

Protección de la libertad sindical

Ley N° 17.940
del 2 de enero de 2006

Derecho Colectivo del Trabajo

- Tres pilares fundamentales
 - Sindicatos y libertad sindical
 - Negociación colectiva y convenios colectivos
 - Huelga
- Interrelación e interdependencia

Notable evolución histórica

- Prohibición y tipificación como ilícito penal
 - 1791.- Ley Le Chapelier
- Tolerancia
- Protección y promoción en normas de primer rango en los ordenamientos nacionales e internacionales

Libertad sindical

- **Concepto** (Antonio Ojeda Avilés)
 - **Derecho fundamental de los trabajadores**
 - » a agruparse establemente
 - » para participar en la ordenación de las relaciones productivas
 - **Como mínimo incluye**
 - » la facultad de organización (individual y colectiva)
 - » capacidad de obrar general.

Doble condición

Como principio o postulado democrático:

- elemento esencial de una estructura social sana y plural
- Triple relación con la democracia
 - perfeccionador de la democracia formal o política;
 - instrumento de la democracia real, material o económica;
 - elemento democratizador del Derecho del Trabajo

Como "bien jurídico":

- derecho humano fundamental

Recepción por el ordenamiento jurídico

Normas internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Declaración de Principios Sociales de América (Conf. Interam. sobre Problemas de la Guerra y de la Paz, 1945)
- Carta de Bogotá (Constitución de la OEA)
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales
- Conv. Americana de DD HH (Pacto de San José de Costa Rica)

A nivel regional

- Carta Social Europea
- Proyecto de Constitución Europea
- Declaración Sociolaboral del Mercosur

Declaración Sociolaboral Mercosur (art. 8°)

Libertad de asociación

1. Todos los empleadores y trabajadores tienen derecho de constituir los organismos que estimen convenientes, así como el de afiliarse a esas organizaciones, de conformidad con las legislaciones nacionales vigentes
2. Los Estados Parte se comprometen a asegurar, mediante dispositivos legales, el derecho a la libre asociación, absteniéndose de cualquier injerencia en la creación y gestión de las organizaciones constituidas, además de reconocer su legitimidad en la representación y la defensa de los intereses de sus miembros.

Declaración Sociolaboral Mercosur

(art. 9°, lits. a y b)

Libertad sindical

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo
2. Se deberá garantizar:
 - a) La libertad de afiliación, de no afiliación y de desafiliación, sin que ello comprometa el ingreso a un empleo o su continuidad en el mismo
 - b) Evitar despidos o perjuicios que tenga como causa su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales
 - c) El derecho a ser representados sindicalmente, conforma a la legislación, acuerdos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en los Estados Parte

OIT

- Constitución OIT (1919)
 - principio de libertad sindical como condición para la paz y armonía universales
- Declaración de Filadelfia (1944)
 - Libertad de expresión y asociación son esenciales para el progreso constante
- Declaración principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)

OIT

Convenios Internacionales de Trabajo

- **CIT 87, 1948** (ratificado por ley 12.030, 27.11.1953).
 - Texto básico de la libertad sindical
 - *“ los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de los mismos.”*
- **CIT 98, 1949** (12.030)
 - *“ ...los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la lib. sindical en relación con su empleo”* (fuero sindical)
 - *“ las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras”* (prácticas desleales).

Normas internas

Constitución de la República

- **Art. 39:** *"...derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley"*
- **Art. 57:** *"La Ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica"*
- **Arts. 72 y 332**

Art. 72.- *"La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno"*

Art. 332: *"Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas"*

Normas legales

- Ley 17.940, del 2 de enero de 2006
(Remisión)

Normas reglamentarias

- Decreto 93/968, (03.02.68): art. 9º:
multas de uno a cincuenta jornales o días de sueldo por cada trabajador comprendido en la infracción o afectado por ella.
Reincidencia el monto de la multa se fijará entre los importes de dos a cien jornales o días de sueldo del trabajador comprendido en la infracción o afectado por ella
- Ley 16.736: totalidad de trabajadores de la empresa

