

PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Curso a cargo de Dra. Carolina Panizza
Clase a cargo del Aspirante Dr. Daniel González

Octubre de 2018

17. Protección de la libertad sindical.

- Prácticas desleales y actos de injerencia.
- **Promoción** de la libertad sindical
- Fuero sindical.
- Facilidades o prerrogativas sindicales (licencia sindical, uso de cartelera, etc.)
- La **protección** en la **Ley 17.940.**
- Protección a través de la OIT: el Comité de Libertad Sindical.

Ataques contra la libertad sindical.

- Prácticas desleales y actos de injerencia.

- **Convenio 98 - Artículo 1**

- *1. Los **trabajadores** deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de **discriminación** tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*
- *2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra **todo acto que tenga por objeto:***
 - *(a) sujetar el empleo de un trabajador a la **condición** de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*
 - *(b) **despedir** a un trabajador o **perjudicarlo** en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Ataques contra la libertad sindical.

Convenio 98

Artículo 2

- 1. *Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo **acto de injerencia** de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.*
- 2. *Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.*

MEDIOS DE PREVENCIÓN

- *un marco regulatorio adecuado*
- *un sindicalismo fuerte – genuino*
- *cultura democrática*
- *Acceso a la información (publicidad)*

MEDIDAS DE PROMOCIÓN de la LIBERTAD SINDICAL

- *licencia sindical*
- *retención de la cuota gremial*
- *cartelera gremial y otros medios de comunicación*

MEDIDAS DE PROTECCIÓN ante practicas anti sindicales

- *suspensión de actos antisindicales*
- *un procedimiento adecuado de reclamo (celeridad, etc)*
- *inversión de la carga de la prueba (carga de la prueba dinámica)*
- *publicidad de las decisiones sobre libertad sindical*

MEDIDAS DE REPARACIÓN ante practicas anti sindicales

- *Anulación de actos antisindicales*
- *reinstalación del trabajador despedido*
- *Indemnizaciones*
- *Multas*

REGULACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO **INTERNACIONAL**

- Declaración Universal de DDHH (1948)
- Constitución de la OIT
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convenios de la OIT

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Asamblea de Naciones Unidas, 1966. (Ley 13.751)

Artículo 8

- (...) c) **El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos** y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la **protección de los derechos y libertades** ajenos (...)
- (...) 3. **Nada** de lo dispuesto en este artículo **autorizará** a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación **a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.**

REGULACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO NACIONAL

- Constitución de la República

Artículo 57

- *La ley **promoverá** la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.*

+ REGULACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO NACIONAL

- Art 7 y 332 constitución
- Ley 17.940
- Convenios de la OIT (Ratificados por Ley Interna)
- Pactos y Declaraciones ratificadas por Uruguay

FUERO SINDICAL

- Es la protección otorgada por ley o convención colectiva del trabajo a los trabajadores agremiados con el fin de protegerlos en el ejercicio de su actividad sindical.

HACER

facilidades de horario
+ uso de cartelera gremial
+ licencia gremial

Fuero Sindical Completo

NO HACER

No Discriminar
No hacer injerencia

No despedir
No trasladar



por causas
sindicales

Medios de Promoción de la Libertad Sindical

- **Ley 17.940**

- **Contexto de la Ley**

- **Texto de la Ley**

Ley 17.940

- **Artículo 4º. (Licencia sindical).**- Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo.

EL OBSERVADOR

Expresidente del SMU falsificó una firma para tener licencia sindical y será denunciado ante la Justicia



Tiempo de lectura: 2' 
21 de junio de 2018 a las 10:09



Ley 17.940

- Artículo 5º. (Sanciones administrativas).- El producto de la multa que aplique la Inspección General del Trabajo, por la infracción a las disposiciones de la presente ley, deberá destinarse a la implementación de la ley y a programas a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, orientados a la erradicación del trabajo infantil, a la no discriminación en el empleo, a la formación profesional asociada a la generación de trabajo y al fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo.



Nueva denuncia a Créditos Directos por persecución sindical

AEBU denunció a la financiera Créditos Directos debido a un nuevo caso de discriminación y persecución a los trabajadores afiliados al sindicato bancario. En febrero de 2014, la compañía pagó una multa de 100.000 dólares por una denuncia similar. El dirigente de AEBU, Walter Tabeira, dijo a 180 que la empresa “siempre ha optado por tener un enfrentamiento con el sindicato, algo que se refleja en este tipo de situaciones”.

