

## PROPUESTAS DE SOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS DE TRABAJO DENTRO DE UNA NUEVA CULTURA LABORAL

Gerardo Valente PÉREZ LÓPEZ

Para entrar en el tema del presente trabajo, considero oportuno expresar, en forma primaria, el concepto genérico de los elementos que lo componen.

Así, “conflicto” es una contraposición de intereses, misma que, por regla general, tiene su génesis en el incumplimiento de una norma, sea ésta convencional o legal, por parte de alguno de los sujetos de la relación jurídica de la que se trate.

En materia laboral, al igual que en otros apartados jurídicos, los conflictos pueden dirimirse de distintas maneras; para determinar cuál de ellas se puede tomar como alternativa debe también atenderse a la naturaleza de aquéllos.

En todo caso, cuando se da la posibilidad de intervención a un tercero ajeno a los sujetos del vínculo jurídico que se encuentren en contraposición de intereses, este toma la acepción de controversia de manera razonada, los entes litigiosos buscan que un tercero dé la solución del problema, pudiendo actuar este último como conciliador, mediador, árbitro o juzgador.

En otras palabras, dándose un conflicto con las características anotadas se debe buscar, en aplicación de la ley, el procedimiento que sirva como medio de solución a la contraposición de intereses y con ello darse trámite a la controversia en cuestión.

Al dividir, desde el punto de vista del interés afectado, esas conflagraciones de intereses, éstas pueden ser consideradas como individuales y colectivas.

Por “conflicto individual” debe entenderse aquel en el que se afecte únicamente un interés de orden particular, independientemente del número de participantes que en él intervengan.

En una idea sintética, se puede asentar que los problemas laborales de naturaleza individual son aquellos en los que se opone el interés de un trabajador con su empresario, singularmente considerado; asimismo, se puede agregar que aquéllos pueden ser de carácter jurídico o económico.

En ese mismo orden de ideas se puede apuntar que las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones, con motivo de la relación laboral o por aplicación de la ley, son singulares y esencialmente jurídicas, en virtud de que la pluralidad de trabajadores no le resta el carácter subjetivo a esa problemática.

Claros ejemplos de la situación anómala en cuestión lo son:

- a) El despido del trabajador.
- b) La suspensión de éste.
- c) El retiro del trabajador por causas imputables al patrón.
- d) La modificación de las condiciones de trabajo de un trabajador solicitadas por el mismo o por el patrón, independientemente de la calidad jurídica o económica de las citadas dificultades.

De acuerdo con lo antes expuesto, los llamados conflictos individuales de carácter jurídico se dan cuando se hace referencia a lo particular, esto es, cuando el interés en juego puede ser el de un sólo trabajador, o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa, pero sean uno o varios trabajadores siempre será el derecho singular de cada trabajador el que se tutele; pudiéndose agregar, para complementar la idea, que en todos estos casos el conflicto se desprende de la interpretación o aplicación de la norma laboral, sea contractual o legal.

Por otra parte, las pugnas singulares de carácter económico son aquellas en las que se afecta el interés particular derivado de la fijación o modificación de las condiciones de trabajo.

Sea el conflicto jurídico o económico, pero de naturaleza individual, debe ser resuelto mediante la aplicación de un procedimiento para ello, con la particularidad de que éste debe ser esencialmente conciliatorio, para distinguirlo como solución alterna al ámbito jurisdiccional, pudiéndose aceptar incluso la figura de la mediación, hipótesis a la que volveré más adelante.

En otro contexto y dentro del campo colectivo, puede explicarse que éstos también deben ser observados desde las ópticas jurídica y/o económica.

Los denominados conflictos colectivos de índole jurídica tienen como premisa que el objeto a tutelar es el interés profesional o sindical, es decir,

el derecho de un grupo de trabajadores, comprendido esto como una unidad y no como una suma de intereses particulares; debiéndose agregar que para que una contienda sea de índole jurídica ésta debe tener como origen la aplicación o interpretación de una norma laboral; luego entonces, cuando esa actitud conlleva la afectación de una colectividad de trabajadores, entendida ésta como una unidad de intereses a proteger, se estará en presencia de un conflicto colectivo de carácter jurídico.

