

ÍNDICE GENERAL

PARTE X

LIBERTAD SINDICAL

Capítulo I

INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

<i>Juan Raso Delgue</i>	19
1. Consideraciones preliminares	19
2. Concepto, denominación y contenidos	20
3. Autonomía colectiva e interés de categoría	23
4. Naturaleza jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo	25
5. Caracteres del Derecho Colectivo del Trabajo.....	26
6. La triangularidad del Derecho Colectivo del Trabajo.....	28
7. Principios del Derecho Colectivo del Trabajo.....	29
8. Derecho Colectivo del Trabajo y Fuentes	30
9. El reglamentarismo estatal: intervención/autonomía	32
10. Centralización y descentralización de los modelos de Derecho colectivo.....	33
11. El Derecho Colectivo del Trabajo en Uruguay: entre abstencionismo e in- tervencionismo estatal.....	34
12. El marco normativo del Derecho Colectivo del Trabajo.....	38
13. El Derecho Colectivo y el futuro del trabajo.....	40

Capítulo II

RELACIONES LABORALES Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

<i>Juan Raso Delgue</i>	43
1. Introducción	43

2. Concepto y definiciones de Relaciones Laborales	44
3. Los inicios y las principales teorías de las relaciones laborales.....	45
4. Derecho Colectivo de Trabajo y Relaciones Laborales.....	50
5. La disciplina de las relaciones laborales en Uruguay.....	51
6. El rol de los actores sociales en un sistema de relaciones laborales	52
7. Los nuevos actores	54
8. Algunas proyecciones vinculadas a la gobernanza del sistema	56
9. Reflexiones finales	58

Capítulo III

LA LIBERTAD SINDICAL

<i>Juan Raso Delgue</i>	63
I. CONCEPTO, FUENTES NORMATIVAS Y SUJETOS	63
1. Concepto y significado de la libertad sindical	63
2. La evolución de los derechos sindicales	65
3. La libertad sindical en la Constitución uruguaya.....	67
4. Normas Internacionales y el rol de la OIT	69
5. La Declaración Sociolaboral del Mercosur	71
6. La titularidad de los derechos: trabajadores, empleadores y funcionarios públicos.....	74
II. CONTENIDOS DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	76
1. Aspectos individuales de la libertad sindical	77
1. 1. Libertad sindical positiva (derecho de afiliación y de ejercicio de la actividad sindical)	77
1. 2. Libertad sindical negativa (derecho a no afiliarse o desafilarse de un sindicato).....	77
1. 3. Libertad sindical negativa (sigue): las Cláusulas sindicales	78
1.4. Derecho al ejercicio de la libertad sindical	81
2. Aspectos colectivos de la libertad sindical.....	82
2. 1. La libertad sindical ante el Estado	82

2. 2. La libertad sindical ante el empleador.....	87
2. 3. La libertad sindical ante otras organizaciones sindicales y los derechos intersindicales	90
2. 4. Derecho a constituir federaciones y confederaciones	96
2. 5. Derecho a afiliarse a entidades internacionales.....	97
2. 6. Derecho al ejercicio de las funciones sindicales (acción sindical)	97
III. CONCLUSIONES.....	98

Capítulo IV

PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

<i>Juan Raso Delgue</i>	101
1. La Ley N.º 17.940 sobre promoción y protección de la libertad sindical.....	101
2. El reconocimiento de la libertad sindical.....	102
3. El bien jurídico tutelado: la libertad sindical.....	104
4. Ámbito de aplicación subjetiva de la ley.....	106
5. Los actos discriminatorios	108
6. La nulidad de los actos discriminatorios	114
7. El procedimiento	116
7. 1. El procedimiento común	116
7. 2. El procedimiento de tutela especial (Amparo)	116
7. 3. Casación del proceso de tutela especial	118
7. 4. Disposiciones comunes a ambos procedimientos.....	118
7. 5. El “litis consorcio” necesario.....	119
7. 6. Corresponde al actor optar por la vía reparatoria	120
8. La carga de la prueba en el procedimiento de tutela especial.....	121
9. La “causa razonable” de despido o perjuicio en el procedimiento de tutela especial	123
9. 1. Distintas hipótesis legales de “causa razonable”	123
A) La capacidad o la conducta del trabajador	123
A.1. La capacidad.....	123

A.2. La conducta	124
B) Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio	125
9. 2. Ejemplos de causa razonable	126
10. ¿La responsabilidad del empleador es objetiva o subjetiva?	128
11. Las reglas sobre los actos de injerencia	129
12. La licencia sindical	131
13. La retención de la cuota sindical.....	133
14. Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical	134
15. Sanciones administrativas	136
16. Tripartismo	137
17. Reglamentación.....	137
18. Conclusiones.....	138