ACTUALIZADO: 12 DE ENERO DE 2015 — POR: REDACCIÓN 180



(TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS)

180

AEBU denunció a la financiera Créditos Directos nuevo caso de discriminación y persecución a lo afiliados al sindicato bancario. En febrero de 2014 pagó una multa de 100.000 dólares por una denuncia similar. El dirigente de AEBU, Walter Tabeira, dijo a 180 que “siempre ha optado por tener un enfrentamiento con el sindicato, algo que se refleja en este tipo de situaciones”.

Ley 17.940

- **Artículo 6º. (Retención de la cuota sindical).**- Los trabajadores afiliados a una organización sindical tendrán **derecho** a que se **retenga su cuota sindical** sobre los salarios que el empleador abone, debiendo manifestar su consentimiento por escrito en forma previa.
- El **monto** a descontar será **fijado** por el **sindicato** y comunicado, fehacientemente, a la empresa o institución, la que verterá a la organización los montos resultantes en un plazo perentorio a partir del efectivo pago del mes en curso.
- **Art 7** Orden de las retenciones “... inmediatamente después de las retenciones solicitadas por el Servicio de Garantía de Alquileres ...”

Ley 17.940

- **Artículo 8º. (Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical).**- Los representantes de los trabajadores, que actúen en nombre de un sindicato, tendrán **derecho a colocar avisos sindicales en los locales de la empresa** en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección de la misma y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.
- La dirección de la empresa **permitirá** a los **representantes** de los trabajadores que actúen en nombre de un **sindicato**, que **distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato** entre los trabajadores de la empresa. Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

Ley 17.940

- **Artículo 9º. (Tripartismo).**- Cométese al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la instrumentación de mecanismos tripartitos con fines de consulta, contralor y seguimiento de la aplicación de la presente ley.

Protección de la Libertad Sindical

- Prácticas desleales y actos de injerencia.

- **Convenio 98 - Artículo 1**

- 1. Los **trabajadores** deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de **discriminación** tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - (a) sujetar el empleo de un trabajador a la **condición** de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - (b) **despedir** a un trabajador o **perjudicarlo** en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Protección de la Libertad Sindical

Convenio 98 - Artículo 2

- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo **acto de injerencia** de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
- 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Ley 17.940

- **Artículo 1º.- (Nulidad de los actos discriminatorios).**-
Declárase que, de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el artículo 1º del Convenio Internacional del Trabajo N° 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley N° 12.030, de 27 de noviembre de 1953, y con los literales a) y b) del artículo 9º de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, **es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical** de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.

Ley 17.940

- (Continúa ART 1)

En especial, es **absolutamente nula** cualquier **acción** u **omisión** que tenga por **objeto**:

- **A) Sujetar el empleo** de un trabajador a la **condición de que no se afilie** a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato
- **B) Despedir** a un trabajador o **perjudicarlo** en cualquier otra forma a **causa** de su **afiliación sindical** o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo
- Las garantías prescritas en la presente disposición, **también** alcanzan a los trabajadores que **efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales**, dentro o fuera de los lugares de trabajo

Número	Sede	Importancia	Tipo
158/2011	Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT	ALTA	DEFINITIVA
Fecha	Ficha	Procedimiento	
17/05/2011	371-39-2011	PROCESO DE AMPARO	
Materias			
DERECHO LABORAL			

Firmantes	
Nombre	Cargo
Dra. María Rosina ROSSI ALBERT	Ministro Trib.Apela.
Dra. Doris Perla MORALES MARTINEZ	Ministro Trib.Apela.
Dr. Julio Alfredo POSADA XAVIER	Ministro Trib.Apela.

Redactores	
Nombre	Cargo
Dra. Maria Rosina ROSSI ALBERT	Ministro Trib.Apela.