Por otra parte, los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos que surgen por la afectación del interés profesional de uno o de los dos sectores o factores de la producción, por la modificación, la implantación de las condiciones de trabajo, o bien por la suspensión o terminación de las relaciones laborales; éstos pueden operar en beneficio del patrón en el caso de lo previsto por la fracción XIX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política mexicana, o bien de la coalición de trabajadores, en el supuesto establecido en la fracción XVIII del citado ordenamiento constitucional.

En este rubro podemos apuntar que atento a la afectación del interés profesional es que debe pugnarse por buscar medidas alternas de solución con la finalidad de que no se conculquen de manera irreparable los derechos e intereses de ambos sectores productivos.

Una vez que se ha establecido el concepto de conflicto en sus diversas acepciones, podemos decir que los conflictos laborales han sido regulados y reglamentados en forma distinta con el devenir del tiempo, y si hoy en día se acepta la existencia de una nueva cultura laboral, aquéllos deben ser observados en forma distinta.

Asimismo, de manera válida puede decirse que el más reciente quehacer humano en el mundo del derecho del trabajo provoca una transformación de éste, es decir, se modifica tanto la manera de laborar como la regulación de aquélla; esto significa, a nuestro parecer, en forma nítida, que sí se puede aseverar la existencia de una nueva cultura laboral.

Los diferentes aspectos de actuar de los factores de la producción, las nuevas o más recientes ideas sobre el derecho laboral, modifican la regulación del trabajo, así como el tratamiento fáctico y legal de los conflictos que se suceden entre el capital y los que viven de su trabajo.

Hoy en día, ante el impacto de la tecnología y de la globalización de ésta, así como de la utilización e implantación de las economías de mercado, se originan nuevas formas y procesos de producción, lo que, por obvias ra-

zones, impacta en la regulación del trabajo; situación que a su vez, en correspondencia fáctica y práctica, conlleva una mutación en la manera de visualizar el vínculo laboral; esto manteniendo inmutable la esencia de protección a quien vive de sus esfuerzos como finalidad de esa norma jurídica.

Lo que en realidad incide en la mutación de una reglamentación laboral es, precisamente, la transformación de la aplicación de nuevos métodos y sistemas en la realización de las actividades laborales.

El estudioso de la disciplina social debe ser sensible a las modificaciones que han tenido los procesos productivos; debe reconocer la existencia de la tecnología industrial, de la robótica y aun de la cibernética laboral; todo ello provoca, de manera natural, una nueva percepción en el ejercicio y observancia de los derechos y obligaciones de los sujetos de ese vínculo jurídico/económico; cerrar los ojos a estas nuevas situaciones implicaría ofuscar el entendimiento a nuevas formas de regular al trabajo.

Dentro del mismo orden de ideas puede decirse que la nueva cultura laboral se concibe como algo que antes no se había dado o que se añade al acontecer diario de una relación de trabajo; ello debido, a nuestro criterio, al constante cambio que tiene el desarrollo de las relaciones laborales de fin de siglo y provocado por el evidente e inevitable impacto de la utilización de alta tecnología, así como de la cibernética y de diversas formas de aplicación de una economía de mercado en el ámbito del trabajo; ejemplo nítido de esto último es la utilización de las llamadas *técnicas científicas de administración laboral*, aplicadas muy eficazmente por las naciones industrializadas y que, por desgracia, en países como el nuestro aún no tienen positividad.

En la actualidad existe la tendencia a modificar la idea tradicional de la lucha de clases y el antagonismo irreconciliable entre capital y trabajo en beneficio de una mejor productividad, y la conservación de la empresa como fuente de empleos.

