

ÍNDICE

1. OBJETO	11
2. INTRODUCCIÓN	13
2.1. El rol de los principios generales del derecho	14
2.2. La buena fe como principio general del derecho	19
2.2.1. Marco conceptual	20
2.2.2. La estrecha relación con la moral	24
2.2.3. Su intrínseca unidad	26
2.2.4. La presunción del obrar acorde a la buena fe	28
2.2.5. Lineamientos de su aplicabilidad en el régimen jurídico uruguayo ..	30
3. LA CONCEPCIÓN COMUNITARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO PUNTO DE PARTIDA Y MARCO DE ACTUACIÓN DE LA BUENA FE	33
3.1. El contrato como vínculo de colaboración	35
3.2. Perspectiva laboral del contrato comunitario	38
3.3. La concepción afirmativista de la empresa como marco de actuación del contrato entendido como vínculo comunitario	42
4. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE BUENA FE EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO	47
4.1. La bilateralidad de su aplicación	51
4.2. Vinculación con otros principios	56
4.3. Relación con la teoría del abuso de derecho	59
4.4. Relación con la teoría del acto propio	63
4.5. Circunstancias que inciden en la valoración de la buena fe	69
5. EL PRINCIPIO DE BUENA FE EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	73
5.1. Generalidades sobre su ámbito de aplicación	73
5.2. Manifestaciones	76
5.2.1. Estadio pre-contractual	76
5.2.1.1. Las convocatorias o llamados de personal	79
5.2.1.2. Los términos de los procesos de selección	81
5.2.1.3. Las respuestas falaces en el proceso de selección	91
5.2.1.4. La omisión de información relevante sobre el puesto de trabajo ..	94
5.2.1.5. El uso indebido de la información recabada en la selección	97

5.2.1.6. La ruptura desleal de las tratativas	98
5.2.2. Ejecución del contrato de trabajo	101
5.2.2.1. La obligación de seguridad	102
5.2.2.2. La ocupación efectiva	112
5.2.2.3. La colaboración	118
5.2.2.4. La diligencia	125
5.2.2.5. El fraude, el abuso de confianza, la aceptación de sobornos y propinas	130
5.2.2.6. La competencia desleal	135
5.2.2.7. El deber de confidencialidad	141
5.2.2.8. El ejercicio del poder de dirección	147
a) El poder de organización	149
b) El poder de fiscalización	158
c) El poder disciplinario	203
5.2.2.9. La libertad de conciencia y expresión	208
5.2.2.10. El deber de informar	214
5.2.2.11. La entrega de recaudos acreditantes del vínculo laboral	219
5.2.2.12. El incumplimiento de lo ofrecido en la selección o sucedáneamente	220
5.2.2.13. La interpretación del contrato	222
5.2.2.14. La formación profesional del trabajador	224
5.2.2.15. El mantenimiento de la obligación de obrar de buena fe durante la suspensión del contrato de trabajo	228
5.2.2.16. La extinción del contrato de trabajo	232
5.2.3. Estadio post-contractual	238
5.2.3.1. El deber de secreto o confidencialidad	239
5.2.3.2. La divulgación de información incorrecta o tendenciosa	241
5.2.3.3. La concurrencia post-contractual	243
5.3. Consecuencias del quebranto del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo	247
6. EL PRINCIPIO DE BUENA FE EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	253
6.1. Generalidades	253
6.2. Manifestaciones	255
6.2.1. La buena fe en la negociación colectiva	255
6.2.1.1. Consideraciones preliminares	255
6.2.1.2. Manifestaciones de la buena fe en la negociación colectiva	257
a) La designación de interlocutor válido	259
b) El reconocimiento de los interlocutores del co-negociante	260
c) La obligación de suministrar información	261
d) La razonabilidad de las reivindicaciones	268
e) La realización de propuestas observables	272
f) La participación en las reuniones que resulten necesarias a efectos de abordar los puntos objeto de negociación	272
g) La convocatoria a reuniones con antelación suficiente e indicando los puntos cuyo tratamiento se procura abordar	273
h) La fundamentación de las posiciones asumidas	273
i) La observancia de lo pactado en el devenir de la negociación	275

j) La ausencia de violencia física o moral	275
k) La adopción de medidas de fuerza durante el curso de la negociación	276
l) La cooperación durante la vigencia del convenio	277
m) La conflictividad durante la vigencia de convenio colectivo	279
6.2.1.3. Consecuencias de la ausencia de la debida buena fe en la negociación colectiva	284
6.2.2. La buena fe en los conflictos colectivos	285
6.2.2.1. La buena fe en atención a las modalidades asumidas por la huelga	285
6.2.2.2 La buena fe durante el proceso de huelga	293
a) La abstención de efectuar actos violentos contra personas o bienes	294
b) El cuidado de los bienes de la empresa	295
c) El mantenimiento de las obligaciones de contenido ético	295
d) El respeto de los derechos del trabajador no huelguista	296
e) El reemplazo de los trabajadores huelguistas	297
6.2.2.3. El lock-out	298
6.2.2.4. Consecuencias derivadas del quebranto de la buena fe en los conflictos colectivos	299
6.2.3. Otras afectaciones a la buena fe en el ámbito colectivo	302
7. EL PRINCIPIO DE BUENA FE EN EL DERECHO LABORAL PROCESAL	309
7.1. Generalidades	309
7.2. Manifestaciones de la buena fe en el derecho laboral procesal	315
7.2.1. La buena fe de las partes del proceso	316
7.2.1.1. El abuso de las vías procesales	319
7.2.1.2. La buena fe en los actos de proposición	323
7.2.1.3. La buena fe en materia probatoria	325
a) La oportunidad en la cual ofrecer los medios probatorios	326
b) La carga de la prueba	326
c) Las especificidades de la prueba testimonial	332
d) El abuso de la prueba por oficios	334
e) La admisibilidad de los medios probatorios	334
7.2.1.4. Las dilatorias como expresión de deslealtad procesal	341
7.2.1.5. Otras expresiones de temeridad procesal	343
7.2.2. La buena fe y el rol del juez	344
7.2.2.1. La obligación de diligencia	348
7.2.2.2. La fundamentación de las resoluciones	350
7.2.2.3. La abstención de intervenir en caso de existir circunstancias que pudieran afectar su imparcialidad	351
7.2.2.4. La obligación de evitar incurrir en prejuzgamiento	354
7.2.2.5. El deber de guardar confidencialidad de las actuaciones	354
7.3. Consecuencias derivadas del quebranto a la buena fe en el derecho laboral procesal	354
8. CONCLUSIONES	361
BIBLIOGRAFÍA	373