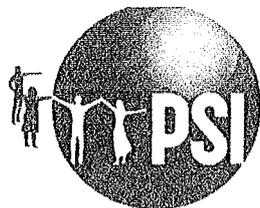


TEMARIO PARA TRATAR EN LA COMISION LEGISLACION DEL
TRABAJO DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES PARLAMENTO

REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

Mayo 12 del 2016.-





INTERNACIONAL
SERVICIOS
PUBLICOS



Asociación de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de
Administración Central – Sindicato Policial

S.U.P.U.

Florida, 11 de Mayo del 2016.-

Oficio 33/2016.-

SEÑORES INTEGRANTES DE LA COMISION DE LEGISLACION DEL TRABAJO CAMARA DE REPRESENTANTES.-

Señor Presidente Aparicio EZQUERRA.-

La Sociedad de funcionarios Policiales en actividad y retiro de la administración central –Sindicato Policial- (S.U.P.U), se dirige a todos los integrantes de la Comisión a los efectos de plantear la realidad del colectivo Policial al cual se le otorgo definitivamente en la ley Orgánica Policial el derecho a la sindicalización en la misma, por lo que sin duda somos “Trabajadores” de la Seguridad, en base a ello venimos a formular los siguientes planteamientos que adelantáramos por mensaje de texto:

1.- **Ley 19.313 o sea ley de nocturnidad** la cual fue aprobada por el Parlamento y **desde que entró en vigencia no se aplica de ningún modo en la Policía**, por lo que iniciamos pedidos de informes a los Ministerio del Interior, de Trabajo y Seguridad Social, **que medidas habían tomado para proceder a la aplicación de la ley**, el Ministerio del Interior hasta ahora no respondió si lo hace el Ministerio de Trabajo donde se formó el **expediente 2015-13-1-0000385**, este lo elevó a la **oficina del servicio civil** a que informara sobre nuestro reclamo, concluyendo que este colectivo tiene razón y no estamos excluidos de la ley como se ha venido sosteniendo equivocadamente, de lo cual nos da vista y el expediente vuelve al Ministerio de Trabajo, a la fecha incluso existe un proyecto de ley que deja más clara las cosas, en cuando a todo esto **sigue sin aplicarse la ley de nocturnidad en la Policía** de no corregirse se corre el riesgo de un **aluvión de demandas judiciales** aprovechándose de nuestra gestión que es de justicia.-

2.- Tenemos la dificultad que siempre nos encontramos que las leyes laborales Nacionales aplicable a todos los trabajadores, **no se aplican en el ámbito del trabajador Policial**, hemos presentado proyecto ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Inspección General del Trabajo donde hemos logrado un ámbito Tripartito por las condiciones de trabajo, elementos de Seguridad para cumplir con la ley de Procedimiento Policial e inspecciones de locales Policiales y Cárceles como el caso reciente del COMCAR, es un gran avance en Salud Laboral, **pero se necesita aclarar bien si la Policía queda inserta en la normativa laboral vigente o se necesita a nivel Parlamentario legislarlo**, creemos esto último, porque el Ministerio del interior incumple el 291/07 en cuanto a la bipartita en Salud Laboral dificultando a los delegados de los sindicatos en la materia **no son reconocidos para visitar cualquier local Policial, debidamente autorizado.**

Fundada el 3 de Febrero de 2005

Con Personería jurídica 10266. Tel. 43521895. E-mail: supuflo@hotmail.com

www.sindicatopolicial.com.uy

Integrante de la Confederación de Trabajadores Policiales y Penitenciarios de América Latina y de la
INTERNACIONAL SERVICIOS PUBLICOS



Asociación de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de
Administración Central – Sindicato Policial

S.U.P.U.

3.- Negociación colectiva, se nos autorizó la Sindicalización pero en la nueva Ley orgánica Policial 19315, prohíbe el derecho a huelga, lo que a los ojos de cualquiera de los presentes es fácil ver la contradicción, ¿Cómo se canalizan las reivindicaciones? Ante un Ministerio del Interior acostumbrado al Poder imponer, por eso en nuestro recurso de Inconstitucionalidad del art.35 inciso M, expediente 196/2015, no por hacer paro sino porque si nos consideran servicio esencial, que lo somos, debe traer implícito la obligación por parte del Gobierno a otorgarnos el derecho a negociar colectivamente en el consejo Superior de Salarios y mantener una mesa tripartita MTSS, Minterior y Sindicato Policial para negociar y prevenir cualquier tipo de conflicto que funcionaría como una válvula, permitiendo a dialogar a las parte y evitar que grupos desprendidos por fuera del Sindicato tomen acciones y traigan problemas complicados.-

A esta Comisión solicitamos un examen de la situación para que la Policía sea tratada como trabajadores y se le respeten sus derechos, son ya 11 años de lucha en la cual se ha tomado con responsabilidad, y no es cierto de la excusa no se puede negociar con un montón de sindicatos Policiales, hoy por ejemplo el SUPU negocia en una mesa con Bomberos, AFUMI, funcionarios Minterior, Afumigra Migraciones, y por el otro lado están los Sindicatos en el PIT CNT, no es tan difícil sentarse, además los sindicatos en algún momento se van a ver obligados a sentarse juntos y comenzar procesos que sin dudas serán largos, y no se pueden imponer, por parte de nadie.-

De última hora por palabra del señor Ministro de Trabajo se ha formado un equipo para recibir a nuestro Sindicato el cual ha denunciado al Gobierno Uruguayo ante la OIT ya que la anterior administración nunca nos atendió cosa que se hubiera evitado si en ese momento el MTSS hubiera tenido el actual equipo con capacidad de dialogo

Saludan a usted Atentamente.

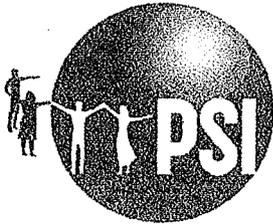
ALEJANDRO ALVAREZ.-
SECRETARIO GENERAL

Luis Ángel CLAVIJO.-
PRESIDENTE

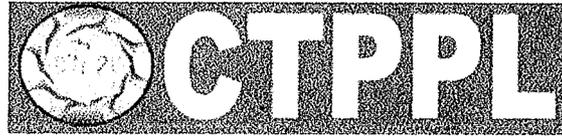
Fundada el 3 de Febrero de 2005

Con Personería jurídica 10266. Tel. 43521895. E-mail: supuflo@hotmail.com
www.sindicatopolicial.com.uy

Integrante de la Confederación de Trabajadores Policiales y Penitenciarios de América Latina y de la
INTERNACIONAL SERVICIOS PUBLICOS



INTERNACIONAL
SERVICIOS
PUBLICOS



Asociación de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la
Administración Central – Sindicato Policial
S.U.P.U.