Ciertamente que, por obvias razones, la clase trabajadora jamás podrá tener los mismos intereses que los empresarios; sostener lo contrario estaría fuera de toda realidad. Sin embargo, lo que ahora se cuestiona es si es beneficioso para ambos sectores productivos sostener relaciones total y diametralmente opuestas, o si es posible adecuar esfuerzos para, coordinándolos y en estricto respeto a los derechos laborales, preservar los centros o fuentes de empleo y con ello y por consecuencia natural elevar las condiciones de trabajo de este sector.

Un principio básico siempre vigente es que el trabajo no es un artículo de comercio; en la actualidad existe la idea de que esa máxima jurídica puede perfeccionarse, entendiendo que el sector asalariado debe comprender que su función principal es la de realizar un trabajo socialmente útil, y a su vez los empresarios deben respetar los derechos de los trabajadores e implementar mecanismos, como serían los diversos procedimientos educativos y de capacitación, con los que se pueda “revalorizar” al trabajo humano.

El esfuerzo coordinado debe ser además corresponsable; no es válido ni legítimo que los trabajadores se muestren negligentes y poco esmerados en el desarrollo de sus actividades, y concomitantemente el empleador debe entender que debe ser cosa del pasado tratar de explotar al trabajador; por lo tanto debe observar un respeto irrestricto de los derechos laborales para, con ello, propiciar el mejoramiento y elevación no sólo de las condiciones de trabajo sino del nivel de vida del sector obrero.

Lo anterior se puede dar como regla o norma a seguir si ambos factores productivos pugnan para que los trabajadores perciban un salario remunerador a sus servicios, puedan tener acceso a los servicios de seguridad social y que en unión con el gobierno nacional aquéllos tengan una mayor y mejor calidad.

Es indispensable que dentro de la nueva cultura laboral se asegure un nivel digno de vida para los asalariados y esto se dé durante y después de su actividad productiva.

Como consecuencia del concepto moderno de “cultura de trabajo” debe hacerse posible la compatibilidad entre la implantación de tecnología de punta con la capacitación de los trabajadores, ello con la finalidad de que ambos factores de la producción adecuen sus actividades al nuevo ritmo de trabajo. Ese cambio de actitud implica nuevas formas de gestión y organización sindical que propicien un trabajo productivo de mayor calidad para que el mismo tenga como consecuencia, casi natural, la conservación de fuentes de empleo y la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

La nueva cultura laboral tiene, como núcleo de explicación, el respeto de los derechos y deberes entre los factores productivos, pero además tiene la visión de que mediante la implantación de procesos educativos se dé una superación personal de los operarios, lo que implica una mejor conciencia de clase, misma que incide, casi de manera indefectible, en un cambio de conductas y actitudes que rebasan la simple capacitación y adiestramiento en el trabajo.

Como consecuencia de las mutaciones económico-sociales y aun de las de carácter político, el cambio de actitud se está dando no sólo en el sector laboral, sino también entre los empresarios y aun en el gobierno (esto último más difícil de ver con claridad); ahora se pretende, mediante una nueva cultura, establecer la idea de que trabajadores, patrones y autoridad realicen esfuerzos corresponsables para el mejoramiento de la economía nacional para, con ello, conseguir la vigencia de una justicia social verdaderamente aplicada como factor de elevación de las condiciones de vida de los trabajadores.

Los empresarios deben pensar, legítimamente, en preservar su fuente de riquezas y procurar que ésta genere ganancias, pero también deben pagar salarios justos y remuneradores a sus obreros, implantar empresas con instalaciones que permitan el desarrollo del trabajo en condiciones dignas, olvidándose de la idea de exprimir al asalariado; en la actualidad, tal actitud sólo evidenciaría una mentalidad retrógrada, misma que se revertiría en su contra; lo moderno, por así decirlo, es tratar de elevar el nivel no sólo de capacitación y adiestramiento sino, aún más importante, el educativo del sector laboral, en la inteligencia de que el trabajo debe desempeñarse en condiciones adecuadas para ello.

