



DERECHO COLECTIVO

¿Qué es?



Derecho Colectivo

- A diferencia de los derechos individuales, son derechos que tiene un colectivo (trabajadores y empleadores) que sirven para proteger sus intereses.
- Ejemplos de ejercicio de derecho colectivo: derecho de asociarse, reunirse, derecho a la huelga, libertad sindical y a crear organizaciones profesionales, reconocimiento de la autonomía colectiva y a su negociación libre y voluntaria.



Derecho Colectivo

- En sí, el Derecho Colectivo de Trabajo, es una rama del Derecho Laboral que se encarga del estudio de las organizaciones sindicales y empleadores, negociación colectiva, conflictos colectivos, convenios colectivos, etc.



Derecho Colectivo

- Dentro del Derecho Colectivo de Trabajo, la **Negociación Colectiva (NC)** es un instrumento que intenta prevenir y solucionar los conflictos entre organización de trabajadores y empleadores.
- Asimismo, la NC tiene ciertos niveles de negociación, siendo los **Consejos de Salarios (CS)** el ámbito tripartito donde se negocia por rama de actividad.



Historia Derecho Colectivo

- Si bien la Constitución de 1934 empezó a consagrar la huelga como derecho gremial y el derecho de asociación y reunión, fue recién con la **Ley 10.449 del año 1943** cuando se institucionalizó la negociación colectiva tripartita por rama de actividad a través de los Consejos de Salarios.
- Los cometidos se centraban en fijar los montos mínimos de los salarios por categorías laborales y los CS funcionaban por rama de actividad económica según clasificación realizada por el PE.



Historia Derecho Colectivo

- A partir de **1968**, la NC empezó a decrecer y limitarse con adopción del Decreto 420/968, en el cual el Gobierno intervino estabilizando salarios. En esos momentos la inflación estaba fuera de control, debiendo el Gobierno tener que fijar unilateralmente los salarios.
- En el periodo de facto **(1973-1984)** se suspendieron los CS.



Historia Derecho Colectivo

- En **1985** se restablecieron nuevamente los CS
- En **1991-1992** se suspendieron los CS a nivel tripartito. El gobierno se limitó a fijar el SMN, Salario mínimo rural y salario mínimo del sector doméstico.

A pesar de no haber CS a nivel tripartito, siguió existiendo negociación colectiva a nivel bipartito en sectores con larga tradición de negociación, suscribiéndose convenios colectivos.



Historia Derecho Colectivo

- En el año **2005** hubo nueva convocatoria de los CS
- Año **2009** se aprueba Ley N° 18.566 de NC – negociación tripartita y obligatoria a nivel de rama.
- Hasta el **presente** se sigue negociando en CS (por abrirse la 9º ronda de consejos de salarios)



Principios que lo rigen

- Libertad para trabajadores y empleadores en crear las organizaciones profesionales que estimen convenientes, para la defensa de sus intereses (CIT 87 OIT).
- Derecho a una NC bipartita, libre y voluntaria sin injerencia del gobierno (CIT 98 OIT)
- Principio de Buena Fe – ambas partes deben dirigir la NC de buena fe, celebrando negociaciones verdaderas y constructivas manteniendo relación de confianza. Utilización de mecanismos de solución de conflictos para asegurar respeto mutuo a los derechos y responsabilidades de las partes.



Materias objeto de NC

- Condiciones de trabajo – sentido amplio (CIT 154)
- Condiciones de empleo
- Se Excluye: facultades derivadas del poder de dirección (asignación de tareas o contratación), cláusulas discriminatorias o contrarias al orden público.
- Los CS quedan reservados para fijar salarios mínimos y actualizar remuneraciones. Sólo puede negociar condiciones de trabajo si existe acuerdo entre las partes.



Ambito de aplicación

- Existen 3 niveles o ámbitos reconocidos:

1) **PRIMER NIVEL: Consejo Superior Tripartito (CST)**. Es el órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales colectivas. Se integra en forma tripartita por representantes del Poder Ejecutivo (6), organización más representativa de empleadores (6) y organización más representativa de trabajadores (6)



Ambito de aplicación

- **Consejo Superior Tripartito (CST).**
 - Es un órgano consultor del PE.
 - A su consulta se somete el establecimiento, modificación y aplicación del SMN, y del que se determine para sectores de actividad que no pudieron fijarlo por la NC.
 - Efectúa la clasificación de los grupos de la negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas.
 - Considera y pronuncia sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartito y bipartito.
 - Sus dictámenes no son vinculantes para el Gobierno



Ambito de aplicación

- Existen 3 niveles o ámbitos reconocidos:

2) SEGUNDO NIVEL: **Consejos de Salarios (CS).**

Se negocia por rama de actividad económica, y se integra en forma tripartita con delegados del Gobierno (3), organización más representativa de empleadores (2) y organización más representativa de trabajadores (2).