Florida, 25 de Setiembre del 2015.-
Oficio N° 75/2015.-

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-

Maestro Ernesto MURRO.-

Señor Ministro:

Quienes suscriben en representación de nuestra organización Sindical, nos dirigimos a usted a los efectos de consultarle **sobre qué medidas se están implementando para el pago de lo establecido en la ley 19.313 Nocturnidad en la Administración Central la compensación del 20 por ciento, basados en lo siguiente:**

a- La ley de nocturnidad en su artículo 3ro., dispone que: Se establece una sobretasa mínima de un 20 por ciento para las distintas áreas de actividad o equivalente en reducción horaria en aquellos casos que no lo tengan comprendido en su salario específico o en su forma de remuneración establecido de acuerdo al laudo, un porcentaje igual o superior a esta. Cuando la compensación sea menor se ajustara al mínimo establecido en la presente ley. Lo mismo se aplicara en los casos de reducción horaria. Los Consejos de salarios podrán fijar porcentajes mayores a la sobre tasa mínima establecida anteriormente.-

b- **Esta norma declara que el trabajo nocturno es perjudicial para la salud de los trabajadores.** El cual debe de estar especialmente tutelado por las normas de seguridad y salud en el trabajo (art.1). Y aquí no se incluye a ningún trabajador o sea todo el que trabaje de noche (policía, enfermero, bombero, municipal, guardián, sereno, aduanero, etc) debe de tener el amparo y los beneficios de la ley 19.313. Sería absurdo cualquier excepción, porque los efectos del trabajo nocturno afectan a todos los que desempeñan tareas en este horario.-

3- Incluso hay disposiciones especiales para el caso de las mujeres trabajadoras grávidas que puedan pedir el cambio de horario sin que le sea quitada la compensación del 20 por ciento.-

d- En el artículo 4 de la ley se fijan las condiciones necesarias y mínimas para tener derecho al cobro del 20 por ciento sobre el sueldo estableciendo que la compensación **solo se aplicara toda vez, que el trabajador desarrolle efectivamente las tareas en horario nocturno por más de cinco horas consecutivas por jornada de labor. A**

Fundada el 3 de Febrero de 2005

Con Personería jurídica 10266. Tel. 43521895. E-mail: supuflo@hotmail.com

www.sindicatopolicial.com.uy

Integrante de la Confederación de Trabajadores Policiales y Penitenciarios de América Latina y de la
INTERNACIONAL SERVICIOS PUBLICOS

Asociación de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la
Administración Central – Sindicato Policial
S.U.P.U.

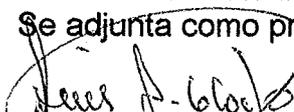
estos efectos se establece como trabajo nocturno todo aquel que se desempeñe entre las 22.00 horas y las 06.00 del día siguiente. Lo dispuesto es sin perjuicio de lo establecido en las leyes especiales, los decretos que han homologado acuerdos de los consejos de salarios o los laudos dictados en el marco de la ley 18.566 del 11 de setiembre de 2009, que puedan establecer límites de tiempo diferentes o condiciones mas beneficiosas para este tipo de labor.-

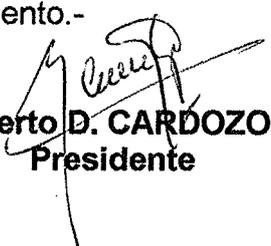
e- Como la norma entró en vigencia el 1 de julio de 2015 todos los trabajadores públicos y privados tendrían derecho a reclamar el pago retroactivo del pago del 20 por ciento por nocturnidad.-

Es importante el impacto sobre el rubro 0 del Estado y de las empresas. Pero es lo que se aprobó en la ley.-

Bien podemos concluir que todos los Policías que trabajan de noche en el horario previsto por el art.4 de la ley, o sea que comprenda horas de labor entre las 22.00 y 06.00 deberán recibir un 20 por ciento sobre el sueldo.-

Se adjunta como prueba parte de diario de sesiones del Parlamento.-


Luis A CLAVIJO
Secretario General


Roberto D. CARDOZO
Presidente

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CENTRO DE ATENCION CIUDADANA	
Exp.: N°	2015-13-1-0000388
Recibido:	29 SEP 2015
Funcionario:	Maria Victoria Correa Ejecutiva de Atención C.C. MTSS

Fundada el 3 de Febrero de 2005

Con Personería jurídica 10266. Tel. 43521895. E-mail: supuflo@hotmail.com

www.sindicatopolicial.com.uy

Integrante de la Confederación de Trabajadores Policiales y Penitenciarios de América Latina y de la
INTERNACIONAL SERVICIOS PUBLICOS

CÁMARA DE SENADORES

SECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL
XLVIIª Legislatura
Quinto Período

CÁMARA DE SENADORES

SECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL
XLVIIª Legislatura
Quinto Período

COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

Carpetas: 1589/2014

Distribuido: 2906/2014

9 de setiembre de 2014

TRABAJADOR NOCTURNO

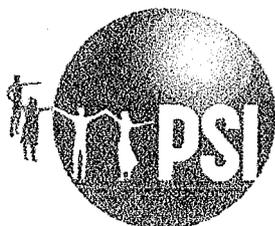
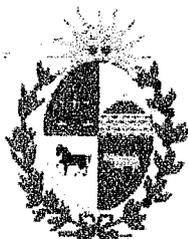
Se determina su actividad

..... Debemos hacer los máximos esfuerzos a la hora de implantar los distintos horarios de trabajo, para afectar lo menos posible el ciclo circadiano de los trabajadores en general. Sin duda que esto no es fácil, cuando se tienen distintas imposiciones que hacen a la diversidad de los trabajos, muchos de los cuales se tienen que realizar en horarios que van en contra de los procesos fisiológicos. Se deberían restringir los turnos nocturnos para aquellos trabajos que son estrictamente necesarios, a modo de ejemplo; parte del trabajo policial, de bomberos, vigilancia nocturna, sector salud en hospitales y sanatorios, servicios de emergencia, así como en procesos de trabajo que por sus características necesariamente tienen que ser continuos por ejemplo refinación de combustibles, altos hornos en la elaboración de cemento Pórtland, elaboración de celulosa, ingenios azucareros y un sinnúmero de otros procesos.

Diario de Sesiones Cámara Diputados, día 3 de setiembre.

Expresiones Diputado Olivera. -

“Evidentemente, este no es un proyecto inocuo y así está planteado; tiene costos económicos que los va a pagar la sociedad a través de las tarifas o el Estado en alguna instancia del procedimiento que se lleve adelante. Ello siempre tiene costos; el tema es si son costos de prevención o de reparación. Creemos, al considerar el proyecto en este momento, que son costos de prevención.”



INTERNACIONAL
SERVICIOS
PUBLICOS



Asociación de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la
Administración Central – Sindicato Policial

S.U.P.U.

Florida, 25 de Setiembre del 2015.-
Oficio N° 76/2015.-

SEÑOR MINISTRO DEL INTERIOR.-

Don Eduardo BONOMI.-

Señor Ministro:

Quienes suscriben en representación de nuestra organización Sindical, nos dirigimos a usted a los efectos de consultarle **sobre qué medidas se están implementando para el pago de lo establecido en la ley 19.313 Nocturnidad en la Administración Central la compensación del 20 por ciento, basados en lo siguiente:**

a- La ley de nocturnidad en su artículo 3ro., dispone que: Se establece una sobretasa mínima de un 20 por ciento para las distintas áreas de actividad o equivalente en reducción horaria en aquellos casos que no lo tengan comprendido en su salario específico o en su forma de remuneración establecido de acuerdo al laudo, un porcentaje igual o superior a esta. Cuando la compensación sea menor se ajustara al mínimo establecido en la presente ley. Lo mismo se aplicara en los casos de reducción horaria. Los Consejos de salarios podrán fijar porcentajes mayores a la sobre tasa mínima establecida anteriormente.-

b- **Esta norma declara que el trabajo nocturno es perjudicial para la salud de los trabajadores.** El cual debe de estar especialmente tutelado por las normas de seguridad y salud en el trabajo (art.1). Y aquí no se incluye a ningún trabajador o sea todo el que trabaje de noche (policía, enfermero, bombero, municipal, guardián, sereno, aduanero, etc) debe de tener el amparo y los beneficios de la ley 19.313. Sería absurdo cualquier excepción, porque los efectos del trabajo nocturno afectan a todos los que desempeñan tareas en este horario.-

3- Incluso hay disposiciones especiales para el caso de las mujeres trabajadoras grávidas que puedan pedir el cambio de horario sin que le sea quitada la compensación del 20 por ciento.-

d- En el artículo 4 de la ley se fijan las condiciones necesarias y mínimas para tener derecho al cobro del 20 por ciento sobre el sueldo estableciendo que la compensación **solo se aplicara toda vez, que el trabajador desarrolle efectivamente las tareas en horario nocturno por más de cinco horas consecutivas por jornada de labor.** A

Fundada el 3 de Febrero de 2005

Con Personería jurídica 10266. Tel. 43521895. E-mail: supuflo@hotmail.com

www.sindicatopolicial.com.uy

Integrante de la Confederación de Trabajadores Policiales y Penitenciarios de América Latina y de la
INTERNACIONAL SERVICIOS PUBLICOS

Asociación de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la
Administración Central – Sindicato Policial

S.U.P.U.

