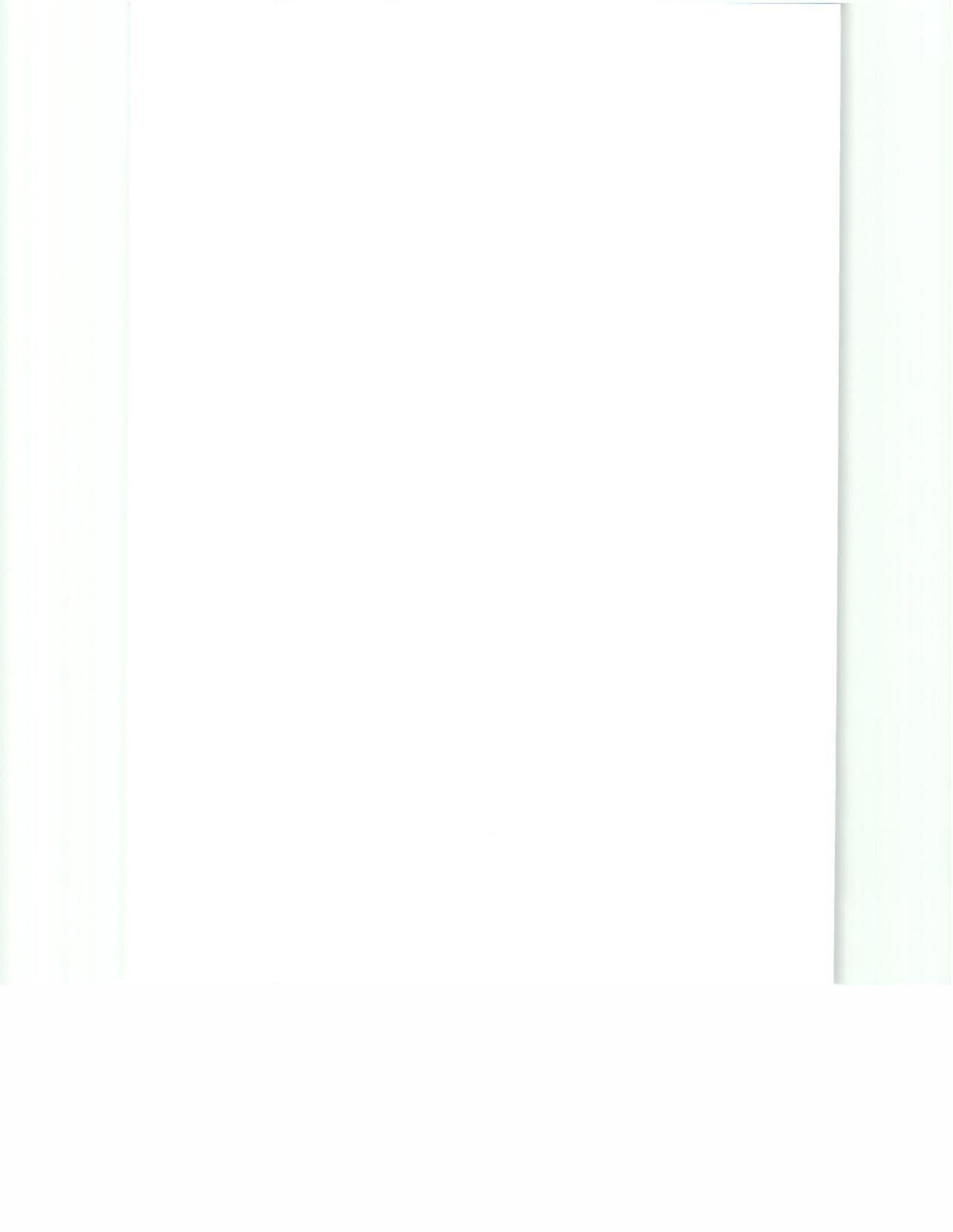


Conflictos en las relaciones de trabajo
(Apuntes para Derecho Laboral Colectivo)

Jorge Eduardo Lamo Gómez



Conflictos en las relaciones de trabajo (Apuntes para Derecho Laboral Colectivo)

Jorge Eduardo Lamo Gómez

CONFLICTOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

AUTOR: JORGE EDUARDO LAMO GÓMEZ

DIRECCIÓN: jlamog@unab.edu.co

FECHA DE RECEPCIÓN: octubre 18 de 2005

DESCRIPTORES: relaciones laborales, trabajo, conflicto, laudo

RESUMEN: Este documento presenta, desde dos perspectivas, los conflictos que en las relaciones laborales y el cómo se solucionan a través de un adecuado manejo que incluye la forma en que se asumen los conflictos y la proyecciones de estos en el ambiente de trabajo.

La perspectiva jurídica trata el tema a partir de los sujetos intervinientes y el procedimiento legal a partir del pliego de peticiones hasta la conclusión del conflicto mediante un laudo contra el cual procede recursos

ABSTRACT: This document presents, from two perspectives, the conflicts that in the labor relations and how they are solved through a suitable handling that includes the form in which the conflicts and the projections of these in the work atmosphere are assumed. The legal perspective treats the subject from the intervening subjects and the legal procedure from the request sheet until the conclusion of the conflict by means of I render against which it comes resources.

