

CAPÍTULO V

CONFLICTOS DE TRABAJO

I. Terminología y significado	61
II. Definición	64
III. Naturaleza jurídica	67
IV. Los conflictos en la legislación mexicana	71
V. Clasificación de los conflictos de trabajo	73
VI. Conflictos sin clasificar	81
VII. Conflictos de seguridad social	82
VIII. Medios de solución y clasificación: medios directos e indirectos	86
1. Solución directa entre las partes	89
2. Solución con intervención de terceros	91
3. Solución mediante juicio	93
IX. Efectos de las soluciones	93
X. Jurisprudencia sobre conflictos de trabajo	96
XI. Medios de solución de los conflictos	97

CAPÍTULO V

CONFLICTOS DE TRABAJO

I. TERMINOLOGÍA Y SIGNIFICADO

La importancia de los sistemas al definir las pugnas de intereses laborales consiste en tener la certeza de resolverlas con justicia social, fundamento sobre el cual se construye todo un sistema para la paz y el orden público. No podría impartirse justicia sin analizar la temática que deba resolverse, como no podría un código penal sancionar un delito al cual se refiriera, sin tipificarlo y sin determinar la pena. Además, en derecho social conviene precisar los intereses afectados y su trascendencia social, para orientar y finalmente resolver los conflictos tomando en cuenta la desigualdad entre los contendientes que la justicia social deba nivelar.

Los profesores sudamericanos Mozart Russomano y Cabanelas identifican el término *conflicto* con la oposición de intereses, derivado del latín *conflictus* de *configere* que implica combatir, luchar.¹⁰³ Distinguen entre conflictos y controversias, entendidas estas últimas como *discusiones*. Se trata de una polémica previa a la lucha que se ejerce por medio de acciones y por ello los autores prefieren el uso del término *conflicto de trabajo* para identificar las dificultades que surjan entre los trabajadores y el patrón.¹⁰⁴

La controversia, término también frecuente, suele usarse más en el derecho privado. En términos procesales es sinónimo de li-

¹⁰³ *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*, Argentina, Heliasta, SRL, 1979, p. 9. Citado también por Buen, Néstor de, *Derecho procesal*, cit., nota 101, p. 75.

¹⁰⁴ *Ibidem*, pp. 11 y 12.

tigio (de *litis*), usado tanto en juicios de orden civil y mercantil; su diferencia esencial con los asuntos de trabajo es la igualdad de las partes y la diferencia cuantitativa de condiciones entre las partes tratándose de los segundos, con excepción de los conflictos entre trabajadores, que se ubican en el mismo nivel.

Para Carnelutti litigio es “un conflicto de intereses calificados por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro”, lo cual encaja bien en materia laboral; sin embargo, el código procesal civil mexicano distingue la *fijación de la litis* como el momento en el cual se concretan las circunstancias de cada parte.¹⁰⁵ Con la *litis* se representa la verdadera existencia o contraposición de intereses defendidos por cada una de las partes. En materia laboral la contraposición de los intereses es evidente desde el principio porque la desigualdad existe desde antes de que se concreten las diferencias prácticas.

Los asuntos se ventilan en las juntas de conciliación y arbitraje para hacer valer los derechos por la fuerza de la ley. Dadas las circunstancias generales de los trabajadores, el legislador entendió la necesidad de que dichos conflictos se resolvieran rápidamente y con principios tutelares. Esta celeridad implica evitar las formalidades que seguramente más se complicarían para la parte trabajadora, dejando sólo aquellos actos necesarios para dar certeza jurídica y evitar la indefensión de los empleadores y aun de terceros, lo cual sería violatorio de los derechos fundamentales de las personas.

Hablar de litigio laboral hace sentir el traslado a otras esferas contenciosas, acaso con una imagen más complicada, con más esencia jurídica, de ahí que el uso del término *conflicto* denote mayor contenido social y lo haga más apropiado a la materia en comparación con el de *controversia*, sinónimo de litigio, además de su arraigo jurídico laboral. Prácticamente el concepto de conflicto de trabajo es el mismo en todas las legislaciones, está re-

¹⁰⁵ Medina Lima, Ignacio, *Diccionario jurídico*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 2050. Voz: *litigio*.

lacionado con el trabajo e igual consecuencia tendría que se hablara de controversia o de litigio, una vez que se tramita ante autoridades jurisdiccionales.¹⁰⁶

La legislación mexicana, y en consecuencia la doctrina, al igual que la iberoamericana, ha preferido el uso del término *conflicto* para referirse a las diferencias de intereses entre las partes de las relaciones de trabajo y, en general, para cualquier circunstancia, contienda o polémica de intereses vinculados con las relaciones laborales, con independencia de que los titulares sean trabajadores o empleadores. En la lengua inglesa el término preferido es el de *disputes* que en realidad denota más una *controversia*. De la Cueva aclara en su obra clásica del derecho del trabajo que sustituyó la palabra *controversia* por la de *diferencia*, por la connotación especial que le dan algunos autores.¹⁰⁷ De la Cueva cita varios autores, entre ellos a Cornelutti, a propósito de la distinción entre *conflicto* y *controversia*; y concreta que el conflicto obedece al *contraste de intereses* entre el trabajo y el capital; en tanto, la controversia representa la pretensión de la tutela de un interés relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento, *en contraste con el interés de otro*.¹⁰⁸

¹⁰⁶ “Si el actor señala en su demanda laboral como demandados a personas físicas y morales, y al pronunciar el laudo la junta responsable condena a la persona moral, pasando por alto tanto en la parte considerativa como en la resolutiva del laudo en comento, a las personas físicas también demandadas, olvidando dicha responsable que debe decidir respecto de todos los puntos *litigiosos* que fueron objeto de la controversia, tal actitud se traduce en falta de congruencia que debe mediar entre los laudos y las pretensiones deducidas en el pleito”. *Tribunal Colegiado del vigésimo circuito*, apéndice al *Semanario Judicial de la Federación*, 1917-1995, tomo V, material de trabajo, tesis número 786, p. 538.

¹⁰⁷ *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, t. II, p. 730, nota 9.

¹⁰⁸ Tissembaum, Mariano R., *Las controversias del trabajo, la huelga y el lockout ante el derecho*, cit., por De la Cueva, op. cit., nota anterior, p. 727.

II. DEFINICIÓN

Las definiciones del maestro De la Cueva¹⁰⁹ elaboradas bajo la vigencia de la ley de 1931, debieron haber sido propuestas, por lo menos pudieron haber sido consideradas para la reforma de la ley en 1970, cuya comisión redactora fue presidida por el mismo maestro, o bien haberlas considerado en la reforma procesal de 1980 —pero no ocurrió—. Las definiciones de Mario de la Cueva de los conflictos son:

- a) Se entiende por conflicto individual de trabajo toda controversia sobre interpretación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo.
- b) Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que versen sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representen los sindicatos.

Las definiciones transcritas son de mucho interés para la doctrina mexicana; pero hay que considerar que no tuvieron influencia en la redacción de la segunda ley, la cual reconoció las mismas categorías marcadas en la primera ley sin distinguir los conflictos relacionados con la existencia de los sindicatos como lo proponía el maestro De la Cueva en otra parte de su obra, y que es una sugerencia de varios autores, incluso de la propia OIT.¹¹⁰

Emilio Morgado, ex funcionario de la OIT, define como conflictos de trabajo “a las discrepancias y controversias acerca de la aplicación o interpretación de un derecho laboral pre establecido en una norma legal o convencional, la costumbre, la sentencia ju-

¹⁰⁹ De la Cueva, *op. cit.*, nota 108, p. 756.

¹¹⁰ *Los tribunales de trabajo*, Ginebra, 1947.

dicial o laudo arbitral, o acerca del establecimiento, revisión, modificación o extinción de una norma”.¹¹¹ Frente a esta definición de mucha elaboración está una muy concreta de Américo Pla: “toda controversia derivada de una relación laboral”.¹¹² El maestro uruguayo deslinda la diferencia de la calidad del sujeto y la restringe a la vinculación de trabajo; por lo tanto quedarían excluidas las pugnas intersindicales, a no ser que se considere como tal la relación de trabajo que pretenden establecer con un mismo empleador.

La legislación española identificaba al conflicto colectivo por derivar discrepancias relativas a la interpretación o aplicación de una norma preexistente”.¹¹³ Por su parte, Montoya Melgar amplía el universo del conflicto laboral para vincularlo no sólo con la relación estricta de trabajo y la extiende a una situación de disidencia sobrevenida entre los sujetos de una relación jurídico-laboral, relación contractual, colectiva, relación de seguridad social, etcétera); basada en un objeto conflictivo jurídico-laboral, y exteriorizada a través de un procedimiento establecido por el derecho para dirimir tales controversias”. Montoya modificó la definición al sustituir relaciones *sindicales* (como aparece en una edición anterior de su obra), por *colectiva*, que desde luego es más amplia.¹¹⁴

En algunas legislaciones, como la jamaiquina, el concepto es explícito, el conflicto se relaciona con todo o en parte de los términos y condiciones de empleo o las condiciones físicas de la ocupación de los trabajadores, la contratación, la terminación o

¹¹¹ “Los conflictos de trabajo y sus métodos de solución en Iberoamérica”, *Debate Laboral*, año I, núm. 1, San José, Costa Rica, 1988, p. 105.

