

# **JUDICIALIZACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO**

Santiago Pérez del Castillo

8 de agosto de 2019

Instituto Cuesta Duarte

# 1. El aumento de la materia laboral

El área aumentó el número de sedes judiciales a 22 juzgados de trabajo de la capital y a cuatro tribunales de apelaciones.

Ese aumento se suma al conocido “desparramo” de la materia laboral: es que para conocer la jurisprudencia laboral es necesario tener en cuenta los fallos de la Suprema Corte de Justicia en casación y los Tribunales de Apelaciones del Trabajo pero también los Tribunales de Apelación en lo Civil, por la competencia residual de segunda instancia en la acción de amparo contra ocupaciones de sitios de trabajo y piquetes, por ejemplo, y del Tribunal de lo Contencioso Administrativo que entiende en las acciones de nulidad contra actos administrativos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La ley de proceso laboral modif. no entra en los medios de solución de conflictos colectivos, ni en los de derecho ni en los de interés. Ni aborda la posible solución jurisdiccional para los primeros. Conviene volver a pensar en la competencia para esos casos.

## 2. Conflicto laboral

Conflicto individual y conflicto colectivo.

La justicia laboral es competente para los “asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”.

Conflicto de derecho: decir el derecho, jurídico

Conflicto de interés: de creación de derecho, económico

## 3. El conflicto colectivo está ahí.

Cuando el derecho ignora la realidad, la realidad se venga ignorando el derecho.

Siempre tiene problemas el derecho con las medidas de conflicto. Se puede hablar de una persecución jurídica de la huelga. Pero tarde o temprano el derecho aparece.

La fuente sería la jurisprudencia si no hay ley o el producto de un acuerdo marco o de convenios de alto nivel.

# 4. En contra de la solución judicial.

Países competencia de la justicia laboral en materias de Derecho sindical y de conflictos colectivos en particular. El sistema uruguayo se mantuvo al margen.

Para Barbagelata el conflicto colectivo “no depende ni responde a criterios de justicia, sino de razonabilidad, conveniencia, oportunidad, relación de fuerzas y capacidad de resistencia”. Estos conflictos no pueden ser resueltos “por los tribunales de justicia porque **no se trata de determinar a qué parte le asiste la razón**, desde el punto de vista del derecho o de la equidad, sino que lo que importa es lograr que el conflicto colectivo abierto finalice **lo más pronto posible**, restableciéndose en la mejor forma la continuidad de las relaciones laborales”.

El órgano judicial debe quedar alejado de situaciones que pongan en **peligro el prestigio de imparcialidad** y objetividad en la decisión, aspecto que suele quedar comprometido en medio del calor de un conflicto colectivo.

Los jueces **no tienen la especialización** en el manejo de temas conflictivos de ésta índole, que muchas veces van más allá de lo estrictamente jurídico, idoneidad que sí tiene la autoridad laboral o los árbitros del sector de actividad.

El juez **no tiene proximidad** a los hechos y el conocimiento de los actores y del ambiente en que se mueven, con que sí cuenta la autoridad laboral.

Judicializar el conflicto es **someterlo a exigencias** procesales que le quitan la necesaria ductilidad como instrumento: plazos, formalidades, distancia entre las actuaciones.

# 5. Opinión positiva para todo conflicto colectivo

- **Postulado del estado de derecho.**

“Ningún conflicto social puede definirse a priori, como ajeno a la posibilidad de que sea dilucidado por un tercero, porque considera que debe ser asumido como un postulado esencial, que hace al propio funcionamiento del estado de derecho, que los conflictos, cualquiera sea su clase, puedan ser sometidos al conocimiento y decisión de un juez. Acudir al pronunciamiento de una autoridad, que pueda resolver un conflicto, es una garantía para el débil.”

- **Couture: tribunales especiales**

El gran jurista uruguayo afirmaba que “conforme no concebimos para el conflicto individual otro método de decisión como no sea el de los jueces del Estado, no concebimos para el conflicto colectivo, aún en su máxima magnitud, otro medio de decisión que el de la función jurisdiccional específica”. Y se explicaba así: “La lucha de las partes y el resultado de sus respectivas fuerzas constituyen en nuestro concepto, una solución contingente del conflicto; el fallo comprensivo y documentado del tribunal especial de conflictos, actuando en método jurisdiccional examinando todos sus términos (nivel de vida, salario, posibilidad de la empresa, futuro de la industria, etc.), constituye la solución correcta del mismo”. “El primero, deja librada la solución, como en el orden político, a la habilidad o la fuerza de las voluntades; el segundo, la deja librada a la justicia”.

