



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

NOMBRE: ABRAHAM URBINA TRUJILLO

MATERIA: ÉTICA Y LEGISLACIÓN

PROFESOR: JOSÉ MANUEL CORDOVA

TRABAJO: RESUMEN UNIDAD II

GRADO: NOVENO CUATRIMESTRE

15 DE JULIO DE 2025

Introducción

La Unidad 2 de la materia de Ética y Legislación se centra en el estudio de las relaciones individuales de trabajo, un eje fundamental en el entendimiento de los derechos y obligaciones entre trabajadores y empleadores. El tema central al cual se enfoca esta unidad es el Derecho Laboral. Esta unidad abarca los diferentes tipos de contratos laborales y sus implicaciones jurídicas, así como la duración de la relación laboral y los elementos que la determinan. A lo largo de este análisis se desglosarán los aspectos clave de cada uno de los subtemas que conforman esta unidad, evaluando su relevancia dentro del marco legal mexicano y su impacto en la práctica cotidiana del derecho del trabajo.

El conocimiento sobre las relaciones laborales individuales es esencial no solo para los estudiantes de derecho, sino también para empleadores, trabajadores y profesionales de recursos humanos. Comprender las distintas formas en que puede establecerse una relación de trabajo —ya sea por tiempo determinado, obra determinada o tiempo indeterminado— permite identificar cuál es la forma más adecuada de contratación según el contexto y las necesidades específicas del centro de trabajo. Además, la figura del contrato colectivo se presenta como una herramienta de negociación que busca mejorar las condiciones laborales de manera conjunta.

Esta introducción pretende proporcionar el marco teórico y práctico necesario para abordar los temas que se desarrollan en esta unidad, haciendo énfasis en el respeto a los derechos humanos laborales, la seguridad jurídica y el papel de la ley como garante del equilibrio entre las partes involucradas en una relación de trabajo.

Contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo es un acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el fin de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Este tipo de contrato tiene su fundamento en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y es un instrumento de protección colectiva que busca equilibrar las condiciones laborales, garantizando derechos como salarios, jornadas y prestaciones.

Los contratos colectivos tienen vigencia determinada y deben revisarse periódicamente, tanto en lo económico como en lo contractual. Su importancia radica en la capacidad de negociación colectiva que proporciona a los trabajadores, permitiendo condiciones más equitativas. El contrato colectivo puede ser de empresa, de industria o de gremio, y se distingue del contrato individual por su carácter colectivo, afectando a todos los trabajadores representados por el sindicato.

El contrato laboral es un acuerdo legal entre un trabajador y un empleador, mediante el cual el trabajador se compromete a prestar un servicio personal y subordinado a cambio de un salario. Este contrato establece los derechos y obligaciones de ambas partes dentro de una relación de trabajo.

En México, el contrato laboral puede ser individual o colectivo. El contrato individual aplica a una sola persona y regula condiciones específicas como el tipo de trabajo, horario, salario y lugar de trabajo. El contrato colectivo, por su parte, es celebrado entre un sindicato y un empleador o grupo de empleadores, estableciendo condiciones comunes para un conjunto de trabajadores.

El contrato debe cumplir con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y debe formalizarse por escrito, especificando todos los elementos esenciales de la relación laboral.

Duración de las relaciones de trabajo

La duración de la relación laboral es un aspecto fundamental para determinar los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón. Según la LFT, las relaciones laborales pueden celebrarse por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado. La duración se especifica en el contrato y debe reflejarse de manera clara para evitar confusiones y posibles conflictos legales.

Cuando la duración no se establece expresamente, se presume que la relación es por tiempo indeterminado. Esta clasificación tiene implicaciones significativas en cuanto a la estabilidad del empleo, el pago de indemnizaciones y el acceso a prestaciones laborales.

La duración de la relación laboral hace referencia al tiempo durante el cual el trabajador y el patrón están vinculados por un contrato de trabajo. Esta duración puede estar sujeta a un periodo previamente establecido o bien, puede no tener un plazo definido, dependiendo del tipo de contrato celebrado entre ambas partes. En el marco legal mexicano, la Ley Federal del Trabajo regula claramente las distintas formas de duración, con el fin de proteger los derechos laborales y dar certeza jurídica tanto a empleadores como a trabajadores.

De acuerdo con los artículos 35 al 39 de la LFT, las relaciones laborales pueden clasificarse en:

1. Relación por tiempo determinado

Esta modalidad se da cuando la naturaleza del trabajo exige un periodo específico de prestación de servicios. Por ejemplo, cuando un trabajador es contratado para cubrir una incapacidad o un periodo vacacional. También se utiliza en actividades de temporada o cuando el contrato está vinculado a un evento concreto (una campaña, feria, etc.).

2. Relación por obra determinada

En este caso, el trabajador es contratado únicamente para realizar una obra específica, y la relación termina automáticamente cuando esta se concluye. Es común en sectores como la construcción, instalaciones técnicas, desarrollos de proyectos o montajes.

3. Relación por tiempo indeterminado

Es la forma más común y preferida por la ley, ya que promueve la estabilidad en el empleo. Se utiliza cuando no existe una causa específica para establecer una duración limitada, o cuando se exceden los límites de prueba o capacitación.

4. Contrato por temporada

Regulado en el Art. 39-F de la LFT, este contrato aplica cuando los servicios no se requieren de manera continua pero sí de forma periódica o cíclica, como en actividades agrícolas, turísticas o escolares. El trabajador tiene derecho a ser recontratado en cada temporada, y a mantener ciertos derechos laborales acumulados entre ciclos.

