

Tema 1.

El conflicto laboral. Concepto y tipos.

- El conflicto laboral.

Conflicto industrial; las partes que intervienen tienen intereses contrapuestos (trabajadores/empresarios). Son inherentes a las relaciones laborales. Habitualmente está en equilibrio, en la medida en que dicha confrontación se acentúa se produce el *conflicto laboral*.

Implica oposición de posturas entre empresarios y trabajadores que se produce respecto de una cuestión determinada sobre sus relaciones mutuas y al conjunto de derechos y obligaciones que le une. (Empresario vs. Trabajador). Es necesario que estén los dos.

Conflicto laboral; aquel litigio que enfrenta los intereses de quienes mantienen posturas antagónicas en las Relaciones Laborales y en relación con las condiciones de trabajo entendido en sentido más amplio.

- Los diferentes tipos de conflictos laborales.

1º Naturaleza o intereses de los afectados:

- Conflictos individuales y plurales.
- Conflictos colectivos.

2º Pretensión o contenido del conflicto:

- Conflictos jurídicos (interpretación o aplicación).
- Conflictos económicos (intereses).

3º A su significación:

- Conflictos propios.
- Conflictos improprios (no estrictamente laborales).

La calificación que se haga del conflicto es muy importante:

- **No todos los conflictos se rigen por la misma regulación.** (Ej: el ASEC II no resuelve conflictos individuales).
- **No todos los conflictos se rigen por los mismos procedimientos.** (Ej.: conflictos de intereses no se resuelven por la vía judicial).

Pág. N° 1

- Conflicto individual y colectivo.

Es importante porque calificar un conflicto como individual o colectivo va a determinar el sujeto que gestione el conflicto. En conflictos colectivos la gestión corresponde a *sujetos colectivos*.

Sujetos Colectivos; sindicatos, comité de empresa o asociación de empresarios, etc.

Hay procedimientos que solo se pueden aplicar a los conflictos colectivos. Es utilizado por el Art. 91 del E.T., se refiere a los conflictos. En ocasiones la distinción entre lo individual y lo colectivo no está clara.

Ej. (Colectivo). Reconocimiento de un plus a abonar a favor de una categoría profesional.

(Plural y/o individual). La cantidad que se va abonar a cada trabajador, puede ser distinta.

– Existen diversos criterios para distinguirlos (individual/colectivo):

1) La controversia afecte o no a intereses genéricos de un grupo de trabajadores.

Si afecta el conflicto es colectivo, si no, es individual o plural. Obvia los datos numéricos, clásico para distinguir conflictos. Se utiliza por algunos preceptos de la normativa española (Art. 17 del RDLRT de 1977).

Hace referencia que se pueden tramitar por el proceso de conflicto colectivo las situaciones que sean conflictivas que afecten a los intereses generales de un grupo de trabajadores. (Art. 151 LPL) dice que se puede tramitar por el proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo de trabajadores.

Se caracteriza por la concurrencia de 2 elementos:

- Subjetivo.

Afecte un grupo genérico de trabajadores.

- Objetivo.

Afecte a intereses generales del grupo.

Implican la necesidad de una pluralidad de afectados, aunque en ocasiones puede ser reducida (una única persona).

Puede haber una cierta indeterminación de los afectados. La indeterminación se produce porque el conflicto afecta a quienes forman parte de un grupo definido por una circunstancia objetiva pueden cambiar.

Ej. (Una categoría profesional).

2) Atribuye naturaleza de conflicto colectivo a todos los conflictos que surgen como consecuencia del ejercicio de las facultades relativas a la autonomía colectiva (negociación colectiva).

Falta negociación, negativa a negociar, impugnación de convenios, etc. No califica a los individuales y/o plurales.

3) Se tiene en cuenta el nº de trabajadores afectados.

Se introduce en la reforma del E.T. de 1994. En el ámbito de la toma de decisiones organizativas del empresario. Los traslados, ciertas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (**horario y funciones**) así como los despidos objetivos (causas económicas, técnicas, organizativas, etc.) se califican como individuales y/o colectivas en función del nº de trabajadores afectados según la empresa y en un período determinado de tiempo.

Los conflictos que se produzcan en estas materias se van a calificar como individuales o colectivas (Arts. 40,

41 y 51 del E.T.).

4) Fija la distinción de la fuente reguladora de la que nace el conflicto.

(Art. 41 del E.T.). Distinguir modificaciones sustanciales individuales de las colectivas excepto en **horario y funciones**.

Ej. (Contrato de trabajo, convenio colectivo estatuario, etc..).

Si la condición se disfruta a título individual (contrato de trabajo) la modificación de la misma que quiera realizar el empresario es individual. Si se encuentra en un acuerdo de la empresa esa condición tiene un origen colectivo.

Según este criterio, los conflictos que surjan en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo excepto horarios y funciones se calificarán igual que se haya calificado la modificación.

Pág. N° 2

- Conflicto jurídico y de intereses.

Distinción dentro de los conflictos colectivos, los individuales y/o plurales son normalmente jurídicos.

Conflicto de intereses; discrepancia en la elaboración de una norma, creación de Derecho o la revisión de una norma preexistente. (Materia de negociación colectiva). No se plantean normalmente en el ámbito del Derecho, tienen en cuenta derechos sindicales, económicos, etc. Al producirse en el momento de la creación del derecho no pueden resolverse vía judicial.

Conflicto jurídico; relativo a la interpretación o aplicación de una norma preexistente. No se pretende crear derecho, cumplir con lo que existe. Alguna de las partes no cumple lo pactado o niega su existencia o bien porque dan un significado diferente a lo pactado.

Ej. (El empresario obvia una cláusula del convenio colectivo).

Los conflictos de interpretación, Ej. (Un Art. del E.T., de una forma el empresario y de otro modo el trabajador).

Los conflictos jurídicos se resuelven por criterios esencialmente jurídicos y para su solución se pueden aplicar procedimientos judiciales.

- Conflictos propios y conflictos impropios.

Conflicto propio; entre el empresario y trabajador, así se califican todos ellos.

Conflicto impropio; aquellos en los que no hay una contraposición entre intereses de empresarios y trabajadores, si no, que se producen en una sola de las partes de las relaciones laborales.

Así se califican los que se producen entre sindicatos o entre el sindicato y sus afiliados o entre grupos de trabajadores.

Ej. (Se negocia un convenio colectivo y no se ponen de acuerdo en el nº de representantes en la comisión negociadora).