Abstract	
Camino	Descriptores Abstract
DERECHO CONSTITUCIONAL->DERECHO HUMANO->RECONOCIDO EN LA CONSTITUCIÓN->ASOCIACIÓN-> LIBERTAD SINDICAL	CONCEPT DE "CAUSA RAZONABLE" EN LA LEY 17940

DERECHO CONSTITUCIONAL->DERECHO HUMANO->RECONOCIDO EN LA
CONSTITUCIÓN->ASOCIACIÓN->LIBERTAD SINDICAL

CONCEPT DE "CAUSA RAZONABLE" EN LA LEY
17940

Descriptor

Resumen

<!-- @page { size: 21cm 29.7cm; margin: 2cm } P { margin-bottom: 0.21cm } -->

Jorge Silveira Pérez dijo haber trabajado para FONCIL S.A (MICROMACRO SAN JOSE) DESDE EL 20.08.2008 HASTA EL 13.01.2011 fecha en que se le comunica el despido por NMCONDUCTA. Relata que durante la relación laboral desarrolló distintas tareas en la siguiente secuencia: reponedor del supermercado, carnicero aprendiz, ayudante cortador, cortador y 6 meses más tarde cortador referente, cargo este asimilable al de subjefe de sección. Manifiesta que durante la relación laboral no sufrió ni de amonestaciones ni de sanciones disciplinarias. Asimismo explica que al poco tiempo de haber ingresado en la empresa se convirtió en un referente para la organización gremial y pasó a formar parte de la directiva del mismo. Entiende que su labor fue destacada en la medida de que el sindicato logró varias reivindicaciones respecto de la empresa. Debido al desempeño del sindicato, la empresa se vio debilitada y le propuso al actor que abandonara el sindicato a cambio de otorgarle el puesto de encargado de sección. Frente a tal situación, el actor se niega a renunciar al sindicato y la empresa coloca como jefe de sección a otro sujeto que goza de ciertos privilegios en cuanto al horario a desempeñar y a la realización de horas extras, privilegios éstos que no tenía el actor. Unos de los días en que trabajaban normalmente el actor en su media hora de descanso convocó al encargado a efectos de hacerle el siguiente planteo que consistió en primer lugar en informarle que había carne en mal estado que debía desecharse, se piden explicaciones acerca de los privilegios otorgados al nuevo encargado y la realización de las horas extras que este último efectuaba. Frente a tal planteo el encargado lo insultó burlándose del actor lo que suscitó una discusión verbal (el 31 de diciembre de 2010) que culminó con una denuncia en la comisaría. Posteriormente a tal in suceso se instruye una investigación administrativa y se separa del cargo al encargado Montelongo. Días más tarde, el actor gozó de licencia médica y al momento de comunicar a la empresa una extensión de la misma es que se le informa que está despedido por notoria mala conducta. En virtud de tal relato fáctico demanda la reinstalación en su puesto de trabajo por entender que la causa del cese tuvo su origen en una persecución anti sindical. (fs 16-29).

La demandada por su parte al contestar la demanda fs 92-102 admite la existencia de la relación laboral así como las fechas de ingreso y egreso, contravirtiendo la forma de desvinculación. Así es que expresa la demandada que el actor fue despedido por NMCONDUCTA debido a que agredió verbalmente a un superior jerárquico y además intentó agredirlo físicamente. La demandada entiende que tal hecho reviste la calidad tal como para ser calificado como "causa razonable" de acuerdo a lo previsto por la ley 17940 art 2.