KEY WORDS: labor relations, work, conflict, laudo

CONCEPTO GENERAL ACERCA DEL CONFLICTO DEL TRABAJO Y SU MANEJO

Las relaciones de trabajo, como toda relación de la vida social, suponen circunstancias de permanente interacción entre personas, ya sea que ellas pertenezcan a equipos de trabajo que desarrollen actividades concretas, o cuando esos equipos se inter-relacionan con otros, o en los eventos de relaciones de jerarquía.

Pero, en ese proceso de relación social – laboral, se pueden y suelen presentar discrepancias que adquieren connotaciones diferentes, dependiendo tanto de las personas involucradas como de la razón o causa que las originaron.

Las soluciones oportunas y eficientes de los conflictos, determinan factores de confianza hacia la empresa como institución organizada, climas laborales propicios al trabajo y al diálogo, creación de conciencia colectiva acerca de los valores de la tolerancia y la armonía, y circunstancias pre-establecidas sobre productividad.

En el concepto anteriormente expresado, por tanto se desechan soluciones autoritarias e irracionales a los conflictos, en la medida en que una decisión impuesta alrededor de estos asuntos, crea soluciones aparentes, por cuanto tocan con lo que pueden ser las meras exteriorizaciones de un problema cuyas raíces suelen ser mas profundas, y que por tanto quedarían vigentes, gravitando negativamente y en forma soslayada en el desarrollo de la actividad empresarial.

De ahí que el ideal en la solución de conflictos debe partir de condiciones personales, que incorporen actitudes, conocimientos y técnicas por parte del encargado de solucionarlos, en las que debe hacer presencia permanente las capacidades de escucha, análisis y equidad, pero muy especialmente concretas aptitudes de comunicación.

Los conflictos parten de la existencia de situaciones de tensión, que a su vez (de no ser encarados en forma racional) pueden conducir a la frustración y a la agresividad, que suele manifestarse abiertamente (como expresión canalizada o como violencia destructiva) o que simplemente se reprime y no da lugar a manifestación externa, pero que tiene incidencia en el comportamiento de la persona ya sea dentro del trabajo o incluso que se traslada a su ámbito personal.



La existencia de conflictos, crea en primer lugar la necesaria concientización acerca de su existencia y de las consecuencias que representan para el manejo de personal al interior de una organización incluyendo su estabilidad, y en segundo lugar el análisis acerca de su origen o naturaleza, como una manera de permitir la inter-actuación que conduzca a compromisos frente a la empresa.

Dentro de la variedad de conflictos que se suelen dar, se destacan los siguientes:

i. Intrapersonal:

Corresponde a aspectos de vivencia interna , circunstancia por la cual adquiere características de gran complejidad: la persona tiene conciencia acerca de la existencia del conflicto, pero no lo entiende o cree no entenderlo.

Si el ser humano es uno solo, esto es comporta una unidad en su trabajo y fuera de el, este tipo de situaciones internas tienen reflejo en el comportamiento laboral, que incluso puede traducirse en conflictos de los otros órdenes, por cuanto pueden dar lugar a situaciones que chocan con las formas de actuar de otras personas o grupos.

El conflicto así considerado, puede corresponder a :

Conflicto de metas : Se da cuando se presentan insatisfacciones en el balance entre la visión de vida de pasado y su proyección de futuro.

Para su solución se pueden dar formas alternativas que se enuncian como de “ACERCAMIENTO – ACERCAMIENTO “ (dos opciones viables o posibles), “EVASIÓN – EVASIÓN” (se dan dos o varias opciones negativas, y se busca la menos negativa, lo que de suyo constituye fuente generadora de grandes tensiones) y “EVASION – ACERCAMIENTO” (plantea opciones positivas y negativas, frente a las cuales se debe tender hacia lo positivo).

Sobre factores o elementos cognoscitivos: Se manifiesta como una disonancia o no concordancia que se traduce en el alejamiento entre lo que pienso y hago, con lo cual se mantiene en forma permanente el nivel de conflicto.

Se deben buscar espacios de reflexión y concientización acerca de la necesidad de actuar de acuerdo con los valores y principios que son propios de una persona, como manera de obtener la congruencia entre lo que se piensa y como se actúa.

Sobre aspectos afectivos: Se derivan de las carencias reales o pretendidas de la aceptación de su entorno familiar o social que se pueden traducir en el desprecio por si mismo y por los demás, que se plantean a la manera de tendencias neuróticas que dan paso a comportamientos violentos. Dada su complejidad, también da paso a soluciones complejas que requieren de tratamientos psicológicos.

ii. Conflicto Interpersonal:

Se sustentan en la percepción de dos o mas personas acerca de que sus actitudes, conductas o metas preferidas son antagónicas con el rol que desempeñan, y que se expresan por lo que se denominan las formas de conflicto de rol, que suelen darse con referencia a :

Conflictos del rol intra - emisor: El emisor de un mensaje lo da en forma equívoca, imposible o contradictoria.

Conflicto de rol inter – emisores : Se presenta cuando existen varios emisores de ordenes, cuyos mensajes resultan desarticulados y/o contradictorios, con referencia a los cuales se asume una actitud evasiva que se evidencia en buscar encontrar la responsabilidad en terceros, tengan o no que ver en la emisión o en su cumplimiento.