Ambito de aplicación

- **Consejos de Salarios (CS).**
 - Tiene competencia para fijar los salarios mínimos por categorías y la actualización de las remuneraciones.
 - A nivel de rama existe obligación de negociar a través de los Consejos de Salarios. No es una negociación libre y voluntaria.
 - Injerencia preponderante del Gobierno en la negociación salarial. Impone lineamientos que se utilizan como “piso” para la negociación.
 - Se puede negociar la licencia sindical y aspectos relativos a las condiciones de trabajo, si las partes están de acuerdo.



Ambito de aplicación

- Existen 3 niveles o ámbitos reconocidos:

3) **TERCER NIVEL: A nivel de empresa.** Se negocia en forma bipartita entre empleador y sindicato. De no existir sindicato, la negociación por el lado de los trabajadores será asumida por la organización más representativa de la rama a la que pertenezca la empresa.



Cámara
de Comercio
y Servicios
del Uruguay

Sujetos intervinientes

En Negociaciones Bipartitas:

- Empleador, grupo de empleadores, organizaciones representativas de empleadores.
- Organización de trabajadores. En caso de no existir una, la legitimación para negociar recaerá en la Organización más representativa de nivel superior.
- Para saber cual es la organización más representativa, se establecen criterios basados en antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados.



Cámara
de Comercio
y Servicios
del Uruguay

Sujetos intervinientes

En Negociaciones Tripartitas:

- Empleador, grupo de empleadores, organizaciones representativas de empleadores.
- Organización de trabajadores. En caso de no existir una, la legitimación para negociar recaerá en la Organización más representativa de nivel superior.
- El Estado, a través del PE - MTSS



Derechos y Obligaciones

- 1) **Obligación a negociar de buena fe y con lealtad recíproca.** Los negociadores tendrán mandato para conducir y concluir las negociaciones, pudiendo hacer consultas a sus respectivas organizaciones, y fundar suficientemente las posiciones que asuman.



Derechos y Obligaciones

- **2) Obligación de intercambiar informaciones** necesarias vinculadas al objeto de la negociación. Mientras mayor sea la información compartida, más adecuado será el fundamento a defender y lograr entendimientos.
- Ej: datos sobre situación económica del sector, inversión, exportaciones/importaciones, mano de obra empleada, comportamiento de los salarios y condiciones de trabajo en último lapso de tiempo.



Derechos y Obligaciones

- 3) **Obligación de reserva:** La información manejada en CS es confidencial.
- 4) **Obligación a negociar** en ámbito de CS: Tanto a nivel de CST como de CS, la convocatoria a negociar es preceptiva.
- Se tiene obligación a concurrir a negociar pero no a acordar siempre.



Derechos y Obligaciones

- **5) Obligación de Paz y prevenir conflictos:** Dentro del Convenio Colectivo puede incluirse clausula expresa de no acudir a medios de lucha para modificar lo acordado, y de prever un camino a seguir en caso que hubiera algún diferendo.
- Esto significa, que durante la vigencia del CC las partes se obligan a no promover medidas de fuerza de ningún tipo, y en caso de conflicto convocar al CS para dirimir las diferencias a través del dialogo.
- En caso que se incumpla con la obligación de Paz, se violaría el CC y la parte afectada podrá darlo por rescindido.



Adopción de decisiones

En los CS las decisiones pueden adoptarse:

- a) **En acuerdo** (por unanimidad): Todas las partes (PE, empleadores y trabajadores) no tienen objeciones con el acuerdo celebrado, ajustándose a las pautas del gobierno.
- b) **Por mayoría simple**: El acuerdo se puede dar entre gobierno y trabajadores, gobierno y empleadores, o empleadores y trabajadores.
- c) **Por votación**: Cuando empleadores y trabajadores no se ponen de acuerdo, termina decretando el PE

Convenios Colectivos

- Contenido
- Alcance
- Efectos
- Duración
- Clausulas típicas
- Beneficios salariales
- Procedimiento Prevención de Conflictos
- Incumplimientos
- Mecanismos de Denuncia y Descuelgue

Convenios Colectivos

- Contenido

- En Consejos de Salarios, el contenido de los Convenios Colectivos abarcaran a la fijacion del monto minimo de los salarios por categoria laboral con los ajustes en remuneraciones.