Capítulo V

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

<i>Juan Raso Delgue</i>	139
1. El concepto de organización sindical	139
2. Clases de sindicato.....	141
2. 1. En función de su rol en la sociedad	141
2. 2. En función de su orientación ideológica.....	143
2. 3. En función de su autenticidad.....	143
2. 4. En función de sus integrantes:	143
3. La “personería” del sindicato.....	146
4. La representación y la representatividad sindical.....	149
5. La representación sindical interna y externa	150
6. La evolución sindical en nuestro país	151

Capítulo VI

LOS EMPLEADORES Y SUS ORGANIZACIONES

<i>Juan Raso Delgue</i>	157
I. LA EMPRESA EMPLEADORA.....	157
1. Las transformaciones de la empresa	157
2. El compromiso social de la nueva empresa	162
3. Los nuevos desafíos empresariales: códigos de conducta, RSE y certifi- cación de estándares.....	164
3. 1. Los códigos de conducta.....	165
3. 2. La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE).....	165
3. 3. Normatización de estándares internacionales de responsabilidad so- cial.....	167
II. LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES	168
4. Orígenes y desarrollo de las organizaciones de empleadores.....	168
5. Características de las organizaciones de empleadores	170
5. 1. Naturaleza asociativa	171
5. 2. Descentralización	171
5. 3. Autonomía	171
5. 4. Monismo estructural y polivalencia funcional.....	172
5. 5. Predominio del ámbito funcional y de la actividad realizada	172
5. 6. Vínculos con el Estado	172
5. 7. Perfil ideológico	172

Capítulo VII

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<i>Alejandro Castello</i>	175
1. Importancia de la negociación colectiva	175
2. La negociación colectiva como expresión de la autonomía colectiva	176
3. Concepto de “Negociación colectiva”	180
4. La “Negociación colectiva” como derecho fundamental	184

5. Fines y funciones de la “Negociación colectiva”	186
6. Modelos de Negociación colectiva.....	189
6.1. Intervención vs. autonomía	191
6.2. Justificación de la intervención del Estado	194
6.3. Medios o instrumentos de intervención del Estado.....	197
6.4. Tipos de intervención del Estado: limitativa vs. promocional	200
7. Características del modelo uruguayo de negociación colectiva	203
8. Niveles y estructura de la negociación colectiva	212
8. 1. Ventajas y desventajas de cada nivel.....	215
8. 2. La negociación colectiva trasnacional.....	217
8. 3. El régimen uruguayo.....	223
9. Articulación de la negociación colectiva	225
10. Distinción con figuras afines	227
11. Los sujetos de la negociación colectiva	230
12. La regulación de la negociación colectiva en Uruguay	237
12.1. Breve reseña de la evolución normativa	238
12.2. Aspectos generales de la Ley N.º 18.566 sobre sistema de negociación colectiva en el sector privado	243
12.2.1. Principios y reglas generales del sistema de negociación co- lectiva	246
12.2.2. Sujetos legitimados para negociar colectivamente	251
12.2.3. Estructura y niveles de la negociación colectiva.....	259
12.2.4. Criterios de articulación de la negociación colectiva	268
12.2.5. Sobre el alcance y límites de la negociación colectiva	269
12.2.6. Procedimiento de la negociación colectiva.....	272
12.3. La Ley N.º 18.508 sobre negociación colectiva en el sector público	273
12.3.1. Características generales de la Ley No. 18.508	274

Capítulo VIII

CONVENIO COLECTIVO

<i>Alejandro Castello</i>	281
1. Introducción	281
2. Terminología	288
3. Concepto - definición	293
3.1. Doctrina	294
3.2. Elementos esenciales del convenio colectivo de trabajo	297
3.3. Elementos contingentes del convenio colectivo de trabajo	300
3.4. Definiciones legales	304
3.5. Distinción entre convenios colectivos y laudos de los Consejos de Sa- larios	307
4. Caracteres del convenio colectivo de trabajo	312
5. Tipos o clases de convenio colectivo de trabajo	314
6. Sujetos o partes del convenio colectivo de trabajo	318
6.1. Aspectos generales	318
6.2. Los sujetos del convenio colectivo en el régimen uruguayo	322
6.3. Los sujetos legitimados para celebrar convenios colectivos a partir de la aprobación de las leyes N.º 18.508 y 18.566	326
6.3.1. Las partes del convenio colectivos según la Ley N.º 18.566	327
6.3.1.1. Parte “empleadora”	327
6.3.1.2. Parte “trabajadora”	333
6.3.2. Las partes del convenio colectivos según la Ley N.º 18.508	342
7. Naturaleza jurídica del convenio colectivo	351
7.1. Diversos enfoques	352
7.2. Doctrina dualista, mixta o intermedia	355
8. Cláusulas del convenio colectivo de trabajo	358
8.1. Cláusulas normativas y obligacionales	360
8.2. Críticas a la bipartición del convenio y otras clasificaciones	363
9. Materia u objeto del convenio colectivo	366

