

MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Mario Garmendia Arigón

I. ALGUNOS CONCEPTOS CLAVES

En el título que delimita el objeto de esta presentación se aprecia un contenido directo o explícito, pero, al mismo tiempo, se sugiere otro implícito, de similar o, incluso, mayor relevancia.

A simple vista, el título nos pone frente al tema de los medios de solución de una determinada especie de conflictos que se suscitan en la vida social (los conflictos de trabajo) y, a su vez, dentro de éstos, de una específica categoría o subespecie, a saber, la de los conflictos colectivos.

Pero al lado o detrás de estos términos manifiestos, se sugieren otros tácitos o latentes; evocando el efecto que en la teoría literaria se ha denominado de la transtextualidad, donde un hipertexto llega al lector de manera directa o frontal, que se deriva de un hipotexto, que está presente solo de manera implícita. En ese hipotexto se encuentran ciertos conceptos que deben ser, necesariamente, develados y, en la medida de lo posible, definidos.

Entonces, comenzando con la primera de esas tareas, es decir, la del develado de las nociones latentes o implícitas, se debería decir que entre ellas están presentes, por ejemplo, las nociones de conflicto, de conflicto de trabajo o laboral y las diversas categorías que a su respecto se han construido, de las que, como mínimo, tienen que ser mencionadas las de conflicto de derecho (o jurídico) y conflicto de interés (o económico). Y, en cuanto aparece en forma explícita la expresión conflicto colectivo, también se reconoce tras bambalinas, la idea de conflicto individual.

La segunda tarea consiste en el intento de definir estos términos. Es esta una faena de la mayor importancia, sobre todo si procuramos respetar el precepto que enunciara Carlos Vaz Ferreira (figura fundamental del pensamiento, la cultura y la filosofía uruguaya de la primera mitad del siglo veinte), cuando decía que “Del mismo modo que los cirujanos no emprenden una operación sin desinfectar previamente todos los útiles que se proponen usar, nadie debería empezar un raciocinio sin haber dejado de antemano todas las palabras que va a emplear completamente asépticas de equívocos”⁽¹⁾.

Pero, como se verá, muchas de las palabras claves que habremos de emplear, son equívocas por naturaleza, lo que provoca grandes dificultades a la hora de intentar una aproximación a su sentido.

Conviene, entonces, comenzar por la palabra conflicto, que puede entenderse como “la contraposición entre distintos intereses de los individuos y de los grupos sociales”⁽²⁾. Como se sabe, existen muy diversas visiones y teorías acerca de la ubicación y función social de esta noción y no es posible exponerlas aquí en todo su detalle y complejidad. En todo caso, hay que decir que resulta un dato histórico incontrovertible que esa contraposición de intereses “está siempre presente en la realidad social y abarca distintos aspectos, como el económico, el político o el social y, como periférico a ellos, el ideológico en sus diversas vertientes”⁽³⁾.

A este respecto se ha dicho que la vida en sociedad es en sí misma una fuente de conflictos, en tanto la satisfacción del interés de un individuo, de una pluralidad de individuos o de una colectividad, “supone normalmente la limitación, o la exclusión, de la satisfacción del mismo por otro sujeto o por otro grupo”⁽⁴⁾.

En cualquier caso, la convivencia social también genera diversos mecanismos de composición, de tal suerte que la mayor parte de los conflictos de intereses suelen tener una resolución más o menos espontánea. El Derecho es, precisamente, uno de los instrumentos que apunta a dar un orden al comportamiento de los sujetos y a canalizar el conflicto emergente de la oposición de los intereses particulares. Se ha dicho que el Derecho es un “compendio de procedimientos para la composición de conflictos, bien por medio de “normas” (heteronomía)

-
- (1) Fermentario, vol. 10 de las Obras de Carlos Vaz Ferreira: Homenaje de la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, 1963, p. 174.
 - (2) Vida Soria, José; Monereo Pérez, José Luis; Molina Navarrete, Cristóbal; Moreno Vida, María Nieves, Manual de Derecho Sindical, 4ª ed., Ed. Comares, Granada, 2009, p. 274. V. también: Plá Rodríguez, Américo, “La noción de conflicto individual de trabajo”, Revista Derecho del Trabajo, núm. 11, ene-mar 2016, p. 248.
 - (3) Ibidem.
 - (4) Ibidem.

(...) bien por medio del reconocimiento de la autonomía de las partes que protagonizan esos conflictos⁷⁽⁵⁾.