¹¹² “La solución de los conflictos de trabajo. Conciliación, mediación y arbitraje en conflictos individuales y colectivos”, *Debate Laboral*, cit., supra, p. 133.

¹¹³ Montero Aroca, Juan, *El proceso laboral*, Barcelona, Librería Bosch, 1979, t. I, p. 70.

¹¹⁴ Montoya Melgar, *Derecho del trabajo*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 1979, p. 572, (cit. por Murgas, op. cit., nota 111, p. 133), se refiere a *relaciones sindicales*; concepto que sustituye por el de *colectivas* en su 11a. ed., p. 656.

suspensión de la relación de trabajo, la asignación de trabajo, los privilegios, los derechos y los deberes de los empleadores, de sus organizaciones y las de los trabajadores. Es probable que la definición esté influída por la legislación británica que considera conflicto de trabajo todo aquel que surja entre empleadores y trabajadores, o entre trabajadores, en relación con el empleo, la ausencia de empleo o las condiciones de trabajo de cualquier persona.¹¹⁵

En Estados Unidos de Norteamérica se considera conflicto de trabajo cualquier diferencia relacionada con las relaciones contractuales en el empleo, la ocupación de los puestos, las condiciones de trabajo, así como los referentes a la representación de las partes para negociar, fijar, mantener, modificar o tratar de acordar condiciones de empleo o trabajo, independientemente de que las partes adversas tengan entre sí relaciones directas como empleador y trabajador.¹¹⁶

En general el conflicto denota una oposición por su contenido social; se trata de un antagonismo de intereses pero también de una lucha por derechos surgida ante la oposición del cumplimiento de los mismos o bien de la oposición al cambio de condiciones que permitan continuar una relación de intereses nivelados; oposición que usualmente proviene de la parte más poderosa o más fuerte económica y socialmente. Existe, en todo caso, un comportamiento incompatible.¹¹⁷ Hay conflicto laboral sin necesidad de determinar un litigio en virtud de no ser necesario que se concrete ante las autoridades jurisdiccionales, incluso puede haberlo sin existir una relación concreta de trabajo.

Los conflictos laborales no necesitan estar definidos en una ley para ser regulados o para determinar sus efectos jurídicos y

¹¹⁵ OIT, *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo*, Ginebra, 1981.

¹¹⁶ Leyes de Relaciones Laborales de 1935 y Ley de Relaciones Obrero Patronales de 1947, *cfr. Conciliación y arbitraje... cit., supra*, p. 6

¹¹⁷ Boulding, K. E., *Conflict and Defense a General Theory*, Nueva York, 1963, *cit.* por Gori, Umberto, *Diccionario de política*, siglo XXI, 1984, p. 356. Voz: *conflicto*.

sus medios de solución. Lo importante es ubicarlos en el derecho positivo para efectos preventivos y de arreglo, con la finalidad prioritaria de cuidar los derechos de los trabajadores.

Los conflictos laborales existen siempre que están en juego intereses contrarios sobre derechos y obligaciones surgidos de una relación de trabajo o sólo vinculados a ésta, pues pudiera presentarse el antagonismo antes de que exista la misma relación de manera lo que una buena definición aclararía.

III. NATURALEZA JURÍDICA

Los conflictos laborales deben apartarse de los conflictos originados por relaciones o interacciones desarrolladas en ámbitos jurídicos del sector público o privado y analizarse en el seno del derecho social por la naturaleza *sui generis* de los mismos, y por la esencia social que los caracteriza. En consecuencia, habrá que entenderlos distintos de aquellos estrictamente jurídicos.

La definición de los conflictos, su clasificación y análisis revisten importancia porque de ahí deben surgir las premisas y luego las reglas para su solución, medios que tanto pueden ser administrativos como jurisdiccionales, directos o indirectos, junto a los cuales pueden desarrollarse otros medios alternos que finalmente se irán imponiendo según convenga a los actores sociales.

La desigualdad entre las partes exige la aplicación de principios rectores distintos para regular los procesos y para el pronunciamiento de las soluciones legales. Son, por lo tanto, la forma y el contenido procedural la variante en dichos juicios. Certo es que en materia laboral el proceso se ha ido formalizando, no obstante que uno de sus principios es precisamente la ausencia de requisitos o ceremonias que lleva al abandono de la idea de la formación o fijación de *litis*, así como de someter a las partes, y aun al juzgador, a una cauda de ritos jurídico-procedimentales.

Para Mario de la Cueva la naturaleza de los conflictos deriva de la vinculación con la naturaleza misma de las diferencias, de

los intereses y de los sujetos.¹¹⁸ Coincidimos con esta apreciación, pero tanto él como otros autores, Tissembaum entre ellos, al analizar la naturaleza intrínseca y extrínseca de los conflictos,¹¹⁹ suelen hacerlo al precisar la presencia del interés *patrimonial* como característica de las controversias en el ámbito privado. Al respecto tiene razón el maestro De Buen cuando explica que no todas las relaciones en derecho civil son patrimoniales.¹²⁰ Podríamos agregar que el contenido económico del salario produce también efectos patrimoniales y que al originarse conflictos laborales por discrepancias salariales (que es una gran mayoría), dichos conflictos son de interés patrimonial.

En el análisis diferenciador de los conflictos de orden común y del trabajo coinciden los autores clásicos del derecho del trabajo en considerar dos aspectos:

- a) La naturaleza intrínseca que se refiere al objeto de la divergencia, a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes.
- b) La naturaleza extrínseca identificada como la repercusión económica y social del conflicto y la acción gremial.

De acuerdo a los criterios de los mismos autores, destacan cuatro elementos para su caracterización: a) en derecho privado las contiendas por su contenido patrimonial son económicas, en tanto que en derecho del trabajo hay una noción jurídica social; b) en el derecho privado siempre son diferencias personales; en los conflictos laborales opera una despersonalización por producirse entre el *capital* y el *trabajo*, c) la distinta repercusión económica y social de dichas contiendas y, d) la acción sindical (entendiése

¹¹⁸ Tissembaum, Mariano R., *Las controversias del trabajo, la huelga y el lockout ante el derecho*, cit., por De la Cueva, *op. cit.*, nota 108, p. 727.

¹¹⁹ *La introducción a la ciencia del derecho*, en De la Cueva, *op. cit.*, nota 108, pp. 725 y 726.

¹²⁰ *Derecho procesal*, cit., nota 101, pp. 76-79.

acción colectiva) en los conflictos colectivos o individuales para sellar el interés de la clase trabajadora.¹²¹

De la Cueva coincide con Radbruch¹²² en su idea de que la relevancia depende de la noción jurídico-social de *trabajo* y de la *personalización*, al liberar intereses individuales y presentar ante el juzgador un asunto que afecta a una clase, a una categoría. En realidad se trata, como lo expresa Tissebaum, de la *despersonalización de los conflictos* y de su trascendencia en la *lucha de clases*.¹²³ Los conflictos tienen por ello un carácter universal (afectan a toda una clase); el valor en juego es la *persona humana* y no intereses patrimoniales. Con estos planteamientos se justifica el deslinde de los conflictos de trabajo de los del orden común y acredita el funcionamiento de una jurisdicción especial.

En derecho mexicano la naturaleza de los conflictos laborales es *sui generis* desde el momento en que se refieren a pugnas de intereses nacidos en las relaciones entre actores sociales. Están determinados en el texto constitucional de la llamada Declaración de Derechos Sociales, en el artículo 123 constitucional, fracción XX. Esta disposición crea la jurisdicción especial cuyo fundamento se encuentra en la fuerza misma de las instituciones del derecho social y en la intensidad de sus repercusiones sociales. Las oposiciones de intereses son las llamadas “diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo” señaladas en la disposición citada.

Con esta perspectiva habría que analizar, y desde luego criticar, que la atención literal o *stricto sensu* al contenido de la disposición llevaría a una interpretación limitada, restrictiva, cuya consecuencia sería la reducción competencial de las juntas de

¹²¹ *Las contiendas de trabajo y el régimen jurídico para su solución*, cit. por De la Cueva, *op. cit.*, nota 108, pp. 725 y 726. De acuerdo con la obra de De Buen, esta clasificación corresponde a Américo Plá, expuesta en *Los conflictos de trabajo*, Montevideo, Imprenta El Siglo Ilustrado, 1947, pp. 21 y 55, *cit. en Derecho Procesal...* *cit.*, nota 101, p. 77.

¹²² *Cit.* por De la Cueva, *op. cit.*, nota 108, p. 726.