Convenios Colectivos

- Alcance

- El convenio colectivo acordado por sector de actividad, sera de aplicacion obligatoria para todos los trabajadores y empleadores de ese sector (**EFFECTO ERGA OMNES**).

- Si el convenio colectivo es bilateral a nivel de empresa, sera de aplicacion obligatoria para todos los trabajador y empleador de esa empresa en particular.

Convenios Colectivos

- Efectos

- El convenio colectivo empieza a desplegar sus efectos para todo el sector de actividad, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

Convenios Colectivos

- Duracion

- Las clausulas acordadas y contempladas en los convenios colectivos, tienen un plazo de duracion previsto por las partes.

- Finalizado el mismo, se mantiene la vigencia de todas sus clausulas hasta que un nuevo convenio lo sustituya (**ULTRACTIVIDAD**).

Convenios Colectivos

- Clausulas Tipicas

- **Vigencia y Ambito de aplicacion:** Se establece el periodo de vigencia del acuerdo (plazo), y su ambito de aplicacion de caracter nacional
- **Composicion del Salario:** Establece como se integra el salario
- **Determinacion de los ajustes salariales:** Se detallan los laudos (SM) y sobrelaudos, y el ajuste a aplicarles

Convenios Colectivos

- Clausulas Tipicas

- **Beneficios Salariales:** De la negociacion puede surgir la incorporacion de beneficios salariales y/o la ratificacion de los beneficios salariales ya existentes por convenios colectivos anteriores en el sector.

- **Clausula de Salvaguarda:** es una clausula que garantiza que en el caso que sucedan situaciones extraordinarias en relacion a la situacion economica del Pais, se permita volver a renegociar lo acordado en el Convenio Colectivo.

Convenios Colectivos

- Clausulas Tipicas

- **Clausula de Prevencion de conflictos:** En esta clausula se establecen mecanismos y procedimiento de prevencion y solucion de conflictos.
- De no solucionarse tampoco el conflicto en esa instancia, las partes quedaran en libertad de accion para implementar las medidas que entiendan pertinentes.

Convenios Colectivos

- Clausulas Tipicas

- **Clausula de Paz:** se pacta que durante la vigencia del acuerdo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial, ni desarrollar acciones gremiales.

- La clausula de paz tampoco alcanza a las medidas sindicales de caracter nacional que se adopten, y fueran convocadas por la central de trabajadores (PIT-CNT) o de la Federacion Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS)

Convenios Colectivos

- Clausulas Tipicas

- **Otras clausulas de estilo:** Clausulas de capacitaciones y formacion profesional, clausulas de genero y no discriminacion, clausulas de proteccion ante casos de violencia domestica, proteccion a la salud e higiene laboral, creacion de comisiones de capacitaciones y categorias, licencia por maternidad, paternidad, licencia por estudios, licencias especiales para examenes de mamografias/pap, examen de prostata, etc.

Convenios Colectivos

- Incumplimiento

- El convenio colectivo por un lado establece un acuerdo entre trabajadores y empleadores creando derechos y obligaciones (**naturaleza contractual u obligacional**).

- Y por otro lado fija condiciones de trabajo a los que obligatoriamente deberán someterse y ajustarse los contratos individuales de trabajo (**naturaleza normativa**) que no podran contener disposiciones contrarias o menos favorables a las convenidas en el convenio colectivo (si lo hacen seran nulas).

Convenios Colectivos

- Incumplimiento del **empleador** a clausulas normativas
 - Si el empleador incumple - el trabajador podra optar por:
 - a) un despido indirecto reclamando diferencias salariales (ej: reclama una categoria salarial dispuesta en convenio colectivo que el empleador no le reconoce).
 - b) Exigir el cumplimiento del acuerdo (que se le reconozca la categoria salarial reclamada)
 - c) Exigir danos y perjuicios por el incumplimiento (reclamar todas las diferencias salariales generadas por encontrarse erroneamente categorizado).