En términos históricos el trabajo fue siempre una fuente de conflictividad, pero, como destaca Palomeque⁽⁶⁾, esta característica resultó exacerbada por efecto de la industrialización y la eclosión de la cuestión social. Esto nos conduce hacia otra de las nociones que deben explicitarse: la del conflicto de trabajo. Con su consabida claridad el Maestro Plá, lo definió como “toda contienda derivada de una relación laboral⁷⁽⁷⁾ y, si se quisiera darle todavía más amplitud a la noción, podría decirse que es toda contienda que involucra a la materia laboral que, a su vez, puede ser entendida, en su sentido técnico tradicional, como aquella que compromete cuestiones relativas al trabajo dependiente.

Ante el novedoso fenómeno del conflicto industrial, el Derecho reaccionó inicialmente con indiferencia, en el plano de la (así denominada) contratación individual⁽⁸⁾; y con sentido prohibitivo y represivo en el ámbito que hoy denominaríamos, de las relaciones colectivas⁽⁹⁾. Como resultado de un proceso lento y penoso, ese primer impulso fue luego remitiendo ante el avance de una novedosa normativa (las leyes de fábricas, embrión del futuro Derecho del trabajo) que emergió con el propósito de corregir las injusticias provocadas por el libre juego de las fuerzas del mercado.

Ese nuevo Derecho es hijo del conflicto industrial, a cuya ordenación y encauzamiento pacífico debe buena parte de su origen. Tanto, que muchos ven en su nacimiento un fuerte ingrediente pactado o de transaccionalidad, entre quienes exigían el mejoramiento de su precaria situación y quienes temían que la exacerbación de la tensión social terminara provocando la implosión del sistema capitalista⁽¹⁰⁾. Comoquiera que fuere, lo cierto es que, aquella nueva normativa no vino

(5) Ídem, p. 275.

(6) Palomeque López, Manuel Carlos, Derecho sindical español, 4ª ed., Tecnos, Madrid, 1991, p. 228.

(7) Plá Rodríguez, Américo, “La solución de los conflictos de trabajo (Estudio Preliminar)”, in VV.AA., La solución de los conflictos laborales (Perspectiva iberoamericana), Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1985, p. 16.

(8) Monereo Pérez, José Luis, Estudio Preliminar sobre Reformismo Social y Socialismo Jurídico a la obra de Anton Menger, El Derecho Civil y los Pobres, Ed. Comares, Granada, 1998, p. 32.

(9) V. Simitis, S., “La legge Le Chapelier tra storia e attualità”, in rev. Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, N° 48, 1990; Olszak, Norbert, Histoire du Droit du Travail, ed. Economica, Paris, 2011, p. 23-24.

(10) Algunos autores han asociado el origen del nuevo Derecho a la búsqueda por salvaguardar la supervivencia del sistema capitalista, amenazado por la fuerza emergente del movimiento obrero, y han señalado la “ambivalencia” de sus normas que, al tiempo que protegen al trabajador, sirven para consolidar y legitimar facultades patronales. Javillier, Jean Claude, Manuel du Droit du Travail, 2ª edition, París, 1988, p. 29; Palomeque López, Manuel Carlos, Derecho del Trabajo e Ideología, Derecho del Trabajo e Ideología, 7ª ed., revisada, Tecnos, 2011, p. 16; Monereo Pérez, José Luis, Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del trabajo, Cuadernos Civitas, Madrid, 1996, p. 20 y ss.;

a aportar una solución pacificadora cualquiera para el conflicto laboral, sino que esta debía, necesariamente, estar orientada por un sentido tuitivo, tendiente a dotar de un cierto equilibrio a una relación entre partes sustancialmente desiguales.

La nueva disciplina jurídica rápidamente advirtió que sus normas, a lo sumo, podrían mitigar, pero no impedir ni suprimir al conflicto laboral, que es parte de la esencia de la relación de trabajo subordinado⁽¹¹⁾.

Los múltiples aspectos sobre los que se proyecta el conflicto laboral, han determinado a la doctrina a proponer diversas categorías⁽¹²⁾. A nuestros efectos alcanza con recordar dos de las clasificaciones más elementales: la que distingue los conflictos individuales de los colectivos, y la que separa los conflictos de derecho de los conflictos de interés.