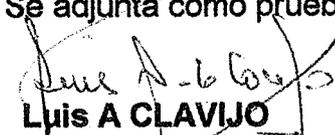
estos efectos se establece como trabajo nocturno todo aquel que se desempeñe entre las 22.00 horas y las 06.00 del día siguiente. Lo dispuesto es sin perjuicio de lo establecido en las leyes especiales, los decretos que han homologado acuerdos de los consejos de salarios o los laudos dictados en el marco de la ley 18.566 del 11 de setiembre de 2009, que puedan establecer límites de tiempo diferentes o condiciones mas beneficiosas para este tipo de labor.-

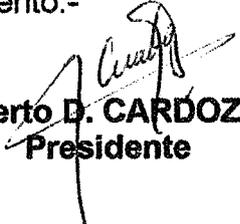
e- Como la norma entró en vigencia el 1 de julio de 2015 todos los trabajadores públicos y privados tendrían derecho a reclamar el pago retroactivo del pago del 20 por ciento por nocturnidad.-

Es importante el impacto sobre el rubro 0 del Estado y de las empresas. Pero es lo que se aprobó en la ley.-

Bien podemos concluir que todos los Policias que trabajan de noche en el horario previsto por el art.4 de la ley, o sea que comprenda horas de labor entre las 22.00 y 06.00 deberán recibir un 20 por ciento sobre el sueldo.-

Se adjunta como prueba parte de diario de sesiones del Parlamento.-


Luis A CLAVIJO
Secretario General


Roberto D. CARDOZO
Presidente



Fundada el 3 de Febrero de 2005

Con Personería jurídica 10266. Tel. 43521895. E-mail: supuflo@hotmail.com

www.sindicatopolicial.com.uy

Integrante de la Confederación de Trabajadores Policiales y Penitenciarios de América Latina y de la
INTERNACIONAL SERVICIOS PUBLICOS

Referencia: 2

Página: 1/3

Origen: MTSS
Documento: 2015-13-1-0000385

ASUNTOS JURÍDICOS
Informe N° 164/2016
BD / rpb

Montevideo, 25 de enero de 2016

Vienen a esta Área las presentes actuaciones provenientes de la División Negociación Colectiva del **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)**, referidas a la consulta del Sindicato Policial (SUPU) en relación al ámbito de aplicación de la ley de nocturnidad N° 19.313.

En cuanto al tema corresponde informar que:

1) Los funcionarios policiales no tienen regulación especial en relación al pago del trabajo nocturno.

2) Los trabajadores públicos² que no trabajen en la Administración Central, estarán alcanzados por esta ley, salvo que por otras normas, tengan regulado el trabajo nocturno, en condiciones más beneficiosas. En el sector público, fuera de la Administración Central, hay numerosas normas que regulan el trabajo nocturno, en particular a través de la negociación colectiva en las empresas públicas y en los organismos descentralizados. A su vez, también se determinaba cierto marco regulatorio a través de los acuerdos en Consejos de Salarios.

² Los funcionarios públicos de la Administración Central, se rigen por el Estatuto del Funcionario público que en su artículo 9 de la ley N° 19.313, considera trabajo nocturno el desarrollado desde las 21 horas de la noche y las 04 de la mañana, otorgando la garantía de remunerar al trabajador "según la regulación propia". El artículo 10 del Decreto N° 109.012 dispone que "El funcionario puede excepcionalmente en el intervalo comprendido entre las 21 de un día y las 04 de otro día, inclusive, y durante un período no inferior a las tres horas consecutivas, ser llamado con un incremento del 25% sobre el sueldo y otros que corresponden en sus condiciones".

Referencia: C

Página: 23

Origen: MTSS

Documento: 2015-13-1-000385

3) Se ha considerado por parte del legislador que más allá de disponer de algunas normas sobre el trabajo nocturno, era preciso darle un alcance completo a este tipo de prestación de servicios, de manera general y con una cobertura amplia. La ley N° 19.313 identifica claramente cuál es la fundamentación filosófica que justifica todo lo demás, declarando que "el trabajo nocturno supone un factor negativo para la salud de los trabajadores, el cual debe estar especialmente tutelado por las normas de seguridad y salud en el trabajo".⁷

4) En relación al ámbito de aplicación⁸ no se realizan distinciones, por lo que la ley es de aplicación a todos los sectores y áreas de actividad, públicos y privados. Sin perjuicio de ello, se encuentran exceptuados todos los sectores que tienen regulación propia⁹ no siendo el caso de la consulta ya fuere mediante ley, o convenio colectivo y siempre y cuando tal regulación fuere más favorable.

En consecuencia, en todos aquellos sectores de actividad que tuvieren compensación por nocturnidad, con regímenes regulatorios más beneficiosos que el establecido en esta ley, la misma no será de aplicación.

Lo expresado es sin perjuicio de las disposiciones relativas a las trabajadoras grávidas o madres, a quienes se les aplicará en todos los casos.

⁷ Artículo 1 de la ley 19.313: "Declárase que el trabajo nocturno supone un factor negativo para la salud de los trabajadores, el cual debe estar especialmente tutelado por las normas de seguridad y salud en el trabajo".

⁸ Artículo 1 del Decreto 234 BI S/13: "A los efectos de lo dispuesto en la ley N° 19.313, de fecha 13 de febrero de 2013, se entiende por trabajo nocturno el que se desempeña por indicación del empleador, durante un periodo de más de cinco horas consecutivas, entre las 22 y las 6 hs".

⁹ <http://www.quehacemos.org/leyes-y-decretos/los-trabajadores-de-plantas-nucleares-y-de-trabajo-nocturno-y-19-313> y Arceño Pabundo y López Adrián, "La regulación del trabajo nocturno: Análisis de la ley 19.313" en rev. DI. Trabajo LVIII N° 258 (Abril-Junio 2011) a pag. 191.

¹⁰ Longhiniani, Nelson, "Trabajo nocturno: primeros comentarios sobre la ley N° 19.313" en rev. Derecho Laboral, Tomo LVIII N° 257 (Enero-Marzo 2011) a pag. 57.

En todo:

Sociedad Dominicana - Agencio
Miguel Polanco - Gerente de Área

Referencia: 2

Página: 3/3

Origen: MTSS
Documento: 2015-13-1-0000385

CONCLUSIÓN

Esta Oficina Nacional entiende que en el caso del colectivo de referencia es de aplicación la ley de nocturnidad N° 19.313, en la cual el legislador en su artículo 1 declara que "el trabajo nocturno supone un factor negativo para la salud de los trabajadores ..." sin distinguir entre trabajadores públicos y privados.