¹²³ *Idem.*

conciliación y arbitraje excluyendo de su ámbito toda situación contrapuesta entre trabajadores, entre éstos y los sindicatos o entre organizaciones sindicales. Como bien sabemos, esta interpretación es obsoleta y la ley reglamentaria se encarga de ampliar su sentido, y otorgar competencia a las juntas de conciliación y a las de conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones; entre trabajadores o entre patrones, con la condición de que los mismos se deriven de las relaciones de trabajo, o de hechos íntimamente ligados a las mismas (artículo 604 LFT). Estos hechos permiten que se caractericen como conflictos laborales, aun sin existir la relación de trabajo, y de incluir los relativos a la seguridad social.

Bajo estas circunstancias resulta contradictorio que deba someterse a *representantes del capital* —para usar la terminología constitucional—, un problema que se suscite estrictamente entre los trabajadores en lo individual o con organizaciones sindicalistas, cuando no necesariamente deba trascender a la esfera de los intereses patronales, como sería el caso de una expulsión o de la admisión del trabajador al organismo. Habría que preguntarse hasta qué punto vale la pena involucrar a los representantes de los empleadores para definir, por ejemplo, la titularidad de un contrato colectivo. Habría que tener en cuenta que aquéllos tienen prohibido intervenir en los asuntos sindicales y les está impedido tener injerencia para determinar derechos laborales, como podría ser la ocupación de una plaza por un trabajador no sindicalizado, cuando está pactada la cláusula de exclusión por admisión, circunstancia que concentra dicha facultad, a la vez que responsabilidad, en el sindicato como único facultado para proponer a los candidatos. Esta situación ha sido aclarada en varias ocasiones por los tribunales superiores según consta en jurisprudencia definitiva.¹²⁴

¹²⁴ “Si el laudo condena al sindicato a proponer a determinado trabajador para ocupar la plaza reclamada por éste y pagarle los daños y perjuicios por no haberlo propuesto en la debida oportunidad, es de considerarse que como en el

Por otra parte esta consideración nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, con su integración tripartita y paritaria, deba transformarse en un juzgador tradicional colocando a las partes, ambas de la clase trabajadora, en condiciones igualitarias. ¿Habría que considerar un juez unipersonal depositado en el representante del gobierno, o sólo el representante de los trabajadores o en excluir, por vía de excepción, de estas decisiones al representante del empleador?

También convendría considerar que tales disyuntivas no afectan la resolución de controversias entre patrones o empleadores, quienes seguramente ventilan sus problemas legales por otras vías judiciales, o tal vez en el seno de sus organizaciones empresariales, de manera privada y autónoma.

IV. LOS CONFLICTOS EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

Como se ha dicho antes, la Constitución sólo reconoce una categoría de conflictos, entre *trabajo y capital* (artículo 123, fracción XX) y es la ley reglamentaria la que amplía las hipótesis subsistentes. Así, para el derecho positivo mexicano, siguiendo los artículos 604 y 700 fracción V, LFT, quedan determinadas tres categorías de conflictos:

- 1) Conflictos individuales (que requieren sólo la aplicación de la norma) y,
- 2) Conflictos colectivos.

caso no se está frente al pago de la indemnización por despido, sino de se está aplicando el criterio de que el sindicato es responsable de los daños y perjuicios que se le causaren al trabajador por no haberlo propuesto a pesar de tener mejores derechos, en la condena tienen que tomarse en cuenta las cantidades que sí recibió dicho trabajador cuando el sindicato lo haya propuesto para ocupar otros puestos distintos, durante el tiempo que haya sido preferido, debiendo ser deducidas del importe de dicha condena todas aquellas cantidades que hubiere recibido de la empresa por este concepto". Apéndice del SJF, 1917-1995, t. V, materia de trabajo, tesis número 836, p. 577.

- a) De naturaleza jurídica.
- b) De naturaleza económica (o de regulación, como lo expresa Montoya Melgar).

Los conflictos individuales también podrían subdividirse en jurídicos y económicos, pero aceptamos que los problemas de orden económico que afectan intereses individuales no trascienden a la colectividad. Sin embargo, siendo el derecho de trabajo un derecho de clase, aquello que lesiona a uno de sus integrantes repercute en el interés de esa clase, lo cual no puede pasar desapercibido. Tales conflictos, sin embargo, tienen las mismas formas de solución, que en última instancia es lo más importante.

Los conflictos individuales no podrían clasificarse en virtud de la extensa gama de derechos que corresponden a los trabajadores; un ensayo podría ser limitativo e inconveniente para la defensa de sus intereses. De Buen les concede naturaleza jurídica a los conflictos individuales cuando se trata de la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, que puede ser constitucional, legal o contractual y, con base en el artículo 870, menciona los conflictos individuales de naturaleza económica, que se tramitan por la vía ordinaria.¹²⁵

En cambio, los conflictos colectivos, tanto jurídicos como económicos, sí son susceptibles de encasillarse. Los primeros pueden referirse a la interpretación o al cumplimiento del contrato colectivo, y como señala Mario de la Cueva, también existen los referidos a la vida misma de los grupos profesionales, estrechamente relacionados con la formación y existencia de sus asociaciones (la formación de sindicatos *de paja*, el despido de líderes obreros).¹²⁶

En el mismo sentido se pronuncia Néstor de Buen al considerar que existen otras vinculaciones de las cuales se pueden derivar conflictos; las relaciones sindicales, dice, “que no son nece-

¹²⁵ *Derecho procesal...cit.*, nota 101, p. 82.

¹²⁶ De la Cueva, *op. cit.*, nota 108, p. 752.

sariamente de trabajo... las relaciones en que interviene el Estado con sindicatos y empresarios, etcétera".¹²⁷ Nos apegamos a esta afirmación siempre que se entienda que el conflicto sí se vincula a circunstancias laborales, pudiendo no existir una relación de trabajo, como en los dos ejemplos citados y agregaríamos las controversias derivadas del incumplimiento de instituciones administradoras de prestaciones sociales, en las cuales no sólo se incluirían al IMSS o al Infonavit, sino a las administradoras de las cuentas de ahorro (Afores) y aun a las compañías de inversión encargadas del manejo financiero de los ahorros (Siefores).¹²⁸

V. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Clasifica los conflictos y tiene como consecuencia la determinación de la jurisdicción y de la competencia, así como de los procedimientos para su solución. En cada legislación se optan por soluciones distintas, sin embargo existe cierta uniformidad, más o menos en los mismos términos en que ocurre con la terminología sobre conflictos. De hecho, tanto las clasificaciones co-

¹²⁷ *Ibidem*, p. 76.

¹²⁸ El Poder Judicial ha determinado que: "De Conformidad con los artículos 123, apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 124, Fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Los conflictos individuales, colectivos e intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Estos preceptos no deben entenderse exclusivamente en función de tales conflictos, sino también respecto de los riesgos de trabajo y de las enfermedades no profesionales, pues el precepto constitucional invocado y sus leyes reglamentarias, se ocupan igualmente de la previsión y seguridad social, concretamente en el citado apartado B, fracción XI, al señalar las bases mínimas para organizar la seguridad social". Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. I.1o.t.72 l. Amparo Directo 12551/95. Pedro Luis Jiménez Luna, 8 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte, Secretario: Rigoberto Calleja López, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 9a. época, t. VII, enero de 1998, p. 1186.

mo la jurisdicción y competencia encuentran más similitudes que diferencias.

En el caso particular de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos se someten a la misma autoridad jurisdiccional pero los procedimientos varían, circunstancia que se repite en múltiples legislaciones.

Existen varias clasificaciones elaboradas por distinguidos laboralistas, basados generalmente en las legislaciones de sus países. Todas ellas coinciden sustancialmente con la clasificación tradicional mexicana, lo cual puede entenderse no sólo como derivación de la influencia original de nuestra legislación en las sudamericanas, sino también por atender la realidad. La OIT clasificaba los conflictos en: a) de reconocimiento sindical, b) conflictos económicos y c) conflictos jurídicos. A veces con la utilización de una terminología distinta, vebigracia *contiendas de fuerza y de reglamentación*, pero que no ha trascendido. A continuación señaremos algunas clasificaciones para después analizar la de la legislación mexicana.

1. Russomano y Cabanellas¹²⁹ reconocen dos grupos principales de conflictos, los individuales y los colectivos; ambos pueden subclasicarse en jurídicos y económicos. Los colectivos, por su parte, son susceptibles de subclasificarse en:

- a) En relación con los sujetos participantes, en: sindicales, huelgas y paros patronales (*lock-out*),
- b) voluntarios o involuntarios,
- c) legítimos o ilegítimos,
- d) justos o injustos y,
- e) En relación con su origen en: de derecho, de intereses y gremiales. Esta última subclásificación nos interesa por su coincidencia con la propuesta de Mario de la Cueva y de otros autores, en relación con los intereses gremiales, que además contempla nuestra legislación, de manera tácita.

¹²⁹ *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*, Argentina, Heliausto, 1979, vol. III, p. 9.

2. Emilio Morgado,¹³⁰ funcionario de la OIT, clasifica los conflictos de acuerdo a tres criterios que considera predominantes:

- a) Los sujetos del conflicto,
- b) Los intereses comprometidos y,
- c) La naturaleza de la discrepancia.