La distinción entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos, no es de carácter simplemente cuantitativo o numérico, sino que suele realizarse a partir del interés comprometido en cada caso. Se dice que mientras en los primeros está en juego el interés concreto de los individuos, en los segundos lo está el interés abstracto de la categoría⁽¹³⁾. Por consiguiente, habrá conflicto colectivo cuando al elemento cuantitativo (número de personas involucradas) se le agrega un elemento cualitativo, que revele la presencia de un interés aglutinante generado por el grupo considerado como tal, y ontológicamente diferenciable de la mera sumatoria de intereses individuales. Por su parte, habrá un conflicto individual, cuando el interés en danza no ha asumido esa condición abstracta e independiente del singular interés de los sujetos particulares. De todas maneras, siempre es oportuno tener en cuenta que la separación entre ambas categorías es extremadamente difusa y permeable⁽¹⁴⁾.

Hannoun, Charley, "Gouvernance des entreprises et direction des salariés", in VV.AA., 13 Paradoxes en Droit du Travail, Éditions Lamy, Paris, 2012, p. 147 y ss.; Jeammaud, Antoine, "Libertés et pouvoir. Un double paradoxe et un paradoxe apparent", in VV.AA., 13 Paradoxes en Droit du Travail, Éditions Lamy, Paris, 2012, p. 211 y ss. V. también: Barbagelata, H-H, El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos laborales, FCU, Mdeo., 2009, cit., p. 21-22, nota al pie núm. 26.

- (11) Barbagelata, H-H, El Particularismo..., cit., p. 21 y ss.; Plá Rodríguez, A., "La solución de los conflictos de ...", cit., p. 25.
- (12) V. entre otros: Bronstein, Arturo, "Conflictos laborales individuales: soluciones procesales y convencionales", in rev. Debate Laboral, año III, N° 5, 1990, p. 146, p. 146 y ss.; Changala, Ricardo y Fernández, Hugo, Medios de Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo, FCU, Servicio de Documentación Jurídica, ficha núm. 109; Ermida Uriarte, Óscar, "Algunas reflexiones sobre los conflictos laborales, el arbitraje y la justicia del trabajo", en Anales del Foro, N° 43-44, Mdeo., 1983, p. 18 y ss.; Hernández Rueda, Lupo, "Soluciones procesales y convencionales a los conflictos laborales individuales", in rev. Debate Laboral, año III, N° 5, 1990, p. 184 y ss.; Plá Rodríguez, A., op. cit., p. 17 y ss..
- (13) Plá Rodríguez, A., op. cit., p. 17-18.
- (14) Barbagelata, H-H, El particularismo del Derecho del Trabajo y los derechos humanos laborales, cit., p. 23 y ss.

Sin embargo, no todos los autores coinciden en que la distinción entre conflictos individuales y colectivos pueda basarse en criterios de índole objetiva (como la determinación del interés en juego). Algunos han sostenido que la condición individual o colectiva del conflicto no es una cuestión de esencias, sino que depende (como entre nosotros sostuviera Barbagelata) de la “percepción que el organismo representativo de los intereses colectivos de los trabajadores tenga de su calidad en cada circunstancia precisa, y de la actividad que cumpla o se abstenga de cumplir para actualizarla”⁽¹⁵⁾. Según esta perspectiva, entonces, la definición del carácter individual o colectivo del conflicto estará dada, simplemente, por la forma en que el asunto sea encarado por la organización representativa de los trabajadores.

En cuanto a la distinción entre conflictos de derecho y conflictos de interés, esta se basa en que los primeros guardan relación con la aplicación o interpretación de una norma jurídica preexistente o de un derecho adquirido; en tanto que los conflictos de interés, apuntan a crear una nueva norma o condición⁽¹⁶⁾. Por esa razón, puede indicarse que el conflicto de derecho fija su atención en el pasado (es decir, en la búsqueda de consolidar la norma teórica mediante su aplicación a la realidad práctica), mientras que el conflicto de interés pone la vista en el futuro, porque se pretende crear una situación nueva, distinta de la actual.

La doctrina es, en general, conteste en cuanto a que las categorías antes referidas pueden presentarse combinadas entre sí, de tal forma que, tanto los conflictos individuales como los conflictos colectivos, pueden ser, respectivamente, de derecho o de interés⁽¹⁷⁾. Pero en este punto hay que dejar a salvo, una vez más, la opinión de Barbagelata, para quien el conflicto colectivo “no es nunca un conflicto jurídico”, aun cuando las partes “desarrollen interpretaciones jurídicas para vestir su causa”⁽¹⁸⁾.

(15) Barbagelata, loc. cit.

