

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo, 07 OCT 2005

VISTO. La instancia de negociación tripartita relativa a la protección de la libertad sindical abierta en el ámbito del Consejo Superior Tripartito.-----

CONSIDERANDO. I) Que la Organización Internacional del Trabajo, a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ha sostenido que la existencia de procedimientos de conciliación y de mediación previa son compatibles con el artículo 4º del Convenio internacional del trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado por Ley No. 12.030 de 27 de noviembre de 1953, en cuanto sean concebidos como una etapa más del proceso de negociación entre las partes. En síntesis expresa la Comisión "...en la medida en que se conciben como una etapa más del proceso de negociación, cuyo objetivo es alentar a las partes a sentarse por última vez a negociar antes de recurrir a la huelga, de preferencia con la asistencia de un conciliador o de un mediador especial, deben incluirse entre las medidas adoptadas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva voluntaria..."Libertad Sindical y Negociación Colectiva, OIT – Ginebra, 1ª edición 1994, p.80-81).-----

-----**II)** Que el literal e, numeral 2 del artículo 5, Parte III del Convenio sobre fomento de la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), prevé la existencia de órganos y procedimientos de solución de conflictos laborales, en tanto éstos contribuyan al fomento de la negociación colectiva; y la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntario, 1951 (núm. 92), instituye que se deberían establecer organismo de conciliación voluntaria, con participación de las partes, con el fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo.-----

-----**III)** Que la Ley No. 13.720 de 16 de diciembre de 1968, previó la existencia de un órgano con funciones de conciliación de situaciones de conflictos colectivos de carácter laboral (literal f, artículo 3º).-----

-----**IV)** Que por Decreto No.302/005 de 13 de setiembre de 2005 se

creó, en la órbita de la Dirección Nacional de Trabajo, la Comisión Técnica Tripartita con el cometido de examinar las denuncias por violación de la libertad sindical y actuar como órgano de conciliación.-----

-----V) Que el citado decreto debe ser complementado con una norma que establezca un mecanismo ágil de prevención y solución de controversias, en el entendido que ambas normas conforman una regulación de carácter transitorio, cuya duración se extenderá hasta la aprobación de una ley relativa a la protección de la libertad sindical por parte del Poder Legislativo.-----

ATENTO: A los fundamentos expuestos.-----

-----**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**-----

-----**DECRETA**-----

Artículo 1º. - A los efectos de la prevención y solución de controversias de carácter colectivo, los empleadores y/o sus organizaciones y las organizaciones sindicales, deberán recurrir a los mecanismos de consulta previa y negociación.-----

Artículo 2º. – Las instancias de consulta y negociación bipartita a nivel de la empresa deberán ser promovidas por cualquiera de las partes, con carácter previo a la adopción de medidas que eventualmente puedan afectar los intereses de una u otra parte.

Cuando cualquiera de las partes adopte medidas de conflicto o que puedan dar lugar a situaciones conflictivas, sin que previamente se haya promovido la instancia de consulta y negociación, la otra parte podrá presentarse directamente ante la Comisión Técnica Tripartita, cuya actuación se ajustará al procedimiento establecido por el artículo 3º del Decreto 302/005 de 13 de setiembre de 2005.

Dicha Comisión propondrá medios conciliatorios y si estos no prosperaran, emitirá un dictamen sobre la conducta de la parte denunciada, elevándose a los efectos previstos en el artículo 4º del citado decreto.-----

Artículo 3º.– Salvo reglamentación prevista por acuerdos o convenios, las comisiones o instancias bipartitas que se constituyan a dichos fines, se regirán por el siguiente procedimiento:

Se reunirán dentro de las 72 horas hábiles de ser solicitada su instalación y tendrán un plazo máximo de cinco días corridos, a partir de su instalación, para tentar la conciliación entre las partes.

Si vencido el plazo previsto, sin que se hubiese obtenido un acuerdo conciliatorio, las partes someterán el diferendo al Consejo de Salario de la rama de actividad en la que se encuentra ubicada la empresa.-----

Artículo 4°. - El Consejo de Salarios recibirá los antecedentes y se reunirá dentro de las 72 horas hábiles de recibida la solicitud que requiera su intervención.

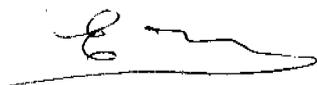
El Consejo de Salarios tendrá a su vez, un plazo de tres días corridos a partir de la fecha de su instalación, a los efectos de lograr un acuerdo conciliatorio entre las partes involucradas.-----

Artículo 5°. - Sin perjuicio de lo que surge de las disposiciones precedentes, las partes de común acuerdo podrán recurrir a la Comisión Técnica Tripartita, creada por el Decreto No. 302/005, a fin de tentar la conciliación.-----

Artículo 6°. - Durante la instancia de consulta y negociación bipartita o tripartita, o de conciliación ante la Comisión Técnica Tripartita, las partes se abstendrán de adoptar o mantener medidas que hayan originado el conflicto, que lo agraven, o que dificulten su solución.

Para el caso de que se hubiesen adoptado medidas de tal naturaleza, las mismas deberán quedar en suspenso en forma inmediata.-----

Artículo 7°. - Comuníquese, publíquese, etc.-----



Dr. Tabaré Vázquez
Presidente de la República