Conflicto inter – roles : Hay lugar a este conflicto cuando surgen discrepancias derivadas por la pertenencia a grupos diferentes en creencias o interpretaciones. Su solución se puede dar cimentando los valores de la tolerancia y del respeto hacia la diferencia o la diversidad.

Conflicto persona – rol : Está planteado por la disconformidad que se genera entre las capacidades y conocimientos de una persona respecto de las exigencias del rol. Las soluciones se pueden buscar en crear esquemas que permitan crecer (capacitación o adiestramiento) para permanecer en el mismo estado (situación de conformismo que conduce a quedarse en donde se está, a no ascender)

iii. Conflictos inter – grupos:

Están dados por la oposición o choque entre diferentes grupos, los que pueden derivarse de las reglamentaciones internas que existan, de las órdenes que

se den para su cumplimiento, de los derechos y obligaciones que se han creado o de la misma falta de adecuados medios de comunicación entre ellos.

Asume dos posibilidades:

Vertical: Se deriva de la existencia de controles rígidos del superior hacia el subordinado. Lleva al conflicto la forma de actuar de quien maneja el poder en contraposición con el entendimiento que de la autoridad tiene el que debe obedecer.

Se produce por la transgresión de la libertad, la baja o inadecuada comunicación y el conflicto de metas.

También tiene lugar por la carencia de normas o el desconocimiento acerca de las mismas o de su razón de ser.

La solución debe encontrarse en la determinación acerca de los fines de la autoridad y en especial acerca de su racional ejercicio que no puede conducir nunca a la arbitrariedad, y que la existencia y cumplimiento de normas se encuentre precedido de la fluida, racional y respetuosa comunicación entre quienes las dan y los que deben obedecerlas.

Horizontal: Se presenta entre trabajadores de un mismo nivel jerárquico y tiene ocurrencia o por la consecución de metas o por la búsqueda de mayor poder o autonomía en las decisiones.

Se evidencia como problemas en el ambiente de trabajo, que no propician su desarrollo en equipo, y para cuya solución debe actuarse a partir de la racionalización acerca de que los fines de la organización solo pueden derivarse de la actuación armónica de los diferentes estamentos y personas que las conforman.

iv. Inter - organizacionales:

Ocurren entre diferentes organizaciones y se derivan de la existencia de intereses opuestos o de vivencias diferentes acerca de su misión y visión.

Su solución suele ser difícil, dado que parte de "intereses" en juego y en razón a que los acercamientos y pactos entre ellos puede dar lugar a actos atentatorios contra las libertades de las personas, como podrían suceder en cualquier intento de acuerdo con fines monopolísticos o de creación de "kartel"

ESTILOS PARA ASUMIR EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS



MANEJO DE CONFLICTOS

El manejo de los conflictos, dentro de los canales propios e internos de cada empresa, exige captar, por parte de quien debe darles solución sea o no parte de ellos, que hay de fondo en el sentimiento, la emoción y la expresión del otro, constituyéndose en un aspecto sustancial con miras a su solución.

A su vez frente a "ese otro", debo con claridad establecer cual es mi problema, ya sea desde la perspectiva de lo personal o del rol que estoy desempeñando o desde las necesidades, perspectivas y políticas de la organización empresarial.

Gestos y expresiones denotan actitudes, mensajes que pueden ser explícitos, implícitos, encubiertos o falsos (estos, cuando en nada tienen que ver con el problema), pero que de todas maneras resultan referentes obligados respecto de lo que anima a la persona frente al conflicto y su solución.

Quien quiere actuar de manera positiva frente al conflicto y la posición que respecto del mismo haya asumido, debe buscar tener siempre el control de la situación, ya se trate desde una postura lógica, afectiva o incluso de desdén. La verdad es que el control irracional (agresividad) no conduce a la solución.

No puede olvidarse que la posición que cada quien asume frente al conflicto, tiene que ver con sus propias experiencias personales, marcos de referencia anteriores (filtros perceptuales, significado de vivencias) y sistemas de valores, por lo que la persona debe en primer lugar determinarlos y luego racionalizarlos y socializarlos a fin de que no se conviertan en elemento negativo frente al conflicto, ya que se deben enfrentar con los de los oponentes, precisándose establecer hasta que punto resultan conciliables.

La captación del conflicto y sus proyecciones constituye aspecto cognitivo sustancial. De ahí que se pueda asumir el conflicto como:

- Situación de resistencia (se enfrenta como un desafío y lleva a una postura de rebeldía y negativismo)
- Situación de hostilidad abierta, que se traduce en el propósito de controlar el comportamiento del otro mediante la fuerza física o verbal, que determinan sentimientos con un fondo irracional (resistir o aceptar ser dominado)
- Situación de sumisión
- Situación de ocultamiento: no se asume directamente para lo cual muestra una realidad diferente que enmascara lo que realmente se piensa sobre el asunto en divergencia.
- Situación de transferir la responsabilidad al otro, que en el fondo significa una posición evasiva.
- Situación de intimidación, especialmente cuando se reconoce la propia culpa acerca de las causas determinantes del conflicto.

La radicalización, cualquiera que sea, lleva a la no solución del problema, e incluso a que el factor constitutivo del conflicto se desconozca.