(16) BIT, Tribunales de Trabajo en América Latina, Informe a la 4ª Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT (Montevideo, abril de 1949), sobre el 4º punto del orden del día: Solución de los conflictos de trabajo, Ginebra, 1949, p. 3; Bronstein, A., “Conflictos laborales individuales: soluciones procesales y convencionales”, cit., p. 146 y ss.

(17) Plá Rodríguez, A., op. cit., p. 20. Sin embargo, Bronstein afirma que “la mayoría de la doctrina opina que los individuales son siempre de derecho, aunque algunos autores sostienen que puede haber conflictos individuales de intereses”, op. cit., p. 146.

(18) Barbagelata, H-H, “Conflictos individuales y conflictos colectivos”, in rev. Derecho Laboral, t. LIV, núm. 241, ene-mar 2014, p. 34.

II. PANORAMA DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Pero el título nos exige que pongamos el foco en los medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo.

Comenzamos, entonces, con la presentación general de dichos medios de solución. Éstos habitualmente se clasifican en dos grandes categorías, por una parte, la de los denominados medios directos o de autocomposición, donde los caminos hacia las soluciones son construidos exclusivamente por los involucrados en el conflicto y, por otra parte, los medios indirectos o de heterocomposición, donde un tercero participa en la búsqueda de dicha solución. La intervención de esta figura del tercero es de intensidad variable según los casos: pudiendo ir desde las más tenues (por ejemplo, realizar una investigación o informe sobre la situación), subiendo un grado, cuando queda habilitado a, por ejemplo, coordinar planteamientos sin opinar (lo que algunos llaman conciliación) u opinando (que algunos llaman mediación), o situarse en los niveles más intensos, cuando directamente decide de qué forma se liquidará la controversia (arbitraje y decisión judicial)(19).

En este punto, antes de continuar avanzando, se hace importante recordar que una de las principales particularidades del Derecho colectivo del trabajo uruguayo, consiste en la ostensible escasez de normas de origen estatal dirigidas a regular su dinámica o sus instituciones. Unas pocas disposiciones constitucionales y legales, articuladas con algunos estratégicos convenios internacionales de trabajo ratificados por el país, dan sustento a un sistema de relaciones colectivas que, sin renegar de los habituales y enriquecedores matices, califica para la doctrina especializada como razonablemente satisfactorio.

No escapa a esta regla la temática de la dilucidación de los conflictos colectivos del trabajo, donde no existen normas estatales que impongan la exigencia de ceñirse a un determinado mecanismo, procedimiento o trámite de carácter preceptivo. De este modo, es posible afirmar que en esta materia existe un muy amplio espacio de no regulación que, como se verá más adelante, algunos (probablemente la mayoría) han considerado una virtud, y otros aprecian como un defecto a corregir.

(19) BIT, Conciliación y Arbitraje en los conflictos de trabajo; Estudio comparativo, Ginebra, 1981, p. 19; Murgas Torraza, Rolando, "Conciliación, mediación y arbitraje en conflictos individuales y colectivos", en rev. Debate Laboral, año I, N° 1, 1988, p. 141; Plá Rodríguez, A., "La solución...", cit., p. 36; Rus-somano, Mozart Víctor, Los conflictos colectivos de trabajo y su solución, Bib. Laboral, Ed. Heliasta, Bs. As., p. 117; Ermida Uriarte, Óscar, "Algunas reflexiones sobre los conflictos laborales, el arbitraje y la justicia del trabajo", en Anales del Foro, N° 43-44, Mdeo., 1983, p. 20, Changala, R. y Fernández, H., op. cit., p. 11; Sarthou, Helios, "Los conflictos colectivos de trabajo y el arbitraje", en rev. Derecho Laboral, t. XXIII, N° 119, p. 119.

A partir de este ancho, anchísimo, marco conceptual, una pregunta sirve para abrirnos paso a las siguientes cuestiones que nos proponemos analizar: de los distintos instrumentos teóricamente a disposición (auto o heterocomposición), ¿cuáles se consideran aptos o, para ser más precisos, cuáles son jurídicamente aceptables, legítimos o lícitos con miras a solucionar los conflictos colectivos?

Una mirada rápida e intuitiva puede llevarnos a responder esta pregunta diciendo que las modalidades que transitan por los caminos de la autocomposición (diálogo, participación, negociación colectiva, etc.) resultan ser las más adecuadas para resolver las controversias colectivas del trabajo⁽²⁰⁾; lo mismo que, por extensión, probablemente diríamos en relación a otro tipo de conflictos, cualquiera fuere su naturaleza.