5. Contrato a prueba y de capacitación inicial

Contrato a prueba: Permite al patrón verificar si el trabajador es apto para el puesto (hasta 30 días o 180 en puestos técnicos o gerenciales).

Contrato de capacitación inicial: Permite que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarias para el puesto.

Si al finalizar estos periodos el trabajador continúa laborando, la relación se convierte en por tiempo indeterminado automáticamente.

Tiempo determinado

El contrato por tiempo determinado es aquel que se celebra cuando así lo requiere la naturaleza del trabajo o cuando se tiene como propósito sustituir temporalmente a otro trabajador. Según el artículo 37 de la LFT, debe justificarse la causa que motive su temporalidad. Si no se justifica, puede considerarse que la relación es de tiempo indeterminado.

Este tipo de contrato debe especificar claramente su fecha de inicio y término, y aunque es útil para empleadores con necesidades temporales, puede dejar al trabajador en una situación de incertidumbre laboral. La ley prohíbe el uso de contratos sucesivos para evitar la simulación de relaciones permanentes con condiciones precarias.

La duración de la relación laboral no es un elemento menor: tiene implicaciones directas en la seguridad jurídica, la estabilidad del empleo, el cálculo de indemnizaciones, y el acceso a prestaciones sociales. La legislación mexicana favorece la contratación por tiempo indeterminado como regla general, reconociendo las demás formas únicamente cuando existan razones válidas y demostrables. Por ello, tanto empleadores como trabajadores deben conocer a fondo estas modalidades y asegurarse de que las condiciones del contrato reflejen la realidad de la relación laboral.

Obra determinada

El contrato por obra determinada se firma cuando la relación laboral está vinculada a la realización de una obra específica. Al concluir la obra, la relación termina automáticamente. Este tipo de contrato es común en la industria de la construcción, en proyectos específicos y en tareas delimitadas con claridad.

Es importante que tanto el objeto como el alcance de la obra estén bien definidos en el contrato. La falta de definición puede generar conflictos en cuanto a la finalización de la relación laboral. Este tipo de contrato también implica que el trabajador no tiene derecho a estabilidad laboral más allá del proyecto acordado.

El contrato por obra determinada es un tipo de relación laboral regulada en la Ley Federal del Trabajo (LFT), específicamente en su artículo 37, que establece que puede celebrarse cuando lo exija la naturaleza del trabajo a realizar. En este caso, la duración del vínculo laboral no depende del tiempo, sino de la finalización de una obra específica.

¿Qué significa “obra determinada”?

Se refiere a una actividad claramente definida y delimitada en el tiempo, que tiene un principio y un fin, y cuyo cumplimiento marca la conclusión del contrato. Este tipo de obra puede ser física (como la construcción de un edificio), técnica (como el desarrollo de un software), o intelectual (como la elaboración de un manual o informe).

Tiempo indeterminado

El contrato por tiempo indeterminado es la forma más común y estable de relación laboral. Se establece sin fijar una fecha de término y puede finalizarse únicamente por causas justificadas conforme a la ley. Es el tipo de contrato que ofrece mayores garantías al trabajador, incluyendo el derecho a indemnización por despido injustificado, antigüedad, vacaciones, prima vacacional y acceso a seguridad social.

La LFT establece que si el trabajador continúa prestando sus servicios después de haber concluido el contrato por obra o por tiempo determinado, sin que se firme uno nuevo, se presume que la relación ha pasado a ser por tiempo indeterminado. Este contrato fomenta relaciones laborales duraderas y está alineado con los principios de estabilidad en el empleo y protección del trabajador.

Conclusión

Las relaciones individuales de trabajo son el pilar fundamental del derecho laboral, ya que determinan la forma en que el trabajador y el patrón se vinculan jurídicamente. El análisis de los diversos tipos de contratos permite entender cómo se regulan los derechos y deberes dentro del marco legal mexicano. El contrato colectivo de trabajo representa una herramienta de negociación y protección para los trabajadores, mientras que los contratos por tiempo determinado y obra determinada responden a necesidades específicas de temporalidad.

Sin embargo, es el contrato por tiempo indeterminado el que garantiza mayor estabilidad y seguridad jurídica para ambas partes. En conclusión, conocer los diferentes tipos de contratos y su correcta aplicación permite promover un entorno laboral justo, equitativo y conforme a derecho. El respeto a las normas laborales fortalece no solo la relación laboral, sino también la productividad y el desarrollo social y económico del país.

El estudio de las relaciones individuales del trabajo permite comprender la base legal que rige el vínculo entre trabajador y empleador en el sistema laboral mexicano. A través del análisis de los distintos tipos de contratos —colectivo, por tiempo determinado, por obra y por tiempo indeterminado— se evidencia la diversidad de situaciones que pueden surgir en el ámbito laboral y la necesidad de regularlas adecuadamente para evitar abusos o incertidumbres legales.

Cada modalidad contractual responde a una necesidad específica del entorno productivo, sin embargo, su correcta aplicación requiere del respeto irrestricto a la Ley Federal del Trabajo. Especial énfasis merece el contrato por tiempo indeterminado, pues representa el modelo más estable y garantista para los trabajadores, al reconocer derechos plenos y continuidad laboral.

En suma, esta unidad refuerza la importancia de construir relaciones laborales justas, claras y equilibradas, que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores, promoviendo con ello un entorno de trabajo digno, eficiente y conforme al marco jurídico vigente.