Sin perjuicio de lo expresado actualmente deberán considerarse los regímenes especiales que prevén descansos compensatorios en caso de trabajo nocturno.

Con lo informado, se eleva a la Dirección de esta Oficina Nacional, sugiriendo de compartirse, la remisión al **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**.



Referencia: 4

Página: 1/1

Origen: MTSS

Documento: 2015-13-1-0000385

ASUNTO: MEDIDAS IMPLEMENTADAS RESPECTO A LA LEY 19.313

Concuerdan las actuaciones que anteceden con el expediente electrónico del mismo tenor que ha tenido a la vista, el cual he cotejado y reproducido.

Expidió el presente en Montevideo 26 de febrero de 2015.

Firma del funcionario de ONSC:

Aclaración de Firma:

Las mencionadas actuaciones fueron debidamente firmadas y foliadas en forma digital por las personas identificadas al pie de cada una de ellas, se encuentre o no estampada la rúbrica respectiva.

La presente impresión del expediente administrativo se rige por lo dispuesto por la normativa siguiente: Art. 129 Ley 16002, Art. 894 a 897 Ley 16736, Art. 25 Ley 17243, Decretos 65/998, 83/001 y el Decreto 382/003, Reglamentario de la Firma Digital de 17/09/2003.

Firmas:

Rafaela González - Administrativa

Referencia: 3

Página

Origen: MESS

Documento: 2015-13-1-0000385

DIRECCIÓN

CC/dp

10
Lima, 25 de febrero de 2016

Con el informe técnico que antecede, remítase las presentes actuaciones al
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL de los autos.

CAPÍTULO 12

LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

SUMARIO

i) La limitación del derecho de huelga. 1. Limitabilidad del derecho de huelga. 2. La limitación del derecho de huelga en el Uruguay. 3. La limitación del derecho de huelga en los servicios esenciales cuya suspensión puede afectar otros derechos fundamentales. 4. Aspectos no limitables del derecho de huelga ni aún en salvaguarda de los servicios esenciales para la vida humana. 5. Problemática jurídica inherente a la limitación de la huelga en salvaguarda de otros derechos fundamentales. *ii) El concepto de servicio esencial.* 6. Origen del concepto de servicio esencial. 7. Elaboración del concepto de servicio esencial por los órganos de O.I.T. 8. Diferencia entre el concepto de servicio esencial y el concepto de servicio público o de función pública. 9. La utilización del concepto de servicio esencial en nuestro derecho positivo. *iii) Procedimiento y oportunidad para la declaración de servicio esencial.* 10. Diversas fuentes posibles de las normas que limiten el derecho de huelga. 11. El régimen de la ley 13.720. *iv) Efectos de la declaración de servicio esencial.* 12. Limitación del derecho de huelga y garantías compensatorias. 13. El mantenimiento de turnos de emergencia en la ley 13.720. 14. Las garantías compensatorias en la ley 13.720. Bibliografía.

Derecho positivo: Constitución Nacional arts. 57 y 65. Ley 13.720 de 16.12.968; D.L. 14.791 de 08.06.78; Ley 10.913 de 25.06.47

i) La limitación del derecho de huelga

1. LOS LÍMITES DEL DERECHO DE HUELGA

Desde el momento en que la huelga fue reconocida como derecho, comenzó a plantearse el tema de su limitación.

La tendencia generalizada a limitar el derecho de huelga, se manifestó en el derecho comparado de diversas maneras. Se utilizó con ese fin: la definición legal de la huelga, el sometimiento de su ejercicio a formalidades y procedimientos, la limitación de sus objetivos, la limitación de quienes tienen derecho a ejercerla, el sometimiento del conflicto que la motiva a formas de composición heterónomas, la teoría del abuso de derecho, etc.

Esas diversas formas de limitación se desarrollaron con facilidad en los regímenes autoritarios. Dichos regímenes tendieron siempre a limitar el derecho de huelga. En algunos casos, la finalidad de limitar el derecho de huelga constituyó la justificación del abandono del estado de derecho.

En los regímenes autoritarios en general, la huelga se transformó en algo legalmente impracticable. Pero al mismo tiempo la prohibición de la huelga vuelve a dar a la misma, el carácter ilimitado que había perdido al ser reconocida como derecho, creando así una situación más grave a juicio de los partidarios de la limitación del derecho, que la que había procurado evitarse.

En los países con régimen democrático, como fue Uruguay durante gran parte del siglo XX y lo es hoy día, la limitación del derecho de huelga encontró a su vez límites jurídicos y políticos.

Entre los primeros debe mencionarse el reconocimiento del derecho de huelga como un derecho fundamental y como un derecho constitucional. Resulta de esas circunstancias que el derecho de huelga no puede ser suprimido totalmente, y que toda limitación al mismo debe ser impuesta mediante ley formal¹.

Los límites políticos a la limitabilidad de la huelga en los regímenes democráticos, derivan de la necesidad de lograr un cierto consenso social en torno a la conveniencia de limitar el derecho de huelga.

2. LA LIMITACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN URUGUAY

No existe en el derecho uruguayo limitación del derecho de huelga que resulte de una definición legal de dicho derecho (Cap. 11 ns. 13 a 16).

Tampoco existe en el derecho uruguayo prohibición de huelgas en razón de su objetivo (Cap. 11 ns. 27 a 30).

El condicionamiento a requisitos formales estuvo limitado al preaviso establecido en la ley 13.720, disposición actualmente puede considerarse parcialmente derogada por la ley 18.566 (Cap. 11 ns. 25 y 26).

La sujeción del conflicto a formas de composición heterónomas se intentó mediante la ley 10.913 y la ley 13.720.

Durante mucho tiempo, la limitación del derecho de huelga en Uruguay, se concentró en la prohibición de su ejercicio por los funcionarios públicos y los

¹ Expresó el Dr. Martín Echegoyen en la Constituyente de 1934, el derecho de huelga es un derecho existente ya en la realidad social, como fruto de un penoso proceso en la lucha del trabajo contra el capital» ...y «aún cuando fuera negativa la votación, el derecho de huelga subsistiría» (Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente T. I, p. 374, transcripto por Couture y Plá Rodríguez en «La Huelga en el Uruguay» Montevideo 1951 p. 30).

«empleados u obreros adscriptos a un servicio público, de necesidad o utilidad pública»².

A partir de mediados de siglo veinte, el derecho uruguayo, tal como otros similares, comenzó a abandonar el criterio de limitación del derecho de huelga en base a la calidad de funcionarios públicos de determinados trabajadores, y a adoptar el de limitación en base al concepto de servicio esencial. El fenómeno está claramente relacionado con la transformación de los fines del Estado que se está operando en nuestra época, una de cuyas manifestaciones es la privatización de actividades cumplidas antes por el Estado (Ver Cap. 11 ns. 21 a 24).

3. LA LIMITACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES CUYA SUSPENSIÓN PUEDE AFECTAR OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

Suele darse a la limitación del derecho de huelga en los servicios esenciales una explicación coherente con la necesidad de proteger y promover el ejercicio del derecho de huelga en general³.

Con la finalidad de proteger otros derechos fundamentales de igual o superior jerarquía, se admite la limitación –no la prohibición– del derecho de huelga en determinadas circunstancias. Al ser un derecho fundamental, se tiene que armonizar este derecho con otros derechos y libertades constitucionalmente protegidos. La huelga no puede imponer sus efectos a los terceros destinatarios de los servicios esenciales, por tanto deberá haber una razonable proporción entre los sacrificios impuestos a los huelguistas y los que padezcan los usuarios, consumidores de las prestaciones de los servicios esenciales⁴.