Convenios Colectivos

- Incumplimiento del **trabajador** a clausulas normativas
 - Si el trabajador incumple - el empleador podra aplicar las acciones correccionales en atencion a su poder de direccion.

Convenios Colectivos

- Incumplimiento de las clausulas obligacionales

- Ejemplo: incumplimiento de la clausula de paz.

- Aqui se aplica las disposiciones delCodigo Civil referidas al incumplimiento contractual, pudiendo el empleador optar por:

a) Exigir el cumplimiento forzoso de la clausula de paz, debiendo cesar cualquier medida conflictiva (huelga, piquete, ocupacion)

b) Exigir la resolucio del Convenio Colectivo mas los danos y perjuicios causados por el incumplimiento.

c) Suspender el cumplimiento del Convenio hasta que la otra parte no cese con su incumplimiento

Convenios Colectivos

- Mecanismo de terminacion del convenio colectivo - denuncia y descuelgue:

A) **Denuncia:** es un mecanismo habil que ante un incumplimiento de la otra parte, permite dejar sin efecto un Convenio Colectivo.

B) **Descuelgue:** es una modalidad excepcional que permite apartarse total o parcialmente del contenido de cierta clausula/s del convenio colectivo. Se da generalmente cuando una empresa en particular tiene serias dificultades economicas que le hace inviable cumplir con las obligaciones asumidas en el convenio.

En la practica, la empresa que lo solicita debera probar justificando y demostrando su incapacidad de cumplir dada la situacion economica-financiera que atraviesa. Ademias de esto, requiere una aceptacion por unanimidad de integrantes del Consejo de Salarios.



CONFLICTOS COLECTIVOS

Huelgas, ocupaciones y piquetes

Organos que intervienen en Conflictos Colectivos

- **MTSS:** Tiene la competencia principal en la atención de los conflictos colectivos de trabajo.
 - Puede intervenir como negociador, conciliador o mediador.
 - Puede emitir declaración de “servicios esenciales” que limitan las medidas colectivas.

Organos que intervienen en Conflictos Colectivos

- **Poder Judicial:** Si bien los juzgados laborales no tiene competencia para resolver un conflicto colectivo ya que su competencia se centra en los conflictos individuales de trabajo, los Juzgados Civiles intervienen activamente en las acciones de amparo .
- Los Juzgados Penales tambien han intervenido en la comision de actos presuntamente delictivos durante el ejercicio de las medidas gremiales.



Huelga

- Es un derecho gremial reconocida por el art 57 de la Constitución de la República.
- Su concepto no se encuentra legalmente definido en nuestra normativa.
- Tradicionalmente se la entiende como la suspensión colectiva del trabajo.
- Doctrina y Jurisprudencia la consideran como una medida de NO HACER (negarse a trabajar).

Normas Nacionales que hacen referencia al Derecho de Huelga

- **Ley 12.590** - El tiempo que el trabajador hubiera estado en huelga, genera vacaciones anuales pagas (licencia).
- **Ley 13.720** - Se obliga a dar preaviso de toda medida de huelga
- **Decreto Ley 15.180** - El trabajador en estado de huelga no tiene derecho a percibir subsidio por desempleo.
- **Decreto 354/010** - Dispuso el desalojo inmediato ante la ocupacion de una dependencia publica (no la reconoce como extension de derecho huelga).
- **Decreto 165/006** - Establecio que la ocupacion de los lugares de trabajo de los establecimientos privados era una extension del derecho de huelga.
- **Ley 18.566 (NC)** - Establece expresamente la obligacion de paz
- **Ley 19.051** - El ejercer derecho de huelga no hace perder el presentismo (se prorratea en forma proporcional al tiempo de ausencia)
- **Ley 19.889 (LUC)** - Dispuso el ejercicio pacifico de las medidas de huelga, y el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en sus lugares de trabajo, asi como el derecho de direccion de empresa a ingresar libremente a las instalaciones. Tambien consagra la facultad del uso de la fuerza publica para disolver piquetes realizados en espacios que se pretendan obstaculizar por personas, vehiculos u objetos de cualquier naturaleza (se los declara ilegítimos no siendo una extension del derecho de huelga).
- **Decreto 281/020** - Deroga los decretos 354/010 y 165/006, estableciendo tratamiento igualitario de la ocupacion tanto para el ambito publico como para el privado (la ocupacion no seria una extension del derecho de huelga)

Titularidad del Derecho de Huelga

- Si bien la huelga es un fenómeno COLECTIVO, la titularidad del derecho es de CADA TRABAJADOR INDIVIDUALMENTE CONSIDERADO.
- No es indispensable la existencia de un sindicato para que se pueda ejercer el derecho de huelga, la cual puede ser ejercida por grupo de trabajadores no sindicalizados.