DERECHO CONSTITUCIONAL->DERECHO HUMANO->RECONOCIDO EN LA
CONSTITUCIÓN->ASOCIACIÓN->LIBERTAD SINDICAL

CONCEPT DE "CAUSA RAZONABLE" EN LA LEY
17940

Descriptores

Resumen

<-- @page { size: 21cm 29.7cm; margin: 2cm } P { margin-bottom: 0.21cm } -->

Jorge Silveira Pérez dijo haber trabajado para FONSIL S.A (MICROMACRO SAN JOSE) DESDE EL 20.08.2008 HASTA EL 13.01.2011 fecha en que se le comunica el despido por NMCONDUCTA. Relata que durante la relación laboral desarrolló distintas tareas en la siguiente secuencias: reponedor del supermercado, carnicero aprendiz, ayudante cortador, cortador y 6 meses más tarde cortador referente, cargo este asimilable al de subjefe de sección. Manifiesta que durante la relación laboral no sufrió ni de amonestaciones ni de sanciones disciplinarias. Asimismo explica que al poco tiempo de haber ingresado en la empresa se convirtió en un referente para la organización gremial y pasó a formar parte de la directiva del mismo. Entiende que su labor fue destacada en la medida de que el sindicato logró varias reivindicaciones respecto de la empresa. Debido al desempeño del sindicato, la empresa se vió debilitada y le propuso al actor que abandonara el sindicato a cambio de otorgarle el puesto de encargado de sección. Frente a tal situación, el actor se niega a renunciar al sindicato y la empresa coloca como jefe de sección a otro sujeto que goza de ciertos privilegios en cuanto al horario a desempeñar y a la realización de horas extras, privilegios éstos que no tenía el actor. Unos de los días en que trabajaban normalmente el actor en su media hora de descanso convocó al encargado a efectos de hacerle el siguiente planteo que consistió en primer lugar en informarle que había carne en mal estado que debía desecharse, se piden explicaciones acerca de los privilegios otorgados al nuevo encargado y la realización de las horas extras que este último efectuaba. Frente a tal planteo el encargado lo insultó burlándose del actor lo que suscitó una discusión verbal (el 31 de diciembre de 2010) que culminó con una denuncia en la comisaría. Posteriormente a tal in suceso se instruye una investigación administrativa y se separa del cargo al encargado Montelongo. Días más tarde, el actor gozó de licencia médica y al momento de comunicar a la empresa una extensión de la misma es que se le informa que está despedido por notoria mala conducta. En virtud de tal relato fáctico demanda la reinstalación en su puesto de trabajo por entender que la causa del cese tuvo su origen en una persecución anti sindical. (fs 16-29).

La demandada por su parte al contestar la demanda fs 92-102 admite la existencia de la relación laboral así como las fechas de ingreso y egreso, controvirtiendo la forma de desvinculación. Así es que expresa la demandada que el actor fue despedido por NMCONDUCTA debido a que agredió verbalmente a un superior jerárquico y además intentó agredirlo físicamente. La demandada entiende que tal hecho reviste la calidad tal como para ser calificado como "causa razonable" de acuerdo a lo previsto por la ley 17940 art 2.

Llegados los autos al TRibunal se resuelve confirmar la sentencia de primera instancia entendiendo que los hechos revistieron tal entidad como para ser despedido legítimamente sin derecho a remuneración.

Ley 17.940

2 Procedimientos previstos

**PROCEDIMIENTO
GENERAL**

**PROCEDIMIENTO
ESPECIAL**

Ley 17.940

- *Artículo 2*
- *"(Proceso general). La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el **proceso extraordinario** (artículos 346 y 347 del Código General del Proceso). **
- *El tribunal **dispondrá**, si correspondiere, el **cese inmediato** de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los **hechos sean notorios...**"*

**ver artículo 11 de La ley 18.847 que remite al proceso laboral ordinario previsto en la Ley 18.572*

Continúa Artículo 2

- "...(**Proceso** de tutela **especial**). La tutela especial procederá en caso de actos discriminatorios contra:
 - Los miembros (titulares y suplentes) de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel
 - Los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos
 - Los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva.
 - Los trabajadores que hubieran realizado actividades conducentes a constituir un sindicato o la sección de un sindicato ya existente, hasta un año después de la constitución de la organización sindical
 - Los trabajadores a los que se conceda tutela especial mediante negociación colectiva..."

- *Continúa Artículo 2*

(Procedimiento de tutela especial)

*"...En estos casos, se aplicará el **procedimiento** y los plazos establecidos para la acción de **amparo** (artículos 4º a 10 de la **Ley 16.011**, de 19 de diciembre de 1988), con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección..."*

DINÁMICA

Trabajas para un legislador que te consulta acerca de la propuesta realizada en la comisión de legislación del trabajo de **diferenciar dos procesos** para solicitar la anulación de los actos antisindicales.

Argumentos a favor
y en contra.



• **CARGA DE LA PRUEBA**

• CONTINÚA ARTÍCULO 2

*".....El **trabajador** deberá **fundamentar** por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.*

*Corresponderá al **empleador**, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, **probar** la existencia de una causa razonable, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada."*

Dra. Rita Beatriz PATRON BETANCOR	Ministro Trib.Apela.
Dr. Adolfo FERNANDEZ DE LA VEGA MENDEZ	Ministro Trib.Apela.
Dra. Sylvia Judith DE CAMILLI HERMIDA	Ministro Trib.Apela.

Redactores

Nombre	Cargo
Dra. Rita Beatriz PATRON BETANCOR	Ministro Trib.Apela.