4. ASPECTOS NO LIMITABLES DEL DERECHO DE HUELGA NI AÚN EN SALVAGUARDA DE LOS SERVICIOS ESENCIALES PARA LA VIDA HUMANA.

La limitabilidad del derecho de huelga en salvaguarda de otros derechos fundamentales, tiene límites precisos.

El primero de ellos es que la limitación del derecho de huelga, no puede

² El texto entre comillas corresponde al primitivo inciso segundo del artículo 165 del Código Penal, hoy derogado por la ley 10.909 de 4 de junio de 1947.

³ Se ha señalado que «mediante la regulación en los servicios esenciales, se intenta establecer un equilibrio entre el interés de los ciudadanos, considerados como integrantes de la comunidad, y los derechos de las partes laborales en conflicto» (Vid. Mantero, R. «Los Límites del Derecho de Huelga» Montevideo 1992 p. 180).

⁴ Monereo Pérez, J.L. «Derecho de Huelga y conflictos colectivos», Ed Colmares, Granada, 2002, p.265.

suponer, en ninguna circunstancia la imposición de trabajo forzoso⁵.

Rigen en la materia los Convenios N° 29 y N° 105 de O.I.T. ambos ratificados por Uruguay e incorporados a su derecho positivo. El art. 1 inc. c del CIT 105 prohíbe expresamente la utilización del trabajo forzoso «como medida de disciplina en el trabajo» y el inc. d lo prohíbe «como castigo por haber participado en huelgas»⁶.

Tampoco la protección de los servicios esenciales, puede conducir a la negación de toda forma de autotutela de los trabajadores que en ellos trabajan. El Comité de Libertad Sindical de O.I.T, ha señalado siempre que las restricciones a la huelga en los servicios esenciales deben de ir «acompañadas de ciertas garantías compensatorias»⁷.

5. PROBLEMÁTICA JURÍDICA INHERENTE A LA LIMITACIÓN DE LA HUELGA EN SALVAGUARDA DE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

Es normalmente aceptado en el estado actual del derecho, que el derecho de huelga es limitable en salvaguarda de otros derechos fundamentales.

No es unánime en cambio la determinación de cuales son esos derechos, cuya protección justifica la limitación de otro derecho fundamental.

Tampoco es unánime la determinación de cuales son los servicios esenciales, es decir aquellos cuya interrupción por la huelga, lesionan los derechos protegidos.

Dedicaremos el párrafo (ii) al estudio de la doctrina elaborada por la OIT .

El párrafo siguiente (iii) lo dedicaremos al estudio del procedimiento y la oportunidad para determinar cuales, y en que circunstancias, constituyen servicios esenciales que justifican la limitación del derecho de huelga.

En el párrafo iv en fin, analizaremos los efectos que la declaración de servicio esencial produce sobre el derecho de huelga.

ii) El concepto de servicio esencial

⁵ Sobre la imposición de trabajo forzoso a huelguistas puede verse: Barbagelata. H. H. «La leva de huelguistas» en Revista de la Facultad de Derecho Año XX n. 34 p. 359. Montevideo 1969 y Nicolliello, N. «El trabajo obligatorio en beneficio de particulares . La militarización y el derecho laboral» en revista Derecho Laboral T. XV p. 41.

⁶ No obstante, el Comité de Libertad Sindical ha declarado: «El Comité ha llamado la atención sobre la posibilidad de abuso que implica la movilización de trabajadores durante un conflicto laboral y ha recalado la inoportunidad de recurrir a tales medidas excepto con el fin de mantener el funcionamiento de los servicios esenciales en circunstancias de la mayor gravedad, o de crisis nacional aguda» (Vid. O.I.T. «La Libertad Sindical» Ginebra 1985 p. 85.

⁷ Vid. O.I.T. « La Libertad Sindical» 5ta Ed., 2006, Ginebra c 573 p. 124.

6. ORIGEN DEL CONCEPTO DE SERVICIO ESENCIAL

Ningún convenio o recomendación de O.I.T. hace mención del concepto «servicio esencial». Sin embargo, el mismo ha sido elaborado fundamentalmente por organismos de la O.I.T. tales como el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical. Este último en especial, ha realizado en los últimos años un proceso de elaboración del concepto y sus alcances, mediante dictámenes o fallos con características muy similares a las de los fallos jurisprudenciales.

En el derecho nacional, la expresión «servicio esencial» es utilizada en la ley 13.720 que no la define⁸ y que, a diferencia de los organismos internacionales, la relaciona con el concepto de «servicio público».

7. ELABORACIÓN DEL CONCEPTO DE SERVICIO ESENCIAL POR LOS ÓRGANOS DE LA O.I.T.⁹

Desde su creación en 1951, el Comité de Libertad Sindical ha entendido que la huelga es una manifestación de la libertad sindical. Admitió sin embargo la posibilidad de que el derecho de huelga pudiera ser objeto de restricciones e incluso de prohibición, con la contrapartida de garantías compensatorias, en el caso de los funcionarios públicos que

⁸ Ley 13.720. Artículo 4º. Tratándose de servicios públicos, incluso los administrados por particulares, además de ser de aplicación el régimen de los dos últimos Incisos del artículo anterior, la Comisión podrá indicar, por resolución fundada dentro del plazo de cinco días a contar de la recepción de la comunicación los servicios esenciales, que deberán ser mantenidos por turnos de emergencia, cuya interrupción determinará la ilicitud de la huelga o el "lock out" en su caso. Esta decisión podrá ser objeto de los recursos previstos en el artículo 317 y concordantes de la Constitución, y en el artículo 347 de la Ley No. 13.318, de 28 de diciembre de 1964. En caso de interrupción de servicios esenciales, la autoridad pública podrá disponer las medidas necesarias para mantener dichos servicios, recurriendo incluso a la utilización de los bienes y la contratación de prestaciones personales indispensables para la continuidad de los mismos, sin perjuicio de aplicar, al personal afectado, las sanciones legales pertinentes.

⁹ Sobre estos aspectos puede verse: Hodges Haer Bernhard, J. – Odero de Dios, A., "Los principios del Comité de Libertad Sindical relativos a la huelga", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 106, n. 4, Ginebra, 1987; Gauthier, G., "Evolución del concepto de servicios esenciales en la Organización Internacional del Trabajo", en *Revista Jurídica del Centro de Estudiantes de Derecho*, Año II, n. 4, Montevideo, 1991; Varela, R. – Sacchi, C., "El derecho de huelga y los servicios esenciales", ponencia presentada al X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, T. II, Montevideo, 1989; Mantero, R., "Los límites del derecho de huelga", ya citado, Ermida Uriarte, O., "La huelga en los servicios esenciales" en página web del IDTSS de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (www.fdc.edu.uy) y Pérez del Castillo, S., "El derecho de la huelga", Montevideo, 1993.

ejercen la autoridad del Estado (aspecto al que ya nos referimos al tratar sobre la titularidad del derecho), de los servicios esenciales en sentido estricto, en aquellos servicios no esenciales en sentido estricto, pero cuya interrupción en razón de su extensión o duración puede provocar una crisis nacional aguda, y en el caso de los servicios públicos de importancia trascendental.

8. EL CONCEPTO DE SERVICIO ESENCIAL EN SENTIDO ESTRICTO.

El concepto de servicios esenciales es producto de una elaboración evolutiva por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical, han entendido que son servicios esenciales, en sentido estricto, aquellos "cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en todo o parte de la población"¹⁰.

