V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

JORGE ROSENBAUM RIMOLO

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/ Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Jorge Rosenbaum Rimolo, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-230-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direito do trabalho. 3.Meio ambiente do trabalho. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Em mais uma edição, o CONPEDI consolida sua posição no âmbito acadêmico, condensando o que há de mais contemporâneo nas investigações científicas, de dimensão nacional e internacional.

E não por acaso, surpreende pela alta qualidade das produções publicadas, haja vista que apresentam uma revisão de conceitos e analisa as transformações ocorridas, o que intensifica e dinamiza o intercâmbio das discussões em voga.

Acirrados pelo atual contexto de crise econômica, cujo alcance tem se estendido a diversas nações, têm-se multiplicados os casos de violações de direitos, em especial aqueles que tocam aos direitos humanos do trabalhador, revelando-se a necessidade de uma produção científica que possibilite incrementar mudanças nas estruturas institucionais das sociedades contemporâneas.

Com a diminuição das barreiras nas relações socioeconômicas e culturais, no fluxo interacional em escala global, cada vez mais se torna pertinente a análise dos temas abordados nesta revista que têm por mira a promoção do debate acerca da proteção do trabalhador frente às novas realidades no ambiente de trabalho no mundo globalizado.

Desta sorte, com a crescente onda de relativização dos direitos humanos do trabalhador, urge a leitura dos textos científicos que compõem essa coletânea de artigos que convidam para um debate qualificado sobre a temática laboral, sempre tendo como ponto norteador a promoção do trabalho decente, sendo de relevância ímpar para a construção de um novo paradigma das relações de trabalho.

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo - UDELAR

EL DERECHO AL ACCESO A LA JUSTICIA DE LOS SINDICATOS Y AGRUPACIONES EMPRESARIALES, PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY.

O DIREITO DE ACESSO À JUSTIÇA DOS SINDICATOS E GRUPOS EMPRESARIAIS, PARA RESOLVER DISPUTAS COLETIVAS DE TRABALHO NO SISTEMA JURÍDICO DA REPÚBLICA ORIENTAL DO URUGUAI

Eduardo Goldstein Lamschtein

Resumo

El objetivo de la presente investigación trasunta en informar al lector e peculiar sistema de resolución de conflictos de puro derecho en el ordenamiento jurídico uruguayo, en función de la escasa normativa a nivel constitucional y legal existente al respecto. En ese orden y con la reforma de la Carta Magna en 1934 donde se incluyen los derechos sociales en su Sección II intitulada “Derechos, deberes y garantías”, el Art. 57 de la misma incluye a texto expreso en su primer párrafo que “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…”. Desarrollaremos en consecuencia las posturas doctrinarias que interpretan que está disposición le asigna competencia originaria y exclusiva a los tribunales que la Constitución por esta disposición instituye, vedando de esa manera la competencia a los tribunales del Poder Judicial, y como contrapartida y en las antípodas, que a los órganos del Poder Judicial no les está vedado en juzgar y hacer ejecutar los juzgado en esta materia, a pesar de la reforma constituyente. También abarcaremos la reforma introducida por la Ley Nº 15.886 del 11.09.09 sobre negociación colectiva de la actividad privada en este aspecto, y que introduce modificaciones a la Ley Nº 10.449 del 12.11.43 que crea los consejos de Salarios. Luego conoceremos la actitud asumida por los órganos jurisdiccionales a este respecto, para finalmente tomar posición en éste disputable tema.

Palavras-chave: Conflicto colectivos jurídicos, Competencia, Conciliación, Arbitraje, Poder judicial

Abstract/Resumen/Résumé

O objetivo desta pesquisa é informar o leitor o peculiar sistema de resolução de conflitos, de pleno direito no sistema jurídico uruguaio, em função do limitado regulamento a nível constitucional e legal existente sobre o assunto. Ness ordem e com a reforma da Carta Magna em 1934, na qual os direitos sociais são incluídos na sua Seção II, intitulado "Direitos, obrigações e garantias", o Art. 57 inclui em linguagem expressa no seu primeiro parágrafo, que "a lei vai promover a organização de sindicatos, concedendo-lhes franquias e emissão de regulamentos para o seu reconhecimento como pessoas jurídicas. Deve também promover o

estabelecimento de tribunais de conciliação e arbitragem...". Desenvolveremos assim as posições doutrinárias que interpretam que esta disposição atribui competência originária e exclusiva aos tribunais que a Constituição por esta disposição estabelece, proibindo assim, a competência aos tribunais do Poder Judiciário, e em consideração e nas antípodas, que os órgãos do Poder Judiciário não tem proibido julgar e fazer executar o julgado nesta matéria, apesar da reforma constituinte. Também abordaremos a reforma introduzida pela Lei nº 15,886 de 11.09.09 sobre a negociação colectiva no setor privado que introduz alterações à Lei n°10.449 de 12.11.43 que cria os conselhos salariais. Então haveremos de conhecer a atitude assumida pelos tribunais ao respeito, para finalmente tomar posição sobre esta questão discutível.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Conflitos colectivos legais, Concorrência, Conciliação arbitragem, Poder judiciário

I.- Planteo de la problemática.

1.- En lo que podríamos denominar la cultura y práctica de la solución de la conflictos colectivos de trabajo, históricamente en Uruguay los órganos del Poder Judicial se vieron convocados en exiguas oportunidades para resolverlos.

Evidentemente en el sistema de las relaciones colectivas, se había amalgamado y podríamos decir hasta petrificado y sin ninguna posibilidad de resiliencia, una regla no escrita que se caracterizaba por un claro y marcado abstencionismo del Estado.

Ello y en lo que respecta al tema que nos proponemos tratar en la presente investigación, trasunta en si las diferencias colectivas de puro derecho o jurídicas.