Abstract

Camino	Descriptor Abstract
DERECHO PROCESAL->PROCESO DE AMPARO	
DERECHO PROCESAL->PROCESO DE AMPARO->AMPARO SINDICAL	
DERECHO LABORAL->DERECHO SINDICAL ->DESPIDO ANTISINDICAL->CARGA DE LA PRUEBA	

Descriptor

Resumen

Por sentencia de primera instancia se hizo lugar a la demanda y en su mérito se declaró la nulidad de los despidos de los actores. Se dispuso la reinstalación en plazo de veinticuatro horas. El Tribunal revocó la recurrida.

El hecho se da por la configuración de la causa razonable invocada en función de lo dispuesto en el art. 2 numeral 2) in fine de la ley 17.940, basada en las necesidades de la empresa por la baja estrepitosa de la venta de servicios de transporte, a raíz del cierre de uno de sus principales clientes.

Resumen

Por sentencia de primera instancia se hizo lugar a la demanda y en su mérito se declaró la nulidad de los despidos de los actores. Se dispuso la reinstalación en plazo de veinticuatro horas. El Tribunal revocó la recurrida.

El hecho se da por la configuración de la causa razonable invocada en función de lo dispuesto en el art. 2 numeral 2) in fine de la ley 17.940, basada en las necesidades de la empresa por la baja estrepitosa de la venta de servicios de transporte, a raíz del cierre de uno de sus principales clientes.

17.940, Artículo 2 in fine: "Corresponderá al empleador, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, probar la existencia de una causa razonable, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada."

- Artículo 3 de la Ley 17.940

- PROCEDIMIENTOS COMUNES A AMBOS PROCEDIMIENTOS

*“...En todo caso que la **sentencia** a recaer **constate** la **violación** a cualquiera de las garantías prescritas en el artículo 1 de la presente ley, se dispondrá la **efectiva reinstalación** o reposición del trabajador despedido o discriminado, generándose en consecuencia a favor de éste el **derecho** a percibir la **totalidad de los jornales** que le hubiere correspondido cobrar durante el período que insuma el proceso de reinstalación y hasta que ésta se efectivice...”*



FALLO

"Que esté sentado, tengo personal de sobra", dijo comerciante tras conocer fallo judicial

La Justicia dispuso que un trabajador que había sido despedido por su patrón deberá ser reintegrado a la estación de servicio de Santa Clara de Olimar donde estaba empleado; el propietario del comercio criticó la decisión.

Jueves, 30 Agosto 2018 17:54

Compartir esta noticia



entradas.uy

Legitimación

- Artículo 3
- PROCEDIMIENTOS COMUNES A AMBOS PROCEDIMIENTOS

*“...En los procedimientos a que refiere el artículo 2º de la presente ley, la **legitimación activa** corresponderá al trabajador actuando conjuntamente con su organización sindical...”*

¿

Litisconsorcio
Facultativo

...O...

Litisconsorcio
Necesario

?



Litisconsorcio
Facultativo

...O...

Litisconsorcio
Necesario



*Art 3 Ley 17.940 "...En los procedimientos a que refiere el artículo 2° de la presente ley, la **legitimación activa** corresponderá al **trabajador actuando conjuntamente con su organización sindical...**"*

Principios Procesales

- Artículo 3

- PROCEDIMIENTOS COMUNES A AMBOS PROCEDIMIENTOS

*“...El proceso se ajustará a los **principios** de celeridad, gratuidad, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales...”*

- Continúa Artículo 3

- PROCEDIMIENTOS COMUNES A AMBOS PROCEDIMIENTOS

*"...Serán **competentes** los tribunales que, en su respectiva jurisdicción, entiendan en **materia laboral**.*

*El tribunal dispondrá de las facultades previstas en los **numerales 3º y 5º del artículo 350 del Código General del Proceso***

*Las **sanciones** o conminaciones pecuniarias previstas en el **artículo 374 del Código General del Proceso**, serán independientes del derecho a obtener el resarcimiento del daño y su producido beneficiará a la parte actora.*

*La parte demandante estará **exonerada** del pago de **tributos** y costas."*

COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA OIT

- * Tiene por **objetivo** de examinar las **quejas** sobre las violaciones de la libertad sindical
- * Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas **contra** los **Estados** Miembros.
- * El CLS es un Comité del Consejo de administración
- * Compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.