En base a ese criterio, el Comité de Libertad Sindical entendió que no constituyen servicios esenciales: la radio-televisión, los sectores del petróleo, los puertos (carga y descarga), los bancos, los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos, los grandes almacenes y los parques de atracciones, la metalurgia y el conjunto del sector minero, los transportes en general, los pilotos de líneas aéreas, la generación, transporte y distribución de combustibles, los servicios ferroviarios, los transportes metropolitanos, los servicios de correos, el servicio de recolección de basuras, las empresas frigoríficas, los servicios de hotelería, la construcción, la fabricación de automóviles, las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios, la fabricación de moneda, la empresa gráfica del Estado, los monopolios estatales del alcohol, la sal y el tabaco, el sector de la educación, las empresas de embotellamiento de agua mineral¹¹.

Ha entendido, en cambio, que sí pueden ser considerados servicios esenciales: el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos, la policía y las fuerzas

¹⁰ OIT, "La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT", 5ª edic., Ginebra, 2006, párrafos 581, 582, 583.

¹¹ OIT, La libertad sindical ..., obra cit., párrafo 587.

armadas, los servicios de bomberos, los servicios penitenciarios, el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares y el control del tráfico aéreo¹².

Según el criterio de la Comisión de Expertos, "sería poco conveniente, e incluso imposible, pretender elaborar una lista completa y definitiva de los servicios que pueden considerarse como esenciales"¹³, sin perjuicio de dictaminar que "al tratarse de una excepción del principio general del derecho de huelga, los servicios esenciales respecto de los cuales es posible obtener una derogación total o parcial de ese principio deberían definirse en forma restrictiva"¹⁴.

9. EXTENSIÓN DEL CONCEPTO DE SERVICIO ESENCIAL EN ATENCIÓN A CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DE LA HUELGA QUE HACEN PELIGRAR LA VIDA, LA SEGURIDAD O LA SALUD DE LA POBLACIÓN.

Señaló también la Comisión que un servicio "puede convertirse en esencial si la huelga que repercute en el mismo dura más de cierto período, o adquiere tal dimensión que pueden correr peligro la salud, la seguridad o la vida de la población"¹⁵.

10. IMPOSICIÓN DE LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO MÍNIMO.

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical ha entendido que podría imponerse un servicio mínimo en aquellos servicios no esenciales en sentido estricto, cuando la extensión y duración podrían provocar una crisis nacional aguda¹⁶. En la definición de los servicios mínimos, el Comité ha entendido que debe darse participación a las organizaciones de trabajadores y empleadores¹⁷, y en caso de divergencia entre las autoridades y estas organizaciones, la legislación debería prever que las mismas fueran resueltas por un órgano independiente y no por el Ministerio de Trabajo o la empresa pública afectada¹⁸. Igual criterio ha aplicado el Comité al caso de los "servicios públicos de importancia

¹² OIT, La libertad sindical ..., obra cit., párrafo 585.

¹³ OIT, "Libertad sindical y negociación colectiva", Estudio general de la Comisión de Expertos, Ginebra, 1994, p. 75.

¹⁴ OIT, "Libertad sindical y negociación colectiva", cit., p. 75.

¹⁵ Idem nota anterior.

¹⁶ OIT, La libertad sindical ..., obra cit., párrafo 606.

¹⁷ OIT, La libertad sindical ..., obra cit., párrafo 609.

¹⁸ OIT, La libertad sindical ..., obra cit., párrafo 613.

trascendental”¹⁹. Los servicios mínimos deberían limitarse a “las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población”²⁰.

La Comisión de Expertos distingue “servicios esenciales” y “servicios mínimos”. Cuando la Comisión utiliza la expresión “servicios esenciales”, “se refiere únicamente a los servicios esenciales en el sentido estricto del término ..., en los cuales podría estar justificado imponer restricciones e incluso prohibiciones, las cuales deberían ir acompañadas, no obstante, de garantías compensatorias”. En cambio, el “servicio mínimo” que la Comisión propone como sustitutiva de la prohibición total, “sería adecuado en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones”²¹.

11. DIFERENCIA ENTRE EL CONCEPTO DE SERVICIO ESENCIAL Y EL CONCEPTO DE SERVICIO PÚBLICO O DE FUNCIÓN PÚBLICA.

Tanto la Comisión de Expertos, como el Comité de Libertad Sindical distinguen entre la limitación de la huelga a los funcionarios públicos y la limitación de la huelga en razón de tratarse de servicios esenciales.

En la concepción de los órganos de la O.I.T., la limitación de la huelga en los servicios esenciales se basa en la calificación de los servicios interrumpidos por la medida, y no en la calidad de públicos o privados de los trabajadores que realizan la huelga.

En cuanto al concepto de funcionarios públicos, la Comisión de Expertos señala las notorias diferencias existentes en los diferentes países, y concluye que “la prohibición de huelga en la función pública debería

¹⁹ OIT, La libertad sindical ..., obra cit., párrafo 606.

²⁰ OIT, La libertad sindical ..., obra cit., párrafo 610.

²¹ OIT, “Libertad sindical y negociación colectiva”, ya citado, pp. 76-77.

limitarse a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado”²².

iii)

12. LA UTILIZACIÓN DEL CONCEPTO DE SERVICIO ESENCIAL EN NUESTRO DERECHO POSITIVO

Apartándose de la distinción señalada en el numeral anterior, la ley 13.720 hace referencia al concepto «servicio esencial» pero lo limita a los «servicios públicos, incluso los administrados por particulares».

Como señala Barbagelata, quien admite que la ley dista mucho de ser clara, la misma «instituyó una clase nueva de situaciones sometidas a un régimen especial: las que sobrevengan en los servicios públicos esenciales»²³. A igual solución llegan Varela y Sacchi²⁴ y Ricardo Mantero²⁵ quien señala que «toda otra actividad que no constituya un servicio público queda fuera de la mecánica de la ley.» La confusa redacción permite entender que sólo puede limitarse el derecho de huelga en los servicios públicos que cumplan servicios esenciales; pero permite también interpretar, como en algunas oportunidades lo hizo el gobierno uruguayo que la norma autoriza para limitar el derecho de huelga en cualquier servicio público²⁶.

La utilización por la legislación nacional del concepto de servicio esencial como fundamento de la limitación del derecho de huelga, implica la aceptación del mismo en los términos en que lo han hecho los órganos de O.I.T..

Cualquier texto o forma de aplicación que permitiera un concepto de servicio esencial más amplio que el elaborado por los órganos de O.I.T., implicaría una violación a los convenios 87 y 98 ratificados por nuestro país²⁷.

²² OIT, “Libertad sindical y negociación colectiva”, ya citado, p. 74.

²³ Vid. Barbagelata H. H. ob. citada en nota 4 de este capítulo.

²⁴ Ob citada en nota 7 de este capítulo.

