

La presente selección ha sido elaborada sobre la base de material aportado y clases dictadas para la materia a cargo del Prof. Titular Dr. Jorge Rosenbaum.

La selección está autorizada como Material de Estudio por el citado Profesor y sus asistentes.

*Esquemas Prof. Jorge Rosenbaum*

## **OCTAVA PARTE**

### **Sección A**

#### **CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y HUELGA**

##### **Tema 19. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

4. Conflictos colectivos de trabajo. Concepto y clasificación.
5. Medios de prevención y de solución de los conflictos colectivos. La auto composición del conflicto.
6. Los medios de hetero composición: conciliación, mediación y arbitraje.

#### **Solución de los conflictos colectivos laborales**

##### **I) EL CONFLICTO DE TRABAJO**

1. Noción de conflicto laboral
  - Contienda, controversia, oposición de puntos de vista o intereses entre dos o más partes
  - en el ámbito del "trabajo" (considerado por el DL)
2. Clases de conflictos laborales
  - A) - Individuales
  - Colectivos

Criterios de distinción:

- 1: **subjetivo** - por el No. 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.)

3: **funcional** - por el interés en juego

(si el interés es concreto, de una o más personas determinadas, confl. indiv. si el interés es abstracto o de categoría de todos los que pertenecen a una misma categoría, profesión, oficio o clase, confl. col.)

El último criterio aparece como el más aceptable.

**Jaeger** - De modo tal que:

\* conflicto col. es aquel en el que se ponen en juego los intereses abstractos de categ. (referible o atribuible a cualquiera que forme parte de la categoría profesional)

\* conflicto indiv. 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.

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)

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 Laet: Debe distinguirse entre Conflictos:

--- juzgables

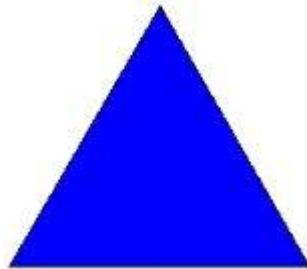
--- negociables

## 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)

- Conflicto colectivo no puede asimilarse a huelga y lock out.

Estos no son propiamente conflictos de T, sino medios de lucha a través de los cuales las partes pretenden hacer público el conflicto (JR: materializarlo, exteriorizarlo) y presionar a la contraparte para que ceda en sus posiciones

La H. constituye un fenómeno de hecho, que puede tener o no tener relación con un conflicto de T o una controversia laboral (Ramírez Gronda)

Ej. : huelgas políticas

Y viceversa, numerosos conflictos de T. que no desembocan en una H.

## III) LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS

**Otto Kahn Freund:** El conflicto entre capital y T es inherente a la Soc. Industrial, y por tanto, a la relación de T.

Existen reglas para su prevención y solución; pero lo que no resulta posible es su eliminación.

¿Cómo se puede PREVENIRLOS?

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 E).  
 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

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.

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

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.

-----> **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 SOLUCION 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.

**(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.

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.

##### (I) Arreglo directo

Entendimiento entre las 2 partes, sin intervención de un tercero.

Forma normal: el acuerdo (la NEG. COL.)

Mecanismo autónomo, diferente a la conciliación (en ésta interviene un tercero)

## (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)

## (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. [Ver la trivalencia de la Huelga en tema 23]

## (IV) Conciliación

Esfuerzo efectuado entre las partes para acercar sus posiciones, previo acuerdo de las mismas, y con la intervención de un 3o. que facilita el acuerdo.

Muchas veces constituye una obligación (de medio, no de resultado)

Puede ser preventiva (requisito previo al conflicto)

## (V) Mediación

Implica la participación de un 3o. 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")

(JR: 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.

## 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.

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.

## NORMAS DE APOYO

### Ley N° 18.566 de 2009

I PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE NEGOCIACION 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.

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

conveniente, a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa (artículo 20 de la Ley No. 10.449, de 12 de noviembre de 1943).

Cuando las partes opten por someter el diferendo al Consejo de Salarios competente, recibida la solicitud con los antecedentes correspondientes, éste deberá ser citado de inmediato a fin de tentar la conciliación entre las partes involucradas.

Si transcurrido un plazo prudencial se entendiere, a juicio de la mayoría de los delegados en el Consejo de Salarios, que no es posible arribar a un acuerdo conciliatorio, se dará cuenta a la Dirección Nacional de Trabajo a los efectos pertinentes.

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 Nº18.508 de 2009**

### **I PRINCIPIOS GENERALES**

ARTICULO 1º.- (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).

.....

### **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 165/2006**

VISTO: la necesidad de mantener como uno de los objetivos primordiales del gobierno el fortalecimiento del diálogo social, de las relaciones



laborales y la negociación entre empresarios y organizaciones sindicales, dentro de un marco de respeto a la legalidad y de ejercicio efectivo de los derechos de libertad sindical.