Las autoridades, por su parte, deben vigilar no sólo la debida y justa aplicación de la norma sino que, precisamente en estricto apego a ella, se logre el respeto a los principios rectores del derecho del trabajo.

Para los efectos de presentar formas alternas de solución de conflictos de trabajo, podemos decir que en el devenir de los tiempos se ha hablado de acuerdos, conciliaciones, concertaciones, pactos o convenios sociales o laborales que regulan y reglamentan los vínculos de trabajo, y más que éstos, la solución de los conflictos que se derivan de aquéllos.

Considero que el común denominador es el lograr la concertación social, entendiéndose esta última como el arreglo u ordenamiento de las partes en conflicto a un determinado objetivo, es decir, tratar de dar unidad o identidad de fines o propósitos a cosas o intenciones diversas, agregándose que dentro del ámbito laboral, el objetivo de ordenar los conflictos de trabajo se puede lograr mediante una coordinación de esfuerzos de los factores de la producción.

Dentro del mismo tópico se puede adicionar. Que la concertación social implica, primero, el reconocimiento de intereses diversos y opuestos entre las clases sociales “capital-trabajo”, y segundo, que como solución a tales diferencias se plantee una coordinación de esfuerzos técnicos cuya finali-

dad sea el lograr la preservación de los centros de producción así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida del sector laboral.

Como consecuencia de lo antes expresado podemos afirmar que para la solución de los conflictos laborales podemos utilizar los denominados “procedimientos conciliatorios”, y que éstos se dan entre patrones y sindicatos, o bien ante las autoridades del trabajo, ante los organismos o sujetos que ellos mismos designen o, simplemente, entre las propias partes de la relación jurídica.

Cabe anotar que, casi siempre, los sujetos de la relación de trabajo buscan un entendimiento en forma práctica y a manera de amigable composición, la cual en muy pocas ocasiones se ajusta al texto legal, pero que por sus bondades como solución de conflictos es preferida tanto por los patrones como por los obreros.

No podemos dejar de observar que si bien es cierto que la conciliación debiera ser un factor determinante para la adecuada regulación de este tipo de problemáticas, aquélla debe darse en forma conciente y por conveniencia, es decir, resulta absurdo olvidar, de manera ingenua, que el derecho del trabajo tiene su sustento en la contraposición de intereses de los factores de la producción.

También debemos entender que una nueva óptica del problema respecto de la regulación de las relaciones de trabajo radica en que en ésta debe darse una coordinación de intereses entre sus sujetos; en la inteligencia que ello no implica, en forma alguna, el sometimiento a la voluntad de la otra parte del vínculo jurídico.

Un patrón que no entienda ni respete a sus trabajadores y a la persona colectiva que los representa (sindicato) no sólo es una persona que vive en siglos pasados, sino que patentiza una notoria falta de visión; asimismo, un representante sindical que únicamente busca violentar las relaciones laborales demuestra no sólo que no comprende el sentido del derecho del trabajo y de la realidad social y económica de una determinada demarcación territorial, sino una evidente falta de conciencia de la función social que implica el actuar sindical.

En suma, hoy día los sujetos de la liga laboral deben tratar de privilegiar a la conciliación para regular de manera adecuada sus relaciones o correspondencias jurídico-económicas.

Por todo lo anterior, puede considerarse que la llamada concertación social, además de ser un enunciado de política laboral, debe llevarse a cabo

en cada una de las empresas del país, y para lograr ese objetivo, el elemento más utilizado debe ser, en el ámbito individual, la conciliación de intereses cuando surja un conflicto entre los sujetos de la relación laboral, y en el campo colectivo el logro de contratos colectivos.

Considero que mediante esta forma de negociación se establecen las condiciones que rigen las relaciones de trabajo de los obreros de una empresa o establecimiento, y con ello se reduce en alguna medida el surgimiento de conflictos.