Síntesis de derechos

- derecho a afiliarse (art. 2, 87): todo trab. y todo emp. tiene derecho a afiliarse al sindicato de su elección, sin más condición que la de respetar el estatuto del mismo
- derecho a constituir sindicatos sin autorización previa (art. 2, 87)
- derecho a organizar libremente el sindicato (art. 3, 87)
- derecho a obtener personería jurídica (art. 7, 87)
- derecho a no ser disueltos administrativamente (art. 4, 87)
- derecho a constituir federaciones y confederaciones (art. 5, 87)
- derecho a afiliarse a entidades internacionales (art. 5, 87)
- derecho de los trabajadores al fuero sindical (art. 1, 98)
- derecho a la protección contra prácticas desleales (art. 1, 98)

Aspecto individual y colectivo

- Libertad sindical individual:
 - Constituir un sindicato
 - Afiliarse a un sindicato
 - Desarrollar actividad sindical
- Libertad sindical colectiva:
 - Reflejo a nivel colectivo de los anteriores derechos
 - Se ejerce ante el Estado, ante los empleadores y ante otras organizaciones sindicales

Situación anterior a la ley

17.940

- Insuficiencia de tutela
- Jurisprudencia:
 - tendencia conservadora
 - CIT 98: Carácter programático, no autoejecutable
 - Reinstalación: falta de texto legal habilitante
 - Solución: despido abusivo
 - » Monto: equivalente a tres IPD (en algunos casos)

Doctrina

- Nulidad del despido o la sanción antisindical
- Reconstrucción del estado anterior al hecho lesivo
- Irrelevancia del "ánimo dañoso" en el agente
 - Excepto cuando claramente el despido no tuvo ninguna conexión con la actividad sindical
- Protección para todos los trabajadores (diferentes grados)
- Procedimiento rápido
- Carga de la prueba
- Indemnización daños y perjuicios

Ley 17.940

del

2 de enero de

2006

Antecedentes inmediatos de la ley

- Proyecto originado en Com. de Leg. del Trabajo (Cámara Representantes)
- Media sanción (Cám. Representantes)
- "Retiro" de la discusión parlamentaria
- Comisión "cuatripartita"
- Inexistencia de acuerdo y retorno al Parlamento con "síntesis de debates"

Texto resultante

- Mantiene nulidad del acto antisindical
- Mantiene efecto reinstalación o restablecimiento de la situación anterior al acto declarado nulo
- Segmenta los niveles de la protección
- Flexibiliza la distribución de la carga de la prueba
- Elimina el Registro de Infractores
- Elimina el efecto retroactivo al 01.03.2005
- Agrega la licencia sindical

Análisis del texto legal

- Nulidad de los actos antisindicales
 - Declaración general
 - Situaciones especiales
 - Consecuencias de la nulidad
- Sujetos protegidos
 - Diferentes niveles de protección
- Procedimientos de protección
- Otros instrumentos de fomento de la libertad sindical

Nulidad de los actos antisindicales

Declaración general

Artículo 1° (Nulidad de los actos discriminatorios).- Declárase que, de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el art. 1° del Convenio Internacional de 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 art. 9° 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

Análisis del texto

“Declárase”

- Remisión a normas anteriores (y superiores):
 - Art. 57 de la Constitución:
 - » La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.
 - » Promoverá asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje
 - » Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad

CIT N° 98, art. 1°

ratificado por ley 12.030

- 1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente 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.

Declaración Sociolaboral Mercosur

(art. 9°, lits. a y b)

Libertad sindical

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo
2. Se deberá garantizar:
 - a) La libertad de afiliación, de no afiliación y de desafiliación, sin que ello comprometa el ingreso a un empleo o su continuidad en el mismo
 - b) Evitar despidos o perjuicios que tenga como causa su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales
 - c) El derecho a ser representados sindicalmente, conforma a la legislación, acuerdos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en los Estados Parte

Declárase

...absolutamente nula...

- Nulidad absoluta
 - equivale a inexistencia
 - Desconocimiento de todo efecto jurídico
 - Recreación de la situación previa al acaecimiento del acto nulo

...cualquier discriminación
tendiente a...

- "discriminación"
- "tendiente"
 - no es necesario que provoque el efecto
 - alcanza con generación del riesgo (potencialidad) -
prevención

...menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo...