Así mismo, las actitudes netamente defensivas enmascaran el problema y no permiten ir al fondo para darles solución.

Es importante observar que en la solución, todas las situaciones antes referidas hacen presencia, pero se insiste : deben estar racionalizadas, lo cual se logra a partir de la conciencia de lo que tenemos como paso previo a la aplicación de las técnicas o ayudas de solución.

Se precisa también considerar que en un momento dado es importante la confrontación, pero debe tratarse de una "confrontación asertiva", que es la única que permite captar los sentimientos y actitudes que subyacen en cada uno de los intervinientes .

Los mensajes que se dan dentro del proceso de enfrentamiento del conflicto suelen asumir diferentes categorías, pudiéndose sintetizar de la siguiente forma:

- Que HUMILLAN, producen una lesión en la auto-estima de los oponentes (REACCIÓN de la contraparte: DEFENSA)
- Que DESCONOCEN EL PROBLEMA, esto es descalifican la situación que lo originó (REACCIÓN : MAYOR SENTIDO DE FRUSTRACIÓN FRENTE AL PROBLEMA)
- Que SOLUCIONAN PERO QUE NO MOTIVAN A LA REFLEXIÓN, generan mas dependencia (REACCIÓN : PÉRDIDA DE LA AUTONOMÍA)
- Que respetan al oponente, dan el sentido del conocimiento del problema y buscan su reflexiva solución. (REACCIÓN: COLABORACIÓN, REFLEXIÓN, MANTENIMIENTO DE LA CORDIALIDAD Y DEL RESPETO, RACIONALIZACIÓN DE LA SOLUCIÓN).

Empero la situación , como cualquiera circunstancia de interacción del ser humano, no es posible de esquematizarla ni de pensar que siempre obedece a parámetros pre-establecidos, y surgen problemas a los cuales debe darse solución dentro del mismo curso del conflicto.

Lo anterior es trascendente en tratándose de problemas en la comunicación, ya que se generan barreras que pueden bloquear la necesaria inter – actuación o determinan desconcierto que se traduce en reacciones o mecanismos de defensa que producen confrontación o agudización del problema, dando paso a sentimientos de culpabilidad, rechazo, degradación o crítica.

Por ello, la comunicación debe ser cuidadosa, de manera que siempre conserve los sentimientos de respeto, tolerancia y comprensión respecto de la parte oponente.

El mensaje de la comunicación es trascendental. Si se parte del “yo”, puede incorporar una visión exclusivista, que no admite razones de la contraparte, si se parte del “tu”, puede indicar señalamientos (“Ud. es el culpable”), no dando lugar a eventuales soluciones.

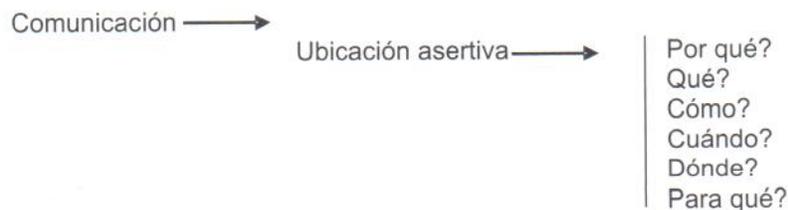
De ahí que si bien en todo diálogo hacen presencia el “yo” y el “tu”, los aspectos excluyentes o negativos se deben superar adicionando otros elementos: *COMPORTAMIENTO + SENTIMIENTOS + EFECTOS*.

Con referencia a situaciones o hechos las CONFRONTACIONES suelen presentarse como:

- ESPECÍFICAS: Van a lo concreto y evitan generalizaciones.
- DESCRIPTIVAS: Presentan el asunto, sin evaluación alguna
- DIRECTAS: SE traducen en el señalamiento de conductas que deben ser mejoradas o superadas por el otro, incluso frente a los mecanismos de solución del conflicto.
- INMEDIATAS: Esto es, como una reacción en el tiempo y espacio, que debe ser lo mas inmediata posible.

Antes de una CONFRONTACIÓN, quien la va a provocar debe revisar tanto las motivaciones como los propósitos que se quieren obtener. De ahí que como medio para ORDENAR LA COMUNICACIÓN debe antes que todo realizar un proceso mental de ubicación asertiva de los asuntos materia del conflicto.

Esta ubicación asertiva se puede lograr, mediante la respuesta a los siguientes interrogantes:



La ACTITUD DE ESCUCHA es muy importante cuando “el otro” es quien tiene el problema o el conflicto. Empero, en los asuntos del trabajo, es importante determinar quién es quién en realidad tiene el problema, ya que bien puede suceder que sea “uno” quien lo causa o provoca y el “otro” quien lo padece, o que partiendo del esquema anterior, se haya acrecentado por la ausencia de actitud de escucha, que se deriva de modelos de manejo empresarial autoritarios en donde se acusa la ausencia de toda técnica de involucramiento del personal de trabajadores con relación a los asuntos de la empresa, muchos de los cuales pueden resultarles desconocidos.

De ahí que adicionalmente a la actitud de escucha deben crearse directos y efectivos CANALES DE COMUNICACIÓN entre los trabajadores y la empresa, que deben tener una doble vía, esto es permitir ESCUCHAR y SER ESCUCHADO, dentro de un intercambio recíproco, tolerante y respetuoso acerca de los asuntos de la empresa que afectan al trabajador.