Ahora bien, si sólo se hablara de las cuestiones pacíficas para la reglamentación de las relaciones de trabajo y los conflictos que de éstas puedan surgir, caeríamos en el error de ver únicamente un solo lado del problema.

Por ello, cabe afirmar que de no lograrse la avenencia entre los factores de la producción vía la conciliación o la negociación y concretar éstas en un contrato colectivo, los sindicatos, y aún más los trabajadores, pueden poner en práctica las denominadas “tácticas de lucha”, esto es, mecanismos de presión violenta para lograr sus objetivos; debiéndose comentar que, a juicio personal, todas ellas tienen dos grandes problemas: el primero es que, por regla general agravan más el conflicto a dirimir y por ello no logran la solución del mismo, y el segundo radica en que esas “tácticas” tienden a degenerar más en cuestiones de índole política que laboral.

Al retomar el punto de tener al contrato colectivo como el medio preeminente de regulación de las relaciones colectivas de trabajo, podemos asegurar que este tipo de convención tiene, en teoría legal, la característica de que su clausulado y por ende el contenido del propio contrato es producido y pactado por las partes.

De acuerdo con el texto de la norma laboral mexicana, los sujetos de la relación colectiva optan libremente por ser partes de un contrato cuya finalidad es establecer las condiciones según las cuales se prestarán los servicios subordinados en una empresa o establecimiento.

Asimismo, en teoría legal, ambas partes contractuales pactan libremente las cláusulas que habrán de integrar al pacto profesional; sin embargo, lo cierto es que en nuestro país, desde 1980 a la fecha, son las instituciones gubernamentales las que sugieren el marco o porcentaje de negociación atento a los lineamientos a seguir en una economía nacional planificada y con el objetivo de abatir la inflación.

Esta actitud del órgano de gobierno limita y casi aniquila la posibilidad de negociación de ambas partes de la relación contractual, lo que va en



contra de la más elemental lógica y coarta una sana interrelación entre sindicato y patrón, pues deja de reconocer que no todas las empresas pueden o deben ajustarse a los márgenes establecidos por el Ejecutivo Federal, lo que se agrava ante el hecho de que esto hace que el trabajador pierda ánimo y deje de creer en su representante sindical y que el empresario no pueda cumplir con los objetivos trazados para la evolución y crecimiento de la empresa de manera adecuada.

Cabe destacar la tendencia, aún no dada en nuestro país, de utilizar como forma de concertación social concreta la estipulación en un acuerdo colectivo laboral de las denominadas cláusulas de paz, entendidas éstas como aquellos pactos específicos establecidos en este tipo de convención colectiva con la finalidad de abstenerse, por parte del sector sindical, de recurrir a medidas de fuerza o de presión, como serían las tácticas de lucha y aun la huelga, durante la vigencia del contrato colectivo.

La doctrina ha distinguido entre las cláusulas de paz absolutas y aquellas que admiten excepciones; en las primeras se excluye la posibilidad de adoptar tipo alguno de medidas de fuerza, cualquiera que sea la índole del conflicto y haya sido o no contemplada la cuestión en el curso de la negociación de la que surgió el convenio.

En casi todos los contratos colectivos en los que se establecen cláusulas de paz, la solución de conflictos se deriva a la conciliación, a la mediación, y aún, o incluso al arbitraje.

Por otra parte, las cláusulas de paz que admiten excepciones no excluyen la utilización de medidas de presión durante la vigencia del contrato colectivo en cuestión, limitando su aplicación a excepciones previamente tipificadas; éstas son muy variadas y casi ilimitadas, teniendo como regla general que las mismas serán especificadas de acuerdo con la gravedad del conflicto a solucionar y en las que, las más de las veces, se constriñen a dar los “preavisos” de inicio de las medidas de presión, como serían las diversas tácticas de lucha, o inclusive la huelga.