Montero Aroca seleccionó dos criterios de clasificación, basado en la legislación española:

- a) “Por la calidad de las personas: trabajador, persona protegida por la seguridad social, empresario, entidad gestora o que colabore en la gestión conforme a la legislación sustantiva de la Seguridad Social (artículo 1, III)”.¹³¹ La competencia se restringía sólo para conocer de asuntos derivados del contrato de trabajo, por lo cual había otros asuntos entre trabajadores y empleadores de los cuáles no conocían los tribunales de trabajo. Un ejemplo sería la reclamación del empresario hacia el trabajador basado en anticipos salariales.
- b) “Por la calidad del asunto, de acuerdo a la enunciación legal: los conflictos que se produzcan entre empresarios y trabajadores o entre trabajadores del mismo o distinto empresario como consecuencia del contrato de trabajo.” Esta opción admitía considerar tres conflictos distintos: el trabajador como demandante y el empresario demandado —que continúa siendo el más común—; entre trabajadores del mismo empresario —de escasa aplicación práctica, dice el autor con razón, porque cualquier diferencia entre ellos deriva en responsabilidad para el empleador—; y conflictos entre trabajadores de distintos empresarios, de supuesto muy difícil.

¹³⁰ *Op. cit.*, nota 132, pp. 105-118.

¹³¹ Se refiere a la LEC, no vigente, citada por la clasificación.

Finalmente la ley hacía de la competencia laboral cualquier conflicto que se produjera en relaciones laborales retribuidas y realizadas *por cuenta y dependencia ajenas* (que no es sino el carácter de subordinación). La ley comentada se refería a “pleitos sobre seguridad social, cuestiones contenciosas entre asociados y sus mutualidades”.

Montoya Melgar clasifica los conflictos de la siguiente manera:¹³²

1. En atención a la *configuración de los sujetos en litigio*, en:
 - a) Conflicto individual.
 - b) Conflicto colectivo.
2. En atención a la finalidad perseguida al plantearse el conflicto, en:
 - a) Sobre aplicación del derecho (conflictos jurídicos).
 - b) Conflictos de regulación (conflictos de intereses).

El autor español comprende la posibilidad de formular otras clasificaciones según el procedimiento y el órgano de solución que conduciría a considerar los de orden administrativo, jurisdiccional, etcétera.

Mario de la Cueva los clasifica, en lo general, como:

- a) Individuales de naturaleza jurídica.
- b) Colectivos de naturaleza jurídica.
- c) Colectivos de naturaleza económica.

Además, se pueden clasificar con otros criterios.

- A. Según los sujetos cuyos intereses se afectan;
- a) Entre trabajadores y empleadores, entre uno o varios trabajadores y uno o varios empleadores, que tanto pueden

¹³² Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 11a. ed., Madrid, Técnicos, 1990, pp. 657 y 658.

ser personas físicas como jurídicas (que bien podrían llamarse plurales o plurividuales);

- b) Intersindicales, cuando se suscitan entre dos o más organizaciones profesionales,
- c) Entre sindicatos y sus afiliados que pueden surgir por razón del trabajo mismo o por una medida de apremio, hasta la expulsión, impuesta por la organización sindical en contra de uno de sus asociados;
- d) Entre trabajadores, por cuestión laboral, como puede ser la pretensión de un ascenso a la misma vacante.

B. Según el interés afectado. Los conflictos entre los trabajadores y los empleadores, tradicionalmente conocidos como obrero-patronales, se clasifican de la siguiente manera:

- a) Individuales, cuando afectan intereses de uno o varios trabajadores en lo particular;
- b) Colectivos, cuando afectan intereses de una colectividad de trabajadores, por lo cual se presume la existencia de una agrupación sindical. Se ha considerado que se lesionan un interés profesional, de categoría profesional.

C. Según la naturaleza del interés afectado.¹³³

- a) Jurídica, o de derecho.
- b) Económica, llamados también conflicto de intereses.

D. En lo específico, los clasifica de la siguiente manera:

- a) Entre trabajadores y patronos.
- b) Intersindicales.
- c) Entre un sindicato obrero y sus agremiados.

¹³³ Mario de la Cueva expresa que en Alemania Hueck-Npperdey y en Francia, Henri Binet, hablaron de la naturaleza jurídica y económica de los conflictos en relación a la declaración estrictamente de normas contenidas en derecho, incluyendo contratos de trabajo y los de declaración económica relacionados con situaciones no determinadas por normas, como pueden ser las cuantías de las prestaciones, *op. cit.*, nota 107, pp. 746 y 747.

- d) Entre trabajadores.
- e) Entre patronos.

También presenta una subclasificación en:

- a) Individuales y colectivos.
- b) Jurídicos y económicos.

Mario de la Cueva menciona los “conflictos entre una asociación profesional y personas ajena a ella,” refiriéndose como ejemplo a la separación de un trabajador contratado con violación a la cláusula de exclusión.¹³⁴ Igualmente alude a los conflictos entre patronos, considerados en la misma ley, los cuales creemos que definitivamente deben excluirse de la jurisdicción laboral cuando la controversia no afecte los derechos de los trabajadores en lo individual o en lo colectivo. Situación rara más no imposible.

Los dos autores mexicanos coinciden en los criterios de clasificación, pero estamos de acuerdo con Néstor de Buen¹³⁵ en que los ordenamientos de los conflictos excluyen a los individuales de naturaleza económica. Un trabajador tiene derecho a ejercitar una acción procesal en contra de un empleador para exigir el pago de un salario remunerador, principio que consagra el artículo 50., fracción VI, LFT; y éste es un conflicto de orden económico.

Por otra parte se descartan las diferencias entre los sindicatos y los organismos estatales competentes para conocer de registros, reconocimiento de mesas directivas, cambios de estatutos, etcétera, que también son conflictos de naturaleza laboral cuya resolución es competencia de las autoridades del trabajo.

La clasificación de conflictos propuesta por De Buen es la siguiente:¹³⁶

¹³⁴ Consideramos que en este caso el conflicto se suscita entre el sindicato y el empleador, quien al contratar a un tercero ajeno al sindicato titular del contrato colectivo viola las disposiciones de este último. Pueden suscitarse dos conflictos, uno con el sindicato y otro con el tercero contratado indebidamente, pero entre éste y el sindicato no se suscita pugna de intereses.

¹³⁵ *Derecho procesal cit.*, nota 101, pp. 81-89.

¹³⁶ *Ibidem*, pp. 81-88.

1) Obrero-patronales:

- a. individuales de carácter jurídico;
- b. individuales de carácter económico;
- c. colectivos de carácter jurídico;
- d. colectivos de carácter económico.

2) Interobreros;

3) Intersindicales;

4) Entre trabajadores y sindicatos;¹³⁷

5) Interpatronales;

6) Entre sindicatos y Estado.

La caracterización de individual o colectivo depende, como en todas las clasificaciones, del interés en juego.

En realidad las clasificaciones pueden ser extensas: podría hablarse de conflictos de orden técnico,¹³⁸ principalmente hoy en

¹³⁷ Conflictos de cierta frecuencia que han merecido definiciones jurisprudenciales: “Si un organismo sindical propone, para ocupar determinada vacante, a una persona con menos derechos que el demandante, es claro que se está en el caso de condenar al sindicato al pago de daños y perjuicios, ya que los mismos son consecuencia directa y necesaria del hecho de que el organismo sindical respectivo no haya propuesto al reclamante para ocupar la plaza; pero una condena de tal naturaleza sólo puede decretarse a partir de la fecha en que la organización sindical tiene conocimiento de los mejores derechos de un trabajador para ocupar determinada plaza, lo que de hecho acontece cuando la organización es interpelada por el trabajador exigiéndole que se le reconozcan sus mejores derechos para que se le asigne cierto puesto. Séptima época, Cuarta Sala, tesis 171, apéndice 1975, quinta parte, p. 167. Nota: en relación con la última parte de esta tesis, en ejecutorias posteriores cuya sinopsis es consultable en el informe de 1978, cuarta sala, p. 23, se externa el criterio de que el sindicato es responsable del pago de daños y perjuicios desde la fecha en que debió proponer al trabajador postergado hasta la fecha en que lo proponga para el puesto”. Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación* 1917-1995, tomo V, Materia del Trabajo, tesis número 345, p. 231. *Cfr. Gaceta* número 85, p. 69; *cfr.* también ejecutoria en el *Semanario Judicial de la Federación*, tomo XV, enero, p. 121. Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación* 1917- 1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 836, p. 577.

¹³⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Bosquejo del proceso laboral y referencia al de diversos países*, tesis profesional, UNAM, México, 1968, p. 48.

80 LA JUSTICIA LABORAL: ADMINISTRACIÓN E IMPARTICIÓN

día que se vive la revolución tecnológica; de los de seguridad social o más en general, de prestaciones de seguridad social (hoy incorporados a los conflictos de naturaleza jurídica),¹³⁹ de capacitación, como conflictos técnicos, y hasta culturales si nos aferramos a esa “nueva cultura laboral” como redefinición de los principios laborales.