Para la doctrina juslaboralista, estos conflictos son aquellos que refieren al cumplimiento o incumplimiento de una norma jurídica preexistente independientemente de su fuente que regula relaciones colectivas, ya sea en su interpretación, aplicación o integración, más allá de que se trate de un laudo, convenio colectivo, ley, decreto o reglamento, etc.[1]

Ahora bien, lo que debemos develar en consecuencia es si los mismos deben ser resueltos únicamente por los propios actores del sistema (organizaciones de trabajadores y empleadores), siendo la participación del Estado exigua y fundamentalmente en situaciones de excepción[2] (salvo en aquellos períodos donde se aplicó y aplica la Ley de Consejo de Salarios o interviene la División de Negociación Colectiva de la Dirección Nacional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)[3,] o si el Poder Judicial a través de sus tribunales también tienen jurisdicción y competencia al respecto.

---

1 Cfr. Ameglio, Eduardo J. y Mantero Álvarez, Ricardo, en "Las modalidades de solución de conflictos colectivos de interés" en rev Der Lab N° 163, Jul – Set 1991, pág. 462 y Garmendia Arigón, Mario en "Medios de solución de conflictos colectivos", ponencia oficial en el II encuentro chileno – peruano – uruguayo de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en homenaje al Profesor Mario Pasco Cosmópolis, Montevideo 29 y 30 de julio de 2016, versión on line.

2 Cfr. Rosenbaum, Jorge en "El *sistema Uruguayo de negociación colectiva*", en rev. Der. Lab. Nº 234, Abril – Junio 2009, pág. 131 y sgtes.; Ermida Uriarte, Oscar en "*Intervención y autonomía en el derecho colectivo del trabajo*", en XXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabjo y a Seguridad Social, ', Maldonado 27 y 28 de noviembre de 2010, Maldonado, editado por -FCU, Montevideo 2010, pág.14 y Castello, Alejandro en "*Ley Nº 18.566 sobre negociación colectiva: Intervención de fomento soporte de la negociación colectiva centralizada*", en XXI Jornadas Uruguayas… cit., pág. 48.

3 Esta División tiene competencia para: Mediar, Negociar, Asesorar y Fijar criterios para mantener en armonía las relaciones laborales entre los Sectores de Trabajadores y Empresarios a través de los Consejos de Salaries (competencia asignada por el Art. 20 de la Ley Nº 10.449 del 12.11.43 y mediante la resolución de los conflictos colectivos de trabajo contribuyendo así a la paz social.

2.- Si bien a primera vista el problema parece diáfano, en la medida que de acuerdo al Art. 11.1 del Código General del Proceso[4] toda persona tiene derecho a plantear un conflicto jurídico ante los tribunales y éstos conforme al Art. 25.1[5] del mismo cuerpo normativo a emitir un fallo, en nuestro ordenamiento jurídico no lo es, en la medida que de acuerdo a las previsiones del Art. 57 segundo párrafo de la Constitución de la República, incluido en la reforma de 1934 dentro de la Sección II y bajo el título "*Derechos, deberes y garantías*", dispone que la Ley *"Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje".*

Ha de verse en consecuencia que el constituyente ordena al legislador, generar tribunales de conciliación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos, lo que ha llevado a un sector importante de la doctrina especializada, a sostener que al Poder Judicial le ha sido vedada la competencia en estos asuntos.

3.- En el caso, el planteo de diferencias jurídicas emanadas de conflictos colectivos ante el Poder Judicial, erigido en la Constitución de 1830 en base al sistema republicano, democrático de gobierno y basado en el principio de separación de poderes de Montesquieu y asentado en su obra de 1747: *"El espíritu de las Leyes*", era prácticamente inexistente, puesto que fundamentalmente las organizaciones sindicales, eran renuentes a ello .

Debe agregarse además, que incluso posteriormente a la incorporación del Art. 57 mencionado a la Carta Magna, ninguna ley procesal o de organización de la judicatura o de los tribunales, asignó jurisdicción en la materia.

Podemos citar a vía de ejemplo los derogados Código de Procedimiento Civil de 1878, la Ley de Organización de los Tribunales Civiles y de Hacienda (ley 9.164 del 19.09.33), Ley de Organización de los Tribunales y la Judicatura(Decreto - Ley N° 15.464 del 06.09.83); y las normas macro procesales vigentes como la Ley de Orgánica de la Judicatura y Organización de los Tribunales (Ley N° 15.750 del 24.06.85) y Código General del Proceso (Ley N°15.982 del 18.10.88, actualizado por la Ley N° 19.090 del 14.06.13), por nombrar las más trascendentes.

---

[4] El Art. 11.1 preceptúa:"*Cualquier persona tiene derecho a acudir ante los tribunales,a plantear un problema jurídico concreto u oponerse a la solución reclamada y a ejercer todos los actos procesales concernientes a la defensa de una u otra posición procesal y el Tribunal requerido tiene el deber de proveer sobre sus peticiones*".

[5] Su texto reza: "*El tribunal no podrá dejar de fallar en caso de oscuridad, insuficiencia o vacío de la ley. En el juzgamiento del litigio deberá aplicar la regla de derecho positivo(artículo 15) y sólo podrá fallar por equidad en los casos previstos por la ley o cuando, tratándose de derechos disponibles, las partes así lo soliciten*".

Ninguna de esas disposiciones asignó jurisdicción y competencia a tribunal alguno en asuntos originados en conflictos colectivos de trabajo.

Tampoco la Ley que creó el primer tribunal en materia laboral en el país (Art. 106 de la Ley N° 12.803 del 30.11.60), hasta la vigente Ley N° 18.572 del 13.09.09, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.847 del 25.11.11.

Sin embargo aparece en escena el Art. 21 de la Ley N° 18.566 del 11.09.09 de negociación colectiva de la actividad privada, que le asigna competencia a la justicia laboral en materia de rescisión de convenios colectivos[6], además de aplicar la justicia civil la Ley N° 16.011 del 19.12.88 (Ley de Amparo), en materia de desocupación de lugares de trabajo, cuando se ejerce el derecho de huelga en esa modalidad[7].

