

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Parte A

Prof. Adj. Rodolfo Becerra Barreiro

Sumario

- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
- Conflictos colectivos de trabajo. Concepto y clasificación.
- Medios de prevención y de solución de los conflictos colectivos. La auto composición del conflicto.
- Los medios de hétero composición: conciliación, mediación y arbitraje.

Solución de los conflictos colectivos laborales

- I) EL CONFLICTO DE TRABAJO
- 1. Noción de conflicto laboral
- - Contiende, controversia, oposición de puntos de vista o intereses entre dos o más partes
- - en el ámbito del "trabajo" (considerado por el DL)

Solución de los conflictos colectivos laborales

- 2. Clases de conflictos laborales
- A) - Individuales
- - Colectivos

Solución de los conflictos colectivos laborales

- Criterios de distinción:
 - 1: subjetivo - por el numero de los sujetos involucrados
 - (un reclamante: conflicto individual
 - varios reclamantes: conflicto col.)
 - 2: objetivo - por la norma que se toma en cuenta
 - " " " un co.col, confl. col.)

Solución de los conflictos colectivos laborales

- 3: funcional - por el interés en juego
- (si el interés es concreto, de una o más personas determinadas, conflicto individual, si el interés es abstracto o de categoría de todos los que pertenecen a una misma categoría, profesión, oficio o clase, conflicto colectivo)
- El último criterio aparece como el más aceptable.

Solución de los conflictos colectivos laborales

- JAEGER - De modo tal que:
- * conflicto colectivo es aquel en el que se ponen en juego los intereses abstractos de categoría (referible o atribuible a cualquiera que forme parte de la categoría profesional)
- * conflicto individual es el que se promueve en vista de la tutela de un interés concreto de los individuos (más allá de que el sujeto sea plural, o de la norma que se tome en cuenta).
- Otras posturas - Aaron: estas clasificaciones no están separadas por paredes infranqueables, sino tan sólo por membranas semipermeables

Solución de los conflictos colectivos laborales

- B) - de derecho
- - de interés
- Los primeros: versan sobre la aplicación o interpretación de un derecho existente y actual (forma de liquidación del aguinaldo)
- Los segundos: sobre una reivindicación tendiente a modificar un der. existente o a crear nuevo derecho (pago de un aguinaldo completo)

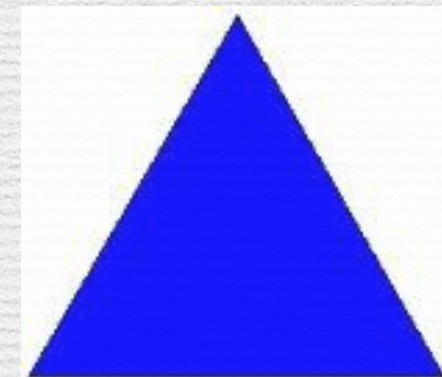
Solución de los conflictos colectivos laborales

- 3. Importancia
- Los primeros: deben ser fallados “secundum legem”; se los confía a los jueces (ej. ROU)
- Los segundos: procuran soluciones de justicia, equidad o fuerza, generalmente a través de una negociación (en ROU, excluidos de la competencia judicial)
- Críticas: Esta clasificación hoy se encuentra superada
- Javillier - Van der Laat: Debe distinguirse entre Conflictos:
 - --- juzgables
 - — negociables

II) EL CONFLICTO COLECTIVO

- 4. Algunas características generales
- - Inevitable y connatural a los sistemas de relaciones laborales en las sociedades democráticas y pluralistas (Más allá de su concepción ideológica)
- - Aparece como una de las aristas o vértices en la representación triangular del Der. Col. del T.

• Lib. sindical (sindicatos)



• Conflicto (huelga)

• Neg. col. (co.col)

II) EL CONFLICTO COLECTIVO

- - Conflicto colectivo no puede asimilarse a huelga y lock out.
- Estos no son propiamente conflictos de trabajo sino medios de lucha a través de los cuales las partes pretenden hacer público el conflicto (ROSENBAUM: materializarlo, exteriorizarlo) y presionar a la contraparte para que ceda en sus posiciones
- La huelga constituye un fenómeno de hecho, que puede tener o no tener relación con un conflicto de trabajo o una controversia laboral (Ramírez Gronda)
- Ej. : huelgas políticas
- Y viceversa, numerosos conflictos de trabajo. que no desembocan en una huelga.

III) LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- Otto Kahn Freund: El conflicto entre capital y trabajo es inherente a la Sociedad Industrial, y por tanto, a la relación de trabajo.
- Existen reglas para su prevención y solución; pero lo que no resulta posible es su eliminación.
- ¿Cómo se puede PREVENIRLOS?

III) LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- Distintas posibilidades o medios:
- a) Políticas de concertación social - Armonización de los intereses contrapuestos de los actores sociales, a nivel global o macro, que pueden ser bilaterales (interprofesionales) o trilaterales (pactos sociales, con presencia del Estado).
- Procuran: - paz social
- - reparto más equitativo de los sacrificios y las ganancias
- - resguardar las grandes variables económicas (sectoriales o del país en su conjunto)
- Requiere: -Fuerte convicción de su necesidad y solidaridad
- -Consenso básico en cuanto a la defensa común del tipo de estructura sectorial o de la Soc. en su conjunto que se posee

III) LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- b) Modelos de negociación colectiva dinámica (o permanente) - Las prácticas de negociación continua y no sólo de negociación ante un conflicto, constituyen instrumentos útiles para su prevención. Las partes (sujetos colectivos) intercambian posiciones, información y transacciones, lo que amortigua la generación de conflictos. Se adelantan –a través de su negociación- a los planteos generadores de conflictos.

III) LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- 7. Prácticas de participación de los trabajadores - A través de mecanismos y órganos de diálogo y encuentro de intereses comunes, por los que se procura acercar a las partes, con una intervención activa.
- Ventajas:
 - - se conocen mejor los problemas de la otra parte
 - - se analizan las razones en que se fundamentan las posiciones
 - - c/u tiene la oportunidad de exponer sus puntos de vista, aspiraciones, inquietudes, etc.
- Así se evitan los malos entendidos, se resuelven las dificultades y se acortan las distancias

III) LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- d) Prácticas de información (como derecho de los trabajadores) - Se apoyan en el compromiso asumido por el empleador de comunicar al personal, a sus delegados, a un Comité de Empresa o al Sind., las principales decisiones que habrán de adoptarse
- Pero no se lo hace como una mera "notificación".
- Más bien, implican la comunicación previa, la explicitación de las razones y fundamentos de la empresa, y se ponen a disposición los antecedentes para su información.

III) LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- Evaluación general:
- Ninguno aparece como un medio o camino infalible de prevención
- Todo dependerá de - cómo se aplican
- - quienes lo aplican
- - cuál es el contexto
- - cómo actúan los factores externos
- - etc.

IV) LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- Diferentes medios:
- En general, la doctrina señala dos vías alternativas para la solución de los conflictos colectivos, según sean las partes intervinientes en el procedimiento.
- (A) Por un lado, los denominados mecanismos **de auto-composición**, que son aquellos en los que por su propia esencia, procuran la resolución del conflicto a través de prácticas o procedimientos generados por una o por ambas partes contendientes, sin que se llegue a tipo alguno de intervención de terceros. Entre ellos se ubican, p. ej., el arreglo directo por medio de la negociación, la investigación o encuesta para hacer pesar a la opinión pública, y hasta la continuación de la huelga o del lock out, como vías de hecho para desencadenar -por el transcurso del tiempo- la finalización fáctica del conflicto.

IV) LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- (B) En contraposición a estos medios, es mucho más frecuente la utilización de **mecanismos de hétero-composición**, los que suponen -como la propia denominación lo indica- la intervención de un tercero (en general, de los organismos estatales que ejercen la autoridad del trabajo, aunque ello no se agota sólo en éstos, ya que muchas veces esa participación la efectúan parlamentarios, otras autoridades públicas (p. ej., Intendentes) o personas independientes o con autoridad moral (la Iglesia, académicos, ex dirigentes sindicales o empresariales, etc.). En algunas legislaciones esta intervención externa llega a ser derivada a órganos jurisdiccionales (como la justicia del trabajo, o tribunales especiales creados a tales efectos). En estos casos, la aproximación del tercero adquiere diversa intensidad o grados, puede ser más o menos formal, estar institucionalizada o no.

