

La huelga

Parte B

Prof. Adj. Rodolfo Becerra Barreiro

Sumario

- La huelga. Etimología y evolución histórica.
Presupuestos conceptuales.
El derecho de huelga: caracteres y naturaleza jurídica.
Trivalencia de la huelga.
La huelga en las Declaraciones y Pactos Internacionales y en la OIT. El derecho de huelga en el Uruguay. Análisis del Art. 57 de la Constitución:
- (a) carácter declarativo de la huelga;
(b) titularidad “gremial” del derecho de huelga; (c) su reglamentación (ejercicio y efectividad)
- Regulación de la huelga y el lock out en Uruguay. El preaviso y sus consecuencias.
La huelga: concepto y presupuestos

El encuadramiento jurídico de la Huelga

- Ubicación del conflicto colectivo dentro de la representación triangular del Derecho Colectivo del Trabajo
- Doctrinariamente, se ha utilizado un concepto descriptivo para tipificarlo:
 - * la triangularidad (o tridimensionalidad) del derecho colectivo del trabajo
- La idea fue manejada originariamente por DE LA CUEVA, hablando de una trilogía indisociable.
- Representación gráfica del DCT como un triángulo equilátero

El encuadramiento jurídico de la Huelga

- Los elementos esenciales de esta estructura serían, primariamente:
 - 1) ---- Sindicato
 - 2) ---- Conv. col.
 - 3) ---- Huelga

El encuadramiento jurídico de la Huelga

- El elemento (1) es el SINDICATO, la asociación profesional, surgido de la necesidad del tbj. de agruparse con otros tbjs., para compensar su inferioridad
- Para corregir esa inferioridad, los Sindicatos utilizan dos instrumentos principales (entre muchos otros):
 - (2) el convenio colectivo
 - (3) la huelga

El encuadramiento jurídico de la Huelga

- En suma:
- Existen 3 institutos que son "los 3 pilares indispensables sobre los que se basa el Derecho colectivo del trabajo, al extremo de que la ausencia de cualquiera de ellos (resiente o) impide el funcionamiento de este sistema jurídico."

El encuadramiento jurídico de la Huelga

- Ello supone que los 3 elementos:
 - deben existir necesariamente
 - y, además, funcionar coordinadamente

El encuadramiento jurídico de la Huelga

- ¿Para qué? Para que el DCT:
 - cumpla en forma adecuada su función de autotutela
 - actúe realmente como condición de vigencia real y efectiva del Derecho individual del trabajo.
- Según HHB [Lovaina, p 197]
- Tal separación se puede dar exclusivamente en un nivel de abstracción relativamente alto, ya que en la realidad todos estos institutos funcionan muy integrados e interdependientes, en base a su finalidad primordial de protección

La Huelga

- 2. Funcionalidad social del conflicto: ¿el conflicto colectivo, constituye un mal social?
- Si bien no son deseables, en principio: no tienen por qué ser considerados como un mal social (recordar el símil de la guerra al que recurren muchos autores en el pasado y que recoge Cabanellas en Argentina)
- OEU: Se trata de un fenómeno natural o normal (no patológico); más aún, es incluso necesario.
- * Es un pilar de la libertad sindical (que presupone el funcionamiento libre de los medios de acción sindical, entre los cuales el conflicto)
- Otros aspectos “funcionales dentro del sistema de RR.LI., según OEU:

La Huelga

- 2. Funcionalidad social del conflicto: ¿el conflicto colectivo, constituye un mal social?
- Si bien no son deseables, en principio: no tienen por qué ser considerados como un mal social (recordar el símil de la guerra al que recurren muchos autores en el pasado y que recoge Cabanellas en Argentina)
- OEU: Se trata de un fenómeno natural o normal (no patológico); más aún, es incluso necesario.
- * Es un **pilar de la libertad sindical** (que presupone el funcionamiento libre de los medios de acción sindical, entre los cuales el conflicto)
- Otros aspectos “funcionales dentro del sistema de RR.LI., según ERMIDA:

