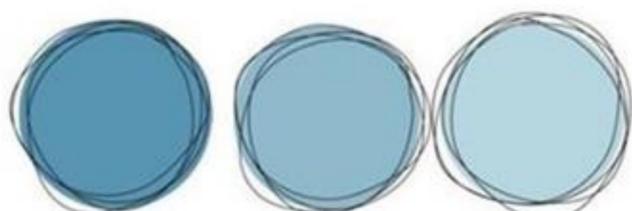




# Mapa conceptual



# Conflictos del trabajo

La palabra

Conflicto

Su etimología

Proviene del latín *conflictus*, que significa combate, lucha, pelea

Señalemos que

Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses

Ahora bien

En sentido amplio se define a los conflictos laborales como las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial

Pues bien

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, "son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo

La

## La clasificación de los conflictos de trabajo

Es la siguiente

En razón de los sujetos involucrados

Señalemos que

Esta clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto

Ahora bien

En relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente de la siguiente manera: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones

Pues bien

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes

Por su parte

Los conflictos entre trabajadores, son contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven del alquiler de su trabajo, unidad que es el origen de su fuerza como clase social

Señalemos que

Estos conflictos pueden ser de tres tipos:

- Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.
- Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.
- Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

En función de la naturaleza del conflicto

Señalemos que

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico

Pues bien

- Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales
- Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Por el tipo de intereses que afecta

Señalemos que

Esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes

Ahora bien

Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos

Pues bien

- Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores.
- Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores.

Los

## Mecanismos de solución

Señalemos que

Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación

Mencionemos que

Si bien es deseable contar con un sistema judicial confiable y eficaz, resulta más sano el activar con la menor frecuencia posible la maquinaria jurisdiccional. Es muy apropiado que existan variados mecanismos o vías de solución de los conflictos; habiendo múltiples cauces, las soluciones necesariamente llegarán

Ahora bien

Genéricamente, la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente

Ahora bien

En ocasiones resulta poco viable que de manera directa las partes consigan un arreglo, pero tampoco se quiere llegar al extremo de solicitar la intervención de la autoridad jurisdiccional; en este caso surge la posibilidad de acudir a un tercero para que coadyuve a la solución del conflicto

Mencionemos que

Ese tercero puede ser un conciliador (amigable componedor), un mediador o un árbitro

Señalemos lo siguiente

Conciliar es componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. En este sentido el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes

El mediador es un tercero cuya intervención va más allá que la del conciliador; su participación es más activa, recaba información y presenta propuestas concretas de solución a los interesados

La intervención de un árbitro en la solución de conflictos laborales, entendido como un tercero al que acuden voluntariamente las partes en conflicto para que dicte una resolución, a la cual quedan vinculadas por virtud de un compromiso previamente aceptado

Mencionemos que

La mediación es un mecanismo que no opera en nuestro sistema jurídico laboral; ni tiene un sustento normativo ni ha cobrado arraigo por la vía de la costumbre; únicamente aparecen ciertos rasgos de la mediación en la forma en que señala Néstor de Buen, es decir como una extensión de facto de las facultades de los conciliadores

Señalemos que

Es esencial el funcionamiento de un Poder Judicial sólido e independiente, que garantice a las gobernadas soluciones justas y apegadas a derecho para sus conflictos de intereses

Ahora bien

Aun cuando la intervención de los órganos del Estado encargados de impartir justicia debe verse como una situación extrema, en materia laboral es muy frecuente su utilización. Esto se explica en buena parte porque el procedimiento del trabajo está diseñado como un procedimiento gratuito, carente de formalismo y equilibrador de las evidentes diferencias que presentan trabajadores y patrones

**Bibliografía:**  
Información obtenida de la antología brindada por la institución de la materia "Derecho procesal laboral", de los temas 2.1-2.2 (págs. 24-32)