Para efectos de lo anterior, existe para el manejo empresarial lo que se ha denominado como TÉCNICAS DE ESCUCHA, que se han catalogado gráficamente dentro de las siguientes posibilidades:

- Abrir puertas
- Escuchar pasivamente
- Dar respuestas de reconocimiento
- Escuchar activamente

De su aplicación correcta, adoptando una posición activa y comprometida para el conocimiento y solución del o los problemas, es posible determinar:

- La identificación de sentimientos del otro (expresiones verbales y gestuales)
- Interpretación de lo observado
- Devolución de sentimientos acerca de la interpretación dada (retroalimentación)
- Solución que comprometa y satisfaga a ambas partes, dentro de las posibilidades y realidades derivadas del entorno de la empresa.

Es importante tener en cuenta que dentro del abocamiento del conflicto surgen

unas RELACIONES EN EL PROCESO DE SU SOLUCIÓN O NEGOCIACIÓN, que se pueden traducir en:

- RELACIONES DE COLABORACIÓN, que se derivan de la existencia por parte de quienes negocian, de la conciencia acerca de la necesidad de llegar a acuerdos en su recíproco beneficio.
- RELACIONES DE CONSENSO, cuando a pesar de la disimilitud de las posiciones de los actores, hay conciencia de que cada uno debe ceder en sus aspiraciones con el fin de lograr mutuos beneficios o mantener relaciones de armonía y tranquilidad.
- RELACIONES DE CONFLICTO, que se presentan cuando las posiciones de las partes están tan radicalizadas que sólo puede imponerse una de ellas.

DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA DEL TRABAJO

(A partir de la doctrina y la ley laborales)

Desde la perspectiva jurídica, de siempre se ha dado importancia a la existencia de conflictos, hasta el punto de considerarlos como uno de los fundamentos que explican la razón de ser del Derecho como ordenador de la vida social en procura de unos fines superiores que se han dado sobre los presupuestos de justicia, equidad, solidaridad y primacía del interés colectivo sobre el particular.

Aparecen así como connaturales a las relaciones sociales la existencia de discrepancias y divergencias, que han llevado incluso a muchos pensadores a ver en ellas el motor explicativo del desarrollo social.

CARNELUTTI en alguna de sus obras señaló que "Donde no hay conflicto de intereses no hay razón del derecho: no existe un fenómeno jurídico en cuya raíz no encuentre el análisis tal conflicto", y agregó : "El elemento económico del derecho es el conflicto de intereses" (Cfr. "Teoría General del Derecho. Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1955, pag. 30)

En los asuntos del Derecho del Trabajo, existe conciencia acerca de la trascendencia que los conflictos laborales asumen para la sociedad, por las

proyecciones que para ella tiene el trabajo considerado como derecho fundamental y como principio y valor del sistema político y adicionalmente por cuanto desde lo sociológico, en el están comprometidos dos estamentos con intereses que pueden ser real o aparentemente divergentes: el empleador como dueño de los bienes de producción, y el trabajador quien al colocarse al servicio de aquél para permitirle obtener los objetivos económicos derivados de su organización, encuentra en el salario y los derechos laborales que se derivan del contrato de trabajo, su medio de subsistencia.

En la doctrina laboral se ha elaborado de antaño una clasificación desde la perspectiva de lo legal, que también determina las respuestas normativas para su solución, que involucran circunstancias que tocan en principio con prácticas directas de definición (esquemas de conciliación o arreglo directo en que hacen presencia los esquemas de solución arriba anotados), o que en últimas deben serlo mediante los canales propios de la Jurisdicción (ordinaria o especial) y mediante actuaciones claramente definidas en las leyes del trabajo.

La realidad laboral indica la existencia de un antagonismo de intereses entre empresario y trabajador, así se haya avanzado en esquemas de colaboración que han ido sustituyendo algunos aspectos los de subordinación laboral derivados del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (véanse las normas sobre COPASO o los principios surgidos de las sentencias de la Corte Constitucional acerca de imposición de reglamentos que comporten la aplicación del derecho sancionatorio), la realidad es que el campo del ejercicio de la actividad laboral resulta propicio para la existencia de conflictos que pueden darse con referencia al ejercicio mismo de la actividad laboral como con relación a las normas que la rigen, ya sea las derivadas del sistema legal que regula el trabajo de las propias establecidas al interior de la empresa.

La situación antes considerada, parte del supuesto según el cual luego de una lenta evolución conceptual se llegó a la conclusión de que cuando las partes involucradas en un conflicto no pueden llegar por sí mismas a su solución, es al Estado a quien corresponde servir de árbitro para su solución, mediante procedimientos pre-establecidos y definidos en la misma legislación.

Es importante observar, dentro de las diferentes posiciones que los doctrinantes han asumido acerca del conflicto en lo laboral, la tesis estructurada por ANTONIO VASQUEZ VIALARD (*Cfr. "EL TRABAJO HUMANO", Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1970, p. 137*) de acuerdo con la cual :

El conflicto que se expresa a través de la empresa suele tener sus raíces fuera de esta y no sólo tiene una causa económica. No existe una equivalencia entre situación material de los trabajadores y comportamiento laboral. El conflicto es algo más que una respuesta a ciertas condiciones en la relación de trabajo .