4.- Hecha una breve reseña histórica atinente a la orfandad de las normas procesales y organizacionales de los tribunales respecto a la temática de los conflictos colectivos laborales de derecho, la doctrina y jurisprudencia han sentado dos posturas disonantes sobre esta temática.

Por un lado una doctrina bastante cimentada, entiende que al Poder Judicial le está vedado por la propia Constitución ingresar en la resolución de conflictos colectivos aun de derecho, y otra posición que si le corresponde por la competencia residual que la Ley N° 15.750 en su Art. 68 asigna a los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Civil en Montevideo[8],

---

[6] La norma dispone: *Durante la vigencia de los convenios que se celebren, las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito.*

Queda excluida de su alcance la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las organizaciones sindicales.

Para resolver las controversias en la interpretación del convenio deberán establecerse en el mismo procedimientos que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego con la intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por éste.

*El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, a falta de un procedimiento fijado por las partes, **puede dar lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral***.(el resalte en negrita y subrayado, es de nuestra autoría).

[7] El Art. 1° primer inciso de la Ley, reza: *Cualquier persona física o jurídica, pública o privada, podrá deducir la acción de amparo contra todo acto, omisión o hecho de las autoridades estatales o para estatales, así como de particulares que en forma actual o inminente, a su juicio, lesione, restrinja, altere o amenace, con ilegitimidad manifiesta, cualquiera de sus derechos y libertades reconocidos expresa o implícitamente por la Constitución* (artículo 72), con excepción d*e los casos en que proceda la interposición del recurso de "habeas corpus".*

[8] Tienen competencia: *En primera instancia de los asuntos de jurisdicción contenciosa, civil, comercial y de hacienda, cuyo conocimiento no corresponda a otros jueces.*

5.- Explayaremos a continuación los principales lineamientos doctrinarios que prohíjan cada una de las posiciones y su crítica a la opinión discorde; las soluciones jurisprudenciales existentes, para finalmente tomar posición en este ígneo asunto.

II.- Doctrina que consolida que el Poder Judicial no tiene jurisdicción en los conflictos colectivos de derecho.

1.- En una arraigada abstracción de un sector de la doctrina juslaboralista uruguaya, afirma con tenacidad, que a partir de la reforma constitucional de 1934, donde se incluyen en la Sección II de la Carta bajo el título "*Derechos, Deberes y Garantías*", los derechos sociales o de segunda generación, el Art. 57 en el que se declara que la huelga es un derecho gremial y en su segundo inciso textualmente expresa que la Ley: "*Promoverá, asimismo la creación de tribunales de conciliación y arbitraje*", veda al Poder Judicial de cualquier intromisión en los conflictos colectivos, aun los jurídicos.

2.- Esa competencia para este sector de la doctrina parte de la premisa de que al estar en juego conflictos de intereses colectivos, la Carta Magna le asigna competencia originaria y exclusiva a los órganos mencionados por ella, lo que implica que hay un tácito reconocimiento del constituyente a las formas de auto-composición de los conflictos de esa índole.

Sobre esa base, Barbagelata, quien enarbola la bandera respecto a que a los órganos del Poder Judicial les está proscrito entender y resolver en materia de conflictos colectivos de trabajo, concluye que los Consejos de Salarios creados por la Ley N° 10.449 del 12.11.43, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.566[9] constituyen el único árbitro al que refiere la Carta, y por ende es en su radio donde se deben solucionar.

Debe tenerse presente, que el Art. 20° de la Ley 10.449, le asigna - al decir de - Plá Rodríguez-, a los Consejos de Salarios la función secundaria, de "*actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos*"[10] [11]Además "*el texto del Decreto del*

---

[9] Vide supra Nral. 3°, cuarto párrafo del capítulo anterior.

[10] Cfr. Plá Rodríguez, Américo, Curso de Derecho Laboral, El Salario, tomo III, vol II, Ediciones Idea, Montevideo, 1994, pág. 144

[11] El Art. 20° primer párrafo, expresa: *"Los Consejos de Salarios tendrán, además de la función de fijar salarios, la de participar, de acuerdo con la reglamentación que se dictará, en la aplicación de la ley y la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos".*

29.09.44[12]*, glosado al texto legal dispone que los Consejos de Salarios, tendrán la facultad de actuar como organismos de conciliación de conflictos jurídicos y de intereses que se originen entre patronos y obreros....*[13]".

Cabe recalcar que está disposición se encuentra plenamente vigente, en la medida que el Art. 20° de la Ley 18.566, se remite en forma expresa a esta norma[14], reforzando el mecanismo de conciliación y mediación voluntaria de los Consejos

En base a ello Barbagelata enuncia que: "*El conflicto colectivo aunque verse sobre la interpretación de una ley, de un convenio colectivo o de cualquier otra norma laboral y, aunque las partes desarrollen interpretaciones jurídicas para vestir su causa, no es nunca un conflicto jurídico sino una manifestación fáctica aplicada a buscar a nivel colectivo un relativo equilibrio en la negociación de las partes, el cual no depende, ni responde a criterios de justicia, sino de razonabilidad, conveniencia, oportunidad, relación de fuerzas y capacidad de resistencia*" [15].

En igual sentido Rossi Albert, al estudiar el ámbito de aplicación del Nuevo Proceso Laboral instituido por la Ley N° 18.572 mencionada, sostiene que: "*A partir de la existencia de conflictos entre sujetos, el Estado, el uruguayo en particular y en lo que a las relaciones de trabajo concierne, organiza y garantiza un sistema de solución de*

---

12 N°2330

13 Cfr. Plá Rodríguez, Américo, Curso..., ob. Cit. pág. 144.

14 El Art. 20° de la Ley 18.566 establece: "*(Mediación y conciliación voluntaria).- Los empleadores y sus*

organizaciones y las organizaciones de trabajadores podrán recurrir, en cualquier momento y si así lo estimaren conveniente, a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa (artículo 20 de la Ley Nº 10.449, de 12 de noviembre de 1943).