# 6. Opinión positiva para el conflicto colectivo de derecho

- Para Plá Rodríguez del mismo modo que los jueces pueden decidir los conflictos jurídicos individuales, también deben decidir los conflictos colectivos porque la **operación lógica** es idéntica: el silogismo en el cual la premisa mayor es la norma y la premisa menor las resultancias del caso concreto.
- Inadecuada para los conflictos de intereses. Estos conflictos no pueden resolverse de acuerdo a criterios jurídicos, sino en función de **criterios económicos, prácticos**, políticos y de equidad.
- Los jueces están acostumbrados a resolver los problemas en función de las normas **existentes**. No tienen el hábito de soluciones distintas que provienen de razones de mérito o de conveniencia.
- Una solución pacífica del conflicto es un factor clave en la batalla de la **opinión pública**
- El esfuerzo por obtener **buenas jurisprudencias**

# 7. El derecho de conflictos.

**CUATRO LEYES** Se aplica una sola aunque todas tengan vigencia formal

Ley **10.449** de consejos de salarios, de 1943, art.20 “actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos”.”

Ley **13.720**, de 1968, 7 días de preaviso. No se generan consecuencias por su incumplimiento.

## **DOS LEYES CON COMPETENCIA PARTICULARMENTE ATRIBUIDA**

Ley **17.940** de fuero sindical La experiencia con la aplicación de esta ley, no confirma la pérdida de prestigio por los jueces. Al deducirse una acción rápida, se han conseguido criterios enriquecedores para precisar la causa razonable a la hora de hacer lugar –o no- a la reinstalación..

Ley **18.566** de 2009 sobre negociación colectiva, prevé la obligación de paz. El art.21

*“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”.*

## **NO HAY COMPETENCIA GENERAL EXPRESA**

## **HAY UN PRINCIPIO PROCESAL GENERAL**

artículo 11 del CGP. “Cualquier persona tiene derecho a acudir ante los tribunales, a plantear un problema jurídico concreto u oponerse a la solución reclamada y a ejercer todos los actos procesales concernientes a la defensa de una u otra posición procesal y el Tribunal requerido tiene el deber de proveer sobre sus peticiones.”

El 11.4 termina : “Todo sujeto de derecho tendrá acceso a un proceso de duración razonable que resuelva sus pretensiones”.

# 8. ¿Qué órganos jurisdiccionales?

- **LABORALES**

Leyes de Proceso Laboral n° **18.752** y modif.

De la fórmula “*asuntos originados en conflictos individuales de trabajo*” no se concluye que la solución de los conflictos colectivos quede excluida de la autoridad de los magistrados judiciales, a los que nuestro sistema constitucional confía la función jurisdiccional. (Garmendia)

- **CIVILES**

Competencia residual en la solución de conflictos. Al no ser competencia de la justicia laboral, en el conflicto colectivo de derecho entienden los juzgados de jurisdicción civil.

Ley n° **15.750, art. 68**

Refutación de la Sala de Abogados PIT CNT

Plá sostenía que de dos interpretaciones posibles había que seguir aquella que le diera a las normas más ocasión de realizarse. De tener sentido.

- **TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

**Constitución art. 57 inc. 2** ordena al legislador crearlos. **1934**

Ley n° **10.449, art.20** ya establecía este cometido para los Consejos de salarios. **1943**

Barbagelata: es la opción que sigue el ordenamiento jurídico uruguayo. No la judicial.

Couture brega por tribunales especiales con función jurisdiccional.

Resolución del Consejo de Ministros del 15.VII.**2019**

Convocatoria facultativa decisión obligatoria

Salvo servicios esenciales (Comité de Libertad Sindical)

# 9. Corolario

- Se debe aceptar la solución judicial para los conflictos colectivos jurídicos, es decir aquellos donde existe una norma de derecho preexistente a ser aplicada.
- No pueda es lo mismo un conflicto colectivo de interés o económico donde no hay norma alguna previa. Bien miradas las cosas, podría deducirse que la forma de decir el derecho en este caso sería afirmar que no hay derecho alguno al respecto.
- No nos parece que el conflicto colectivo de interés sea susceptible de una solución jurisdiccional. Si lo fuera, no será una solución segura para la justicia y para la economía.
- Pero el conflicto de derecho es otra cosa: puede decidirlo un hombre de derecho. No requiere de economistas ajenos, sociólogos no empapados ni siquiera de expertos en relaciones laborales como el caso de los conflictos de interés.
- Sería conveniente crear tribunales arbitrales de convocatoria voluntaria y decisión obligatoria, para disminuir medidas de conflicto dañosas.
- Cuando fracasa la negociación colectiva ha de considerarse una solución judicial o al arbitraje.
- Adviértase que una cantidad de jurisprudencia sobre derecho sindical se está elaborando en sedes civiles.
- De jure condendo es relevante atribuir a juzgados de la materia laboral y pensar en un proceso especial.