La libertad sindical



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



Recopilación de decisiones
del Comité de Libertad Sindical

Sexta edición, 2018

Quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT

1

Se presenta una QUEJA ante el comité.

Pueden presentarla:
organizaciones
sindicales de
trabajadores o
empleadores
directamente
interesados.

2

Se debe denunciar a un ESTADO por violaciones a la libertad sindical, a la negociación colectiva o a la huelga, etc relatando los hechos denunciados con fundamentos de derecho y pruebas. Y SE HACE UN PETITORIO.

3

El Director de la OIT somete al CLS las quejas presentadas. Se trasmite la queja al ESTADO denunciado para que presente sus descargos. Se pueden hacer audiencias o no.

4

Se hace un informe que puede contener recomendaciones. Y luego se hace un seguimiento del cumplimiento de las mismas.

Se da publicidad de las resoluciones.



Oficina
Internacional
del Trabajo

GUIA BASICA PARA LA ELABORACION DE QUEJAS POR VIOLACION A LA LIBERTAD SINDICAL



ELEMENTOS QUE DEBE CONTENER EL TEXTO DE UNA QUEJA

A A quién se dirige?

La Queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.

Es importante que en este apartado se dé respuesta a preguntas básicas como las siguientes: quiénes, dónde, cuándo, cómo, porqué, para qué, entre otras. Recuerde que es con base en esta información que se analizará el caso; por tanto, si hay ambigüedad o insuficiencia de datos, la tramitación llevará mucho más tiempo.

B ¿En dónde se presenta?

Directamente a la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas. (Route Des morillons 4 Ch-1211, Ginebra, Suiza. Fax: +41 (0) 22 798 8685). La queja puede anticiparse en su presentación por fax, pero es indispensable que se reciban los originales para que se proceda a tramitar el caso.

F Pruebas

Se debe acompañar la Queja con las pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas, punto por punto.

C Identificación de la organización que presenta la Queja

Señalar el nombre y los datos generales de la organización u organizaciones sindicales que presentan la Queja, y el de sus representantes.

G Fundamento de derecho

La Queja no requiere ser fundamentada en derecho, por tanto, es optativo hacerlo.

D Señalar domicilio

Fijar un domicilio en el escrito de presentación de la Queja es indispensable para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT.

H Solicitud

Es conveniente fijar en forma breve y clara la petición de restablecimiento en el ejercicio de la libertad sindical y reparación de los daños ocasionados.

E Descripción de los hechos

Describir con detalle los hechos que dan lugar a la Queja; para ello resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar las personas o instituciones involucradas.

I Fecha y lugar

No olvide indicar el sitio y momento en el cual se elabora la Queja.

J Nombre y firma

Este es un requisito indispensable, por tanto debe indicarse quienes representan a la organización sindical que presenta la Queja.



Diálogo conciliatorio

Acuerdo tripartito evita ingreso de Uruguay en lista de OIT de países incumplidores

Publicado: 19.05.2016 [Compartir](#) [Imprimir](#)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social acordó este jueves con el sector empresarial y el PIT-CNT que Uruguay no ingrese este año a la "lista corta" de la OIT de análisis de casos de incumplimiento de acuerdos, a partir de queja presentada por el sector empresarial (denominada "caso 2699"). Al respecto, el ministro Ernesto Murro saludó la decisión tripartita de iniciar un diálogo conciliatorio a partir del 1° de junio.

Según el ministro Murro, la misma decisión se tomó el año pasado., "Estamos muy satisfechos de tener nuevamente un acuerdo tripartito de diálogo que nos permite seguir avanzando como país", dijo.

El acuerdo firmado comprende analizar quincenalmente, entre el 1° de junio y el 31 de diciembre, los siguientes temas: el caso 2699 presentado ante la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio Internacional del Trabajo N°158 (despidos con causal) presentado por las Cámaras Empresariales y los artículos 4 y 21 de la Ley de Negociación Colectiva (derecho a la información y cláusulas de paz) presentados por el PIT-CNT.

El ministro recordó que producto del diálogo, en los 14 meses que lleva de gestión se han impulsado 18 normas entre proyectos de ley, decretos o resoluciones ministeriales.



Ministro Ernesto Murro en firma de acuerdo tripartito



RECLAMOS

Empresarios recuerdan que su queja ante la OIT "sigue su curso normal"

Un comunicado emitido por la Cámara de Comercio y la Cámara de Industrias señala que el reclamo ante la OIT seguirá "hasta que el gobierno cumpla estrictamente con todas las observaciones formuladas" por el organismo.