Lo importante del ejercicio analítico converge en la solución práctica; en obtener la mejor solución en las diferencias laborales de acuerdo a los principios del derecho del trabajo. Podrían mencionarse otras clasificaciones válidas doctrinalmente, aun cuando pueden no tener la utilidad de aquellas otras que se asientan en la esencia del conflicto mismo o que se refieren a la categoría de los sujetos. Pero en todo caso lo importante es establecer un orden como la base de distribución competencial.

¹³⁹ Al respecto: “Los artículos 183 -a y 183 -c, de la Ley del Seguro Social establecen la obligación de los patrones de enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro, a través de la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador y mediante la entrega de los recursos relativos en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del seguro de retiro de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro a nombre de los trabajadores. Por su parte, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo estatuye la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, con la excepción prevista en el diverso numeral 600, fracción IV y según el dispositivo 621 de la ley en consulta, por exclusión, corresponderá a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje dirimir aquellas controversias de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. por tanto, las juntas de conciliación y arbitraje, al dictar el laudo respectivo, poseen facultades para determinar si proceden o no las acciones deducidas que mantengan una vinculación estrecha con el sistema de ahorro para el retiro, una vez acreditado en juicio el presupuesto que da origen a la obligación patronal descrita, es decir, la existencia del nexo de trabajo y tomando en consideración el material probatorio allegado al sumario, deberán resolver, en definitiva, lo que en derecho corresponda”. Noveno Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 9a. época, tomo II, diciembre de 1995, p. 458.

De cierta manera hay coincidencia de criterios en la separación de los problemas, por lo menos en cuanto a los criterios generales. Así se entiende que los conflictos individuales no son catalogados por el número; que los conflictos colectivos no se consideran por una suma de intereses individuales, o de unión de sujetos de los intereses, que la consideración del interés colectivo reside en la trascendencia o afectación en los intereses de una colectividad.

Coinciden además, lo cual también es de relevancia, los medios de solución, la preponderancia de una jurisdicción especial y la aplicación de principios rectores en la solución, como es el de celeridad. No puede establecerse una única distinción, pero puede hablarse de tendencias.

Para la investigación que nos ocupa es imprescindible destacar la naturaleza de los conflictos más frecuentes o de mayor trascendencia provocados entre las dos partes de la relación de trabajo, es decir, entre trabajadores y empleadores por dos razones, una, que permite entender la jurisdicción y competencia de las autoridades o de los órganos para su resolución y la otra, que fundamenta los procedimientos seguidos para ello. Existe una especie de consenso al respecto, pues tanto en las legislaciones analizadas, como en la clasificación de la OIT se reconocen actualmente el mismo tipo de conflictos con ligeras variaciones.

VI. CONFLICTOS SIN CLASIFICAR

Sin haber un reconocimiento expreso, puede asegurarse que la legislación y las autoridades mexicanas admiten tácitamente la existencia de otros conflictos no definidos en las normas, que también se vinculan directamente con las relaciones de trabajo. Destacan aquellos nacidos del incumplimiento de prestaciones asistenciales que se generan por la relación laboral que han de satisfacerse por terceros, verbigracia, en los servicios de salud cuando las consecuencias de prestaciones médicas insatisfechas

o mal atendidas no son responsabilidad de los empleadores, como puede ser la institución subrogada de seguridad social (IMSS). Pueden corresponder a otros derechos sociales de orden básico o complementario, la vivienda, entre ellas; los derechos de los sucesores del trabajador fallecido, quienes no tienen relación laboral alguna con el empleador y cuando la misma relación de trabajo que ha originado el derecho de pago de marcha, servicios funerarios, etcétera, ya ha terminado. Otro sería el caso del derecho de los lactantes a que sus madres trabajadoras dispongan del tiempo necesario para alimentarlos. Este es un derecho de los menores pero exigible por las madres. Igualmente pueden comprenderse los conflictos suscitados por la discriminación negativa en la contratación, como es frecuente que ocurra respecto de las trabajadoras durante la gestación. No hay una relación de trabajo, pero se violan simultáneamente los derechos al trabajo y de igualdad.

Otros más, como lo expresa De Buen, serían los conflictos originados por problemas de registro sindical, resueltos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las juntas locales de conciliación y arbitraje, según corresponda la jurisdicción. Estos asuntos, de orden administrativo, quedan en la esfera de facultades y obligaciones de las autoridades laborales por lo cual son conflictos de trabajo no derivados de relación de trabajo.

La esencia de los conflictos de trabajo se constituye por el incumplimiento a las obligaciones de alguna de las partes de la relación laboral o por la violación a sus derechos, independientemente del sujeto responsable. En ambos casos existe una alteración jurídica, en el seno del trabajo que proyecta alteraciones de orden social y económico y afectan de manera más grave a los trabajadores.

VII. CONFLICTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

En este rubro primero hay que distinguir cuáles son estos conflictos. En segundo término, cómo se atienden y cuáles son las autoridades obligadas a resolverlos. Para definir cómo se resuel-

ven también hay que determinar el sujeto obligado a cumplir las prestaciones correspondientes.

El derecho de la seguridad social se gestó en el derecho del trabajo. Su importancia ha trascendido y ha provocado necesariamente su autonomía científica que hoy queda fuera de duda. La seguridad social es una rama del derecho social, y nos atreveríamos a señalar que ha sido aún más dinámica que el propio derecho del trabajo; basta considerar el Convenio número 102 de la OIT relativo a las normas mínimas de seguridad social, adoptado en 1952, para advertir su autonomía, expansión e importancia.

Dicho convenio se ratificó por México hasta 1995, sin embargo, en la legislación mexicana era evidente la relevancia de la seguridad social y su misma expansión; ya en el año de 1943, antes de la adopción del convenio citado, se decretó la primera ley de seguridad social, con la cual nació una institución primordial, el Instituto Mexicano del Seguro Social, cuya principal misión era atender la salud de los trabajadores y de sus familias. Las contingencias cubiertas por este sistema corresponden tanto a los riesgos de trabajo como a las enfermedades comunes, además de abarcar la maternidad, las pensiones y jubilaciones.

Los sistemas de seguridad social cubren a los cónyuges, concubinas o concubinarios, a los progenitores y a la familia del trabajador, en los términos y condiciones que cada legislación determine. En la nuestra, por ejemplo, se define por dos factores: dependencia económica y relación de parentesco o conyugal. La normatividad es independiente de la laboral; sin embargo, la relación de trabajo es el punto de su origen. Los países que se han seleccionado para el comparativo cuentan con legislación independiente en seguridad social y en algunos de estos es parte de un sistema integral de protección social.¹⁴⁰ De acuerdo a los sistemas de seguridad social organizados actualmente, los empleado-

¹⁴⁰ El estudio comparativo de derecho positivo corresponderá a una segunda parte de esta investigación que se publica por separado bajo el título: “Administración e impartición de justicia laboral (marco conceptual)”.

res se liberan de las responsabilidades surgidas con motivo de los riesgos de trabajo a cambio del pago de cuotas, y con ello se liberan también de los conflictos nacidos por irregularidades en el ámbito de la seguridad social —siempre que cumplan con las obligaciones de contribución correspondientes— o por el incumplimiento de las prestaciones.

El incumplimiento a los derechos de seguridad social origina el derecho a la exigencia, al ejercicio de la acción procesal y se está frente a los conflictos de seguridad social los cuales, si bien tienen naturaleza jurídica de manera general, responden también a condiciones de orden económico. Los conflictos pueden ser tantos como derechos se estipulen. En algunos casos la relación de trabajo subsiste, en otros se ha terminado; el conflicto puede derivar del incumplimiento a un derecho del propio trabajador asegurado, pero también puede surgir del incumplimiento de los derechos de los beneficiarios (pensión de orfandad, de viudez, indemnización por muerte).

Los conflictos de seguridad social salen del terreno laboral; sin embargo en algunos sistemas legales se han mantenido restringidos en ese ámbito. Es consecuencia lógica que su tratamiento requiera también del trato especializado por su propia naturaleza, además de la urgencia en su resolución, pero es conveniente su separación del trato que se da a los conflictos de trabajo.

En Alemania, como en Francia, Canadá, Estados Unidos, Italia, España, los conflictos de seguro social son resueltos por organismos jurisdiccionales distintos a los que conocen de los laborales. Igualmente son tramitados mediante procedimientos diferentes. En México, Argentina, Chile, Costa Rica, como en la mayoría de los países latinoamericanos, se resuelven como si se tratara de asuntos laborales, aun cuando existen procedimientos diferenciadores.

