



NOMBRE DEL ALUMNA: Rocio del Carmen Díaz Sánchez.

NOMBRE DEL PROFESOR: Lic. Ramiro Roblero Morales.

NOMBRE DEL TRABAJO: Reformas al Derecho Colectivo del Trabajo.

MATERIA: Ética y legislación.

GRADO: 9^{no.} Cuatrimestre de trabajo social y gestión comunitaria

GRUPO: A

INTRODUCCIÓN

El propósito general de este ensayo es que conozcamos sobre el Derecho laboral y las formas que contienen dentro del derecho laboral, donde se pretende que las características generales y específicas del derecho del trabajo como rama del Derecho Social. Así como diferenciar los derechos y obligaciones de los trabajadores y las condiciones de trabajo, también conocerá las características de las autoridades de trabajo y sus funciones. Para tener una idea clara sobre el derecho del trabajo es necesario partir de sus características generales, quienes permitirán al estudioso del derecho de forma estructural descubrir el objeto, finalidad, naturaleza y alcances jurídicos de esta área.

Reformas al Derecho Colectivo del Trabajo

Se dice que simplificar el retiro del trabajador y el concepto de salario caído, así como replantar el proceso de rescisión del contrato. En la funcional se planteaba flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y comisiones de productividad. En la salarial replantear el concepto de salario remunerador y poner el salario en función de la productividad y de las condiciones económicas de cada empresa, reformular la idea de prestación económica y ponerla en función de las capacidades de cada empresa, así como implantar el salario por hora. En cuanto a los conflictos obrero patronales se pedía prohibir las huelgas por solidaridad, establecer la responsabilidad de los sindicatos si las huelgas eran declaradas inexistentes y mayores restricciones a las huelgas en los servicios públicos. Correas (2004) considera que:

El derecho en general tiene la función de mantener la paz social, y por tanto, no puede proteger a una sola de las partes ya que esto provocaría una confrontación. El derecho laboral no es ajeno a esta realidad". Este autor también señala que "el derecho laboral tiene un carácter irrenunciable e imperativo...". Con esto quiere decir que el patrón y el trabajador no pueden desistir de su derecho, esto en beneficio del trabajador, y que la observancia de la norma es obligatoria. (p.22)

Se establece que el trabajo es un derecho y deber social, no considerado como artículo de comercio, que exige respeto a las libertades y dignidad de los trabajadores, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener la igualdad legal. Asimismo debe garantizarse un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia. Para tal efecto, se establece la obligación patronal consistente en implementar, de acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Se considera que no surten efecto jurídico alguno las estipulaciones tendientes a encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados, mediante los cuales se pretenda evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o de seguridad social, así

como registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente percibe. Correas (2004) manifiesta que:

El derecho es un discurso y no crea realidad, para entender el derecho del trabajo es necesario desmitificarlo, abandonar la idea de que es una normatividad dé y para los trabajadores, cuando simplemente es la regularización de la apropiación del plusvalor y no puede ser considerado como una herramienta de los asalariados con la cuál luchar. (p.23)

Se establece que los colectivos de trabajo deberán de no contar con el apoyo mayoritario o de omitirse realizar el procedimiento de consulta, se tendrá por terminado el contrato, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones pactadas y que sean superiores a las legales.

Debemos recordar que los contratos de protección se llaman así porque protegen a los intereses de los patrones. Son el resultado de una negociación oculta entre sindicatos y patrones tramposos; ese arreglo se materializa en la firma de un contrato colectivo de deslealtad, que ataca a los derechos de los trabajadores. Estos contratos de protección son funestos para los trabajadores. Al no ser negociados por los representantes de los empleados, las condiciones son favorables al patrón, casi siempre se fijan reconociendo unas cuantas prestaciones a los trabajadores, que por lo general son reiteración de los derechos mínimos que establece la Ley. Correas (2004) menciona que:

Actualmente el derecho laboral se ha considerado que se encuentra en una etapa decadente a consecuencia de las corrientes neoliberales , ya que la normatividad laboral sufre un impacto directo puesto que es una disciplina vinculada con la vida diaria de las personas; por otra parte, en México han sido ratificados algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que carecen de legitimidad de acuerdo con las discrepancias que se presentan con la legislación mexicana, lo que hace evidente la pronta necesidad de crear una reforma que indiscutiblemente no se ha dado. (p.25)

Se consideran actos de injerencia las medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o por una

organización de patrones, o dirigidas a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo el control de los patrones. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no pueden ser consideradas como actos de injerencia.

CONCLUSIÓN

Como conclusión llegué que en reconocer al trabajador en derecho, esta conceptualización no se aborda desde una reforma laboral, sino desde un cambio en la constitución misma. Es necesario tomar en cuenta que los trabajadores deben de ser considerados como un bien en la contabilidad y en la administración de las empresas. Por lo tanto lo que se reconoce en derecho es la sociedad del capital y no a los trabajadores. Eso facilita otras directivas como la aprobación de la subcontratación uno de los puntos más polémicos de la reforma laboral mexicana, por la institucionalización de contratos y condiciones de trabajo precarios.

BIBLIOGRAFÍA

Oscar Correas (2004) "Contrato colectivo de trabajo" *Ética y Legislación*, (22) pp. 1-91.

Oscar Correas (2004) "Contrato colectivo de trabajo" *Ética y Legislación*, (23) pp. 1-91.

Florencia Correas (2004) "Contrato colectivo de trabajo" *Ética y Legislación*, (25) pp. 1-91.