

DÉCIMO CUARTO: Cláusula de Paz, Prevención y Solución de Conflictos.

1. Durante la vigencia del presente convenio ni la FTIL ni los Sindicatos pertenecientes a la FTIL realizarán medidas de fuerza por mejoras salariales consideradas en la presente negociación; sin perjuicio del libre derecho sindical de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por el PIT – CNT, COFESA o FTIL.
2. En caso que los empleadores y sus organizaciones y/o las organizaciones sindicales, consideren que existen casos de diferente interpretación o aplicación de los convenios y normativas vigentes, deberán cursarse comunicación escrita, fehaciente y previa a toda implementación de medidas de acción empresarial o sindical que puedan configurar conflictos colectivos que hubieren planificado como parte de sus decisiones ejercidas en el marco de sus respectivas competencias.
3. Recibida la comunicación, las partes suspenderán todos los efectos de las acciones que originan el diferendo y se reunirán con el fin de prevenir una situación de conflicto derivada del anuncio de la decisión que motiva la controversia en un plazo no mayor de 48 horas (que podrá prorrogarse por decisión de las partes).
4. Una vez concluida el plazo que se hubiera determinado en la instancia de diálogo social y conciliación referido en el numeral anterior y de persistir el desacuerdo, las partes someterán la controversia al respectivo Consejo de Salarios, quien intervendrá de acuerdo a las competencias que le confieren las normas vigentes (art. 20ª de la ley No. 10.449 de 12 de noviembre de 1943 y el art. 20ª de la ley No. 18.566 de 11 de setiembre de 2009).
5. Recibida la petición por el Consejo de Salarios, se convocará de inmediato a efectos de arbitrar todas las alternativas que en materia de conciliación y mediación pudiera aportar para la superación de la diferencia existente entre las partes. El organismo dispondrá de un plazo de tres días para intervenir en el tema objeto de tratamiento, plazo que podrá ser prorrogado por un lapso similar o mayor si las partes así lo dispusieren. El Consejo de Salarios podrá recurrir a todos los medios de información, consulta y asesoramiento técnico con instituciones públicas o del ámbito privado que entienda pertinentes para alcanzar una solución al diferendo.
6. De no obtenerse un acuerdo, se labrará un acta dando cuenta de las posiciones de todas las partes y se elevará a la Dirección Nacional de Trabajo -DINATRA- del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el fin que intente una solución de fondo o transaccional en el plazo perentorio de tres días.
7. Transcurridas las instancias indicadas en los numerales precedentes, las partes podrán desarrollar las acciones que crean convenientes en el marco de la Constitución, la ley y el orden público.
8. Las medidas adoptadas por cualquiera de las partes que omitan en todo o parcialmente el presente procedimiento habilitarán al interesado a denunciar la violación del convenio y posteriormente a nueva instancia de diálogo y negociación, solicitar la rescisión del mismo en el nivel que se trate, o a considerarse como un incumplimiento del presente Protocolo con las consecuencias jurídicas que en cualquiera de los casos se determinen judicialmente. Asimismo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrán hacer observaciones y tomar las medidas que estimen pertinentes respecto de las empresas o sindicatos que no acaten el presente procedimiento.