IV) LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- Los mecanismos más frecuentes de hétero-composición giran en torno a la conciliación, la mediación y el arbitraje.
- Seguidamente se desarrollará un panorama descriptivo de los principales mecanismos antes anunciados.

IV) LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- (I) Arreglo directo
- Entendimiento entre las dos partes, sin intervención de un tercero.
- Forma normal: el acuerdo (la NEG. COL.)
- Mecanismo autónomo, diferente a la conciliación (en ésta interviene un tercero)

IV) LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- (II) Investigación o Encuesta
- Implica interesar a la opinión pública a través de la averiguación y/o publicación de las causas del conflicto, para que ésta influya sobre las partes
- Modernamente, c/vez con más intensidad juega un rol preponderante la opinión pública.
- No se trata de un medio directo, ya que lo que se procura es "estimular" la promoción del acuerdo, la conciliación, el arbitraje, etc.
- Generalmente, a través de técnicos o expertos, o de una Comisión Tripartita (Caso Vestimenta o Textil, en 1989)

IV) LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- (III) La propia huelga (como hecho)
- Se trata de una forma unilateral de solucionar el propio conflicto, ya que implica intentar imponer la propia solución a la contraparte.
- (IV) Conciliación
- Esfuerzo efectuado entre las partes para acercar sus posiciones, previo acuerdo de las mismas, y con la intervención de un tercero que facilita el acuerdo.
- Muchas veces constituye una obligación (de medio, no de resultado)
- Puede ser preventiva (requisito previo al conflicto)

IV) LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- (V) Mediación
- Implica la participación de un tercero frente a las partes discrepantes para que éstas se pongan de acuerdo.
- Generalmente, a través de expertos o entendidos en la materia, que analizan el conflicto planteado y formulan una "recomendación" para ser sometida a las partes en discordia.
- Para algunos (Deveali), se trata de una forma especialmente intensa de conciliación.
- El mediador no se limita a escuchar a las partes, sino que puede exigir datos e informes, y formular propuestas según su criterio (aún más allá de que la solución sea intrínsecamente "justa")
- (ROSENBAUM: diríamos, un arreglo "político")
- A diferencia del arbitraje, las soluciones son alcanzadas de común acuerdo entre las partes, y no impuestas por vía de la autoridad.

IV) LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- VI) Arbitraje
- Se trata de una solución del diferendo por un tercero ajeno a las partes.
- Un ÁRBITRO es quien decide o resuelve obligatoriamente el conflicto, a través de un LAUDO cuyas cláusulas se basan en sus propios criterios
- Puede ser: -----> facultativo en cuanto al sometimiento del diferendo
- -----> obligatorio
- Se discute si puede ser facultativo el sometimiento al fallo (atípico)
- Se acepta el arbitraje voluntario como mecanismo válido de solución de los conflictos colectivos; lo que resulta inaceptable, en cambio, es el arbitraje obligatorio (impuesto por la legislación), ya que contraría la lib. sindical.

IV) LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

- Mecanismo generalmente resistido por los trabajadores porque implica, en última instancia, una restricción al empleo de medios de acción o fuerza (como la H.) al someterse, aun voluntariamente, a la decisión de un 3o. que luego, cualquiera sea el resultado, deberá acatarse.
- No obstante, en algunas legislaciones se estipula el arbitraje obligatorio en aquellas actividades en las que no se admite el ejercicio irrestricto de la H. (como ocurre con los servicios esenciales). Este criterio -de todos modos- resulta incompatible con la libertad sindical y es observado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Ley N° 18.566 de 2009.

- I PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA
V PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 18.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo.

Ley N° 18.566 de 2009.

- Artículo 19.- (Procedimientos autónomos).- Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones sindicales podrán establecer, a través de la autonomía colectiva, mecanismos de prevención y solución de conflictos, incluidos procedimientos de información y consulta así como instancias de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Trabajo, brindará asesoramiento y asistencia técnica a las partes, con el objeto de fomentar y promover los procedimientos mencionados en el inciso anterior.

- Artículo 20.- (Mediación y conciliación voluntaria).- Los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores podrán recurrir, en cualquier momento y si así lo estimaren

Ley N° 18.566 de 2009.

- VI Artículo 21.- Durante la vigencia de los convenios que se celebren, 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.
- Para resolver las controversias en la interpretación del convenio deberán establecerse en el mismo procedimientos que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego con la intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por éste.