- Afectar, perjudicar
- No incluye protección contra:
 - actos de injerencia dirigidos directamente contra la organización sindical (porque no afecten a los trabajadores en relación con su empleo)

...o con el acceso al mismo.

- Protección previa al inicio del vínculo laboral
- Procesos de selección de personal
- Dificultades para controlar (etapa donde la discrecionalidad del empleador es muy amplia)

Situaciones especiales

(segundo inciso del 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 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*

Énfasis

■ Cualquier acción *u omisión*

- ¿cuándo podría declararse la nulidad de una omisión?
 - » Cuando el empleador omite cumplir una conducta debida
 - » No en casos de discrecionalidad. Sólo cuando la conducta es "reglada"
 - » Ejemplos:
 - Omisión de ajuste salarial
 - Omisión de ascenso de categoría (cuando es obligatorio)
 - Omisión de reintegro del seguro por desempleo (despido ficto)
- ¿cuál sería el efecto de la declaración de nulidad de una omisión?

“...que tenga por objeto...”

- ¿responsabilidad subjetiva?
- ¿debe existir el propósito de menoscabar la integridad de la libertad sindical?
- ¿o basta con que se produzca el efecto, más allá de la voluntad del empleador? (responsabilidad objetiva)

- Protección contra el despido
- y contra cualquier otra forma de perjuicio

...fuera de las horas de trabajo o,
**con el consentimiento del
empleador**, durante las horas de
trabajo.

- Durante las horas de trabajo:
 - Debe existir consentimiento del empleador
- ¿Puede ser despedido o perjudicado por participar en actividades dentro del horario de trabajo, cuando no había consentimiento del empleador?

Protección de la actividad preparatoria

(último párrafo del art. 1)

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

¿Se aplica al Estado?

- En los aspectos sustanciales,
 - SI
- En los aspectos procesales,
 - Según los casos:
 - » Cuando es un acto administrativo:
 - Normas constitucionales:
 - TCA
 - Agotamiento de la vía administrativa
 - » Cuando es un hecho u omisión

Sujetos tutelados

- Todos los trabajadores
- Los que están en una relación de trabajo
- Los que aspiran a iniciar una relación de trabajo
- Los que realizan actividad sindical
- Los que están afiliados a un sindicato
- Los que pretenden constituir una organización sindical

Diversos niveles de protección

Procedimientos de protección judicial

- Proceso general
- Proceso especial

Proceso general

Art. 2. (Procedimiento).- 1) (Proceso general). La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario (art. 346 y 347 del CGP). El Tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los hechos sean notorios

Proceso general

- Regla de principio
- Ampara a todos los trabajadores que son víctimas de las conductas antisindicales
 - Independientemente de su rol, lugar, actividad o grado de compromiso sindical
- Pretensiones de reinstalación o reposición del trabajador despedido o discriminado
- Proceso extraordinario:
 - Demanda y contestación por escrito
 - Una única audiencia (prueba, alegatos y sentencia)
- Actuación de emergencia:
 - Cese inmediato de los actos discriminatorios
 - “...si correspondiere...”
 - Cuando los hechos sean notorios (*a juicio del tribunal*)

Proceso especial (art. 2, num. 2)

- 2) *(Proceso de tutela especial). La tutela especial procederá en caso de actos discriminatorios contra:*
- A) *Los miembros (titulares y suplentes) de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel*
 - B) *Los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos*
 - C) *Los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva*
 - D) *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*
 - E) *Los trabajadores a los que se conceda tutela especial mediante negociación colectiva*

Proceso especial (continuación)

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

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.