La Huelga

- * Es un **mecanismo equilibrador** de los desniveles entre las partes en términos de poder
- * Es una **válvula de escape** de las tensiones emergentes de las relaciones productivas *
- Es un instrumento que **permite el progreso de la Sociedad** y de los trabajadores (mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de la calidad de vida)
- * Es un fenómeno **jurídicamente reconocido y tutelado** (en ROU, por la Const.) Pese a su origen penalizado (penalmente, incluso)

La Huelga

- * El reconocimiento de que el mismo es el resultado natural e inevitable del pluralismo lo transforma en un **elemento constitutivo del orden democrático** (la especificidad de la democracia consiste en el reconocimiento del conflicto; todo consenso es un resultado esencialmente temporal).

La Huelga

- La OIT ha dicho que: “el derecho de huelga es uno de los medios esenciales a disposición de los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales, es decir, no sólo los relativos al logro de mejores condiciones de trabajo y satisfacción de las reivindicaciones colectivas de origen profesional, sino también los relacionados con la búsqueda de soluciones para los problemas de política económica y social o de índole laboral que atañen directamente a los trabajadores”

La Huelga

- 3. La teoría de la trivalencia de la huelga como expresión prototípica del conflicto colectivo
- También se ha señalado, sobre la base de aquella distinción, que la Huelga – que constituye la manifestación cualitativamente más trascendente – posee una dimensión trivalente:
- ERMIDA [Apuntes sobre la H, 1a. Ed., pág. 13
Medios de acción gremial en la empresa, rDL N° 131, p....]

La Huelga

- Es a la vez:
- 3) un medio de acción sindical o gremial
- 4) un conflicto colectivo de trabajo
- 5) una forma de solucionar el conflicto

La Huelga

- 1) un instrumento a través del cual desenvuelven sus acciones de presión y de autotutela los sindicatos, gremios o colectividades de trabajadores
- 2) una vez desencadenada la huelga, se transforma en un conflicto; en el principal de los conflictos colectivos
- 3) en la medida que encierra la pretensión de ser, involucra también el medio de solución del propio conflicto. Se trata de una forma unilateral de solucionar el propio conflicto, ya que implica intentar imponer la propia solución a la contraparte. Y si no se logra, el conflicto se solucionará de otra manera (sea porque se pierde la huelga, sea porque se logra algún tipo de acuerdo por negociación, conciliación, mediación, arbitraje).

La Huelga

- 4. La Huelga en ROU
- El Derecho colectivo del trabajo se ha caracterizado por ser tradicionalmente abstensionista y a-regulado, con una baja intervención legislativa
- Krostoschin: en la mayoría de los países, la huelga fue admitida sólo paulatinamente como un hecho lícito. Desde que se derogaron las prohibiciones relativas a las coaliciones y, sobre todo, se abolió la punibilidad de la huelga (segunda mitad del siglo XIX), se puede hablar de la libertad de huelga. El paso de la libertad de huelga al derecho de huelga fue dado en este siglo, principalmente a partir de la segunda guerra mundial. Efectivamente, el reconocimiento de la facultad de huelga aparece, por lo general, vinculando al reconocimiento del derecho de coalición y de asociación. Como la coalición es condición previa de la huelga, ésta no era legítimamente posible en los tiempos y lugares en que cualquier coligación de los trabajadores se consideraba un delito.

La Huelga

- A partir de la Constitución de 1934 la huelga es considerada como un derecho fundamental que integra una amplia gama de derechos sociales. El art. 57 de la Constitución actualmente vigente consigna lo siguiente: “Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reconocerá su ejercicio y efectividad”.

La Huelga

- Como señala Américo Plá Rodríguez, con la redacción utilizada por el constituyente se entendió que “esta disposición no creaba el derecho sino que consagraba formalmente en el texto constitucional, como garantía contra cualquier posible mutilación o reducción en la legislación ordinaria, de un derecho existente ya en la realidad social, como fruto de un penoso proceso en la lucha del trabajo contra el capital”.