Pero apenas un palmo más allá de esa primera respuesta espontánea, deberíamos caer en la cuenta de que resulta incompleta y hasta errónea si no va acompañada de ciertas precisiones. Por ejemplo, será necesario aclarar que la autocomposición será un instrumento apto, solo cuando la tríada que hace a la esencia del Derecho colectivo del trabajo funciona adecuadamente y, cuando, por consiguiente, todos y cada uno de los pilares que la integran, cuenta con las consabidas garantías de reconocimiento, protección y promoción. Donde esas premisas no están aseguradas, no hay autocomposición, ni composición, sino imposición.

Y cuando se trata de conflictos colectivos de derecho, a lo antedicho se hace necesario agregar algunas consideraciones más. Porque cualquiera sea el medio de solución elegido para encauzar los conflictos de este tipo, resulta esencial que la definición pase por la aplicación de la norma jurídica preexistente, porque en estos casos, asegurar su vigencia en la realidad práctica será uno de los principales valores a resguardar⁽²¹⁾. Por esta razón, mientras en los conflictos de interés es esencial que las partes participen activamente en la tarea de buscar una solución, en los conflictos de derecho, la relevancia de tal participación disminuye. Pero sería un error pensar que en estos casos se despreja la participación de los involucrados. Por el contrario, desde los primeros sistemas de solución de controversias laborales, se contempló la presencia de sujetos provenientes de las respectivas profesiones y ramas de la industria⁽²²⁾. Esta particular modalidad de conformación

(20) Plá Rodríguez refería a que la conciliación y la mediación, son “los caminos preferidos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo”, en tanto que “las soluciones logradas de común acuerdo entre las partes, son mucho más sólidas, más firmes, más durables, más fecundas que las soluciones impuestas por vía de autoridad. Si ambas partes contribuyen entre las dos a forjar una solución, se van a sentir más solidarias con ella y van a procurar cumplirla con mayor entusiasmo, lealtad y fidelidad a su espíritu”. V. “La solución...”, cit., p. 36.

(21) Plá, op. cit., p. 19; Bronstein, op. cit., p. 148.

(22) En tal sentido, la Ley francesa de 1806 creó los Conseils de prud'hommes, que se integraban con jueces legos, para entender en los conflictos individuales de trabajo. BIT, cit. p. 8

de los tribunales del trabajo, adquirió gran difusión en todo el mundo, e incluso en la actualidad, una buena cantidad de jurisdicciones laborales se integran de este modo, señalándose que la fórmula tiene más ventajas que inconvenientes⁽²³⁾.

Pero en la materia que nos ocupa, hay que decir que, en Uruguay, el verdadero dilema, el auténtico nudo gordiano que enfrenta el analista, pasa por despejar la incógnita de si resulta o no pertinente que los conflictos colectivos de trabajo puedan ser sometidos a la dilucidación (léase: decisión) de un tercero, por ejemplo, mediante un procedimiento arbitral y, en particular, si es posible que sean resueltos por la vía jurisdiccional.

A la presentación de estas cuestiones estará dedicada la siguiente parte de esta exposición.

III. CONFLICTOS COLECTIVOS Y PODER JUDICIAL: LAS VISIONES CONTRAPUESTAS DE DOS MAESTROS URUGUAYOS

Como acabo de indicar, una importante porción de la más lúcida doctrina uruguaya ha entendido que los conflictos colectivos no son susceptibles de ser sometidos a la dilucidación del Poder Judicial. Y aclaro: no ya a la dilucidación de las sedes laborales (que tienen definida su jurisdicción sobre la base de la fórmula “asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”⁽²⁴⁾), sino, más ampliamente, de ninguno de los tribunales del Poder Judicial.

Tomaré como referente de esta doctrina al maestro Héctor-Hugo Barbagelata, que sintetizó su pensamiento a este respecto en un artículo publicado a principios de 2011 en la revista *Derecho Laboral*⁽²⁵⁾.

Nuestro autor comienza refiriéndose a la ya citada fórmula con que nuestra Ley delimita la jurisdicción de las sedes laborales (asuntos originados en conflictos individuales de trabajo), para decir que con el empleo de la misma se “dejó fuera deliberadamente la intervención de los jueces en una clase completamente distinta de conflictos laborales, como es la de los conflictos colectivos de trabajo”⁽²⁶⁾. Y agregaba que,

(23) Bronstein, A., op. cit., p. 152-153.