10. Los efectos del convenio colectivo.....	370
10.1. Efectos normativos	370
10.1.1. Efecto imperativo o vinculante	371
10.1.2. Efecto automático	372
10.1.3. Efecto forzoso y sustitutivo	372
10.1.4. Efecto de inderogabilidad relativa.....	373
10.1.5. ¿Efecto de incorporación en el contrato de trabajo?.....	375
10.2. Efectos obligacionales	382
10.2.1. Los efectos “naturales” o “deberes inmanentes”	384
10.2.1.1. El deber de “cumplir y aplicar el convenio colectivo”	385
10.2.1.2. El deber de paz implícito	386
10.2.1.3. El deber de influencia	391
10.2.2. Los efectos o “deberes” expresamente pactados.....	392
10.2.2.1. Vigencia temporal de los deberes y derechos pactados	393
10.2.2.2. Vigencia temporal de los deberes y derechos pactados	394
10.2.3. El deber de paz negociado	395
10.2.3.1. Concepto, contenido y clasificaciones de cláusula de paz ..	395
10.2.3.2. Argumentos para rechazar la validez y licitud de la cláusula de paz	396
10.2.3.3. Argumentos para aceptar la validez y licitud de la cláusula de paz	397
10.2.3.4. La cláusula de paz en la jurisprudencia nacional	398
10.2.3.5. Alcance subjetivo de la cláusula de paz	399
10.2.4. El deber de paz de naturaleza legal.....	401
10.3. El incumplimiento del contenido obligacional diferente del deber de paz.....	405
10.3.1. Mecanismos y medios de acción ante el incumplimiento del convenio.....	405
10.3.2. Sujetos legitimados para accionar en caso de incumplimiento del convenio.....	406

11. Eficacia subjetiva – ámbito personal del convenio colectivo	408
11.1. Eficacia subjetiva respecto de los empleadores	409
11.2. Eficacia subjetiva respecto de los trabajadores	411
11.2.1.Ámbito personal del convenio en el ordenamiento uruguayo.....	415
12. Efectos de los convenios colectivos en el sector público	420
12.1. Aspectos generales	420
12.2. Normativa uruguaya.....	420
12.3. Modelos teóricos sobre efectos de los convenios colectivos en el sector público	421
12.4. Instrumentación de los efectos del convenio colectivo en el sector pú- blico	424
12.5. El incumplimiento del convenio colectivo celebrado en el sector pú- blico	425
12.6. Efectos subjetivos	426
13. Duración del convenio colectivo	427
13.1. Convenios de duración determinada e indeterminada.....	427
13.2. Momento de entrada en vigor	429
13.3. Ultraactividad	430
14. Denuncia del convenio colectivo.....	434
14.1. Concepto de “denuncia”	435
14.2. Requisitos para que opere lícitamente la denuncia.....	437
14. 3. Efectos de la denuncia	439
14. 4. La denuncia del convenio colectivo en el Derecho laboral uruguayo ..	440
14. 5. Denuncia y ultraactividad	442
15. Modos de extinción del convenio colectivo	443
15. 1. Vicisitudes del convenio colectivo	443
15. 2. Formas y causas de terminación del convenio	445
15. 3. Regulación de los modos de extinción en Uruguay	447
16. Inscripción – registro	456