La Huelga

- ERMIDA: implica reconocer que se trata de un “**derecho preexistente**”, el cual existiría aún sin el reconocimiento constitucional “y aún en contra de una legislación posterior que fuera de alguna manera inconstitucional o restrictiva del derecho consagrado en la Constitución.

La Huelga

- 5.- Titularidad del derecho de huelga.
- El art. 57 de la Constitución establece que el derecho de huelga “**es un derecho gremial**”, redacción que luego de algunas vacilaciones iniciales, fue interpretada mayoritariamente en el sentido de que si bien la titularidad del derecho de huelga recae sobre el trabajador individualmente considerado, se trata de un derecho de ejercicio necesariamente colectivo.

La Huelga

- En primer lugar, se trata de un derecho atribuido **a toda clase de trabajador**, sin importar cuál es su edad, nacionalidad, raza, sexo, opinión política, filosófica, religiosa, vínculo con el empleador (temporal o permanente), jerarquía, tarea (obrero o empleado), sector de actividad en la que trabaja, etc..

La Huelga

- En segundo lugar, se encuentra superado el debate acerca de si los **funcionarios públicos se encuentran o no asistidos de este derecho.** Actualmente nadie duda de que la regla general es que los funcionarios públicos son titulares del derecho de huelga , salvo las excepciones que se establecen a continuación.

La Huelga

- En tal sentido, en tercer lugar, si bien no existe norma constitucional o legal que regule el punto, se acepta en doctrinaria y jurisprudencia que **las únicas exclusiones lícitas serían aquellas admitidas por el Comité de Libertad Sindical.**
- En función de ello, se ha señalado que el derecho de huelga podría no abarcar a tres clases de funcionarios públicos: a) aquellos que actúan como órganos del poder público, esto es, aquellos que expresan la voluntad del Estado (legisladores, ministros, jueces, etc.); b) los militares; y, c) los policías.

La Huelga

- 6 Reglamentación legal del derecho de huelga.
- Además de las disposiciones constitucionales ya señaladas (art. 57 y 65) que reconocen el derecho de huelga de manera amplia, y de los instrumentos internacionales que refieren al mismo (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, Declaración Socio Laboral del MERCOSUR, etc.), a nivel infra-constitucional apenas pueden mencionarse unas pocas normas que solamente abordan los siguientes puntos:

La Huelga

- a) **Ley No 13.720** sobre obligatoriedad del preaviso de las medidas de huelga y el régimen de los servicios esenciales;
- b) **Ley No 12.590** sobre efectos de la huelga sobre las vacaciones anuales (art. 8);
- c) **Ley No 18.566** sobre negociación colectiva, que incluye una cláusula de paz automática (art. 21), y,
- d) **Ley No 18.508** sobre negociación colectiva en el sector público.
- e) **Decreto No. 281/020** sobre ocupación de los lugares de trabajo.

La Huelga

- a) Ley No 13.720 sobre obligatoriedad del preaviso de las medidas de huelga y el régimen de los servicios esenciales;
- b) Ley No 12.590 sobre efectos de la huelga sobre las vacaciones anuales (art. 8);
- c) Ley No 18.566 sobre negociación colectiva, que incluye una cláusula de paz automática (art. 21), y,
- d) Ley No 18.508 sobre negociación colectiva en el sector público.
- e) Decreto No. 281/020 sobre ocupación de los lugares de trabajo.
- Estas normas jurídicas no poseen un contenido limitativo o restrictivo del derecho de huelga.

La Huelga

- 7 Concepto o noción de huelga.
- Uno de los aspectos en los que se revela el enfoque amplio y liberal sobre el derecho de huelga que rige en nuestro país, es en lo que concierne al concepto, noción o definición de huelga.
- Como no existe una definición sobre la misma en ninguna norma jurídica, su delimitación ha quedado en manos de la doctrina y la jurisprudencia, las cuales han adoptado una noción bien extensa, de manera de permitir la adaptación de las medidas de autotutela de los trabajadores a la evolución de las formas de organización del trabajo.