Cuando las partes opten por someter el diferendo al Consejo de Salarios competente, recibida la solicitud con los antecedentes correspondientes, éste deberá ser citado de inmediato a fin de tentar la conciliación entre las partes involucradas.

Si transcurrido un plazo prudencial se entendiere, a juicio de la mayoría de los delegados en el Consejo de Salarios, que no es posible arribar a un acuerdo conciliatorio, se dará cuenta a la Dirección Nacional de Trabajo a los efectos pertinentes."

15 Cfr. Barbagelata, Héctor Hugo en "Conflictos individuales y conflictos colectivos*", e*n rev Der. Lab. Nº 241, Enero – Abril 2011, *pág.* …", ob. cit, pág. 34 y a similar solución refiere en "*T*endencias de los procesos laborales en Iberoamérica", Separata de la Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Nº 21, Diciembre 2002, FCU, Montevideo, pág. 34. Coinciden en esta postura Ameglio, Eduardo y Mantero Álvarez, Ricardo en "Las modalidades .... ob. cit., pág. 460; Mantero de San Vicente, Osvaldo en " Derecho Sindical", FCU, Montevideo, 1988, pág. 177; Arlas, José en "*La jurisdicción del trabajo*", AAVV, "Nuevo Proceso Laboral Uruguayo", Colegio de Abogados del Uruguay, FCU, Montevideo, 1974, pág. 49 y Sotelo Márquez, Ana en "La juridización del conflicto colectivo de trabajo", en XIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Prof. Américo Plá Rodríguez, Piriápolis, 22 y 23 de Noviembre de 2008, pág. 232 y sgtes..

conflictos: estatal y heterónomo (Art. 12° de la constitución) y autónomo confiado a tribunales de conciliación y arbitraje para los conflictos colectivos de trabajo (Art. 57 y 65 de la Constitución)"[16].

Finalmente Loustauanu sella idéntica dictamen, al sostener que no cabe duda alguna que el conflicto colectivo sea de de derecho o de intereses, queda vedado "*ratione materiae*", de la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo, puesto que el Art. 57 de la Constitución le confió esa atribución a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Agrega que la filosofía de nuestro sistema de relaciones laborales es abstencionista en materia de Derecho Colectivo de Trabajo, por lo que un Juez no puede resolver conflictos de esta naturaleza[17].

III.- Posición que sostiene que el Poder Judicial a través de sus tribunales, tiene jurisdicción y competencia en materia de conflictos jurídicos de Derecho Colectivo.

1.- Plá Rodríguez, en una postura diametralmente opuesta, afirma que los jueces son competentes tanto en conflictos individuales como colectivos de índole jurídico en materia de trabajo, porque: "*Del mismo modo que los jueces pueden decidir los conflictos jurídicos individuales, también deben decidir los conflictos colectivos de la misma índole porque la operación lógica que se requiere es idéntica: el silogismo en el cual la premisa mayor es la norma y la premisa menor las resultancias del caso concreto*". Sin embargo, el mismo autor consideraba "*inadecuada la solución para resolver los conflictos de intereses, pese a que la doctrina brasileña, que tanto respeto nos merece siempre, se inclina por ella. Esos conflictos no pueden resolverse de acuerdo a criterios jurídicos, que son los que manejan constantemente los jueces sino en función de criterios económicos, prácticos, políticos y de equidad*"[18]

2.- Garmendia, al estudiar el alcance dado por el sentido técnico tradicional de la expresión "*materia laboral*", concluye que la expresión, puede ser definida como *"la que involucra a aquellas causas que comprometen cuestiones relativas al trabajo dependiente*", las que pueden ser de índole individual o colectiva.

---

[16] Cfr. Rossi Albert, Rosina, "Ámbito de aplicación del nuevo sistema laboral procesal", rev. Fac Der , Jul - Dic 2011, N° 31, en homenaje al Profesor Oscar Ermida Uriarte, Montevideo, pág. 295.

[17] Cfr. Laoustaunau, Nelson, en "Competencia material de la justicia del trabajo", en Derecho Procesal del Trabajo, Treinta Estudios, Grupo de los Miércoles, FCU, Montevideo, 2005, págs. 163/164.

[18] Cfr. Plá Rodríguez, Américo, Curso de Derecho Laboral, El Salario, tomo III, vol II, Ediciones

Ahora si bien la legislación excluyo a éstas últimas del fuero laboral (y agregamos nosotros, no la incluyó, lo que veremos más adelante que no es así), deja entrever que si se entendiera que la dilucidación de esas contiendas pudieran ser resueltas por los tribunales del Poder Judicial, el proceso a aplicar es de la Ley de Abreviación de Procesos Laborales N° 18.572 por tratarse justamente de "*materia laboral*". Aclara además que la polémica está replanteada al sancionarse el Art. 21° de la Ley N° 18.566 en materia de de rescisión de convenios colectivos[19].

Se advierte en consecuencia, que el autor plantea la inquietud de si la justicia ordinaria tiene jurisdicción en materia de conflictos colectivos, pese a un primer hermetismo de la ley laboral procesal.

3.- Otro autor que es partidario de esta corriente de opinión es Couture, quién sostiene: "*Conforme no concebimos para el conflicto individual otro método de decisión como no sea el de los jueces del Estado, no concebimos para el conflicto colectivo, aún en su máxima magnitud, otro medio de decisión que el de la función jurisdiccional específica"*[20]. Y lo explicaba de la siguiente manera: "*La lucha de las partes y el resultado de sus respectivas fuerzas constituyen en nuestro concepto, una solución contingente del conflicto; el fallo comprensivo y documentado del tribunal especial de conflictos, actuando en método jurisdiccional examinando todos sus términos (nivel de vida, salario, posibilidad de la empresa, futuro de la industria, etc.), constituye la solución correcta del mismo". "El primero, deja librada la solución, como en el orden político, a la habilidad o la fuerza de las voluntades; el segundo, la deja librada a la justicia*"[21.]