Alcance del Derecho de Huelga

- La mayoría de la doctrina laboralista le otorga un alcance amplio donde se incluyen formas de lucha y acción gremial de huelga diferentes a la cesación de tareas (dejar de trabajar).
- La huelga ya no sería una medida típica de “NO HACER”, sino una noción más amplia que abarcan medidas de “HACER” (ej: “trabajo a reglamento”, “huelga de brazos caídos”, “trabajo a desgano”, “huelga rotativa”, etc)

Limites al Derecho de Huelga

- Al ser un derecho gremial consagrado en la Constitucion, el unico modo por el cual se la puede limitar es mediante una ley.
- Toda accion gremial debe respetar:
 - **El derecho de terceros:** El ejercicio de todo derecho esta reglado, y no puede ser usado en forma arbitraria o abusiva para prescindir de derechos constitucionales que tienen otros sujetos (empleadores y trabajadores no huelguistas).
 - **La libertad sindical negativa:** Libertad de otros trabajadores a no afiliarse al sindicato ni adherirse a las medidas de huelga.

Limites al Derecho de Huelga

- Toda accion gremial debe respetar:
 - **El mantener servicio esenciales:** Los servicios esenciales son aquellos que si no se prestan en forma, pueden poner en peligro la vida, salud, seguridad del resto de la poblacion.

El MTSS tiene la facultad de establecer cuales pueden ser considerados como servicios esenciales

Limites al Derecho de Huelga

- Toda accion gremial debe respetar:
 - **El Orden Publico:**
 - **Las huelgas no pueden ser de caracter puramente politico ni consistir en acciones de caracter delictivo:**

Limites al Derecho de Huelga

- Toda accion gremial debe respetar:
 - **Ser realizadas en forma pacifica y sin violencia:** Debe ser pacifico y sin violencia sobre las personas y bienes.
 - **No danar bienes de la empresa:** Debe evitarse todo tipo de sabotaje a la empresa
 - **Ser razonables y fundadas en motivos laborales**
 - **Ser utilizada como ultimo recurso:**

Efectos de la Huelga

- **Sobre el Salario:** Se interrumpe la generacion y obligacion de pago.
- La deduccion salarial debe hacerse en proporcion al tiempo que efectivamente se dejo de trabajar.

Efectos de la Huelga

- **Sobre las obligaciones laborales:** Se suspende la obligación de concurrir al lugar de trabajo y prestar tareas durante la medida de huelga.
- El trabajador que falta por ejercer su derecho de huelga, no puede ser sancionado por ese motivo.

Efectos de la Huelga

- **Sobre el poder de direccion de la empresa:** El huelguista no deja de ser trabajador, por ende la empresa puede mantener en forma limitada su poder de direccion respecto a las obligaciones que sigan vigentes a pesar de la huelga.

Efectos de la Huelga

- **Sobre la potestad disciplinaria:** No se puede sancionar a un trabajador en huelga.
- En caso de huelga ilícita, o que sea contraria al orden público, se puede sancionar o despedir.

Efectos de la Huelga

- **Sobre la duracion del trabajo y horas extras:**
Las ausencias que tengan su origen en la huelga, cuentan como trabajadas para el calculo de la licencia.
- Si el horario de trabajo del huelguista es de 9-17hs y de 15 a 17hs se adhirió a la huelga, y luego trabaja hasta las 19hs, le corresponde horas extras?