La situación material afecta una parte, dentro de una serie de factores que actúan como condicionantes. Existen otras motivaciones que provocan perturbaciones: falta de madurez psicológica, problemas de familia, de habitación, falta de seguridad, de diálogo, estructuras sociales concebidas para otros tipos de relación, que no se adecúan a las nuevas situaciones, etc. ...

Dentro del cúmulo de causas del conflicto, además de las aspiraciones de carácter económico : remuneración, deseo de un aumento del ingreso en las épocas de prosperidad, existen otras que pueden ser incluidas dentro de un capítulo de "problemas humanos", provocados por despidos abusivos, ausencia de psicología en los cuadros directivos, vejaciones, sentimientos confusos de frustraciones, mala organización del trabajo, ataque a la libertad sindical, etc."

Puede concluirse entonces, que el marco de los conflictos del trabajo trasciende el marco restrictivo que se deriva de su simple consideración de tratarse de controversias por causa o razón de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.

FORMAS DE EXPRESIÓN DEL CONFLICTO DENTRO DE LA EMPRESA

Desde la perspectiva de la actuación del Empresario

INDIVIDUAL

COLECTIVA

La forma de detectarlos y evitarlos se suele hacer mediante actividades que analicen los aspectos sensibles tanto personales como grupales, mediante las técnicas conocidas como de :

- CHEQUEOS: Revisiones periódicas con el objeto de "alinear" , esto es para examinar y re-orientar procesos y procedimientos en las situaciones acerca del manejo de personal.

Sirven para controlar el conflicto pero también pueden crearlo, cuando crea sentimientos de persecución o desconfianza.

- **MANEJO DE PRERROGATIVAS:** Que se traduce en dar reconocimientos por logros alcanzados y por desempeños.

Es importante observar que estas técnicas no garantizan la inexistencia de problemas, pero si ayudan a crear canales para su amortiguamiento, en la medida en que se traduzcan en un clima de confianza y conocimientos recíprocos, carentes de elementos de confrontación emocional.

Trabajador



INDIVIDUAL : Caracterizado por rotación, ausentismo, accidentalidad, maltrato de material, desobediencia de instrucciones, ocultamiento de información, evasión de responsabilidades, tácticas dilatorias, alteraciones psico-somáticas, adicciones, disputas territoriales, hiper-conformismos



COLECTIVA

Se traducen en :

- **PARO**
- **HUELGA**
- **SABOTAJE**
- **REDUCCIÓN DE LA PRODUCCIÓN**

**CLASIFICACIÓN DE LOS
CONFLICTOS DE TRABAJO**

Las clasificaciones que se han dado, suelen presentarse desde varias perspectivas:

1. De acuerdo con la **MATERIA DEL CONFLICTO**, se ha buscado concretarlos dentro de los asuntos propios que surgen de las relaciones de trabajo, por lo que excluyen todos aquellos que puedan presentarse entre las partes de la relación de trabajo, pero en que se debaten problemas ajenos a la vida laboral.

En estas condiciones , desde los albores de la doctrina laboral en Colombia por parte de GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ (*“DERECHO DEL TRABAJO TOMO II – RELACIONES COLECTIVAS, 2ª Edición, Editorial ABC , Bogotá, 1973, pags. 175 y 176*) se ha propuesto la siguiente, que el autor citado explica, se hace a manera de “clasificación general” :

- I. Entre trabajadores y empleadores (estén o no asociados en sindicatos, directamente o a través de ellos);
- II. Entre trabajadores;
- III. Entre patronos;
- IV. Entre sindicatos (sean de trabajadores o patronos);
- V. Entre una asociación profesional y sus afiliados;
- VI. Entre una asociación profesional y terceros trabajadores;
- VII. Entre un instituto de seguridad social y sus afiliados, asegurados o beneficiarios”

La clasificación anterior debería adicionarse con los conflictos que suelen darse dentro de las relaciones de trabajo out-sourcing, que pueden darse entre trabajadores en misión y empresa usuaria, entre trabajadores out-sourcing y trabajadores de planta , entre trabajadores out sourcing y las respectivas empresas prestadoras de los servicios y entre trabajadores out-sourcing y asociaciones sindicales.

2. De acuerdo con la NATURALEZA DEL CONFLICTO, la doctrina ha reconocido la existencia de dos clases :

- i. Los CONFLICTOS JURÍDICOS, que se derivan de la existencia, entendimiento y aplicación de las normas legales y de las fuentes mismas del derecho , que para el caso serían las de la legislación del trabajo, en cuya base o fundamento se encuentra el propósito del sistema jurídico de lograr una justicia con mayor énfasis en lo social, que suele confundirse con el concepto de “epiqueya” utilizado por los griegos.