4.- Finalmente Garmendia, en idéntica postura, sella: "*no se concluye que la solución de los conflictos colectivos quede excluida de la autoridad de los magistrados judiciales, a los que nuestro sistema constitucional confía, por regla de principio, el ejercicio de la función jurisdiccional*"[22]

IV.- La actitud de la jurisprudencia.

Idea, Montevideo, 2005, pág. 45.

[19] Cfr. Garmendia Arigón, Mario, en "Materia laboral (definición del ámbito de aplicación del proceso laboral", rev. Der. Trab. N° 11 Ab – Jun 2016, Editorial Thomson Reuters, Montevideo, pág. 216 y nota de pie de página 6.

[20] Cfr. Couture, Eduardo J. en "*Solución política y solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo*", rev. Der Lab, N°1, abr-set 1948, pág.. 8 y ss.

[21] Ibidem.

1.- Como premisa previa, el peregrinaje del investigador en hurgar cual es la postura asumida por la jurisprudencia, se sitúa en un tortuoso camino. Ello por cuanto ante la inevitable pregunta que debemos formularnos en función de las antagónicas posiciones doctrinarias diseminadas en los capítulos que anteceden, la jurisprudencia se ha pronunciado en escasos casos donde fueron instauradas en sus estrados, demandas originadas en conflictos colectivos de trabajo de puro derecho.

Cabe recalcar, que los actores sociales y fundamentalmente los sindicatos -como ya señaláramos**Erro! Indicador não definido.Erro! Indicador não definido.**[23] - , son reacios en acudir a los tribunales de justicia para dirimir los conflictos colectivos, prefiriendo siempre la vía de la negociación bipartita o tripartita (en este caso con la intervención del Estado), ya sea en el ámbito de la Dirección Nacional de Trabajo o en los Consejos de Salarios.

3.- Ahora bien, la pregunta que debemos plantearnos es: una vez introducida una demanda originada en un conflicto jurídico de trabajo, los tribunales; ¿han declinado competencia por entender que el mismo debe ventilarse ante los tribunales de conciliación y arbitraje que promueve por Ley el Art. 57 ce la Carta, o en su defecto se han declarado competentes y han ingresado en la situación sustantiva para dictar sentencia?

Para responder a esta interrogante, veamos que ha dicho la misma jurisprudencia en uno de los escasos casos que hemos hallado.

Para ello, acudimos a la sentencia definitiva N° 55/97 del 06.05.97 del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Lavalleja de Segundo Turno, ratificada por el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Tercer Turno en sentencia Nº 30/98 de fecha 18.3.98[24], y casada por razones sustantivas y no procesales por la Suprema Corte de Justicia en sentencia Nº 162 del 15.08.01[25.]

El fallo de primera instancia entre sus principales argumentos para discernir que los tribunales del Poder Judicial son competentes en el asunto planteado (la denuncia de un convenio colectivo), desoyendo la posición que sostiene que esa cuestión debía

---

22 Cfr. Garmendia, Arigón, Mario en “”Medios...”, ob. Cit. Pág. 16

23 Vide supra Nral. 3°, Cap. I.

24 Publicadas en LJU, caso 13.464, versión on line.

25 Publicada en LJU (suma Nº 126027)

ser sometida a los tribunales de conciliación y arbitraje previstos por el Art. 54 de la Constitución sostuvo:

A.- Que la pretensión de disolver el negocio jurídico concertado y la petición, salvo previsión legal expresa, se asume formulada por ser de principio, ante los órganos jurisdiccionales. Porque en un Estado de Derecho como lo es el nuestro, la solución de los diferendos se encuentra en principio sometida a la consideración de la función jurisdiccional.

B.- No cabe duda, en consecuencia, que la acción funciona en el orden actual de cosas, merced a la presencia del Estado, a su injerencia directa y a su propósito de asegurar la paz y la tranquilidad sociales mediante el imperio del derecho[26].

C.- Partiendo de la idea de Plá Rodríguez en que "*Si las obligaciones que se contraen por un convenio colectivo pueden ser desconocidas sin consecuencias, el instrumento mismo se desprestigia y debilita, con graves repercusiones en el futuro*"[27]. Todo ello conlleva a afirmar la importancia de la actuación jurisdiccional en la definición del conflicto de la parte trabajadora con la empleadora y en el marco del Convenio Colectivo que regule sus conductas.

D.- Finalmente remite a una consulta agregada de Sarthou, donde básicamente sostiene que el principio del debido proceso debió haber llevado a la parte demandada a que en sede judicial se determinara si existía derecho a la extinción anticipada al vencimiento del convenio e inclusive se identificara y responsabilizara al incumplidor.

4.- La Suprema Corte de Justicia en el caso que se comenta, intrínsecamente si bien como se señalara supra Nral. 3° casa la sentencia por razones sustantivas, rechazando la demanda, deja entrever intrínsecamente que se considera competente en esta materia, pues en sus párrafos más trascendentes dice: "....*que los Convenios Colectivos involucrados, guardan silencio sobre el procedimiento a seguirse, las formalidades que se requieren, así como sobre la legitimidad; por lo que esos elementos y sus consecuencias deben ser evaluados de conformidad con las normas que regulan a los contratos";* y más adelante citando a Mangarelli[28] agrega: *"...establece como primera fuente en la materia, las previsiones contractuales expresas y de no*

---

[26] El fallo cita a Couture, Eduardo J., en Fundamentos de Derecho Procesal Civil, 3ª edic. Depalma 1964, pág. 69; Véscovi, Enrique en Derecho Procesal Civil, 2ª Edic. Idea 1974, pág. 267 y ss.; Curso de Derecho Procesal, t. 1, IUDP, FCU 1974, pág. 91 y ss.; CGP Anotado, Comentado y Concordado, t. 1, p. 219 y ss., etc.). Puede leerse la sentencia en LJU, suma 126027 versión on line.