Capítulo IX

LA HUELGA

<i>Alejandro Castello</i>	457
1. Introducción	457
2. Evolución histórica. La huelga ante el Derecho	463
3. Reconocimiento de la huelga como derecho fundamental	467
4. Titularidad del derecho de huelga	474
4. 1. ¿Derecho individual o derecho colectivo?	474
4. 2. Alcance subjetivo o personal del derecho de huelga	479
4. 3. Exclusiones en el ordenamiento uruguayo	481
5. Concepto o noción de huelga	486
5. 1. Noción de huelga en el Derecho comparado	488
5. 2. Noción de huelga en Uruguay	495
5. 3. Elementos del concepto de huelga	497
6. Modalidades atípicas de la huelga	499
6. 1. Las modalidades atípicas en el Derecho extranjero	499
6. 2. Amplitud de las formas de ejercicio de la huelga en Uruguay	506
7. Objetivos y fines de la huelga	508
8. Requisitos y procedimiento	513
9. Desarrollo de la huelga	516
9.1. Gestación	516
9. 2. Declaración y desarrollo – prohibición de reemplazo de huelguistas ...	516
9. 3. Finalización de la huelga	524
10. Límites del derecho de huelga	525
10. 1. ¿Límites internos?	529
10. 1. 1. Noción de “límites internos”	532
10. 1. 2. Límites internos en el Derecho extranjero	534
10. 1. 3. Límites internos en el ordenamiento uruguayo	537
10. 1. 4. En suma	540
10. 2. Límites externos	540

10. 2. 1. ¿Qué son los servicios esenciales?	541
10. 2. 1. 1. Servicios esenciales en sentido restringido	549
10. 2. 1. 2. Servicios esenciales por extensión	550
10. 2. 1. 3. Servicios de importancia trascendental para las per- sonas que tutelan otros derechos o libertades fundamentales.....	551
10. 2. 1. 4. En resumen: las tres categorías de servicios esenciales para la OIT.....	555
10. 2. 2. Consecuencias de la declaración de esencialidad.....	555
10. 2. 3. Garantías compensatorias para los trabajadores	557
10. 2. 4. Servicios esenciales en el ordenamiento uruguayo.....	558
10. 2. 4. 1. Órgano competente para declarar la esencialidad.....	559
10. 2. 4. 2. Consecuencias de la declaración de esencialidad	560
10. 2. 4. 3. Otras consideraciones sobre el sistema uruguayo	561
10. 2. 4. 4. Otros límites externos: la seguridad e integridad de bienes, maquinarias e instalaciones	562
10. 2. 5. Ocupación de centros de trabajo	564
10. 2. 5. 1. Evolución normativa de las ocupaciones	565
10. 2. 5. 2. Diversos enfoques jurídicos sobre las ocupaciones	570
10. 2. 5. 3. Las ocupaciones a la luz del artículo 392 de la Ley Nº 19.889 de 9 de julio de 2020 y el Decreto Nº 281/020.....	575
10.2.5.4. Reglamentación del Artículo 392 de la LUC	582
10. 2. 6. Piquetes	583
11. Efectos de la huelga	588
11.1. La huelga como causal de suspensión del contrato de trabajo	588
11. 2. La huelga suspende las obligaciones principales de las partes.....	591
11. 3. Criterios sobre el descuento de salarios en caso de huelgas típicas....	599
11. 4. Efectos de la huelga sobre prestaciones y beneficios laborales dife- rentes del sueldo, jornal o destajo	600
11. 4. 1. Prima por presentismo o asiduidad	601
11. 4. 2. Partidas en especie	605

11. 5. Supervivencia de deberes secundarios durante la huelga.....	605
11. 6. Efectos de las huelgas atípicas sobre los salarios. Inadecuación del criterio temporal-proporcional.....	606
11. 6. 1. Criterios más aceptados de descuento de salarios en los ca- sos de huelgas atípicas	610
12. Lock out o cierre patronal.....	612

Capítulo X

PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

<i>Juan Raso Delgue</i>	617
1. Introducción	617
2. El debate sobre los métodos de solución de los conflictos colectivos	618
3. Clasificaciones de los métodos de solución de los conflictos colectivos	619
4. Consideraciones relativas al arbitraje	624
5. Normativa en la materia	625
5. 1. Normas internacionales.....	625
5. 2. Normas nacionales.....	626
5. 3. Normas negociales	628
6. Conclusiones.....	630

Capítulo XI

DIÁLOGO SOCIAL, PARTICIPACIÓN Y CONCERTACIÓN

<i>Juan Raso Delgue</i>	633
I. EL DIÁLOGO SOCIAL.....	633
1. Concepto de diálogo social	633
2. Clases de diálogo social: intensidad, formas, niveles.....	634
3. Viabilidad del diálogo social.....	635
4. El dialogo social y la OIT.....	636
5. El diálogo social y el MERCOSUR.....	638
II. LA PARTICIPACIÓN	638

1. Concepto	638
2. Clases de participación	640
3. La participación en nuestro país	641
4. Breves conclusiones	644
III. LA CONCERTACIÓN	645
1. Concepto	645
2. Clases de concertación	647
3. La concertación en Uruguay	648