la función del contrato colectivo de trabajo como un mecanismo de protección y negociación para los trabajadores. Lejos de ser una figura meramente legal, el contrato colectivo fomenta la justicia social al permitir que las condiciones laborales sean acordadas de forma equilibrada. A través de él, se fortalece la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y se evita la imposición unilateral de condiciones por parte del empleador.

La ética laboral exige que estos contratos no solo se respeten, sino que sean utilizados para dignificar el trabajo y mejorar la calidad de vida de quienes lo ejercen. Asimismo, la duración de las relaciones laborales es un tema esencial. Ya sea por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado, cada tipo de relación debe emplearse con responsabilidad.

El abuso de contratos temporales o de obra, sin causa justificada, representa no solo una falta legal, sino también un acto que vulnera los derechos y la estabilidad de los trabajadores. Esta práctica, lamentablemente común, debe ser erradicada desde una conciencia ética que valore la dignidad del trabajo humano y el impacto que la incertidumbre laboral puede tener en la vida de las personas. En este sentido, el contrato por tiempo indeterminado se reafirma como el modelo ideal de relación laboral.

Su carácter estable permite la formación de equipos comprometidos, el desarrollo de carreras profesionales sólidas y la posibilidad de construir una cultura organizacional ética. Es fundamental que este tipo de contratación sea la norma y no la excepción, garantizando así un sistema laboral más justo, sostenible y respetuoso de los derechos humanos.

Finalmente, esta unidad nos recuerda que el derecho laboral no puede desligarse de los principios éticos. Los contratos, la duración del empleo y la forma en que se organizan las relaciones laborales tienen un profundo impacto en la vida de las personas. Por ello, cada decisión en el ámbito del trabajo debe basarse no solo en lo que es legal, sino también en lo que es justo, humano y responsable. Solo así podremos avanzar hacia un entorno laboral más digno, donde el trabajo sea verdaderamente reconocido como un derecho y no como una carga o una mercancía.