(24) Inaugurada por el art. 106 de la Ley 12.803, del 30 de noviembre de 1960 (“Créase un juzgado letrado del trabajo de Montevideo, que entenderá en primera instancia “en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”) y actualmente consagrada en el art. 2º de la Ley 18.572, del 11 de setiembre de 2009.

(25) “Conflictos individuales y conflictos colectivos”, rev. *Derecho Laboral*, t. LIV, núm. 241, ene-mar 2011, p. 33 y ss.

(26) Barbagelata, H-H, loc. cit.

“para éstos, dada su diferente naturaleza, la Constitución de la República había encomendado al legislador, desde 1934 (en su art. 57, según actual numeración), la promoción de tribunales de conciliación y arbitraje”⁽²⁷⁾, cometido que Barbagelata entendía cumplido con la creación, en 1943, de los Consejos de Salarios⁽²⁸⁾.

El autor consideraba que la exclusión de este tipo de contiendas de la función jurisdiccional a cargo del Estado, estaba “suficientemente justificada por las características de esos conflictos” y, en particular, por las siguientes razones:

- En primer lugar, porque, según ya se adelantó, Barbagelata entendía que el conflicto colectivo “no es nunca un conflicto jurídico” y aunque “las partes desarrollen interpretaciones jurídicas para vestir su causa” su definición “no depende ni responde a criterios de justicia, sino de razonabilidad, conveniencia, oportunidad, relación de fuerzas y capacidad de resistencia”. Estos conflictos, decía, no pueden ser resueltos “por los tribunales de justicia porque no se trata de determinar a qué parte le asiste la razón, desde el punto de vista del derecho o de la equidad, sino que lo que importa es lograr que el conflicto colectivo abierto finalice lo más pronto posible, restableciéndose en la mejor forma la continuidad de las relaciones laborales”⁽²⁹⁾. Opinaba que “...para que un conflicto colectivo quede definitivamente resuelto, hay que hacer aquello que ningún juez puede, esto es, desinteresarse de la eventual solución arreglada a derecho y buscar la salida menos traumática para las partes”⁽³⁰⁾.
- En segundo lugar: las características especiales del conflicto, legitiman que en su transcurso y con ciertos límites, se empleen medios dirigidos a dañar a la parte contraria (se refiere al ejercicio del derecho de huelga, que apunta a “golpear al patrón donde más le duele”), algo que “sería impensable en un conflicto jurídico que se desarrolle ante jueces”⁽³¹⁾.

(27) Ídem.

(28) Ibidem. El art. 20 de la Ley de creación de los Consejos de Salarios dispone que éstos “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. A ese efecto durarán un año en sus funciones, pero sus miembros podrán ser reelectos”. Véase también: Loustaunau, Nelson, *Consejos de Salarios*, FCU, Mdeo., 2010, p. 51 a 53.

(29) Barbagelata, H-H, op. cit., p. 34.

(30) Barbagelata, H-H, op. cit., p. 34-35.

(31) Barbagelata, H-H, op. cit., p. 35.

- En tercer lugar, los tribunales de conciliación y arbitraje tienen ciertas ventajas sobre las sedes judiciales (por ejemplo, habilitan cierta continuidad de la actividad negociadora que las partes podían venir desarrollando desde antes; pueden actuar con mayor celeridad, etc.).
- Otros argumentos manejados por Barbagelata:
 - El resultante de lo que califica como la “unilateralidad del conflicto colectivo”, cuya “producción y finalización depende de la decisión unilateral de los trabajadores”. “Sobran ejemplos (dice) de situaciones que parece que inevitablemente deben transformarse en conflictos colectivos y que sin embargo se ventilan como conflictos individuales” y lo mismo a la inversa⁽³²⁾.
 - El carácter difuso de los pactos determina que “estos asuntos deben ser resueltos dentro y no fuera del mundo del trabajo”⁽³³⁾
 - “No es bueno que los jueces bajen al ruedo” y resulten “contaminados por el conflicto, el cual crea un ambiente en el que lo corriente es que se juegue fuerte y no es bueno para la imagen de la justicia”, etc.⁽³⁴⁾
- Como corolario de todo lo antedicho, Barbagelata redondeaba su opinión acerca de que la atribución de competencia a la justicia laboral (incluso por vía legal) sería, además de inconveniente, inconstitucional, “puesto que acuerda a los tribunales de justicia lo que la Constitución dispuso que, en último caso, se resolviera a través de tribunales de conciliación y arbitraje”⁽³⁵⁾.