Martes, 16 Mayo 2017

Compartir esta noticia



En la gremial entienden que no hay ningún acuerdo para levantar queja. Foto: archivo El País

ECONOMÍA Y EMPRESAS > EVALUACIÓN

OIT espera informe del gobierno por ajustes a negociación colectiva

La información es clave para definir si se incluye al país en "lista negra" del organismo

Tiempo de lectura: -'
13 de abril de 2017 a las 05:00



El Observador

Por Maximiliano Montautti y Miguel Noguez

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), aguarda un informe del gobierno uruguayo sobre el estado de las negociaciones para incorporar modificaciones a la ley de Negociación Colectiva, tal como recomendó hace ya siete años el Comité de Libertad Sindical del organismo.

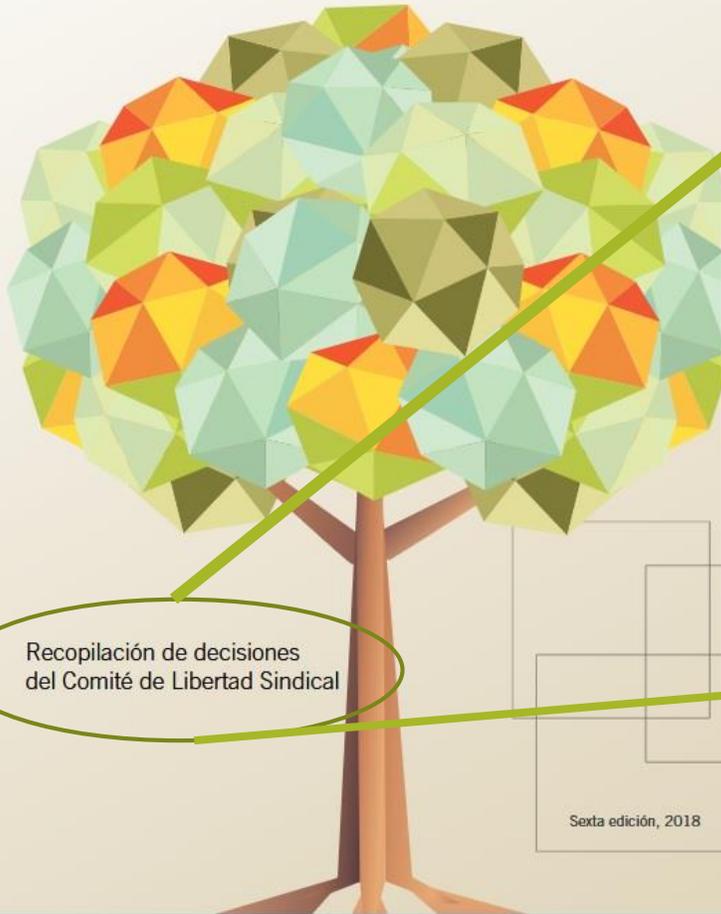
El grado de avances para la inclusión de esas modificaciones, dirigidas fundamentalmente a regular las ocupaciones de los lugares de trabajo y a respetar el derecho de los [empresarios](#) y de los empleados no huelguistas, es un elemento clave en la evaluación de la OIT para determinar el ingreso o no de Uruguay en la llamada "lista negra", donde se encuentran países que no respetan derechos laborales y libertades sindicales.

Hasta ahora, el gobierno se mostró dispuesto buscar caminos para que las cámaras empresariales y el PIT-CNT se pongan de acuerdo y encuentren la forma de incorporar las recomendaciones que la OIT hizo ya hace casi siete años atrás. De hecho, hace dos semanas envió una propuesta a cada una de las partes que fue rechazada por las cámaras empresariales. Entre otras cosas, se incluía un protocolo de prevención y solución de conflictos que no colmó las expectativas. El Observador se comunicó con el Ministerio de Trabajo, Ernesto Murro, para conocer cómo procederá la cartera de aquí en más, pero prefirió no emitir comentarios al respecto.

La libertad sindical



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



Recopilación de decisiones
del Comité de Libertad Sindical

Sexta edición, 2018

Recopilación de decisiones
del Comité de Libertad Sindical

Sexta edición, 2018

GRACIAS