- CONSIDERANDO: I) que no es posible una economía de mercado negar la existencia del conflicto capital-trabajo; por tanto y sin desmedro de ese reconocimiento, el Poder Ejecutivo entiende que es necesario crear mecanismos que permitan el desenvolvimiento equilibrado de las fuerzas económicas y sociales, en aras de los intereses del país.
- II) que resulta con conveniente adoptar instrumentos que favorezcan la relación fluida y dinámica entre empresarios, sindicatos y gobiernos en pro de la recuperación y desarrollo económico y social sostenido del país, constituyendo el diálogo, la consulta y la negociación entre las partes involucradas instrumentos idóneos que permiten que la defensa de los legítimos intereses de los sectores sociales se compatibilicen con el interés general de la República.
- III) Que para el Poder Ejecutivo es imprescindible procesar el intercambio entre trabajadores, empresarios y gobierno tendiente a elaborar un proyecto de negociación colectiva que ayude a consolidar las relaciones laborales, y que, al mismo tiempo, necesita disponer de un instrumento que le permita actuar ante ocupaciones de lugares de trabajo que, por su extensión más allá de lo razonable, comprometen gravemente la salud, la seguridad o la vida de las personas, o afecte seriamente el orden público.
- IV) Que de acuerdo con la finalidad expuesta y hasta la aprobación de un marco jurídico general sobre negociación colectiva, se regula, con carácter transitorio, la prevención y solución de conflictos colectivos.

ATENCIÓN: A los fundamentos expuestos.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

ARTICULO 1.- (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.

ARTICULO 2.- (Mediación y conciliación voluntaria). Los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores podrán recurrir, en cualquier momento y sí así lo estimaren conveniente, a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa (Art. No. 20 de la Ley No. 10.449 de 12 de noviembre de 1943).

Cuando las partes opten por someter el diferendo al Consejo de Salarios competente, recibida la solicitud con los antecedentes correspondientes, éste deberá ser citado de inmediato a fin de tentar la conciliación entre las partes involucradas.

Si transcurrido un plazo prudencial se entendiere, a juicio de la mayoría de los delegados en el Consejo de Salarios, que no es posible arribar a un acuerdo conciliatorio, se dará cuenta a la Dirección Nacional de Trabajo a los efectos pertinentes.

ARTICULO 3.- (Consulta y negociación previa). Las instancias de consulta y negociación deberán ser promovidas por cualquiera de las partes, con un plazo razonable de anticipación a la adopción de medidas de conflicto. Las partes deben actuar de buena fe, comunicando toda información disponible y necesaria a los fines previstos en el inciso precedente. Quedan exceptuadas las medidas adoptadas por los trabajadores en los casos de inminente cierre o desmantelamiento de la empresa, de abandono de la explotación y cuando el empleador haya emigrado sin dejar representantes en el país.

ARTICULO 4.- (Ocupación en ejercicio del derecho de huelga). La ocupación parcial o total de los lugares de trabajo, en cuanto modalidad de ejercicio del derecho de huelga, deberá realizarse en forma pacífica:

a) Inmediatamente de producida la ocupación se deberá dejar constancia documentada de estado de los bienes muebles e inmuebles.

b) La organización sindical más representativa de los trabajadores ocupantes, deberá adoptar las medidas que considere apropiadas para prevenir daños en las instalaciones, maquinarias, equipos y bienes de la empresa o de terceros, así como aquellas destinadas a prevenir o corregir de forma inmediata, en caso de producirse, los actos de violencia.

c) Deberán adoptarse medidas tendientes a preservar bienes perecederos o a mantener en funcionamiento los procesos que no pueden ser interrumpidos sin poner en riesgo la viabilidad de la explotación y/o la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa.

d) Sin perjuicio de lo dispuesto en el literal precedente, los ocupantes no podrán asumir el giro o funcionamiento normal de la empresa, salvo en aquellos casos en que el empleador haya abandonado la explotación o no tenga representante en el país.

ARTICULO 5.- (Mantenimiento de las instancias de negociación y mediación). La ocupación parcial o total de los lugares de trabajo no suspende ni interrumpe las instancias de negociación, conciliación o mediación en curso, o que se constituyan con posterioridad de producirse dicha medida sindical.

ARTÍCULO 6.- (Facultades). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio competente en el respectivo ramo de actividad, actuando conjuntamente, tendrán la facultad de intimar con un plazo perentorio de 24 horas, bajo apercibimiento del uso de la fuerza pública, la desocupación inmediata de la empresa o institución ocupada.

Transcurrido el plazo previsto, sin que se haya producido la desocupación, se solicitará al Ministerio del Interior el desalojo de los ocupantes.

Procede esta facultad, fracasados los mecanismos autónomos y heterónomos de solución de conflictos, la continuación de la ocupación pusiere en grave riesgo la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, o afectarse seriamente el orden público.

ARTÍCULO 7.- (Notificaciones). La notificación de la intimación administrativa se realizará en la persona de la organización representativa de los trabajadores y por cedula genérica fijado en la puerta del establecimiento ocupado. En todo caso, deberá ser notificado el respectivo Consejo de Salarios en la sede del Ministerio de Trabajo

y Seguridad Social.

ARTÍCULO 8.- (Sanciones). Las infracciones a las disposiciones contenidas en la presente norma, darán lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el Art. No. 289 de la Ley No. 15.903 de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el Art. No. 412 de la Ley No. 16.736 de 5 de enero de 1996.

ARTÍCULO 9.- (Derogación). Derogase el Decreto No. 405/005 de fecha 7 de octubre de 2005.