Sin embargo, otra doctrina, tan prestigiosa como la anterior, defendió una perspectiva diferente sobre este espinoso tema.

En ella se encuentra, por ejemplo, la opinión del Maestro Plá Rodríguez, para quien “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

(32) Barbagelata, H-H, op. cit., p. 36-37.

(33) Barbagelata, H-H, op. cit., p. 37.

(34) A este respecto, la opinión de Plá coincidía con la de Barbagelata. V.: op. cit., p. 40.

(35) Barbagelata, H-H, op. cit., p. 38.

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”⁽³⁶⁾.

Sin embargo, no es Plá Rodríguez el autor que tomaré como referente para ilustrar acerca de esta otra forma de encarar el rol del Poder Judicial en la dilucidación de los conflictos colectivos. En su lugar escojo a quien fuera su Maestro y también, Maestro del propio Barbagelata: Eduardo J. Couture.

No hace falta presentar la figura de Couture, que fue (y, seguramente, es) el jurista uruguayo de mayor renombre universal y, también, una de las personalidades más representativas del pensamiento uruguayo de mediados del siglo pasado. Couture fue, como se sabe, profesor de Derecho procesal, pero su magisterio abarcó otras disciplinas jurídicas, entre ellas, naturalmente, la nuestra. Además de haber compartido la autoría de algunas recordadas obras con Plá y con Barbagelata, Couture desarrolló como ningún otro las bases jusfilosóficas del Derecho procesal del trabajo y fue frecuentemente evocado para reivindicar la exigencia de un proceso para la materia laboral.

Como se comprenderá, no es por casualidad, entonces, que en el primer número de la revista *Derecho Laboral* (abril de 1948) apareciera publicado un artículo de Couture. Y es, precisamente, en dicho artículo, que el insigne jurista expuso su pensamiento sobre la solución de los conflictos de trabajo⁽³⁷⁾. Tomando como punto de partida la afirmación de que “Es muy peligroso tratar los problemas jurídicos como si fueran políticos. Pero es mucho más peligroso aún, no ver los problemas políticos que se esconden detrás del ramaje de los jurídicos”⁽³⁸⁾, Couture sitúa la clave de su contribución 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 solo queda reservada una función tutelar, “debe alzarse (...) otra concepción que parta de premisas opuestas”⁽³⁹⁾. De esta suerte, Couture proseguía diciendo “Conforme no concebimos para el conflicto individual otro método de decisión como no sea el de los jueces

(36) Plá Rodríguez, A., op. cit., p. 39-40.

(37) “Solución política y solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo”, rev. Derecho Laboral, núm. 1, abr-set 1948, p. 8 y ss.

(38) “Solución política y...”, cit., p. 7.

(39) Ídem, p. 13.

del Estado, no concebimos para el conflicto colectivo, aún en su máxima magnitud, otro medio de decisión que el de la función jurisdiccional específica⁽⁴⁰⁾. Y se explicaba así: “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⁽⁴¹⁾”.

Couture proponía, entonces, 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⁾”. La finalidad de esa organización, habría de ser, en la visión de Couture, “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⁾”.

Pero estas ideas venían acompañadas por una muy interesante acotación del autor: “referimos nuestra solución (decía Couture) a lo que denominamos hoy y aquí: al grado relativamente alto de educación social y cívica de nuestro pueblo; al concepto inmejorable que merece nuestro Poder Judicial; al espíritu de progreso que ha presidido la orientación social del País desde comienzos de siglo”. “La tesis no es, pues, extensible a otros momentos y a otros ámbitos (aclaraba nuestro autor), aunque ella constituya, por sí misma, un ideal jurídico” (...) “en un país sin fe en su justicia, o sin educación suficiente o con gobiernos reaccionarios dominados por agentes de acción antisocial, la fórmula no tiene sentido⁽⁴⁴⁾”.

Y para los escépticos, Couture remataba así: “Acaso esto parezca a más de un espíritu realista, una utopía. Pero es con estas utopías que el Uruguay ha conquistado un lugar en las ideas sociales del mundo⁽⁴⁵⁾”.

(40) Ibidem.

(41) Ibidem.

(42) Ídem, p. 19.

(43) Ibidem.

(44) Ídem, p. 17.

(45) Ídem, p. 19.

IV. COMENTARIOS FINALES

Dos visiones distintas y bien distantes entre sí, de dos grandes maestros uruguayos. Mi contribución podría, perfectamente, terminar en este punto. Y, debería decir, que quizás sería prudente que aquí terminara. Sin embargo, caigo en la tentación y avanzo un poco más, para agregar unos pocos comentarios finales, en este caso, de mi propia y modesta cosecha.

