



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Secretaría

COMISIÓN DE  
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

REPARTIDO N° 1123  
MARZO DE 2019

CARPETA N° 3773 DE 2019

RESPONSABILIDAD Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
COLECTIVOS EN EL MARCO DE  
LOS DERECHOS SINDICALES

Normas

*XLVIIIa. Legislatura*



## PROYECTO DE LEY

---

Artículo 1º. (Personería jurídica de los sindicatos).- Todos los sindicatos, cualquiera sea su naturaleza, tienen la obligación de obtener personería jurídica, cumpliendo los requisitos y siguiendo los procedimientos que establecerá la reglamentación en un plazo no superior a 120 (ciento veinte) días.

Facúltase a la Inspección General de Trabajo a otorgar la personería jurídica solicitada, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la presente ley y la respectiva reglamentación y siguiendo el procedimiento que esta determine.

Para obtener personería jurídica, los sindicatos deberán cumplir los siguientes requisitos, además de los que establezca la reglamentación:

- A) Depositar sus estatutos.
- B) Publicar quiénes son sus representantes y forma de elección.
- C) Denunciar un domicilio.

Créase el Registro Nacional Sindical, que será administrado por la Inspección General de Trabajo, en el que deberán registrarse todos los Sindicatos que hayan obtenido personería jurídica, previo depósito de sus estatutos.

Artículo 2º. (Requisitos: transparencia y rendición de cuentas). Los sindicatos deberán incorporar en sus estatutos las siguientes obligaciones mínimas, como presupuesto para el otorgamiento de la personería jurídica establecida en el artículo anterior:

- A) Mecanismos de transparencia de información y toma de decisiones.
- B) Rendición de cuentas por parte de la directiva hacia los agremiados, en lo que refiere a la administración del patrimonio sindical, en particular en relación a los ingresos y destino de las cuotas de afiliación.

La Inspección General de Trabajo controlará que dichos contenidos se encuentren expresamente establecidos en los estatutos previamente al otorgamiento de la personería jurídica, además de los restantes requisitos que establezca la reglamentación.

Asimismo, controlará que las obligaciones establecidas sean cumplidas, pudiendo imponer las sanciones en caso de incumplimiento, conforme la reglamentación correspondiente.

Artículo 3º. (Responsabilidad de los sindicatos).- Los sindicatos serán responsables por los daños y perjuicios ocasionados por su actuación, debiendo reparar, tanto a la empresa como a los propios trabajadores, como consecuencia de conductas ilícitas configuradas tanto por incumplimientos graves de los convenios colectivos -en especial las cláusulas de paz vigentes-, como también por el ejercicio abusivo del derecho de huelga.

Artículo 4º.- (Resolución de los conflictos colectivos por la vía del arbitraje).- Establécese el arbitraje como mecanismo para resolver los conflictos colectivos cuando los mecanismos de negociación hayan resultado infructuosos y las circunstancias de hecho existentes pongan en riesgo la sostenibilidad de la empresa.

Artículo 5º. (Medidas sindicales ilegítimas).- Sin perjuicio de otras que pudieran verificarse por lesionar gravemente la libertad de industria y comercio, mediante abuso en el ejercicio de los derechos sindicales, se consideran ilegítimas, las ocupaciones de los lugares de trabajo y toda otra medida que restrinja el derecho al trabajo de los no huelguistas, o del empleador.

Montevideo, 20 de marzo de 2019

RODRIGO GOÑI REYES  
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

---

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

---

Resulta evidente que, en nuestro país, el deterioro en las relaciones laborales ha llegado a niveles preocupantes, y que estamos ante una falla en torno al ejercicio de ciertos derechos colectivos del trabajo. Lo cual resiente y en ciertos casos impide el funcionamiento adecuado del derecho colectivo del trabajo, y lleva a plantear que medidas sindicales quedan fuera del marco legal y en su caso, la procedencia de acciones de responsabilidad de diversa naturaleza contra los promotores de medidas colectivas ilegítimas.

A pesar del claro mandato Constitucional, no se ha aprobado una ley que regule de forma completa lo establecido en el artículo 57 de la Constitución. Ante lo cual, empresas y sindicatos ejercen sus derechos fundamentales sin que exista un marco normativo que exprese y completamente los encuadre, lo que lleva muchas veces a un ejercicio abusivo que lesiona otros derechos fundamentales también reconocidos en la Constitución.