La Huelga

- Ricardo Mantero: la misma debe ser entendida **en su sentido natural y obvio**, teniéndose en cuenta el significado que le atribuyen quienes utilizan el término.
- Por esa vía, para el autor debe entenderse por huelga **las diversas formas de lucha y acción gremial que utilizan los sindicatos**, por lo que no necesariamente debe existir una cesación de las tareas.
- Oscar Ermida Uriarte: la flexibilización de la forma de organización de la empresa debe ser acompañada por **la flexibilización de la noción de huelga** y que adoptar una definición sobre la misma supone limitar o excluir.

La Huelga

- Una vía de limitación del derecho de huelga ha sido a través de definir la misma, por lo que prefiere que la determinación de qué es huelga quede en manos del sindicato, de modo de reflejar los cambios que se dan en la realidad social.

La Huelga

- Américo Plá Rodríguez: **inicialmente la huelga tenía una forma muy clara: la abstención de trabajar concertada entre varios o todos los trabajadores de un establecimiento.** Los trabajadores no concurrían a trabajar y, por tanto, no cobraban el salario (...) La imaginación de los trabajadores en el esfuerzo por lograr eficacia de las medidas intentadas fue inventando diversas medidas similares o parecidas, las que recibieron la denominación genérica de formas atípicas de huelga.

La Huelga

- Tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, la posición predominante es considerar como huelga no solamente las medidas que impliquen una cesación o suspensión del trabajo, sino **también aquellas que supongan alteración o reducción de las tareas**, lo que permite incluir en el estatuto protector del derecho de huelga a diversas formas anómalas de cumplir el trabajo y variedad de modalidades de presión colectiva sobre el empleador.
- En tal sentido, la Suprema Corte de Justicia ha aceptado que encuadran en la noción de huelga no solo las medidas de detención de las tareas sino también otras modalidades diferentes o atípicas, como es el caso de las ocupaciones de los lugares del trabajo, siempre que sean de carácter pacífico.

La Huelga

- 8 Admisión de las modalidades atípicas de la huelga.
- En la primera mitad del siglo XX, se entendió por huelga únicamente la cesación o suspensión de tareas por tiempo indefinido, con carácter colectivo y concertado, con fines de protesta y con retiro del lugar de trabajo. Dicha regla trae por consecuencia que la adopción de medidas de huelga que impliquen la cesación total del trabajo, representen por lo general una importante pérdida económica para los trabajadores adherentes y, por ende, constituyan una herramienta de relativa eficacia para la obtención de los fines que se persiguen con las mismas.

La Huelga

- Por esa razón, desde hace ya bastante tiempo los sindicatos han cambiado sus estrategias de conflicto y en muchos casos adoptan medidas de presión y protesta, que no necesariamente implican la cesación total y permanente del trabajo (huelga clásica o típica), sino que, suponen la alteración o reducción de la prestación del trabajo u otras formas de distorsión de la actividad normal de la empresa, cuya finalidad es anular o disminuir la pérdida salarial y, en contrapartida, tratar de que el daño económico que sufre el empleador sea igual o mayor que el que recibiría si las medidas de huelga fuesen las clásicas o tradicionales.

La Huelga

- A falta de ley que las prohíba o restrinja, tanto doctrina como jurisprudencia han admitido numerosas modalidades de medidas de presión que adoptan los sindicatos, llegándose a incluir en ese concepto a la realización de **asambleas informativas, sentadas, serpientes o trencitos, boicott, label sindical, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, trabajo a desgano, huelga activa o al revés, ocupación de centros de trabajo, huelga relámpago, huelga intermitente, huelga turnante, rotativa o articulada, huelga neurálgica o trombosis, huelga parcial y huelga por tiempo indefinido.**