En la legislación nacional los conflictos de seguridad social pueden llevarse en principio ante el propio Instituto Mexicano de Seguro Social, como inconformidades. Las insatisfacciones médicas se derivan a la Comisión Nacional de Arbitraje Médico y ante

las comisiones de derechos humanos, ambas sin facultades punitivas, ya que sus resoluciones no son vinculatorias. En ambas comisiones el porcentaje de quejas por el servicio médico no satisfactorio o por la violación o incumplimiento a los demás derechos sobre la seguridad social es elevado y ocupa, en el caso de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, los primeros lugares.¹⁴¹

En los sistemas que admiten la solución de ambos tipos de conflictos es conveniente analizar el porcentaje de unos y otros, así como su simplicidad o complejidad, el promedio del tiempo de resolución, la respuesta legal y administrativa de las instituciones responsables y el índice de satisfacción de los quejoso.s. *A priori* puede determinarse que las contiendas sobre asuntos relacionados con la seguridad social requieren una instancia y procedimientos especiales, sustentado en seis puntos básicos: a) no es regla común, b) la existencia vigente o no de una relación de trabajo, c) no es una divergencia de intereses entre trabajadores y empleadores; d) se mantiene la desigualdad de las partes en conflicto, e) es indispensable la celeridad por su propia naturaleza y f) la especialización de los juzgadores (o conciliadores en su caso), así como el apoyo permanente de peritos médicos, es también requisito esencial.

Finalmente podemos decir que los conflictos derivados del incumplimiento de derechos de seguridad social que deban exigirse a los empleadores ante el incumplimiento de éstos con las instituciones aseguradoras deben también ventilarse ante tales juzgados u órganos especializados, según la legislación, por la sola naturaleza del conflicto.

¹⁴¹ Véanse el Informe Anual de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, correspondiente a 2003, en el que destaca con el cuarto lugar entre las instituciones señaladas, con 440 quejas presentadas en el 2003, cifra que comparada con las 586 quejas presentadas en ese mismo periodo en contra de la Procuraduría General de la República, resulta muy alta.

VIII. MEDIOS DE SOLUCIÓN Y CLASIFICACIÓN: MEDIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

En este estudio aceptamos, con las salvedades presentadas en el capitolado, la clasificación de los conflictos laborales en función de los sujetos afectados, en individuales y colectivos y de acuerdo a la naturaleza del conflicto, en jurídicos y de orden económico. Ahora haremos referencia a los medios de solución en términos generales, reconociendo que en la mayor parte de las legislaciones varían las fórmulas de arreglo de acuerdo al tipo de conflicto que se presenta.

Por otra parte, la solución de arreglo de los conflictos laborales tiene dos vertientes: medios directos e indirectos. Los primeros se identifican con la ausencia de terceros en la resolución. Es decir, que la decisión resolutoria proviene directamente de las partes.

Son medios indirectos, a contrario, cuando la solución requiere la intervención de un tercero, por decisión de los interesados o por medidas procesales obligatorias.¹⁴²

La decisión estatal de intervenir en los conflictos laborales responde a la supremacía de la soberanía del Estado, al cual corresponde la seguridad y por ello velar por la certeza jurídica. Es al Estado al que corresponde administrar, procurar e impartir justicia; por ello ha de hacerlo respecto de los conflictos laborales. La paz social depende en buena medida de la paz industrial y teniendo el Estado la rectoría económica, justifica su determinación juzgadora.

Este fundamento varía con la evolución del concepto de soberanía estatal y en la medida en que se limite al ejercicio de funciones administrativas los medios indirectos descienden en importancia para cederla a los medios de solución directa.

¹⁴² Cabanellas, Guillermo y Russomano, Mozart Victor, *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*, p. 117.

Sin establecer preferencia sobre un modelo económico determinado, la realidad nos conduce a plantear fórmulas que desahoguen la carga de trabajo de los órganos jurisdiccionales. En este sentido, no sólo los medios directos han de impulsarse, sino que habrán de implementarse otras soluciones o resoluciones alternas (RAC) como ya se impulsa en algunos países.

1. Existen tres vías principales de arreglo según los cuáles puede considerarse en una primera clasificación:

- A) La autotutela, arreglo directo que se basa, de acuerdo con Hugo Italo Morales, en las posibilidades de imponerse cada parte con mayor fuerza o inteligencia. No se basan en estricta defensa legal.¹⁴³
- B) La autocomposición, y
- C) La heterocomposición, que puede ser:
 - a) Jurisdiccional.
 - b) Conciliación.
 - c) Mediación.
 - d) Arbitraje.¹⁴⁴

2. Una segunda clasificación determina los medios directos e indirectos.¹⁴⁵ Para los maestros sudamericanos Russomano y Cabanellas hay soluciones directas en los conflictos colectivos cuando resultan acuerdos establecidos directa e inmediatamente entre las partes, siempre que sea de manera espontánea y libre; o cuando se da el intercambio de opiniones para yuxtaponer los intereses opuestos mediante convenciones colectivas.¹⁴⁶

¹⁴³ “Técnicas de conciliación laboral”, *Responsa*, año 2, núm. 10, mayo de 1997, p.11.

¹⁴⁴ Esta clasificación está tomada básicamente de Morgado, Emilio, “Los conflictos de trabajo y sus métodos de solución en Iberoamérica”, *Debate Laboral*, San José de Costa Rica, año I, núm. 1, 1988, pp. 105-118.

¹⁴⁵ Cfr. OIT, *Conciliación y arbitraje*, cit., nota 115, Ginebra, 1987, p. 19.

¹⁴⁶ Russomano y Cabanellas, *op. cit.*, nota 142, p. 102 y ss. Respecto a la conciliación como medio indirecto, véase p. 118.

Se trata de soluciones indirectas cuando se interpone un tercero entre las partes, por disposición legal; ese tercero puede ser conciliador, mediador, árbitro o el juez si se trata de decisión judicial, por lo tanto, la conciliación, la mediación o el arbitraje pueden ser tanto formas directas como indirectas, y serán los elementos de libertad y espontaneidad los que caractericen el sentido directo o indirecto de la fórmula de arreglo.

1) Son medios directos:

- A) La conciliación, llamada *solución interpartes* por Montoya Melgar.¹⁴⁷
- B) La mediación, y
- C) El arbitraje (*solución arbitral*).

2) Son medios indirectos:

- A) El jurisdiccional (solución jurisdiccional por sentencia colectiva,¹⁴⁸ o solución jurisprudencial como le llama Rolando Murgas en Panamá).¹⁴⁹
- B) El administrativo, cuando culmina con un *laudo* o un *acto reglamentario de la administración*,¹⁵⁰ y
- C) El mixto, que tanto puede combinar medios indirectos con alguno o algunos de los clasificados como directos. El ejemplo puede ser la conciliación directa interpartes y la necesaria ratificación u homologación del convenio ante las autoridades que las leyes determinen.

3. Una tercera clasificación considera la voluntad o la obligatoriedad de la aplicación de los medios, que pueden ser:

- A) Voluntarios
- B) Obligatorios, y

¹⁴⁷ Cfr. Montoya, Melgar, *op. cit.*, nota 132, p. 658-661.

¹⁴⁸ *Idem*.

¹⁴⁹ Murgas Rolando, “Conciliación, mediación y arbitraje en conflictos individuales y colectivos”, *Debate Laboral, cit.*, nota 111, pp. 133-154.

¹⁵⁰ Montoya Melgar, *op. cit.*, nota 132, pp. 658-661.

C) Mixtos.

4. En México, Néstor de Buen opta por clasificar los medios de solución en tres grupos: a) solución de manera directa, b) con intervención de terceros y, c) la solución por medio de juicio.¹⁵¹ Este orden se puede considerar útil tanto para los conflictos individuales como colectivos, jurídicos y de intereses.

Ahora bien, para analizar los principales medios de solución, hemos seleccionado esta última clasificación por su amplitud. Con ello nos apoyamos y optamos por tomar como referencias principales la legislación y la práctica mexicana. En este orden se podrá incluir cualquier sistema legal de los países que se analizan y la presentación de las combinaciones que suelen darse.

1. *Solución directa entre las partes*

A. *Pago* (entendido como el cumplimiento de las prestaciones demandadas por una de las partes, casi siempre por el trabajador). Viable para conflictos individuales y colectivos.

B. *Transacción*, que preferimos llamar *acuerdo interpartes*, ante la inconveniencia de considerarlo en los términos del contrato regulado por las leyes civiles por el cual las *partes se hacen mutuas concesiones*. Y no debe usarse el término en el área laboral porque, como el propio De Buen sostiene, los derechos de los trabajadores son *irrenunciables* lo cual hace imposible jurídicamente hacer concesiones a sus oponentes.

Existe un antiguo vicio en la práctica para considerar legalmente a las llamadas *transacciones*, basando su legalidad en el hecho de que en tanto una autoridad jurisdiccional no pronuncie o no determine por medio de una resolución (laudo, sentencia) cuáles son los derechos que le corresponden al trabajador, éste puede arreglar, o más bien, puede ajustar sus peticiones, lo cual ocurre a menudo bajo el señuelo de que “más vale un mal arreglo que un

¹⁵¹ *Derecho procesal...* cit., nota 101, p. 91.

buen juicio”, consecuencia de la justicia lenta y de la incultura de la legalidad o de la cultura de la ilegalidad, como se prefiera leer el discurso.