Como bien lo señaló el profesor Nelson Larrañaga en una reciente ponencia académica, existe una creencia jurídica que el derecho de huelga lo puede todo y está por encima de los demás derechos, y por la vía de los hechos se desarrollan prácticas de ocupación de empresas y piquetes. Y estas medidas tienen como efecto el no permitir que nadie trabaje, a pesar de que varios trabajadores y directivos de la empresa quieran hacerlo.

Finalmente, no podemos soslayar que el último informe de la Comisión de Expertos de la OIT, le pide al Uruguay que tome rápida acción en el diseño regulatorio sobre ocupaciones de empresas, dando cumplimiento a la recomendación del Comité de Libertad Sindical de marzo de 2010.

Este proyecto pretende por un lado establecer la obligatoriedad de la personería jurídica de los sindicatos como requisito de transparencia y por otro lado responder a la exigencia justificada por parte de la OIT para que el Uruguay adecúe su normativa a los efectos de garantizar el libre acceso de los trabajadores y de la dirección de la empresa ante medidas sindicales. Dejando sin efecto el Decreto 165/006, al establecer la ilicitud de las ocupaciones que impiden el ejercicio de la libertad de trabajo de los que no adhieren y el derecho de la dirección de la empresa a ingresar.

El artículo 1º del proyecto regula el otorgamiento de personería jurídica a los sindicatos, los que deberán solicitarlo obligatoriamente. Como requisito necesario para que la normativa relacionada pueda aplicarse efectivamente.

El artículo 2º establece los requisitos mínimos que deben verificarse para el otorgamiento de la personería jurídica, formulados a partir de los principios de transparencia y responsabilidad, y se atribuyen las competencias administrativas de control y registro al órgano especializado en materia laboral, la Inspección General de Trabajo.

La disposición proyectada remite a la reglamentación la determinación de los requisitos para el otorgamiento de la personería solicitado, pero establece las exigencias mínimas, que apuntan a la transparencia de la información y de los procesos de toma de decisiones de las autoridades sindicales.

Asimismo, impone el deber de rendición de cuentas por parte de la directiva hacia los agremiados, en lo que refiere a la administración del patrimonio sindical, en particular en relación a los ingresos y destino de las cuotas de afiliación. Hechos de pública

notoriedad, que involucran situaciones de mal manejo de fondos sindicales, que culminaron incluso en algunos casos en el procesamiento de renombrados sindicalistas, son los que impulsan la propuesta.

El artículo 3° establece la responsabilidad de los sindicatos por los daños y perjuicios ocasionados, y la correspondiente obligación de reparar, tanto a la empresa, a terceros y a los propios trabajadores, como consecuencia de conductas ilícitas configuradas tanto por incumplimientos graves de los convenios colectivos -en especial las cláusulas de paz vigentes-, como también por el ejercicio abusivo del derecho de huelga.

En casos excepcionales en los que la relación -individual o colectiva- del trabajo esté en crisis por efecto de medidas colectivas ilegítimas, cabe considerar no ya a las acciones judiciales de amparo, sino a las acciones de responsabilidad contra empresas, sindicatos y/o sus respectivos representantes.

Ello también genera seguridad jurídica a los afectados por la actividad gremial, repercutiendo en el ejercicio efectivo y en armonía de los derechos de todos los involucrados por las relaciones económicas (sindicatos, empresarios, consumidores, entidades de capital, etc.), sin menoscabo de esa actividad ni del orden público, e incidiendo favorablemente en las relaciones laborales y, por tanto, en la inversión, y fomentando el desarrollo económico y social del país.

El artículo 4° establece la constitución de un tribunal de arbitraje -como lo promueve el inciso 2 del artículo 57 de la Constitución-, con carácter preceptivo, para aquellos casos excepcionales cuando los mecanismos de negociación colectiva hayan resultado infructuosos y las circunstancias de hecho existentes pongan en riesgo la sostenibilidad de la empresa.

Potenciar el arbitraje en las relaciones laborales mediante la designación de terceros que emitan un laudo resolviendo el conflicto quita rigidez y trauma al bloqueo que pueda existir, y evita el desgaste político entre las partes confrontadas. Consagrarlo preceptivamente en casos excepcionales, se justifica en función de la magnitud del problema, lo cual podría ser beneficioso para las partes en controversia y para el Estado, en su rol de garante del bien común y de ordenador de las relaciones laborales.

El artículo 5° determina la ilicitud de las ocupaciones de los lugares de trabajo, y de otras que lesionen gravemente otros derechos fundamentales mediante el ejercicio abusivo de los derechos sindicales.

Montevideo, 20 de marzo de 2019

RODRIGO GOÑI REYES  
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

≠