En suma, puede afirmarse que las relaciones laborales deben ser reguladas de manera moderna, tratando de lograr la aplicación de la justicia de una manera pronta y equitativa, por lo que pueden utilizarse, en el ámbito individual, para la solución de los conflictos que de aquéllas se generen (los denominados procedimientos conciliatorios), ya sea limitándolos entre las partes en conflicto, o bien con la intervención de un conciliador y de un mediador con facultades específicamente detalladas.

En el campo colectivo es necesario utilizar de manera más adecuada y con visión práctica los denominados “pactos o convenciones colectivos”, pues consideramos que éstos son un mejor y más eficaz instrumento regulador de las relaciones de trabajo, existiendo la idea de dejar al poder de negociación de las partes el contenido de aquél, pero con la tendencia de estipular en él, en prevención de conflictos, las llamadas cláusulas de paz.

Por otra parte, pero también como alternativa de solución de eventuales conflictos colectivos, se da la conciliación, la mediación y el arbitraje, este último de manera voluntaria o forzosa y especialmente en servicios esenciales.

En la actualidad se tiene la perspectiva de que la dinámica impuesta por la utilización de tecnología de punta en la actividad laboral, así como la implementación de técnicas científicas de administración, han impactado a las relaciones de trabajo de fin de siglo; las convenciones colectivas tienden a establecer cláusulas de productividad y de estímulos laborales, siendo requisito indispensable la inclusión casi obligada de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; además se implementan cursos de inducción al puesto, de elevación y convivencia laboral, así como de superación profesional y, en algunos casos, de análisis, seguimiento y promoción de trabajadores de alto rendimiento.

Todo ello, por obvias razones, debe modificar, y de hecho ha cambiado, las relaciones colectivas de trabajo de fin de siglo; sin embargo, la tendencia que ha existido en nuestro país ha provocado el error de tratar de evadir la mutación que ha tenido el mundo ante una economía globalizada, y su consecuencia es el enorme crecimiento de la llamada economía informal y el detrimento en el poder adquisitivo del salario de los trabajadores.

Por lo escrito, consideramos que se requiere de un cambio de mentalidad tanto el sector patronal, como la masa trabajadora se adecuen a la nueva realidad económica y laboral de los inicios del siglo XXI.

En México, independientemente de las “regulaciones políticas” a las que han sido sujetas las relaciones colectivas de trabajo en los últimos años, dentro de un contexto exclusivamente jurídico, y más concretamente en un ámbito estrictamente legal, los conflictos colectivos han sido regulados en fechas recientes de la siguiente manera:

- La Ley Federal del Trabajo plasma la posibilidad de atemperar las tensiones laborales mediante la celebración de convenciones colectivas.

- Así mismo, como medio previsor de conflictos, se establece en ella la necesidad de una oportuna revisión tanto salarial como integral de los contratos colectivos dentro de un clima de libertad de negociación.
- En otro apartado de la ley laboral se determina, como medio de solución de conflictos colectivos de naturaleza económica, lo previsto en los artículos 900 a 919, en los que se norma la regulación de los “Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica”.

Explicado de otra forma, ante la presencia de un conflicto colectivo de naturaleza económica en un sistema jurídico como el nuestro, debiera tramitarse un procedimiento reconocido y reglamentado en una norma legal para su solución.

Con este trámite procedimental, y la sentencia colectiva con el que éste culmina, lo que se busca es superar el problema intrínseco del conflicto económico y colectivo mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien con la suspensión o terminación de la relación colectiva.

No obstante, debe acotarse que ningún sindicato de trabajadores permitiría la posible tramitación de este tipo de procedimientos, por lo que puede afirmarse que, en la práctica, la regulación en análisis es una *entelequia*, simplemente letra muerta; por ello una adecuación del derecho del trabajo, específicamente en torno a la institución denominada “huelga” es urgente, sobre todo en servicios esenciales.

