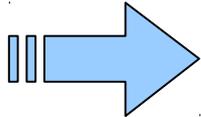


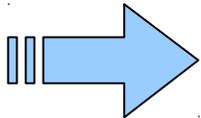
**CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.
MEDIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN.**



1) CONFLICTO LABORAL Y CONFLICTOS LABORALES:



Conflicto como disfuncionalidad de las relaciones laborales?



Conflicto como esencia y razón de ser del Derecho del Trabajo.

2) CLASIFICACIÓN: A) Conflictos individuales y colectivos.

- a) Según criterio subjetivo (sujetos del conflicto).**
- b) Según criterio objetivo (objeto o materia del conflicto).**
- c) Transformación de un conflicto individual en colectivo.**

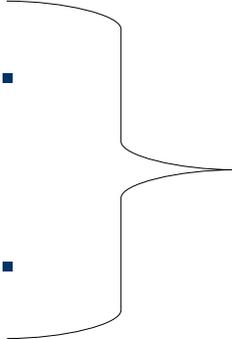
2) CLASIFICACIÓN: Distinciones entre los conflictos colectivos.

1) Conflictos obrero – patronales.

2) Conflictos intrasindicales.

3) Conflictos intersindicales.

IMPROPIOS



2) CLASIFICACIÓN: Distinciones entre los conflictos individuales.

1) Conflictos propios (trabajador - empleador).

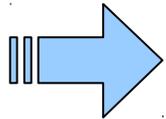
2) Conflictos impropios (entre trabajadores).

2) CLASIFICACIÓN: B) Conflictos de Derecho y de interés.

- 1) **Conflictos de Derecho**- se reclama el cumplimiento de un derecho preexistente.
- 2) **Conflictos de interés** – no se invoca el cumplimiento de una norma sino que se reclama en virtud de un interés.

3) MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. A) FORMAS AUTÓNOMAS:

La OIT opta por estos mecanismos (Convenios No. 98, 151 y 154)

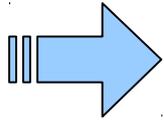


Negociaciones directas.

Requieren:

- a) La existencia de organizaciones libres
- b) La posibilidad de recurrir a la huelga.

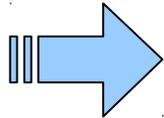
3) MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. A) FORMAS AUTÓNOMAS:



La intervención de un tercero sin facultad de decidir.

Mediación.

3) MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. B) FORMAS HETERÓNOMAS:

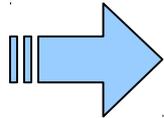


Arbitraje.

- a) Arbitraje facultativo.
- b) Arbitraje obligatorio.

Recomendación No. 92 OIT sobre “Conciliación y Arbitraje Voluntarios” – sólo admite el arbitraje voluntario/ ninguna disposición de la rec. puede interpretarse en desmedro del der. de huelga.

3) MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. B) FORMAS HETERÓNOMAS:



Sentencias normativas.

Sentencias colectivas.

4) FUENTE DE LOS MÉTODOS DE SOLUCIÓN.

- 1) Ley u otra norma estatal.
- 2) Negociación colectiva.

5) LA COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN URUGUAY.

- **Solución de conflictos individuales.**
- **Conciliación MTSS.**
- **Vía jurisdiccional.**

5) LA COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN URUGUAY.

- Normas constitucionales referentes a la solución de conflictos colectivos.**

Constitución de 1934 – creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

- Ley No. 10.913.**

5) LA COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN URUGUAY.

- Los Consejos de Salarios como órganos de conciliación.
- Ley No. 13.720. Decreto- Ley No. 14.791.

Comisión tripartita (COPRIN)

Conciliación en caso de declaración de servicios esenciales.

Decreto-Ley No. 14.791 – asigna las competencias de la COPRIN al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

5) LA COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN URUGUAY.

- Ley No. 18.566.

Capítulo sobre prevención y solución de conflictos.

Rol del MTSS como mediador.

Se reconoce que a través de la autonomía colectiva pueden establecer mecanismos de prevención y solución de conflictos.

5) LA COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN URUGUAY.

- Otros mecanismos de solución.

Comisión de Legislación del Trabajo (Parlamento)

Intervención del Poder Ejecutivo.

Intervención del PIT CNT?

5) LA COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN URUGUAY.

- **Importancia de las formas de composición autónomas.**

Ámbitos bipartitos.

Métodos escalonados.

BIBLIOGRAFÍA

- Mantero de San Vicente, Osvaldo, Derecho Sindical, FCU, 1998, Capítulos 7 y 8.
- Plá Rodríguez, Américo, Curso de Derecho Laboral, T. IV, Vol. 2.
- Ermida Uriarte, Oscar. Apuntes sobre la huelga, FCU, 3era edición, julio de 2012, p. 205 a 212.

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a light green vertical bar and a white rounded rectangle with a dark blue horizontal bar extending from its right side.

MUCHAS GRACIAS