[27] Consulta a Plá Rodríguez agregada al expediente.

[28] Cfr. Mangarelli, Cristina, en "Incumplimiento del Convenio Colectivo", en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos", Grupo de los Miércoles, FCU, Montevideo, 1988, págs. 366/367.

mediar previsión contractual han de aplicarse las reglas civiles sobre responsabilidad contractual (cf. Plá Rodríguez en consulta agregada a fs. 145 y ss.)"[29]

5.- Como bien advierte Garmendia al estudiar el acceso a la justicia como manifestación del orden público, en el cual el Derecho del Trabajo ha aportado nuevos valores, enriqueciendo su concepto en su esencia, y como instrumento tuitivo, el acceso a un estrado judicial constituye una garantía esencial, porque es el juez quien tiene la competencia de aplicar el orden público[30] "*para dirimir conflictos y controversias, mediante decisiones susceptibles de adquirir autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución*"[31]. Para luego concluir que lo que finalmente y verdaderamente importa es llevar los enunciados de las teorías de las normas jurídicas a la práctica, porque ese es el desafío que se pone en juego en materia laboral con el acceso a la justicia [32]..

6.- Como advertimos, los tribunales de justicia entienden que son competentes en la materia.

Procederemos a continuación a fijar nuestra postura al respecto.

V.- Nuestra posición

1.- De lo reseñado en los capítulos que anteceden, nos aflora la siguiente pregunta, ¿no es lo dicho por la jurisprudencia y la doctrina que entiende que los órganos jurisdiccionales tiene reseñada en el capítulo III perfectamente aplicable a los conflictos colectivos jurídicos de trabajo?.

¿Es admisible que la autoridad judicial se declare incompetente, ante una querella de derecho, cuando - reiteramos - el Art. 11° del CGP dispone que toda persona tiene derecho a acudir ante los tribunales a plantear un problema jurídico concreto u oponerse a la solución reclamada y ejercer todos los actos procesales concernientes de una u otra posición estando obligado el tribunal requerido a proveer sobre sus peticiones; y el Art. 25° del mismo cuerpo normativo los obliga a fallar?.

Obviamente la respuesta es la negativa. Ningún tribunal podrá denegar una competencia que le es originaria en detrimento de los justiciables que le han confiado la solución de un conflicto jurídico a un Poder imparcial del Estado, investido por la

---

29 Vide Considerando II.

30 Cfr. Garmendia Arigón, Mario en "El Acceso a la justicia como manifestación del orden público", en rev Der Trab N° 10 Enero – Marzo 2016, Editorial Thomson Reuters, Montevideo, pág. 208

31 Cfr. Couture, Juan E., en Vocabulario Jurídico, 4ta reimpresión, Depalma Bs As, 1991, p 369 citado por Garmendia en nota de pie de pág. N° 14, pág. 208.

32 Cfr. Garmendia Arigón, Mario, en "El acceso....", ob. cit. pág. 216

Constitución y la Ley a esos efectos, declinando su obligación en favor de órganos a los que la Carta a través de una norma le ordenó al legislador promover su creación. Porque en opinión que compartimos, Garmendia asevera que "*...con todo, no advierto que del artículo 57 de la Constitución se deduzca que la solución de los conflictos colectivos resultó radiada de la función jurisdiccional inherente al Estado, por la sencilla razón de que unos y otros mecanismos de solución (tribunales de conciliación, tribunales de arbitraje y tribunales judiciales) no son excluyentes entre sí, sino que, al contrario, pueden perfectamente coexistir y, de hecho y de derecho, lo hacen en cualquier sistema integral de resolución de conflictos de cualquier índole"*[33].

2.- El Art. 10° de la Constitución claramente así lo dispone en forma expresa: "*Las acciones privadas de las personas* ***que de ningún modo atacan el orden público*** *ni perjudican a un tercero,* ***están exentas de la autoridad de los magistrados***". Ergo, razonando con Garmendia, no cabe duda alguna que el Poder Judicial a través de sus tribunales cuando, está en juego aquel, tienen competencia originaria por mandato constitucional.

3.- ¿Que solución propugnan quienes le niegan competencia al Poder Judicial, cuando el ámbito de negociación en la vía conciliatoria fracasa o los tribunales de arbitraje no se conforman?.

Sarthou basado en la clasificación de los medios de solución de los conflictos colectivos de Bueno Magano en medios de autodefensa, de auto composición y de autotutela expresa que la clasificación se completa con la auto tutela (solución voluntaria, unilateral directa y no compositiva), la negociación colectiva (voluntaria bilateral, directa y compositiva autónoma) y la solución jurisdiccional o estatal u oficial (obligatoria o coactiva, indirecta absoluta con intervención de órgano de integración oficial y decisión heterónoma)[34].

La propia OIT es crítica con los tribunales de conciliación y arbitraje cuando revela: "*Se objeta al arbitraje voluntario su frecuente ineficacia, que lo ha ido relegando paulatinamente al desuso en muchos países. Ello parece deberse sustancialmente a dos razones: en primer lugar parece difícil que el recurso al*

---

[33] Cfr. Garmendia Arigón, Mario en "Medios...", ob. Cit, pág. 17.

[34] Cfr. Sarthou, Helios, en "Los Conflictos Colectivos de Trabajo y El arbitraje", en rev Der Lab, Abril – Set., 1980, N° 119, Montevideo, pág. 490.

arbitraje voluntario sea materia de una cláusula de sumisión en· un convenio colectivo de trabajo, toda vez que ... podría ser interpretado como una renuncia anticipada al derecho de huelga. En segundo lugar ... podría ser interpretado como una muestra de debilidad"[35].

4.- Por otra parte en la arquitectura de la Ley N° 18.566, el legislador en una construcción inteligente y armónica, se inclina por esta solución, amalgamando las previsiones del Art. 57° con los Arts. 10° y 18°[36] de la Constitución.