La Huelga

- El enfoque amplio sobre las modalidades del derecho de huelga que existe en Uruguay se apoya en los dictámenes del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- En virtud de todo lo anterior, puede concluirse que en nuestro medio se recoge una noción amplia de huelga, que incluye no solamente la omisión o abstención de trabajar, sino también las modalidades de reducción o alteración del trabajo(1), siempre que las mismas no pierdan su carácter pacífico y respeten la libertad de trabajo de los no adherentes.
- La única medida que ha generado encendida polémica en doctrina y jurisprudencia han sido las ocupaciones de lugares de trabajo. La posición a favor de su licitud puede verse ampliamente, entre otros, en: ERMIDA URIARTE, Oscar; "Ocupaciones y solución de conflictos colectivos" publicado en XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Minas, 12 y 13 de agosto de 2006, Ed. FCU, pág. 255 y ss; la opinión contraria puede consultarse en: LARRAÑAGA ZENI, Nelson; "Ilicitud de la ocupación del *lugar de trabajo*" en misma obra antes citada, págs.. 359 y ss.

La Huelga

- 9 Objetivos y fines de la huelga.
- En cuanto a los fines que se persiguen con el derecho de huelga, la ausencia de regulación legal ha tenido como consecuencia que la posición ampliamente predominante haya sido aquella que sostiene que los sindicatos tienen libertad para determinar los intereses que se buscan con las medidas de conflicto.

La Huelga

- En ese sentido, se admiten las huelgas: - con fines laborales,
- - de protesta contra la política económica del gobierno (huelgas de imposición económica-política),
- - las huelgas políticas (salvo las que tengan contenido exclusivamente de apoyo a un partido político),
- - las de solidaridad e inclusive las que son por motivos jurídicos (conflictos sobre la aplicación o interpretación de una norma).

La Huelga

- En cambio, resulta más dudosa la licitud de las huelgas novatorias, es decir, aquellas que se realizan durante la vigencia de un convenio colectivo con la finalidad de modificar el mismo. En efecto, en el año 2009 se sancionó la Ley No 18.566 sobre promoción de la negociación colectiva, cuyo artículo 21 consagra una cláusula de paz automática, estableciendo que durante la vigencia los convenios colectivos **“las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito. Queda excluida de su alcance la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las organizaciones sindicales”**.

La Huelga

- 10 Límites del derecho de huelga.
- Los “límites internos” de la huelga son aquellos consustanciales a su concepto o definición. Buena parte de las legislaciones recogen este tipo de límite, descartando la validez y licitud de muchas de las modalidades atípicas de la huelga. La teoría de los límites internos tiene como denominador común limitar las modalidades de presión de los sindicatos para reducir los daños que se le ocasionan al empleador, analizando para ello la proporcionalidad o equivalencia de daños que sufre cada parte, la desorganización que provoca la huelga en el aparato productivo o la “buena fe” o “lealtad” con que actúan las organizaciones sindicales en relación a empleado, no ha tenido mayor receptividad en nuestro país.

La Huelga

- Américo Plá Rodríguez señala que “es de esencia de la huelga causar un daño al empleador o al grupo de empleadores afectados porque con ello se busca hacerle cambiar de conducta a la contraparte. Como dice el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1o Turno, las huelgas y paros tienen por finalidad presionar y no persuadir (...) de modo que nadie se puede asombrar que las huelgas causen perjuicios”, concluyendo luego de analizar la doctrina y jurisprudencia alemana, francesa e italiana sobre los límites internos de la huelga, que “la jurisprudencia uruguaya no ha recogido estos conceptos, que aparecen tan solo como puntos de referencia en los alegatos o las argumentaciones de las partes.

La Huelga

- No existiendo ninguna norma legal al respecto, pensamos que queda como único límite posible el que resulta del abuso del derecho. Se trata de un concepto amplio y elástico que ha sido utilizado -con criterio estricto- en diversas materias. No puede descartarse que fuera invocado en algún caso muy irritante” .