Proceso especial: sujetos amparados

- A) Miembros (titulares y suplentes) de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel
- B) Delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos
- C) Representantes de los trabajadores en la negociación colectiva
- D) 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
- E) Los trabajadores a los que se conceda tutela especial mediante negociación colectiva

Proceso especial: procedimiento y plazos

■ Acción de amparo

- Demanda escrita
- Caducidad: 30 días
- Convocatoria a audiencia dentro del plazo máximo de 3 días
- Contestación de la demanda (en audiencia)
- Diligenciamiento de prueba en la audiencia
- Potestades especiales del Juez
- Imposibilidad de plantear incidentes o recursos contra providencias interlocutorias
- Sentencia: dentro de las 24 horas siguientes a la audiencia
- Sólo apelable la sentencia definitiva (sin efecto suspensivo)

■ Acción de amparo:

– Se utiliza su procedimiento y sus plazos

– No se aplica requisito de inexistencia de otros medios jurídicos de protección

» *“...con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección”*

“...el trabajador deberá *fundamentar* por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales”

Para exonerarse, el empleador deberá *probar*

- Existencia de causa razonable
- Relacionada con:
 - Capacidad del trabajador
 - Conducta del trabajador
 - Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio
 - Otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada

Disposiciones
comunes a
ambos
procedimientos

Competencia (art. 3, lit. D)

Tribunales competentes en materia laboral

- ✓ Primera instancia
 - ✓ Montevideo: Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo (14 Turnos)
 - ✓ Interior: Juzgados Letrados
- ✓ Segunda instancia
 - ✓ Tribunales de Apelaciones del Trabajo

Principios procesales (art. 3, lit. C)

- Celeridad
- Gratuidad
 - Complementado por art. 3, lit. G: *"La parte demandante estará exonerada del pago de tributos y costas"*
- Inmediatez
- Concentración
- Publicidad
- Buena fe
- Efectividad de la tutela de los derechos sustanciales

Facultades del tribunal (art. 3, lit. E)

- Arts. 350.3 y 350.5 del CGP
 - 350.3.- posibilidad de cambiar la pretensión en la audiencia preliminar
 - 350.5.- poderes inquisitivos del juez penal

Contenido de la sentencia (art. 3, lit. A)

- Cuando se constate el acto antisindical, la sentencia debe:
 - Disponer la efectiva reinstalación o reposición del trabajador
 - *"...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 la reinstalación"*

- “Cerrojo” para evitar dudas acerca de los efectos de la declaración de nulidad
- Duda:
 - ¿debe la sentencia incluir la condena de los “jornales caídos”?
 - Mi opinión:
 - » Sí
 - » Pese que redacción no es del todo feliz

Legitimación activa (art. 3, lit. B)

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

Problemas legitimación activa

- Litisconsorcio activo necesario, compuesto por:
 - Trabajador afectado
 - Su organización sindical
- Actuando conjuntamente (necesaria):
 - Demanda conjunta
 - Actos procesales
 - » Audiencia
 - Actos de disposición
 - » Transacción
 - » Desistimiento

¿Inconstitucionalidad?

- Libertad sindical: derecho humano fundamental
- ¿puede condicionarse su tutela efectiva a la decisión del sindicato de acompañar al trabajador?
- ¿cuál es la explicación de la exigencia impuesta por la ley?
 - No estaba presente en el proyecto original

Independencia de los daños y perjuicios (art. 3, lit. F)

- *Las sanciones o conminaciones pecuniarias previstas en el art. 374 del CGP, serán independientes del derecho a obtener el resarcimiento del daño y su producido beneficiará a la parte actora*

Otras facilidades

■ Licencia sindical (art. 4)

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 convenios colectivos

■ Retención de la cuota sindical (art. 6)

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

Otras facilidades

- Retención de cuota sindical (art. 7):
 - Modifica la ley 17.829, ubicando a la cuota sindical dentro del “orden de prioridades”, inmediatamente después de las retenciones solicitadas por el Servicio de Garantía de Alquileres de la Contaduría General de la Nación.

Otras facilidades

- Cartelera sindical (art. 8)
 - Representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato, tendrán derecho a colocar avisos sindicales en locales de la empresa, en lugares fijados de común acuerdo con la dirección de la misma y a los que los trabajadores tengan fácil acceso

Otras facilidades

- Actividades de difusión (art. 8, inc. 2)

"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 deberá perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales"

Otras consideraciones

- Se comete al MTSS la instrumentación de mecanismos tripartitos para consulta, contralor y seguimiento de la aplicación de la ley (art. 9)
- Reglamentación: la ausencia de reglamentación no impedirá la aplicación de la norma
- Vigencia: desde la fecha de su promulgación