Su concreción puede derivarse del siguiente cuadro:

APLICACIÓN DE NORMAS
O FUENTES PREEXISTENTES

↓
Supone ANÁLISIS JURÍDICO
Acerca de su :

↓
Existencia y Aplicabilidad
Interpretación
Extensión en su aplicación
Ocurrenca de los supuestos de hecho ante el caso
concreto
Prueba de la existencia de los hechos que constituyen el
presupuesto normativo

Puede presentarse a la manera de un conflicto individual, esto es cuando se refiere a derechos que corresponden al trabajador o grupo de trabajadores con referencia a derechos que hacen parte del denominado derecho individual y prestacional, incluido el de seguridad social. O de un conflicto colectivo, que se presenta, siguiendo la tesis de MARIO DE LA CUEVA (*Derecho Sindical y de Previsión Social*, 3ª. Edic., Buenos Aires, 1957, pag. 777) :

Cuando se dan controversias que versan “sobre el derecho a la existencia y la libertad de los grupos profesionales o la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo del trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representen los sindicatos.”

- ii. Los CONFLICTOS ECONÓMICOS O DE INTERESES, que se ha entendido como propio del derecho del trabajo, y se origina respecto de aquellas situaciones en que el trabajador busca mejorar los derechos que les ha concedido la legislación vigente o modificando o suprimiendo derechos cuando provienen de la parte empresarial, o creando un nuevo derecho diferente al consagrado en la ley o al reconocido por el empresario.

De igual forma se suele presentar en aquellas situaciones en las que el empresario o empleador busca modificar o suprimir derechos creados con su concurso (derecho convencional) o por su decisión propia.

Su razón de ser se centra entonces, en

CREAR
MODIFICAR
SUPRIMIR

el status laboral

CREANDO
NORMAS
reguladoras
de las

Condiciones Generales
del trabajo, que :
las estructuren
las interpreten
las modifiquen
las suspendan
las supriman

Relaciones empresa
sindicato

También suelen darse dentro de la doble posibilidad de tener el carácter de individuales o colectivos.

Serán individuales, si se plantea entre un trabajador que pretende buscar normas que creen , modifiquen o supriman fuentes de derecho reguladoras del trabajo y que estén por fuera de los mínimos señalados en la ley del trabajo, por constituir estos fuentes de orden público y por ende de imperiosa obligatoriedad.

Y serán colectivos cuando vinculan a una colectividad de asalariados en forma impersonal, ya sea que se trate de una colectividad organizada bajo la forma de un sindicato, o simplemente expresen el criterio de una pluralidad de trabajadores.

PERSONAS INTERVINIENTES EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Suelen acudir a la solución de los conflictos, cuando se busca lograr su definición de manera directa por los interesados :

- i. El empresario: directamente o por conducto de sus representantes
- ii. El trabajador, o los trabajadores, ya sea directamente o por medio de la organización sindical o de los voceros de la pluralidad de trabajadores
- iii. Los asesores ya se trate de asesores legales o económicos tanto del empresario como de los trabajadores (sindicalizados o no).

Cuando la solución del conflicto se hace en estrados judiciales, a más de los anteriores, se involucran:

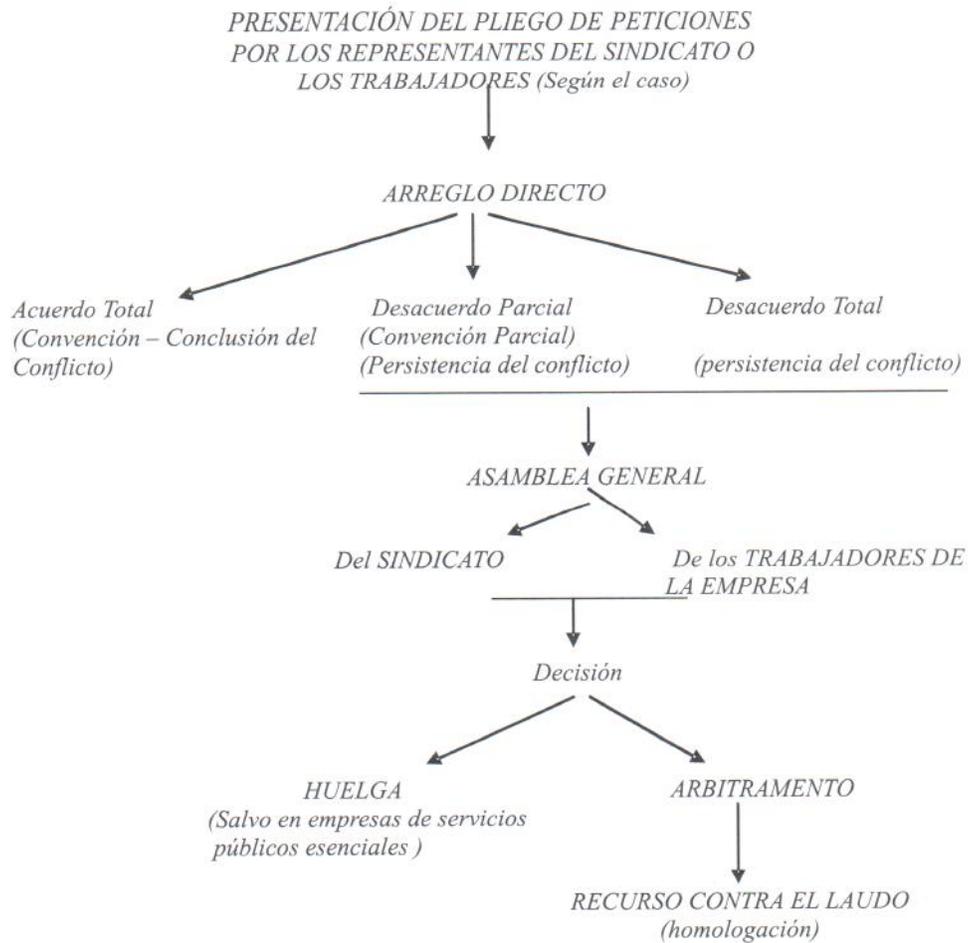
- i. El Juez, a quien corresponde definir el conflicto, ya sea que se trate de hacerlo en derecho (cuando se trate de procedimiento judicial o de fallos arbitrales cuando la cláusula compromisoria o el compromiso obligan al fallo en derecho) o en conciencia (Jueces arbitrales para los conflictos económicos colectivos o en el caso de conflictos jurídicos cuando así se ha establecido en la cláusula compromisoria o en el compromiso)
- ii. Los auxiliares de la justicia
- iii. Los apoderados de las partes