La renuncia parcial o total de derechos de los trabajadores es nula de acuerdo con los principios del derecho del trabajo. En la legislación mexicana dicho principio se recoge sustancialmente en el artículo 33 LFT. Su texto es explícito y en caso de dudar respecto de su aplicabilidad, la Exposición de Motivos de la ley aclara, lo que por su importancia transcribimos textualmente:

Sin embargo, la nulidad de la renuncia no puede llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patronos, porque, si se llegara a ese extremo, resultaría que en todos los casos de divergencia sería indispensable acudir a las juntas de conciliación y arbitraje para que decidieran la controversia; de ahí que el segundo párrafo del artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos estos actos a dos requisitos: deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de los derechos que queden comprendidos en él, y en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.¹⁵²

La transacción podría considerarse como el acuerdo entre las partes para determinar las formas de solución o de pago del conflicto, sin que pueda justificarse la legalidad de disminuciones en las prestaciones, que constituyen derechos nacidos de la esencia de la relación de trabajo, aunque igual pueden surgir de los contratos individuales o colectivos de trabajo. En la práctica, sin embargo, ocurren situaciones contrarias y con frecuencia el arreglo incluye

¹⁵² Iniciativa de Ley Federal del Trabajo, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados, 1969, p. 5. En el Dictamen correspondiente, las Comisiones estimaron, como expresamente se señala, sobre el mejoramiento de la disposición sobre la regulación anterior, contenida en la Ley Federal del Trabajo de 1931, para evitar renuncias de los derechos de la clase trabajadora. Dictamen, primera lectura, p. V.

una verdadera *transacción*, entendida en términos civilistas, pero con la peculiaridad de ser injusta, en virtud de que son los trabajadores quienes hacen concesiones más amplias o más significativas a favor de los empleadores o de las instituciones demandadas al aceptar sólo un porcentaje o una parte de sus derechos.

La reiterada aplicación de la transacción no la convierte en legal. Insistimos en que una práctica contraria a derecho, en este caso contraria a la ley laboral, no deroga la disposición correspondiente en virtud de que la costumbre es una fuente del derecho con menor jerarquía que la ley y ésta estipula irrenunciabilidad de derechos, como un principio de derecho social, que aparece consignado en la mayoría de los códigos laborales. En tanto que la concesión mutua entre las partes, sin restar derechos a los trabajadores, es válida tanto para conflictos individuales como colectivos. Para Russomano y Cabanellas la transacción es resultado de la conciliación en los conflictos colectivos, y en tales términos se expresan varios autores, con lo que dichos arreglos devienen convenios colectivos.

C. *Convención*, que se presentan en conflictos individuales y colectivos, para la fijación de nuevas condiciones de trabajo. Puede considerarse que la similitud entre la transacción y la convención en los conflictos individuales y colectivos responde a las mutuas concesiones entre las partes. En ambos casos, para efecto de la legislación mexicana, el artículo 33 LFT citado debe cumplirse rigurosamente e igual vale tal afirmación respecto de los derechos futuros.

2. Solución con intervención de terceros

En esta opción, el tercero puede ser designado por las autoridades o por las partes de común acuerdo. La designación puede caer en una sola persona o en un cuerpo colegiado, casi siempre de composición tripartita. Algunos terceros pueden fungir como representantes de cada una de las partes pero habrá un tercero

neutral. Este sistema puede tener un gran número de variantes como se observa al repasar los sistemas en distintas legislaciones.

A. *Conciliación*. Si a la confesión se le ha llamado la *reina de las pruebas*, este medio de solución bien podría considerarse la *reina de las soluciones*. Es el medio idóneo para resolver cualquier conflicto individual o colectivo, equivalente al acuerdo interpartes, sólo que acompañados por un tercero preparado para invitarlas a la reflexión y a su buena disposición. Se trata de una orientación para resolver el conflicto.

B. *Mediación*. En realidad se trata de una conciliación y tal vez sea difícil distinguir entre las dos alternativas en la práctica. Técnicamente puede señalarse que mientras en la primera fórmula son las partes las que van proponiendo y presentando alternativas —una verdadera autocomposición—, en la mediación hay un tercero neutral quien debe conocer el asunto para proponer soluciones a las partes.

C. *Arbitraje*. Es la instancia de un tercero neutral ajeno a las partes, como deben serlo siempre los terceros, a quien se somete el conflicto y quien dictará una resolución final, cuyo cumplimiento tanto puede ser obligatorio como opcional, dependiendo del mandato legal. Por lo que el arbitraje puede ser:

- a) *Voluntario* lo cual significa que las partes pueden o no someter el conflicto ante el tercero; o bien, que estando obligados a tal presentación, no lo están para cumplir el laudo que se emita.
- b) *Forzoso u obligatorio* es una condición para las dos vertientes; las partes están obligadas para someter sus diferencias al árbitro pero no lo están para aceptar el laudo, o por el contrario, puede determinarse previamente la obligación de asumir la decisión arbitral.

3. Solución mediante juicio

A. *Ante jueces ordinarios.* Ocurre en legislaciones como la italiana, la británica y la norteamericana que no establecen autoridades especiales para los conflictos laborales.

B. *Ante jueces especiales.* Este sistema se ha extendido en la mayoría de los países. La mayoría de las legislaciones que hemos comparado en la segunda parte de esta obra disponen de autoridades especiales para solucionar los conflictos de trabajo, pero existe una gran variedad de alternativas.¹⁵³

C. *Ante juntas de conciliación y arbitraje.* Para efectos del análisis comparativo estos órganos se consideran como colegiados, de integración representativa y tripartita siendo el ejemplo clásico las que funcionan en México. La denominación, la integración, la representatividad y los procedimientos de cada lugar son variables. En Alemania, por ejemplo, la integración de las cortes laborales es distinta en número y en funcionamiento al sistema mexicano. Igual que en Brasil, el órgano arbitral se compone con representación tripartita y paritaria. Sin embargo, la designación y nombramientos de los árbitros se realiza de manera distinta.

En este apartado puede abrirse otra subclasificación en atención a la sujeción o independencia de los órganos arbitrales :

- a) Órganos pertenecientes al Poder Ejecutivo,
- b) Órganos pertenecientes al Poder Judicial,
- c) Órganos independientes y/o autónomos.

IX. EFECTOS DE LAS SOLUCIONES

Después de haber hecho algunas consideraciones sobre la terminología y los efectos de las pugnas de intereses resultantes en la actividad laboral, se comprende que tales interacciones se pro-

¹⁵³ Argentina, Canadá, Costa Rica, Chile, España, Francia, Estados Unidos de América y Uruguay.

paguen a los medios sociales y hagan exigible la intervención de un tercero para solucionar el conflicto. La confrontación de intereses, aun cuando sea de carácter jurídico, por el hecho de surgir entre quienes se vinculan de manera inicial por factores económicos, mantiene esa identificación. Ciertamente los conflictos de trabajo siempre tienen un fondo de orden económico y su afectación principal es de esa naturaleza.

Con este criterio se puede comprender que la justicia social se liga con situaciones de orden económico. El artículo 3o. LFT. Así lo prevé al determinar que el trabajo “es un derecho y un deber sociales...” de manera que el núcleo económico se reviste de lo social con motivo de la condición desigual de las clases que forman los trabajadores y los empleadores, representantes estos últimos del capital y poseedores de los medios de producción. Y si bien se considera que *la clásica lucha de clases* ha transformado sus manifestaciones con el paso del tiempo, cierto es también que no puede negarse su vigencia, sobre todo cuando en el inicio de este nuevo siglo se perfila la intensificación de una *gran brecha social*. La clase poderosa, elitista, parece disminuir en número y aumentar en caudales de riqueza, frente al crecimiento de la clase trabajadora, cada vez con menos empleos, menores satisfactores y la disminución en la calidad del trabajo (precarización) y la disminución de su calidad de vida; es decir, trabajo menos decente.

La condición de pobreza de la sociedad no depende de las relaciones de trabajo, depende fundamentalmente de la aplicación de modelos económicos y muchos otros factores que si bien desembocan en conflictos sociales, no todos responden a la vinculación laboral. Pero sí es importante destacar la preponderancia que ocupa el factor trabajo y la conexión directa del desempleo con la pobreza, como lo tienen el subempleo y el trabajo precario; condiciones que al afectar la justicia social no pueden resolverse sólo con modelos legislativos o con tasas de pleno empleo y de ser así, habrán de transcurrir decenas de años.

La economía juega un papel de suma responsabilidad en la armonía de las relaciones de trabajo, y es imposible considerar que

un conflicto de trabajo, por más administrativo que parezca, se deslinde del interés pecuniario requerido por los trabajadores para satisfacer sus medios vitales. Frente a la circunstancia económica debe estar la jurídica y la nivelación de lo social. Los conflictos de trabajo, por lo tanto, deben sujetarse a distintas alternativas y medios para su solución, distintos de los tradicionales que resuelven las demás confrontaciones.