²⁵ Ob citada en nota 7 de este capítulo

²⁶ Juzgando una queja interpuesta contra el gobierno de Uruguay, el Comité de Libertad Sindical dijo: «... no puede menos que expresar su preocupación observando que el tenor literal del artículo 4 de la ley 13.720, permite su aplicación, como señala la organización querellante, a cualquier servicio público, que de este modo podría ser objeto de un servicio mínimo en caso de huelga, en abierta contradicción con los principios del comité relativos a la naturaleza de los servicios en que tal limitación es admisible.» (Vid. informe n. 1254 del Comité de Libertad Sindical en el caso n. 1043 «Quejas contra el gobierno uruguayo presentadas por el Sindicato Unico Nacional de la Vestimenta (Sua Vestimenta) y el Plenario Intersindical de Trabajadores -Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

²⁷ Ante la queja presentada por el PIT-CNT contra una resolución del Poder Ejecutivo, fijando servicios esenciales, el Comité de Libertad Sindical recomendó al gobierno uruguayo que ajustara su legislación a los criterios mantenidos por la O.I.T. en materia de servicios esenciales (Vid. caso 1043 en actas correspondientes a la 239 reunión realizada en Ginebra del 29 de febrero al 4 de marzo de 1988 El texto de la resolución aparece transcrito en Plá Rodríguez, A. La huelga en el Uruguay ya citado).

iii) Procedimiento y oportunidad para la declaración de servicio esencial

10. DIVERSAS FUENTES POSIBLES DE NORMAS QUE LIMITEN EL DERECHO DE HUELGA.

En ordenamientos jurídicos del tipo del uruguayo, cualquier norma heterónoma que utilice el concepto de servicio esencial para limitar el derecho de huelga, debe tener necesariamente el rango de norma legal.

Es posible también que la utilización del concepto de servicio esencial como criterio para limitar el ejercicio del derecho de huelga, derive de normas autónomas.

En uno u otro caso puede recurrirse al concepto de servicio esencial, sin determinar los casos concretos, o determinarlos expresamente. Ya hemos señalado (notas 7 y 11) la opinión del Comité de Libertad Sindical contraria a la enumeración de servicios esenciales.

Aún cuando una norma legal o una norma autónoma, impusiera la posibilidad de la limitación del ejercicio del derecho de huelga cuando el mismo impida el funcionamiento de servicios considerados esenciales, se necesitaría un acto concreto, que determinara, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, si corresponde o no limitar dicho derecho.

La competencia para dictar ese acto concreto puede atribuirse a su vez, a un órgano del Estado, sea éste judicial o administrativo, a un órgano paritario o tripartito, o a una combinación de ambas soluciones.

11. EL RÉGIMEN DE LA LEY 13.720

La ley 13.720, tal como fue sancionada en 1968, atribuía a la Comisión de Productividad Precios e Ingresos, (COPRIN) la potestad de determinar, por resolución fundada, los «servicios esenciales que deberán ser mantenidos por turnos de emergencia». Como ya señalamos, la ley 13.720 fue derogada por el Decreto-Ley 14.791, que exceptuó de dicha derogación los arts. 3 inc. f, 4 y 5 pero estableciendo que los cometidos atribuidos a la Comisión, pasan a la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Es decir que la determinación de cuales son los servicios esenciales no se realiza ya por un órgano de integración tripartita, sino lisa y llanamente por el Ministerio de Trabajo²⁸.

El Comité de Libertad Sindical ha rechazado esa forma de determinación. Por el contrario, ha señalado que «en la determinación de los servicios mínimos y el número de los trabajadores que lo garanticen, deberían poder

²⁸ Podría señalarse que por tratarse de una materia de reserva legal, la ley no puede delegarla en el Poder Ejecutivo como hace el art. 4o. de la 13.720.

participar, no solo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores».

Por su parte si bien a partir de 1995, pareció cambiar el criterio, convocando a las partes en conflicto, para determinar en forma conjunta los servicios esenciales que han de mantenerse durante la huelga²⁹, ese criterio fue dejado de lado y se retornó a la fijación unilateral. Ello ha sido suplido en parte con la fijación de una mesa de negociaciones pero siempre dentro del Poder Ejecutivo.

Otra particularidad acontecida últimamente es que se decretan servicios esenciales en forma conjunta por el Ministerio implicado y el Ministerio de Trabajo.

De todas maneras no se ha llegado al criterio requerido por el Comité de Libertad Sindical de que los servicios esenciales sean fijados por un órgano independiente.

iv) Efectos de la declaración de servicio esencial

12. LIMITACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA Y GARANTÍAS COMPENSATORIAS

El carácter de servicio esencial de la actividad en que se ejerce el derecho de huelga produce sobre la misma dos grandes efectos.

El primero es que puede limitarse o restringirse la forma en que la huelga debe ejercerse. Una de las formas de restricción más generalizada es la obligación de mantener servicios de emergencia.

En el derecho uruguayo la restricción al derecho de huelga se encuentra limitada por el párrafo final del art. 57 de la Constitución que impone que toda reglamentación del derecho de huelga atienda a su ejercicio y efectividad.

El segundo, es que deben crearse garantías compensatorias para los trabajadores a quienes se les restringe el derecho de huelga.

También la Constitución Nacional hace referencia a esas garantías compensatorias, en el art. 65 en que prevé la creación de órganos paritarios en los entes autónomos y en los servicios públicos administrados directamente o por concesionarios.

²⁹ Este criterio fue efectivamente seguido por el Ministerio de Trabajo en el año 1995, quien lo puso en conocimiento del Comité de Libertad Sindical, ante el recurso de queja interpuesto por una organización sindical uruguaya. (Vid. O.I.T. 302 informe del Comité de Libertad Sindical- Resolución del caso 1856 (Uruguay) párrafos 415-439 Ginebra marzo de 1996), del que surge que el gobierno uruguayo alegó en su defensa «que el Ministerio de Trabajo convoca a ambas partes a efectos de determinar los servicios mínimos de emergencia que deberían cubrirse».

13. EL MANTENIMIENTO DE TURNOS DE EMERGENCIA EN LA LEY 13.720

La ley 13.720 establece medidas sucesivas de limitación al ejercicio de la huelga, cuando ella afecta a servicios esenciales.

La primera, que debe cumplirse en el plazo de cinco días a contar de la recepción de la comunicación previa a la huelga, es la de determinar los servicios esenciales que deberán ser mantenidos por turnos de emergencia³⁰. Parece claro que si la comunicación previa no se produce, el Ministerio cuenta con cinco días para formular tal determinación desde que tuvo conocimiento de que la huelga se produce o se anuncia que se va a producir. Ya hemos señalado que la solución de la ley, que en su redacción actual deja en manos del Poder Ejecutivo la declaración de cuales son los servicios esenciales, es inconveniente.

El señalamiento de los servicios esenciales que deberán ser mantenidos por turnos de emergencia, debe tomarse en el sentido estricto del término: es decir mandando que se mantengan solamente aquellos servicios que resulten imprescindibles para el mantenimiento de la vida, la seguridad o la salud de las personas³¹. En el caso de que un mismo servicio público prestara servicios que pueden considerarse esenciales en sentido estricto, y otros que no son, el mantenimiento por turnos de emergencia debería limitarse a los primeros³².

La misma ley prevé la posibilidad de que los huelguistas no cumplan los turnos de emergencia y se produzca así la interrupción de la prestación de los servicios esenciales. Sólo en ese caso considera la ley que la huelga es ilícita.

En esas circunstancias, el art. 4 de la ley 13.720 prevé que se recurra a la utilización de bienes y la contratación de personas para prestar los servicios interrumpidos. La referencia a la utilización de bienes parece aludir a bienes

³⁰ Señala Plá Rodríguez que el plazo no se ha respetado, ya que en múltiples ocasiones se ha dictado en cualquier momento, incluso muchos días después de iniciada la huelga. A pesar de lo cual, en ningún caso se ha discutido la validez de la declaración ministerial invocando la extemporaneidad de la misma» (Vid. Plá Rodríguez, A. « La huelga en el Uruguay ya citado).

³¹ El Comité de Libertad Sindical ha señalado que «Para ser aceptable, un servicio mínimo debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de todo o parte de la población y debería posibilitar, por otra parte, en lo que se refiere a su determinación, la participación de las organizaciones de trabajadores, así como de los empleadores y de las autoridades públicas.» (Vid. O.I.T. «La Libertad» ya citado par. 415).