La Huelga

- B- Límites externos: servicios esenciales
- Como se dijo, una de las pocas normas legales que regulan el derecho de huelga en Uruguay es precisamente en materia de servicios esenciales. Al respecto, los arts. 4 y 5 de la Ley No 13.720 prevén limitaciones a la huelga en los servicios esenciales, sean tanto prestados por el Estado como por particulares, pero sin brindar una definición de los mismos y atribuyendo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la facultad de determinarlos en cada caso concreto.
- En la práctica, basándose en dicha facultad legal el Poder Ejecutivo ha declarado esenciales a servicios portuarios, aduaneros, frigoríficos, combustibles, correo, gas, transporte, pagos de pensiones de seguridad social, servicios de inspección ganadera y la salud (prestadores públicos y privados).

La Huelga

- Parten de la premisa de que en Uruguay la huelga en los servicios esenciales, no está prohibida, sino que está limitada o restringida ya que una vez declarada como tal por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual tiene la facultad de determinar cuáles son aquellos servicios esenciales cuyo funcionamiento deberá ser asegurado en régimen de turnos de emergencia, los trabajadores deberán respetar estos últimos.

La Huelga

- La normativa legal bajo examen también **atribuye al Poder Ejecutivo amplias potestades para restablecer los servicios esenciales** en caso de que los huelguistas no cumplan con los turnos de emergencia. Así, la Ley faculta a la autoridad pública para disponer las medidas necesarias para asegurar su continuidad, incluyendo "la utilización de bienes y la contratación de prestaciones personales indispensables".
- Además, el texto legal establece que en caso de inobservancia de los servicios esenciales, se aplicarán "las sanciones legales pertinentes", lo que podría inclusive llegar hasta el cese de la relación de trabajo.

La Huelga

- Adicionalmente, la Ley le confiere al Poder Ejecutivo la potestad de disponer, bajo el régimen de votación secreta, una consulta a los trabajadores afectados por la medida con el objeto de verificar si ratifican o rechazan el empleo de las mismas, ó, eventualmente, someter a los mismos las fórmulas de conciliación propuestas. En los hechos esta facultad se utilizó una sola vez ante una huelga que afectó a una institución privada de salud.

La Huelga

- **NORMATIVA VIGENTE EN URUGUAY**
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA**
- *Artículo 57.- La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.
Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.
Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.*

La Huelga

- Artículo 63.- Los Entes Autónomos comerciales e industriales proyectarán, dentro del año de promulgada la presente Constitución, el Estatuto para los funcionarios de su dependencia, el cual será sometido a la aprobación del Poder Ejecutivo.
Este Estatuto contendrá las disposiciones conducentes a asegurar el normal funcionamiento de los servicios y las reglas de garantía establecidas en los artículos anteriores para los funcionarios, en lo que fuere conciliable con los fines específicos de cada Ente Autónomo.

La Huelga

- Artículo 65.- La ley podrá autorizar que en los Entes Autónomos se constituyan comisiones representativas de los personales respectivos, con fines de colaboración con los Directores para el cumplimiento de las reglas del Estatuto, el estudio del ordenamiento presupuestal, la organización de los servicios, reglamentación del trabajo y aplicación de las medidas disciplinarias.
- En los servicios públicos administrados directamente o por concesionarios, la ley podrá disponer la formación de órganos competentes para entender en las desinteligencias entre las autoridades de los servicios y sus empleados y obreros; así como los medios y procedimientos que pueda emplear la autoridad pública para mantener la continuidad de los servicios.

La Huelga

- Ley N° 13.720 (derogada salvo lo resaltado en amarillo)
COMISION DE PRODUCTIVIDAD, PRECIOS E INGRESOS
- Artículo 3°. Son cometidos principales de la Comisión:
 - a) Formular categorías uniformes de actividades tomando en cuenta el lugar de su radicación procurando en lo posible, que a igual tarea, en igualdad de productividad y condiciones laborales, corresponda similar remuneración;
 - b) Fijar periódicamente las remuneraciones mínimas y máximas que habrán de corresponder a cada una de las categorías salariales;
 - c) Ajustar las normas de los convenios colectivos y laudos de consejos de salarios de acuerdo a los criterios que establezca para el ordenamiento laboral general;
 - d) Fijar precios máximos a los bienes y servicios manifiestamente esenciales o convenientes para el consumo popular;
 - e) Actuar como órgano de consulta del Poder Ejecutivo en cualquier asunto que éste le someta relativo a productividad, precios, ingresos o cuestiones laborales;

La Huelga

- f) Actuar como órgano de conciliación respecto de situaciones conflictuales colectivas de carácter laboral a que le sean planteadas. Ninguna medida de huelga o "lock out" será considerada lícita si el problema que la origina y la decisión de recurrir a tales medidas no han sido planteadas con no menos de siete días de anticipación a la Comisión.

