

Unidad 2

- Los conflictos de trabajo

CONCEPTO

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere* que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de *colission*, derivado verbal de coligere, que significa chocar, rozar.

Guillermo Cabanellas expresa que "el término conflicto tiene mucha similitud con colisión; sin embargo, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos". En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo, entre las principales podemos mencionar:

Para Mario de la Cueva "los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo"

A manera de ensayo, Armando Porras y López define a los conflictos de trabajo como "las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo".

En este orden de ideas, J. Jesús Castorena dice que: "conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo. Agrega, además, que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación ya se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma".

Eugenio Pérez Botija indica que: "con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores",

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores, señala que: "por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral.

Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación bien por el número de los sujetos participantes en los mismos". Comenta además que, "conflicto difiere de controversia, ya que la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión"

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Resumiendo los conceptos anteriores podemos decir que, los conflictos de trabajo tienen las siguientes características:

- Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
- Derivan fundamentalmente de la actividad laboral
- Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- Son eminentemente sociales y dinámicos en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.
- Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.
- Se menciona que en los conflictos de trabajo, los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la ley y el juez,
- Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existen una especie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre en los conflictos civiles.

CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Entre los factores de la producción y en la mayoría de los casos, los conflictos de trabajo son sin lugar a duda manifestaciones de inconformidad. Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente diferenciadas que se llamaron en la edad antigua, esclavos y patricios; en la edad media, siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial, proletarios de la ciudad y del campo y capitalistas poseedores de los medios de producción; cabe señalar que las luchas de las épocas antigua y moderna no tuvieron las mismas características que tiene la lucha social de nuestros días. Ahora bien esta pugna como todos sabemos, dentro del régimen actual tiene una clara manifestación precisamente en los conflictos de trabajo; en tal virtud podemos concluir, sin pretender agotar el tema,

que los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la Revolución Industrial como consecuencia de causas económico-sociales, de las contradicciones existentes, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, ya que es bien sabido que en una empresa que cumple con la ley y respeta su dignidad e integridad de sus obreros, se eliminan las pugnas que pudieran generarse; en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de partes o por la violación de un derecho, surgidos en una realidad histórica.

CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo, atendiendo a diversos criterios, se pueden dividir en:

Atendiendo a los sujetos

- a) Entre patrones y trabajadores. v. g.: despidos.
- b) Entre patrones. v. g.: sustitución patronal.
- c) Entre trabajadores v. g.: problema de escalafón o preferencia de derechos.
- d) Entre sindicatos, v. g.: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- e) Entre sindicatos y terceras personas, v. g.: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

Atendiendo a los intereses en pugna

- a) Conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.
- b) Conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.
- c) Conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.
- d) Conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo a igualmente pueden ser individuales o colectivos.

Atendiendo a la norma jurídica

- a) Por violación de un derecho.
- b) Por violación de una norma.
- c) Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- d) Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- e) Por incumplimiento de lo pactado.
- f) Por insometimiento al arbitraje.