Es difícil pretender la determinación de escalas o jerarquías en los conflictos de trabajo, los cuales por principio deben entenderse con la misma importancia y atenderse con el mismo interés: hacer justicia social. Sin embargo, es necesario analizar cómo surgen y principalmente cuál es la afectación principal, el motivo primordial que lo desencadena y detectar los efectos sociales, económicos y políticos, el universo afectado y el nivel de tal afectación. Hay conflictos que lastiman los intereses de una sola persona (trabajador), o de éste y su familia, con resultados de alto riesgo, como puede ser evitarle el pan de cada día. Frente a esta hipótesis puede presentarse la lesión a los derechos de una colectividad de trabajadores al negarles el derecho a formar una asociación profesional y, sin perder necesariamente el trabajo, resultan afectados con la violación a un derecho humano (la asociación) y a un derecho social (la asociación profesional) con la limitación al ejercicio de defensa de sus intereses. En ambos casos se lesionan derechos de la clase trabajadora y merecen el mismo trato resolutivo.

Es criterio unánime en doctrina que los conflictos jurídicos versan sobre asuntos de intereses de aplicación o interpretación de normas establecidas en cuerpos legales o en los contratos de trabajo; de la existencia o interpretación de normas jurídicas, de normas preestablecidas, de una regulación existente —como dicen Russomanno y Cabanellas—.¹⁵⁴ Los conflictos de intereses económicos se caracterizan por su *reivindicación*; con su solución se pretende modificar o crear una nueva norma, y por ello, dicen estos auto-

¹⁵⁴ *Op. cit.*, nota 142, p. 20.

res, se le denomina también *conflicto de reglamentación*.¹⁵⁵ En el mismo sentido se pronuncian Rivero y Savatier, Américo Plá, Krotoschin, Arturo Hoyos, Néstor de Buen y Mario Pasco.

Los conflictos de derecho o jurídicos, entrañan, como se ha dicho, problemas de orden económico e, igualmente, los conflictos de naturaleza económica entrañan conflictos jurídicos. En la doctrina española encontramos, con la expresión de Alfredo Montoya, que por esa coincidencia es preferible precisar las denominaciones, llamando a los primeros, “conflictos sobre aplicación del derecho y conflictos de regulación a los segundos”.¹⁵⁶

En esencia, las dos denominaciones cubren las mismas circunstancias. La aplicación de derecho los convierte en *jurídicos*; y tanto pueden ser individuales como colectivos. Los de regulación no necesariamente implican la satisfacción de un derecho subjetivo preexistente sino que se busca la modificación de una norma o la creación de otra que cubra, como dice Montoya, “un vacío normativo”. Estos conflictos siempre son colectivos por su afectación en el interés común de una colectividad.

X. JURISPRUDENCIA SOBRE CONFLICTOS DE TRABAJO

Las resoluciones de los tribunales colegiados y de la Suprema Corte de Justicia en México han aclarado los conceptos relativos a conflictos y su clasificación:

La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plan-

¹⁵⁵ Los autores referidos citan a Hueck y Nipperdey, *Compendio de derecho del trabajo*, Madrid, 1963, p. 246; *op. cit.*, nota 142, p. 20.

¹⁵⁶ *Derecho del trabajo*, 11a. ed., Madrid, Tecnos, p. 658 y 659.

tear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.¹⁵⁷

XI. MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

La solución de los conflictos de trabajo es una cuestión esencial para la justicia social. En este texto no se analiza el tema sobre las autoridades encargadas de resolver las diferencias entre trabajadores y empleadores, pero es imposible marginar los argumentos que fundamentan la jurisdicción especial del trabajo, algunas veces calificada, de no muy buena fe, como jurisdicción específica. A este propósito debe aclararse que no se conforma ninguna especialidad como excepción, sino que atendiendo a la índole de la materia, cuya naturaleza es *social*, se organizan las juntas de conciliación y arbitraje, por disposición constitucional.¹⁵⁸

De igual manera existen juzgados para materias específicas, como pueden ser, dentro del ámbito del derecho privado, los que

¹⁵⁷ Amparo Directo 4503/72, 6548/76, 3218/79, 2865/78, 5323/79. *Semanario Judicial de la Federación*, 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 93, p. 66.

¹⁵⁸ “No es aceptable el razonamiento en cuanto a que en el artículo 97 del Código laboral se crea un fuero especial, con violación del artículo 13 de la Constitución, pues el conocimiento de los conflictos laborales, encomendado a las juntas de conciliación y arbitraje por la fracción XX del artículo 123 Constitucional, no significa sino la creación de una jurisdicción, para juzgar sobre una materia de controversias. La Ley Federal del Trabajo no es una ley privativa, porque está formulada de un modo abstracto y general para ser aplicada a un número indefinido de personas y a una serie indeterminada de cosas y las juntas de conciliación y arbitraje no son tribunales especiales, porque aplican dicha ley con igualdad, sin limitación de personas, en todos los asuntos que se encuentran comprendidos dentro de sus disposiciones”. Pleno, tesis, 111, apéndice 1988, primera parte, p. 203. Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación* 1917-1995, tomo I, materia constitucional, tesis número 193, p. 190.

atienden asuntos familiares, de arrendamiento y mercantiles cuya constitucionalidad o legalidad nunca se ha sujetado a cuestionamiento alguno. También los hay para atender cuestiones electorales, por ejemplo.

Para abundar en la justificación de la existencia de las juntas de conciliación y arbitraje nos basamos en las conclusiones del ensayo de Jorge Carpizo acerca de la naturaleza de estos órganos, al afirmar que “no son especiales porque no conocen de negocios determinados sino de todos los conflictos del trabajo; no tienen carácter transitorio, y no surgen después de que han nacido los conflictos sino que preexisten a éstos. Las juntas no son tribunales especiales sino de jurisdicción especializada”.¹⁵⁹

No se trata, por ahora, de entrar en la defensa de un sistema o de otro, pero valiéndonos de la existencia y funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje, en los términos de la Constitución (artículo 123, fracción XX), consideramos su actuación como tribunales de derecho principalmente, sin dejar de considerar que en ocasiones, como es al tratarse de conflictos colectivos de naturaleza económica, las juntas actúan como tribunales de equidad, no tanto porque se integren para un caso determinado sino en función de su resolución. Verbigracia, la sentencia colectiva con la cual pueden modificar las condiciones económicas del trabajo.¹⁶⁰

Por otra parte, es importante expresar que, tanto el doctor Fix-Zamudio como el doctor Carpizo McGregor, han determinado que en el caso de las juntas lo que se aplica es la equidad, con lo cual no se hacen tribunales de equidad. Sin contrariar tan valiosas opiniones, insistimos en el eclecticismo en virtud de que las juntas pueden conocer y valorar las pruebas: “los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en

¹⁵⁹ *La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje en México*, UNAM, 1975, p. 69.

¹⁶⁰ Kurczyn, Patricia, “Derecho procesal social, con especial referencia a la nueva Ley Federal mexicana del Trabajo”, *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal*, Madrid, núm. 4, 1971, pp. 853-855.

conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen (artículo 841 LFT)”. Esta posibilidad amplía las perspectivas de una decisión final para lograr una resolución *equitativa*, como lo establece el artículo 919 LFT.¹⁶¹ Estamos de acuerdo con Fix-Zamudio, en que las juntas de conciliación y arbitraje son órganos jurisdiccionales que resuelven tanto conflictos jurídicos como económicos, apartándose del funcionamiento de los tribunales ordinarios por el hecho de “asumir un carácter flexible de justicia social que imprime en las propias juntas la función de tribunales de equidad o de conciencia”.¹⁶²

El maestro aclara la confusión de interpretación jurídica de la equidad como método aplicado por las juntas de conciliación y arbitraje, en su calidad de tribunales de derecho que funcionan de acuerdo al ordenamiento legal, razonando la apreciación de pruebas, además de que sus fallos son impugnables a través del juicio de amparo ante los tribunales federales. Salvo su composición paritaria, nos dice, “tienen un carácter similar a los restantes organismos judiciales”.¹⁶³ La regla general es entonces considerarlas como tribunales similares a los del orden común y sólo como excepción, entenderlos como de equidad.

Vale la pena considerar las afirmaciones de Jorge Carpizo después del análisis que hace acerca de las juntas de conciliación y arbitraje, cuando expresa que si bien es cierto que las mismas pertenecen al Poder Ejecutivo, también se encuentran dentro del Poder Judicial por las siguientes razones:

¹⁶¹ Artículo 919 LFT: “La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes”.

¹⁶² “Naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje”, *Estudios constitucionales*, México, UNAM, 1980, p. 30.

¹⁶³ *Idem*.

100 LA JUSTICIA LABORAL: ADMINISTRACIÓN E IMPARTICIÓN

- a) Son tribunales similares a los otros en cuanto gozan de independencia y autonomía,
- b) No son tribunales de última instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial federal,
- c) La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia los obliga, así como la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial, y
- d) Hay el intento, aunque no alcanzado, para que los funcionarios de las juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales.¹⁶⁴

¹⁶⁴ *Ibidem*, p. 235.