

Montevideo, 08 de agosto de 2019

Resumen Documento: Proceso de judicialización de los conflictos colectivos.¹

I. Introducción

Una cuestión que preocupa al Movimiento sindical es la creciente judicialización de los conflictos colectivos de trabajo.

La permanente recurrencia a los tribunales judiciales para resolver conflictos que son de naturaleza colectiva, dejando de lado los medios de solución que han sido tradicionales en las relaciones colectivas de trabajo en el país (negociación colectiva, conciliación, mediación).

El ejemplo más claro y frecuente es la interposición de acción de amparo frente a medidas sindicales (ejercicio de la huelga en sus modalidades de ocupación o piquetes), acciones que se inician ante juzgados civiles, y las sentencias priorizan derechos patrimoniales (propiedad privada) en detrimento de derechos colectivos fundamentales (derecho a la ocupación como extensión del derecho de huelga).

Actualmente las empresas desarrollan la estrategia de presentar acciones ante los Juzgados Civiles, invocando la competencia residual de estos juzgados. Tribunales que por lo general, en sus fallos, inclinan la balanza hacia el sector más fuerte de la relación de trabajo, colocando en un mismo nivel derechos de jerarquía o rango diferente.

Partiendo de la premisa de que autonomía colectiva constituye *un principio básico de cualquier sistema democrático de relaciones laborales*, en el plano metodológico la regulación del desde hacerse desde *enfoque autonómico*, ajustándose al principio de especificidad o singularidad de los sujetos e intereses en conflicto.

¹ Este documento es un resumen de un documento más extenso que expresa la posición de la Sala de Abogados del ICUDU PIT-CNT, y que pueden encontrar en www.cuestaduarte.org.uy

Para atender el objeto de pacificación y de justicia, los medios de solución de controversia – atendiendo el conflicto social subyacente y la relevancia de sujeto sindical en una sociedad democrática – deben adecuarse (principio de adaptación o adecuación) a esas características.

No es pertinente ni conveniente que la Justicia Ordinaria actué o esté llamada a resolver conflictos que son esencialmente sociales, como lo son los conflictos colectivos de trabajo, cuya solución siempre es transitoria. Estos conflictos y la solución de los mismos se rigen por parámetros diversos a las controversias o litigios ordinarios, sean de naturaleza civil o comercial.

Derecho uruguayo.

1. Principio constitucional.

Las leyes nacionales atribuyen a los tribunales especializados (Juzgados de trabajo y Tribunales de Apelaciones de Trabajo) jurisdicción para entender en asuntos *originados en conflictos individuales de trabajo*, quedando excluidos los conflictos laborales de naturaleza colectiva.

Esta solución es acorde a la Constitución de la República, en cuanto ésta reconoce el conflicto social y mandata al legislador para que mediante la ley promueva la creación de tribunales de conciliación y arbitraje para su canalización y solución (inciso 2º, artículo 57).

Es indudable que el constituyente no atribuyó al Poder Judicial la competencia para actuar en los conflictos colectivos, sino que mandató al legislador crear “tribunales de conciliación y arbitraje” (o un “órgano” con competencia específica en el caso de los servicios públicos) para actuar en las controversias colectivas de trabajo.

En conclusión, la disposición constitucional citada, en principio, descarta la jurisdicción del Poder Judicial para actuar en los conflictos de trabajo de carácter colectivo.

2. Prevalencia de los medios de prevención y solución no jurisdiccionales (judiciales)

En armonía con lo expresado anteriormente, la normativa legal consagra un régimen que prioriza la solución no judicial de prevención y solución de conflicto, con algunas excepciones.

Actualmente, la Ley 18.566 (Ley de Negociación Colectiva), luego de establecer que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencia en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos², dispone que los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones sindicales podrán acordar, en ejercicio de la autonomía colectiva,

² Reafirmación legal de atribuciones otorgadas por Decreto No. 574/974, 12/07/1974(numeral 12, art.9º),

mecanismos de prevención y solución de conflictos (procedimientos de información y consulta, instancia de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario³).

Pero además, en el marco de esta ley o al amparo de la Ley No. 10.449, de 12 de noviembre de 1943⁴, los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones sindicales pueden recurrir a la mediación y conciliación voluntaria sea ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINATRA) o el Consejo de Salario con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa⁵.

Del régimen legal descrito surge claramente la preeminencia de la autonomía colectiva operando la solución heterónoma (conciliación y mediación) como complementaria o subsidiaria. Por otra parte, si bien no se excluye la tutela judicial debe interpretarse que el legislador, salvo situaciones expresas, optó por soluciones no jurisdiccionales.

3. De la competencia residual de los juzgados civiles.

Dicha competencia, se alega en función de lo dispuesto por el artículo 68 de la Ley 15.750 (Ley Orgánica de los Tribunales) en cuanto establece: “Los *Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Civil entenderán: 1) En primera instancia de los asuntos de jurisdicción contenciosa, civil, comercial y de hacienda, cuyo conocimiento no corresponda a otros jueces.*”

En caso de conflictos colectivos de derecho, será competente el juzgado civil, si estamos ante asuntos civiles, comerciales o de hacienda, pero no cuando se trate de un conflicto colectivo de naturaleza laboral.

Por lo tanto, en ningún caso, un conflicto colectivo de trabajo, puede ser entendido en razón de la jurisdicción residual de los juzgados civiles, ya que, no estamos ante contenciosos civiles, comerciales o de hacienda.

II. Conclusión.

1.- Nuestro ordenamiento jurídico otorga jurisdicción en la solución de conflictos colectivos, en primer lugar a la negociación directa entre las partes, en su carácter bipartito, o en el ámbito de los Consejos de Salarios.

En dichos consejos, las propias partes deben establecer mecanismos de solución de dichos conflictos, siendo obligatorio recorrer los mismos antes de poder recurrir a la justicia laboral, a la cual la Ley 18.566 otorga jurisdicción, luego de agotados los mecanismo autónomos.

³ Art. 18º, 19º y 20º.

⁴ Art. 20º (inciso primero).

⁵ Esquema similar se prevé en el Decreto 165/005, de 30/05/2006.

2.- En ningún caso puede recurrirse a la jurisdicción residual de los juzgados civiles, ya que, la materia laboral no está prevista en el artículo 68 de la ley 15.750, y sí está prevista, en el caso de conflictos originados por convenios colectivos, para la justicia laboral.

3.- La discrepancia sobre la competencia relativa a los juzgados laborales en caso de conflictos colectivos, refiere a la naturaleza de las partes, pero en ningún caso a la materia del conflicto, la que, en todos los casos es laboral, y se encuentra fuera de la jurisdicción residual.

Sala de Abogados

ICUDU PIT-CNT