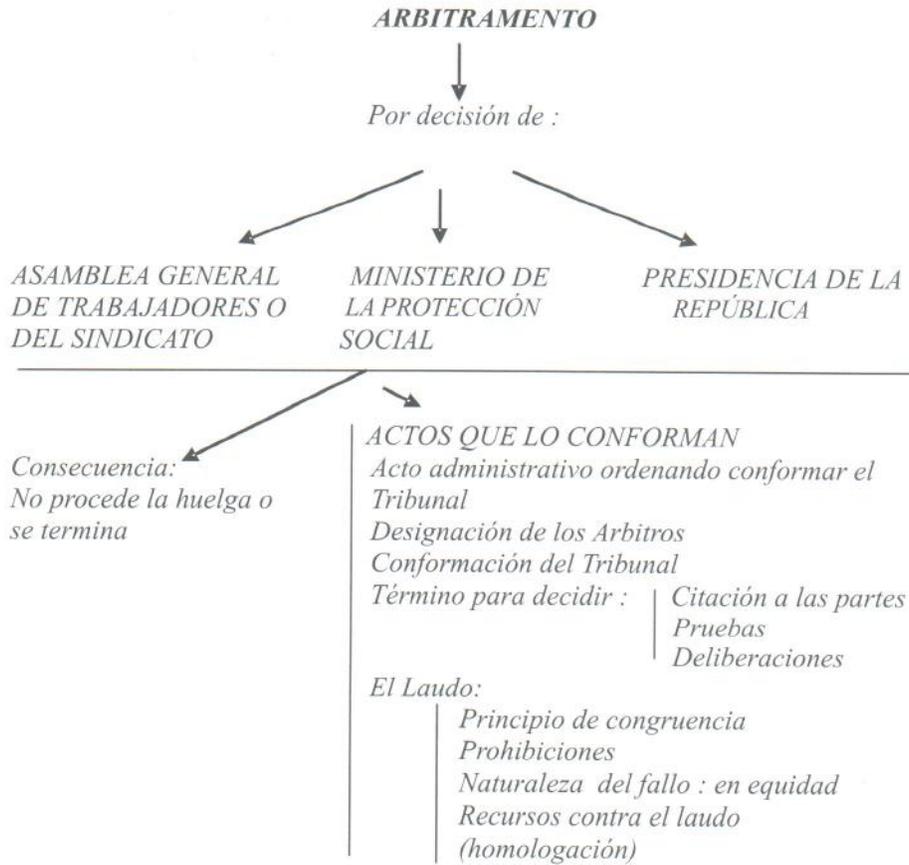
De igual forma, es importante tener en cuenta que al Ministerio de la Protección Social (antes Ministerio del Trabajo), le competen funciones administrativas como vigilante y mediador de las relaciones de trabajo, razón por la cual actúa a fin de buscar soluciones conciliadas de los conflictos, o también (cuando se trata de violaciones a las leyes del trabajo) actuar como autoridad policiva buscando la prevención de conductas que choquen contra la legalidad o cuando estas ya se han presentado imponer sanciones económicas.

Luego de la Constitución de 1991, en desarrollo del artículo 56 Superior, el Congreso dictó la Ley 278 de 1996, que creó la llamada COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES, que teóricamente (por cuanto no ha funcionado) tiene injerencia en la solución de los conflictos del trabajo, ya sea a partir del fomento de las buenas relaciones laborales que den paso al logro de la justicia como se le concibe en el artículo 1º del CST o de la contribución a la solución de los conflictos colectivos de trabajo a la manera de amigable componedora.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES DE CARÁCTER COLECTIVO

(Procedimiento Legal - Esquema)





BIBLIOGRAFÍA:

1. ACTUALIDAD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, Revista
2. ARIAS Nimia. Apuntes de conferencias dentro del marco de posgrado de Relaciones Laborales.
3. CAMACHO Henríquez Guillermo, "Derecho del Trabajo, Tomo II, Relaciones Colectivas. " Ed., Editorial ABC , Bogotá, 1973
4. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y PROCESAL DEL TRABAJO, Colección Códigos Básicos, Legis 2005.
5. RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Legis.
6. SARKIS Bassam, MATIZ Merlano Jorge, Administración de los Conflictos Laborales (La Negociación Colectiva en Colombia) , 2ª. Edición, Editorial Legis 2000.