Modalidades de huelga atípica

- **Trabajo a Reglamento:**
- **Trabajo a desgano:**
- **Paros intermitentes:**
- **Huelga Tapon:**
- **Sabotaje:**
- **Violencia física o moral sobre empleados:**
- **Ocupaciones y Piquetes**

Ocupaciones de lugares de trabajo



Ocupaciones

- La constitucion no reconoce a la ocupacion de empresas ni como derecho ni como accion gremial, por lo cual queda por fuera de la huelga.
- Es una medida sindical extrema que desde el ano 2005 se ha incrementado su uso por parte de los sindicatos.
- Consiste en una medida de “HACER” DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO, consistente en impedir, bloquear, obstaculizar la libre circulacion de personas, obstruir el ingreso o salida a los lugares de trabajo sean propietarios, proveedores, clientes, trabajadores no adherentes

Ocupaciones

- Estos hechos vividos en el año 2006, promovieron una reclamación del sector empleador ante la OIT.
- Allí se manifestó que el Decreto 165/006 era inconstitucional dado que un decreto no puede reglamentar una medida sindical, materia reservada exclusivamente para instrumentar por medio de una ley.
- El CLS dictaminó en marzo de 2010, que el Gobierno uruguayo debía garantizar la libertad de trabajo de los no huelguistas, derecho de dirección a entrar en la empresa y respetando la libertad de empresa y propiedad privada. Asimismo, el dictamen de la CLS distingue como fenómenos distintos la figura de la huelga y de la ocupación de los lugares de trabajo.
- En el año 2013, la Comisión de Expertos de la OIT observa al Gobierno uruguayo por no haber cumplido con las recomendaciones encomendadas por el CLS

Ocupaciones

- En resumen, el decreto 281/020 presume que ocupar un lugar de trabajo no es una modalidad del ejercicio del derecho de huelga.
- Esta misma posición ha sido compartida por el Poder Judicial y la doctrina mayoritaria de nuestro país, que entienden a la ocupación y piquetes como acciones gremiales ilícitas.

Piquetes sindicales



Piquetes

- La constitucion no reconoce a los piquetes ni como derecho ni como accion gremial, por lo cual queda por fuera de la huelga.
- Es una medida sindical extrema que desde el ano 2005 se ha incrementado su uso por parte de los sindicatos.
- Consiste en una medida de “HACER” FUERA DEL ESTABLECIMIENTO, consistente en impedir, bloquear, obstaculizar la libre circulacion de personas, obstruir el ingreso o salida a los lugares de trabajo sean propietarios, proveedores, clientes, trabajadores no adherentes

Tipos de Piquetes

- **Piquete blando:** Es aquel donde se permite el libre acceso a los lugares de trabajo sin afectar derechos y libertades de terceros
- **Piquete duro:** Resulta ilegítimo al impedir el acceso al lugar de trabajo tanto a dueños, clientes u otros trabajadores.

Problemas Practicos durante los Conflictos Colectivos

- Los mecanismos de prevencion y solucion de conflictos asi como las clausulas de paz, son faciles de violar o incumplir por los sindicatos
- Tampoco se establece ninguna consecuencia negativa para quien viola dichas clausulas adoptando medidas gremiales de lucha.
- El Poder Ejecutivo tampoco interviene con acciones correctivas que permitan suspender las negociaciones hasta tanto el sindicato levante la medida extrema adoptada.
- Las medidas de conflicto mas duras que deberian aplicarse como ultimo recurso, de adoptan como primera alternativa y sin cumplir con obligacion de preaviso.
- Hay una confusion del lado sindical en la delimitacion de lo que se entiende por “Huelga”, adoptando medidas que conceptualmente no forman parte del derecho de huelga.

Problemas Practicos durante los Conflictos Colectivos

- En cuanto a las ocupaciones y piquetes, son medidas gremiales que se aplican cuando la huelga no tiene suficientes adherentes como para lograr la paralización de las actividades.
- La mayoría de las veces, estas medidas conllevan violencia moral y física.

Casos practicos de Ocupaciones y Piquetes

- **Ocupacion de Estacion de Servicio en Santa Clara del Olimar (Junio 2018):**
- **Ocupacion Planta Frigorifica Frigo de Salto (mayo 2018):**
- **Ocupacion EQUITAL (2013):**
- **Piquete en UPM (2016):**
- **Piquete Frigorifico Canelones (2008): Piquete Plantacion de Arandanos - Empresa Costa de Oro (2011):**

Casos practicos de Ocupaciones y Piquetes

- **Ocupacion de Friopan (mayo 2019):**

Casos practicos de Ocupaciones y Piquetes

- Por todo esto, es que se recomienda que en caso de ser victima de una medida gremial ilicita, se proceda a recoger pruebas documentales, fotografias, filmaciones, grabaciones, intervencion de escribano publico que labre actas notariales, declaraciones de testigos, etc a efectos de poder defenderse correctamente de medidas de este tipo.