Debe notarse que en un análisis contextual de la norma y la confrontación del Art. 21º, con los Arts. 18[37] y 20[38] de la misma ley, que le asignan competencia a la Dirección Nacional de Trabajo y/o al Consejo de Salarios (con jurisdicción en la actividad laboral a la que pertenezca la empresa) en materia conciliatoria (no arbitral ya que ésta por definición requiere el consentimiento previo de las partes para su sometimiento), se estaría contemplando una primera vía de solución del conflicto en la vía conciliatoria prevista por las propias partes en el Convenio Colectivo, y al no llegarse a una solución en la misma, las partes colectivas podrán (no deberán puesto que la norma no está redactada en modo imperativo), acudir a plantear el conflicto (en este caso la rescisión

---

35 Cfr. OIT. La negociación colectiva en América Latina, Ginebra, 1978, pág. 44.

36 La norma dice: *"Las leyes fijarán el orden y formalidades de los juicios"* **.**

37 El Artículo 18º reza: - "*El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo*".

38 El Artículo 20º dispone: *"(Mediación y conciliación voluntaria).- Los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores podrán recurrir, en cualquier momento y si así lo estimaren conveniente, a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa (artículo 20 de la Ley Nº 10.449, de 12 de noviembre de 1943).*

Cuando las partes opten por someter el diferendo al Consejo de Salarios competente, recibida la solicitud con los antecedentes correspondientes, éste deberá ser citado de inmediato a fin de tentar la conciliación entre las partes involucradas".

Si transcurrido un plazo prudencial se entendiere, a juicio de la mayoría de los delegados en el Consejo de Salarios, que no es posible arribar a un acuerdo conciliatorio, se dará cuenta a la Dirección Nacional de Trabajo a los efectos pertinentes.

Y el Art. 21° (valga su reiteración para comprender el mecanismo instaurado con el resto de los artículos citados de) reza: "*Durante la vigencia de los convenios que se celebren, las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito.*

Queda excluida de su alcance la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las organizaciones sindicales.

Para resolver las controversias en la interpretación del convenio deberán establecerse en el mismo procedimientos que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego con la intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por éste.

El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, a falta de un procedimiento fijado por las partes, puede dar lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral". El destaque en negrita y subrayado, es de nuestra autoría

del convenio colectivo) al último bastión que corresponde en un Estado de Derecho. Esto es ante los órganos jurisdiccionales, pilar y basamento del sistema democrático y republicano.

5.- Esa generalidad comprende naturalmente a toda pretensión que tenga por finalidad disolver un negocio jurídico concertado (salvo previsión legal expresa), deba plasmarse ante los órganos jurisdiccionales.

6.- Quien debe determinar si tiene o no tiene competencia en el asunto que se somete a su decisión es el tribunal del Poder Judicial a quién se le asigne conforme al sistema de determinación de turnos, el conocimiento del caso.

Deberá ponderar en cada situación si se cumplen las exigencias del Art. 11º del CGP, esto es si estamos en presencia de un problema jurídico concreto. De ser así deberá pronunciarse; nunca abstenerse.

IV.- Conclusiones.

Del análisis efectuado y del Art. 21 de la ley de negociación colectiva para la actividad privada, podemos colegir:

1.- Que la determinación de la competencia de la justicia especializada como último baluarte en donde las partes deben dirimir la denuncia del convenio por contravención a la cláusula de paz, nos parece una solución atinada, razonable y compatible con el principio de separación de poderes en un Estado de Derecho, que adoptó para sí la forma republicana – democrática de gobierno.

Salvo la rescisión de los convenios colectivos, cuya competencia el legislador se la asignó a la justicia laboral especializada, todos los demás asuntos derivados en un conflicto colectivo de derecho, deben ventilarse en la justicia civil en Montevideo, por su competencia residual o en los juzgados letrados de primera instancia del Interior con competencia en materia civil.

2.- Estando en juego el orden público, el que en opinión de Garmendia y que compartimos plenamente, ocupa un lugar central en el Derecho del Trabajo, por lo que "*El amparo del trabajador es un valor que dibuja el contorno de la cultura jurídica contemporánea, y que por ese motivo, no puede ser considerado patrimonio exclusivo del Derecho del Trabajo, sino formando parte del acervo general del orden público, puede ser expresión vigente de la propia conclusión del ser humano*"[39], va de suyo que cumple con la exigencia del Art. 10° de la Carta, por lo que cualquier conflicto de

[39] Cfr. Garmendia Arigón; Mario en "Orden Público", "Claves de Derecho del Trabajo", en Rev.

trabajo de derecho, sea individual o colectivo, no puede queda exonerado de la autoridad de los magistrados.

3.- Garmendia en un aserto saludable, nos acerca al pensamiento de Couture, cuya vigencia a casi setenta años de su elaboración, mantiene una actualidad y progresión al futuro irreversible.

Dice Garmendia[40] que la clave de la contribución de Couture, se plasma en la idea de que frente a la opinión de que el conflicto de trabajo debe necesariamente dirimirse por acto de las partes, en el libre juego de sus fuerzas recíprocas y en que al Estado sólo queda reservada una función tutelar, "*debe alzarse* (…) *otra concepción que parta de premisas opuestas*"[41]. De allí que Couture planteaba, la organización de "*una vasta experiencia de la justicia del trabajo, para toda clase de conflictos, paralela al sistema de la justicia de la propiedad y de la familia dentro del régimen de la Constitución*"[42]. Su objetivo sería desde su perspectiva, "*sustraer la decisión del conflicto de trabajo, que en último término es un problema de justicia social, a la fuerza de la coacción y de la violencia, para dirimirlo en el ámbito del derecho*"[43].