³² La enumeración de todas las resoluciones declarando servicios esenciales, desde la sanción de la ley hasta 1995 puede verse en Plá Rodríguez, A. La huelga en el Uruguay ya citado Ver también: Grzetich, A. «Primeros comentarios sobre la reciente declaración de servicios esenciales» en Revista del Centro de Estudios de Derecho año 2 n. 4; Raso, J. «La huelga en los servicios esenciales» en Revista Derecho Laboral T. XXXII n. 156 p. 664 y Sacchi, C. y Varela, R. ob ya citada.

que no sean de propiedad pública. Parece ser que la ley impone una limitación al derecho de propiedad, y autoriza a que el Poder Ejecutivo utilice bienes de particulares, ya sean de concesionarios del servicio público o de terceros. Admite también la ley, que si los huelguistas no mantienen los turnos de emergencia, se realicen las contrataciones personales indispensables para la continuidad de los servicios. No admite en cambio la ley que se pueda coaccionar a los trabajadores en huelga, o de alguna forma forzarlos a trabajar contra su voluntad. Admite tan solo la imposición de las sanciones pertinentes que no define.

14. LAS GARANTÍAS COMPENSATORIAS EN LA LEY 13.720

Ha establecido el Comité de Libertad Sindical que «cuando el derecho de huelga ha sido limitado o suprimido en empresas o servicios considerados esenciales, los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios»³³.

En general el derecho comparado ha recurrido a facilitar formas de autocomposición del conflicto que da lugar a la huelga.

Ya hemos visto que la constitución uruguaya, en el art. 65 previó soluciones de ese tipo³⁴.

El art. 5 de la ley 13.720 prevé una forma especial de composición de conflictos en los servicios esenciales: la determinación, mediante votación secreta con el objeto de verificar si ratifican o rechazan el empleo de la huelga, o eventualmente de las fórmulas de conciliación propuestas. El procedimiento, que ha sido utilizado una sola vez, plantea numerosas dificultades. La más importante es que la ley no prevé que ha de suceder, si mediante votación secreta los trabajadores deciden continuar la huelga y no aceptar las fórmulas de conciliación propuestas.

BIBLIOGRAFÍA (*)

³³ Vid. O.I.T. «La libertad ob ya citada par. 396.

³⁴ En reiteradas oportunidades los órganos de gobierno uruguayos, en lugar de recurrir, conforme a la constitución y a la doctrina de O.I.T. a formas conciliatorias o de autocomposición para evitar la huelga en los servicios esenciales, han declarado que se niegan a toda forma de negociación mientras se ejerza o se anuncie el ejercicio del derecho de huelga. Actitudes de ese tipo parecen poner de manifiesto una preocupación mayor por preservar el poder del estado que por mantener el funcionamiento de los servicios esenciales a la población.

(*) Ver además bibliografía indicada en los capítulos 8 y 9.

- Barbagelata, A. L. «Consideraciones sobre algunos aspectos del derecho de huelga en el derecho uruguayo» en Revista Derecho Laboral n. 44
- Barbagelata, H. H. «La leva de huelguistas ante el derecho uruguayo» en Revista de la Facultad de Derecho T. XX Montevideo 1968.
- De Ferrari, F. «Las disposiciones laborales de la ley 13.720» en Revista Derecho Laboral T. XIV n. 82-83.
- Gauthier, G. «Evolución del concepto de servicios esenciales en la O.I.T.» en Revista del Centro Estudiantes de Derecho Año 2 n. 4.
- Grzetic, A. «Primeros comentarios sobre la reciente declaración de servicios esenciales» en Revista Anales del Foro n. 74 Montevideo 1986.
- Ibáñez, M. «La huelga en los servicios públicos y la ley 13.720» en revista Derecho Laboral T. XIV p. 327.
- Mantero, R. «Los Límites del Derecho de Huelga» Montevideo 1993.
- Nicoliello, N. «El trabajo obligatorio en beneficio de particulares. La militarización y el derecho laboral» en revista Derecho Laboral T. XV p. 41.
- Pérez del Castillo, S. «El Derecho de la Huelga» Montevideo 1994.
- Plá Rodríguez, A. «La huelga en los servicios esenciales» en Revista Jurídica estudiantil Cuaderno N° 2 Montevideo 1988.
- Raso, J. «Algunas consideraciones sobre servicios esenciales» en revista Derecho Laboral T. XXIX n. 142 p. 390.
- «La huelga en los servicios esenciales» en revista Derecho Laboral T. XXXII n. N° 156 p. 664.
- Rosenbaum, J. «La huelga en los servicios esenciales. Algunas inflexiones en los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical», en rDL mº 252 p. 617.
- Sacchi, C. y Varela, R. «Contribución al estudio de los servicios esenciales» Ponencia presentada al X Congreso Iberoamericano del Derecho del trabajo y la Seguridad Social Montevideo 1989.
- Sarthou, H. «La huelga en los servicios esenciales en nuestro derecho positivo y la autonomía del derecho del trabajo» en Revista de la Facultad de Derecho n. N° 1-2 Montevideo 1986.



Asociación de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la
Administración Central – Sindicato Policial

S.U.P.U.

Florida, 05 de Noviembre del 2015.-

Oficio Nro.88/2015.-

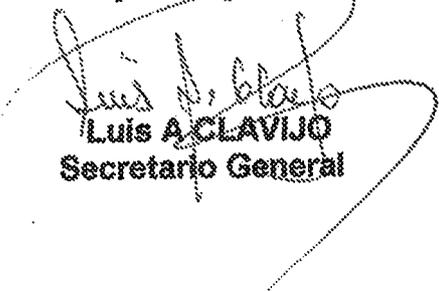
SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-

Maestro Ernesto MURRO.-

Señor Ministro:

De acuerdo a los artículos 30 y 318 de la Constitución de la República, reiteramos nuestro pedido de audiencia por parte de nuestra organización Sindical para exponer ante usted dos temas:

- 1- La falta de resolución de la representatividad por la rama en los sindicatos de Policías solicitada desde 2010.-
- 2- La instalación de la negociación colectiva para la Policía, de acuerdo a la nueva Ley Orgánica Policial, 19.315, que prohíbe el derecho a Huelga en todas sus formas y no se puede criticar la gestión, lo que deja al sindicato policial sin herramientas para sus reivindicaciones, va en contra de la libertad Sindical y autorización para formar los sindicatos.-
- 3- Ley de negociación colectiva para el Sector Público, art.3.-


Luis A. CLAVIJO
Secretario General


Roberto D. CARDOZO
Presidente

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
CENTRO DE ATENCIÓN CIUDADANA	
Fecha:	2015-11-3 / FOSU
Requiere:	05 NOV. 2015
Expediente:	10 PATRI...

Fundada el 3 de Febrero de 2005

Con Personería jurídica 10266. Tel. 43521895. E-mail: sunuflo@hotmail.com

www.sindicatopolicial.com.uy

Integrante de la Confederación de Trabajadores Policiales y Penitenciarios de América Latina y de la
INTERNACIONAL SERVICIOS PUBLICOS

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social		EXPEDIENTE N°
		2015-13-7-0007033
Oficina Actuante:	Division Negociacion Colectiva	
Fecha:	09/03/2016 15:33:26	
Tipo:	Informar	

De acuerdo a lo solicitado se coordinará una instancia de negociación a la brevedad posible.

Firmante:
Raso Casini, Alessandra