El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, a falta de un procedimiento fijado por las partes, puede dar lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral.

Ley N°18.508 de 2009.

- I PRINCIPIOS GENERALES

- ARTICULO 1°.- (Principios y derechos fundamentales del sistema de relaciones laborales en el sector público).- El sistema de relaciones laborales en el sector público está inspirado y regido por los principios y derechos que se desarrollan en el presente capítulo y por los derechos fundamentales internacionalmente reconocidos (artículos 57, 65, 72 y 332 de la Constitución de la República).

.....

Ley N°18.508 de 2009.

- III PREVENCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTICULO 15.- (Prevención de conflictos).- Ante cualquier diferencia de naturaleza colectiva que pueda representar conflictos entre las partes, se buscarán soluciones en el nivel del organismo; en caso de no lograr acuerdo, la diferencia podrá ser planteada en la instancia superior, atendiendo a las características o peculiaridades del ámbito de negociación de que se trate, sin perjuicio de las competencias específicas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Decreto N° 281/020.

- Artículo 1
- Ocurrida una ocupación por parte de trabajadores de una dependencia pública, cualquiera sea la naturaleza jurídica de ésta, o de una empresa o institución privada, el jerarca o empleador podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social su intervención.

Decreto N° 281/020.

- Artículo 2
- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá convocar a una instancia de conciliación en plazo perentorio, sin perjuicio de intimar en cualquier momento, antes, durante o después de esa instancia, a la desocupación en forma inmediata, bajo apercibimiento del uso de la fuerza pública.
- De persistir la ocupación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solicitará al Ministerio del Interior el desalojo inmediato de los ocupantes.

Decreto N° 281/020.

- Artículo 3
- Idéntico procedimiento se aplicará para aquellos casos en que los ocupantes no fueren funcionarios o empleados de la dependencia, empresa, institución o establecimiento ocupado.

Decreto N° 281/020.

- Artículo 4
- Todas las notificaciones necesarias a efectos del cumplimiento de las instancias previstas en este Decreto se realizarán en la persona de la organización representativa de los trabajadores o por cedulón genérico fijado en la puerta del establecimiento ocupado.

Decreto N° 281/020.

- Artículo 5
- Deróganse los Decretos N° 165/006, de 30 de mayo de 2006 y N° 354/010, de 2 de diciembre de 2010.
- Artículo 6
- Comuníquese, publíquese, etc.

El artículo 392 de la Ley 19.889 y su decreto reglamentario 281/2020

- Apartándose del art. 57 de la Constitución, la norma legal no está guiada por el espíritu de dar efectividad a la huelga, sino exclusivamente de regular su ejercicio, y hacerlo compatible con el goce de otros derechos y libertades que busca tutelar.
- El Decreto 281/2020 reglamentó, a su vez, el art. 392 de la Ley 19.889 al tiempo que derogó los Decretos 165/006 y 354/010 sobre ocupaciones de empresas privadas y establecimientos públicos. Estableció que ocurrida una ocupación de una dependencia pública o de una empresa o institución privada, el jerarca o empleador podrá solicitar al Ministerio de Trabajo su intervención.

El artículo 392 de la Ley 19.889 y su decreto reglamentario 281/2020

- El Ministerio podrá convocar a una instancia de conciliación, sin perjuicio de intimar en cualquier momento la desocupación en forma inmediata bajo apercibimiento del uso de la fuerza pública, y de persistir la ocupación, solicitará al Ministerio del Interior el desalojo inmediato de los ocupantes.

El artículo 392 de la Ley 19.889 y su decreto reglamentario 281/2020

- Como señalan Raso y Castello, la única forma de compatibilizar las disposiciones del decreto con la norma legal, es interpretar que antes de intimar a los huelguistas, el Ministerio de Trabajo debe comprobar que efectivamente se está impidiendo el ingreso a los no huelguistas o a los directivos de la empresa o entidad estatal. Sin perjuicio de ello, y aunque no lo establezca expresamente la norma legal, la competencia para juzgar si se cumplen los extremos para el desalojo es del Poder Judicial, y no de la autoridad administrativa, como bien señalan Laura Arévalo y Manuel Echeverría

- *Muchas gracias.*