4.- Finalmente Garmendia destraba este espinoso tema con el siguiente razonamiento: "*Acudir al pronunciamiento de una autoridad, de un tercero que pueda resolver un conflicto, es una garantía para el débil. Hago particular hincapié en este punto porque en materia de relaciones colectivas de trabajo, las posiciones de poder son esencialmente cambiantes. Quienes hoy se puedan encontrar o sentir en una situación prominente, mañana pueden quedar desplazados hacia otro lugar menos agraciado en el escenario de las relaciones de poder. A quien hoy le pueda interesar no acudir al pronunciamiento de un juez, quizás mañana esté dramáticamente interesado en contar con esa esencial garantía de la convivencia civilizada"*[44].

5.- Como sella con su magistral pluma Calamandrei, "*...todas las*

Der. Trab. N° 2, enero – marzo 2014, Editorial Thomson Reuters, Montevideo, 2014, págs. 143/144.

40 Cfr., Garmendia Arigón, Mario en "Medios...", pág.15 y sgtes.

41 Cfr. Couture, Eduardo J. En "Solución política … pág 13.

42 Cfr. Couture, Eduardo J. En "Solución política..." pág. 19.

43 Cfr. Couture, Eduardo J. En "Solución política ..."

libertades serían vanas, si no pudieran ser reclamadas y defendidas en juicio"[45].

Bibliografía citada

Barbagelata, Héctor Hugo, "Tendencias de los procesos laborales en Iberoamérica", Separata de la Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Nº 21, Diciembre 2002, FCU, Montevideo.

Couture, Eduardo J., "Solución política y solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo", rev. Der Lab, N°1, abr-set 1948.

Couture, Eduardo J., Fundamentos de Derecho Procesal Civil, 3ª edic. Depalma 1964.

Couture, Juan E., Vocabulario Jurídico, 4ta reimpresión, Depalma, Bs As, 1991.

Garmendia Arigón, Mario, "El Acceso a la justicia como manifestación del orden público", en rev Der Trab N° 10 Enero – Marzo 2016, Editorial Thomson Reuters, Montevideo

Mantero de San Vicente, Osvaldo, " Derecho Sindical", FCU, Montevideo, 1988,

OIT. La negociación colectiva en América Latina, Ginebra, 1978

Sarthou, Helios, "Los Conflictos Colectivos de Trabajo y El arbitraje", en rev Der Lab, Abril – Set., 1980, N° 119, Montevideo

Sotelo Márquez, Ana, "La juridización del conflicto colectivo de trabajo", en XIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Prof. Américo Plá Rodríguez, Piriápolis, 22 y 23 de Noviembre de 200, editado porm FCU, Montevideo, 2008.

---

44 Cfr., Garmendia Arigón, Mario en "Medios...", pág. 17.

45 Cfr. Calamndrei, Piero en Elogio de los Jueces escrito por un abogado, (Traducción de Sentis Melendo, Santiago), Ed. Jur. Europa América, Buenos Aires, 1968.

Véscovi, Enrique, Curso de Derecho Procesal, t. 1, IUDP, FCU 1974, pág. 91 y ss.; CGP Anotado, Comentado y Concordado.

Ameglio, Eduardo J. y Mantero Álvarez, Ricardo, "Las modalidades de solución de conflictos colectivos de interés" en rev Der Lab N° 163, Jul – Set 1991.

Arlas, José, "La jurisdicción del trabajo", AAVV, "Nuevo Proceso Laboral Uruguayo", Colegio de Abogados del Uruguay, FCU, Montevideo, 1974.

Barbagelata, Héctor Hugo en "Conflictos individuales y conflictos colectivos", en rev Der. Lab. Nº 241, Enero – Abril 2011.

Castello, Alejandro, "Ley Nº 18.566 sobre negociación colectiva: Intervención de fomento soporte de la negociación colectiva centralizada", en XXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en homenaje al Prof. Mozart Víctor Russomano, Maldonado 27 y 28 de noviembre de 2010, editado por -FCU, Montevideo 2010.

Ermida Uriarte, Oscar, "Intervención y autonomía en el derecho colectivo del trabajo", en XXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en homenaje al Prof. Mozart Víctor Russomano, Maldonado 27 y 28 de noviembre de 2010, editado por -FCU, Montevideo 2010.

Garmendia Arigón, Mario, "Medios de solución de conflictos colectivos", ponencia oficial en el II encuentro chileno – peruano – uruguayo de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en homenaje al Profesor Mario Pasco Cosmópolis, Montevideo 29 y 30 de julio de 2016, versión on line.

Garmendia Arigón, Mario, "Materia laboral (definición del ámbito de aplicación del proceso laboral", rev. Der. Trab. N° 11 Ab – Jun 2016, Editorial Thomson Reuters, Montevideo.

Garmendia Arigón; Mario, “Orden Público”, “Claves de Derecho del Trabajo”, en Rev. Der. Trab. N° 2, enero – marzo 2014, Editorial Thomson Reuters, Montevideo, 2014.

Laoustaunau, Nelson, “Competencia material de la justicia del trabajo”, en Derecho Procesal del Trabajo, Treinta Estudios, Grupo de los Miércoles, FCU, Montevideo, 2005.

Mangarelli, Cristina, en “Incumplimiento del Convenio Colectivo”, en Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos”, Grupo de los Miércoles, FCU, Montevideo, 1988,

Plá Rodríguez, Américo, Curso de Derecho Laboral, El Salario, tomo III, vol II, Ediciones Idea, Montevideo, 1994.

Plá Rodríguez, Américo, Curso de Derecho Laboral, El Salario, tomo III, vol II, Ediciones Idea, Montevideo, 2005, pág. 45.

Rosenbaum, Jorge, “El sistema Uruguayo de negociación colectiva”, en rev. Der. Lab. Nº 234, Abril – Junio 2009.

Rossi Albert, Rosina, “Ámbito de aplicación del nuevo sistema laboral procesal”, en rev. Fac Der , Jul - Dic 2011, N° 31, en homenaje al Profesor Oscar Ermida Uriarte, Montevideo.

Véscovi, Enrique, Derecho Procesal Civil, 2ª Edic. Idea, Montevideo 1974.