En efecto, aun la cesación de trabajos debe perfeccionarse no como derecho, pues éste ha sido establecido a nivel de norma fundamental, pero sí en el ejercicio del mismo y darle un tratamiento no como conflicto sino como solución al mismo.

Por lo expuesto en el párrafo anterior es que se piensa que deben romperse “trabas políticas” o “tabúes sociales” que no son más que el afán de mantener cotos de poder en uno u otro sentido de los sectores productivos y propiciarse, en cambio, una adecuación del procedimiento de huelga como una solución alterna a un conflicto laboral de naturaleza colectiva.

Creemos que se deben tomar medidas que perfeccionen el aspecto jurídico de la reglamentación de los conflictos laborales, y no con el pretexto de que lo que se regula son pugnas económicas nos alejemos, de manera absurda, de la visión jurídica del mismo.

Consideramos que debemos tratar de justificar las calidades jurídicas de la Ley del Trabajo mexicana y la reglamentación procedimental de los conflictos laborales, dentro de ellos la regulación de la huelga; de no hacerlo caeríamos en el error simplista de tratar de excluir del sistema de derecho nacional instituciones relevantes para ubicarlas en situaciones sociales o económicas sin sustento jurídico, que si bien pueden ser explicados desde esos parámetros de investigación no debe permitirse su aplicación u observancia fuera del contexto jurídico formal de un país como el nuestro.

Lo anterior sin que se olvide que es indispensable preservar los principios sociales de protección para aquellos que viven de sus esfuerzos, pero también resulta necesario, sin menoscabo de derechos, adecuar la norma laboral a las nuevas situaciones nacionales e internacionales.

Puede afirmarse, en forma genérica, que tanto el movimiento obrero en general como la negociación colectiva y la huelga, han sido muy limitados por las reglas de política económica-laboral impuestas por los gobiernos federales más recientes, lo que se evidencia de manera muy clara si observamos que el sindicalismo nacional se ha tornado corporativista y por ello poco democrático; no hay verdadero margen de negociación en las convenciones colectivas laborales y el índice de huelgas emplazadas y el de huelgas estalladas se ha reducido considerablemente.

En efecto, una visión conjunta de todos estos elementos o factores hace posible una mejor comprensión del manejo de la economía nacional por parte del gobierno federal; ello, por supuesto, con la intervención de los llamados organismos cúpula y con la perspectiva que del problema tuviese el sector académico.

Quizá lo más importante del punto en cuestión es que con el conocimiento pleno de la existencia de todos esos factores se trate de ubicar todo ese contexto socio-económico dentro del sistema jurídico nacional.

A manera de conclusiones se puede anotar lo siguiente:

- Dentro de una nueva cultura laboral, las legislaciones locales deben tener como fin regular de manera moderna las relaciones de trabajo de principios de siglo, pero observando siempre un respeto absoluto al principio de que el trabajo no es un artículo de comercio, por lo que el mismo debe prestarse en condiciones dignas y decorosas.

- Como medidas preventivas del surgimiento de contraposición fáctica de intereses deben establecerse en los contratos colectivos de trabajo las llamadas cláusulas de paz, ello tendría como finalidad reducir el número de pugnas obrero-patronales.
- Dándose las controversias, deben establecerse en las legislaciones nacionales procedimientos conciliatorios para su solución, pudiéndose incluir la mediación y el arbitraje voluntario.
- La huelga debe ser observada en la actualidad más que como un conflicto como un medio de solución por lo que debe regularse en forma tal que, sin perder su fuerza como factor de presión, se logre la conciliación de intereses sin que se dé la suspensión de labores, y en el extremo de que ésta se lleve a efecto en empresas que presenten servicios esenciales, se tramite un arbitraje para que con éste se de una solución más rápida al conflicto laboral.

Deseo culminar con un pensamiento mexicano que ha trascendido fronteras y que es el orgulloso lema de esta institución educativa, “Por mi raza hablara el espíritu”.