La Huelga

- Artículo 4°.
- Tratándose de servicios públicos, incluso los administrados por particulares, además de ser de aplicación el régimen de los dos últimos Incisos del artículo anterior, la Comisión podrá indicar, por resolución fundada dentro del plazo de cinco días a contar de la recepción de la comunicación los servicios esenciales, que deberán ser mantenidos por turnos de emergencia, cuya interrupción determinará la ilicitud de la huelga o el "lock out" en su caso. Esta decisión podrá ser objeto de los recursos previstos en el artículo 317 y concordantes de la Constitución, y en el artículo 347 de la ley N° 13.318, de 28 de diciembre de 1964.

La Huelga

- En caso de interrupción de servicios esenciales, la autoridad pública podrá disponer las medidas necesarias para mantener dichos servicios, recurriendo incluso a la utilización de los bienes y la contratación de prestaciones personales indispensables para la continuidad de los mismos, sin perjuicio de aplicar, al personal afectado, las sanciones legales pertinentes.

La Huelga

- Artículo 5°.
- En los casos del artículo anterior, así como en los previstos en los dos últimos apartados del artículo 3°, la Comisión podrá disponer por sí - antes o después de la aplicación de las medidas a que ellos se refieren y bajo el régimen de votación secreta, la que deberá tener lugar dentro del plazo que determine - que las organizaciones gremiales efectúen una consulta a los trabajadores o empleadores afectados por las medidas, con objeto de verificar si ratifican o rechazan el empleo de las mismas o, eventualmente, las fórmulas de conciliación propuestas. En tales casos la Comisión podrá, por sí o a pedido de cualesquiera de las organizaciones gremiales interesadas, solicitar la intervención de la Corte Electoral en la votación respectiva.

La Huelga

- Decreto- Ley No 14.791 (NOTA : Norma vigente que modifica y deroga parcialmente a la anterior)
- DIRECCIÓN NACIONAL DE COSTOS, PRECIOS E INGRESOS SE CREA Y SE ESTABLECEN SUS COMETIDOS
El Consejo de Estado ha aprobado el siguiente
- Artículo 9o.- Deróganse las leyes 13.720, de 16 de diciembre de 1968, y 14.257, de 27 de agosto de 1974.
- Artículo 10.- Comuníquese, etc.
Sala de Sesiones del Consejo de Estado, en Montevideo, a 30 de mayo de 1978.
- Exceptúanse de la derogación dispuesta por el inciso precedente las previsiones de los artículos 3o, apartado
- f), 4o y 5o de la citada ley 13.720. Los cometidos de la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos establecidos por dichas disposiciones serán de la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Huelga

- Decreto- Ley No 14.791 (NOTA : Norma vigente que modifica y deroga parcialmente a la anterior)
- DIRECCIÓN NACIONAL DE COSTOS, PRECIOS E INGRESOS SE CREA Y SE ESTABLECEN SUS COMETIDOS
El Consejo de Estado ha aprobado el siguiente
- Artículo 9o.- Deróganse las leyes 13.720, de 16 de diciembre de 1968, y 14.257, de 27 de agosto de 1974.
- Artículo 10.- Comuníquese, etc.
Sala de Sesiones del Consejo de Estado, en Montevideo, a 30 de mayo de 1978.
- Exceptúanse de la derogación dispuesta por el inciso precedente las previsiones de los artículos 3o, apartado
- f), 4o y 5o de la citada ley 13.720. Los cometidos de la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos establecidos por dichas disposiciones serán de la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- *Muchas gracias.*