Primero: sobre lo que acontece en la realidad de nuestro país, es importante señalar que es bastante inusual (para ser justo, habría que decir que es raro) que los conflictos colectivos se resuelvan por decisión de un tercero imparcial⁽⁴⁶⁾ y, todavía más, que se ventilen ante los tribunales del Poder Judicial. A este respecto existe una clara reticencia de los sindicatos, que prefieren evitar lo que califican como la judicialización de los conflictos colectivos.

Segundo: sobre la fórmula “asuntos originados en conflictos individuales de trabajo” (originariamente consignada en el art. 106 de la Ley 12.803 y actualmente reiterada en el art. 2 de la Ley 18.572) y las consecuencias que de ella se pueden o se deben extraer: entiendo que su alcance no es otro que el que se infiere de su texto. Es decir: en la solución de los asuntos originados en conflictos colectivos de trabajo no intervienen, de regla, las Sedes de la jurisdicción laboral. Y digo de regla, porque a partir de la entrada en vigencia de la Ley 18.566, hay que hacer la salvedad de las contiendas que puedan suscitarse en aplicación del art. 21 de dicha norma legal, tema en el que evito ingresar para no desviar el rumbo de estos comentarios finales que me propongo hacer breves.

Por consiguiente, de la (a esta altura) famosísima fórmula legal, 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. No siendo competentes en la dilucidación de tales asuntos colectivos las sedes laborales, la cuestión pasará por determinar qué sedes tendrían a su cargo dicha competencia, problema que, en algún caso que se ha planteado en la práctica se ha resuelto reconociéndole la misma a los tribunales letrados en lo civil⁽⁴⁷⁾, al haberse entendido que una disposición legal les atribuye una competencia de carácter residual⁽⁴⁸⁾.

(46) A pesar de que, según relevamiento realizado por Pucci, Nión y Ciapessoni, “la mayoría de los convenios prevé la intervención de un tercero en caso de conflicto...”. Pucci, Francisco, Nión, Soledad y Ciapessoni, Fiorella, La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda. Conflictos, consenso y resultados, Univ. de la República, CSIC, Mdeo., 2012, p. 93.

(47) V. Garmendia, Mario y Castello, Alejandro, “Las relaciones colectivas de trabajo ante la jurisdicción civil. La responsabilidad del sindicato por el incumplimiento de un convenio colectivo”, in rev. Derecho Laboral, t. XLI, núm. 189, ene-mar 1998, p. 136 y ss.

(48) Art. 68 de la Ley 15.750.

Tercero: sobre la afirmación de que la Constitución de la República impide que los tribunales judiciales puedan conocer en conflictos colectivos de trabajo: como ya se indicó, tal idea ha sido planteada a partir del texto del segundo inciso del art. 57 de la Carta, que comete a la Ley la tarea de promover la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. La Constitución delega en la Ley la promoción de dichos tribunales y está bien que lo haga. Es correcto y conveniente que las soluciones de ese tipo sean alentadas, por las ventajas que tienen sobre otro tipo de opciones: la simplicidad, celeridad y aptitud para generar una justicia más coexistencial, más pacificadora, ya que en la propia generación del instrumento se encuentra una cuota parte de participación de quienes se involucran en la elección de un árbitro en el que confían pueda aportarles una adecuada solución para la situación que los enfrenta. Pero, 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.

Por lo demás, más allá de lo que se pueda concluir del análisis textual del citado inciso del art. 57 de la Constitución, a mi juicio, ningún conflicto social puede definirse a priori, como ajeno a la posibilidad de que sea dilucidado por un tercero, porque considero que debe ser asumido como un postulado esencial, que hace al propio funcionamiento del Estado de derecho, que los conflictos, cualquiera sea su clase, puedan ser sometidos al conocimiento y decisión de un juez. 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.

Porque, en último término, lo que puede estar en juego parece ser un tema de confianza y, por esa razón, quizás sea apropiado terminar evocando una de las célebres citas de Piero Calamandrei, cuando en el Elogio de los jueces escrito por un abogado, decía que “Para encontrar la justicia es necesario serle fiel: como todas las divinidades, se manifiesta solamente a quien en ella cree”⁽⁴⁹⁾.

(49) Calamandrei, Piero, Elogio de los jueces escrito por un abogado, Ed. Reus, Clásicos del Derecho, 2009, p. 27.