

ÍNDICE GENERAL

Presentación	5
--------------------	---

PRIMERA PARTE **LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS** **Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES**

Capítulo I - Las relaciones laborales Colectivas

I. Concepto	13
II. Interlocutores	13
1. Trabajadores	14
2. Empleadores	14
3. Bases fundamentales	15
4. Dinámica	16
5. Gobierno	18
III. Entorno	19
1. Político e institucional	19
2. Económico y productivo	21
3. Jurídico	23
IV. Derecho de las relaciones colectivas de trabajo	24
1. Derechos colectivos laborales	24
2. Institutos y contenido	25

Capítulo II - Las relaciones laborales colectivas uruguayas

I. Breve evolución	29
1 Período anterior a 1968	29
2. Período 1968-1973	30
3. Período 1973-1984	31
4. Período 1985-1992	32
5. Período 1992-1999	32

6. Período 1999-2005.....	33
II. Panorama actual	34
III. Derecho colectivo del trabajo uruguayo	37
1. De la relativa abstención a la intervención	37
2. Cuadro de normas vigentes.....	37

Capítulo III - Derechos fundamentales laborales

I. Panorama normativo.....	41
II. Los derechos fundamentales en la Constitución uruguaya	43
A. Derechos individuales.....	43
B. Derechos colectivos	44
1. Derecho a crear organizaciones para el fomento y defensa de los intereses	44
2. Derecho a la negociación colectiva bipartita, libre y voluntaria	45
3. Libertad en el diseño de mecanismos de prevención y solución de conflictos.....	46
4. Derecho de huelga y otras acciones.....	46
III. Bases para el ejercicio de los derechos fundamentales.....	48
1. Reconocimiento en el derecho interno.....	48
2. Protección rápida y eficaz por el Estado	48
3. Sistema democrático	49
4. Respeto de los límites	49
IV. Conflicto entre derechos fundamentales	50
1. Soluciones propuestas.....	50
2. Ejemplo de conflicto entre derechos individuales y colectivos	50

SEGUNDA PARTE DERECHO DE LAS ORGANIZACIONES GREMIALES Y DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Capítulo IV - Organizaciones gremiales

I. Libertad de organización gremial	55
---	----

A. Reconocimiento jurídico.....	55
B. Libertad sindical o libertad de organización gremial.....	57
C. Desarrollo nacional e internacional.....	58
II. Plan de exposición.....	58
III. Marco normativo general.....	58
A. Constitución.....	59
B. Convenios de la OIT y otros documentos internacionales.....	60
C. Leyes y decretos.....	61
IV. Regulación de las organizaciones gremiales.....	62
A. Base normativa.....	62
V. Libertad de crear organizaciones gremiales.....	62
1. La libertad de crear organizaciones gremiales comprende a todos los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción.....	63
1.1: Amplia libertad sin discriminaciones.....	63
1.2: Funcionarios públicos.....	64
1.3: Uruguay.....	65
2. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a crear organizaciones gremiales sin autorización previa.....	66
2.1: Requisitos para constituir organizaciones.....	66
2.2: Número mínimo de afiliados.....	67
2.3: Inscripción en un registro.....	68
2.4: Personería jurídica.....	69
3. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir las orga- nizaciones gremiales que estimen convenientes y constituir federaciones y confederaciones.....	69
3.1: Pluralismo organizacional.....	69
3.1.1: Uruguay.....	71
a. Trabajadores.....	71
b. Empleadores.....	73
3.2: Organización más representativa.....	74
3.2.1: Uruguay.....	75

4. Los trabajadores y los empleadores tienen libertad de afiliarse a las organizaciones gremiales, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.....	75
4.1: Libertad de afiliación, participación y desafiliación.....	75
4.2: Libertad de no afiliación a una organización gremial.....	76
4.2.1: Cláusulas de seguridad sindical.....	77
VI. Libertad de funcionamiento de las organizaciones.....	80
1. Principios generales y límites.....	80
2. Dinámica de la libertad de funcionamiento.....	81
a. Libertad en la redacción de los estatutos.....	81
b. Libertad de elegir a los representantes.....	83
c. Derecho a organizar su administración.....	84
d. Derecho a organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción.....	86
3. Disolución y suspensión de las organizaciones profesionales.....	90
VII. Respeto mutuo y prohibición de actos de injerencia.....	91
VIII. Infracciones y sanciones.....	93

Capítulo V - Protección y facilidades sindicales

I. Principios.....	97
II. Regulación.....	97
1. Constitución.....	97
2. Declaraciones y convenios internacionales.....	98
3. Leyes y decretos.....	98
III. Protección.....	99
A. Aspectos generales.....	99
1. Ámbito subjetivo.....	99
2. Ámbito objetivo.....	101
a. Contratación.....	101
b. Desarrollo.....	102
c. Despido.....	103

3. Límites	104
B. Procedimiento y protección efectiva	104
C. Las reglas protectoras de la ley 17.940	105
1. Proceso ordinario	106
a. Ámbito de aplicación	106
b. Objeto del proceso	106
c. Legitimación activa	106
d. Competencia y proceso	107
e. Sentencia	108
2. Proceso de tutela especial	109
a. Sujetos comprendidos	109
b. Legitimación activa	109
c. Procedimiento	110
d. Valoración de la regla sobre inversión de la carga de la prueba	113
IV. Facilidades	121
1. Licencia sindical	121
2. Cuota sindical	122
3. Cartelera sindical y distribución de propaganda	123
V. Límites	123
A. Límites formales	123
B. Límites materiales	125
VI. Procedimiento y sanciones administrativas	127

TERCERA PARTE

DERECHO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Capítulo VI - Negociación colectiva

I. Regulación internacional	131
1. Negociación colectiva bipartita de las condiciones de empleo	131
2. Negociación colectiva de salarios mínimos	132
3. Carácter residual de la negociación colectiva tripartita	133

II. Regulación nacional	133
A. Constitución	133
B. Ley.....	134
1. Evolución histórica	134
2. Regulación actual.....	137
a. Negociación colectiva en el sector privado	137
b. Negociación colectiva en el sector público	138
III. Principios y derechos fundamentales.....	139
A. Derecho de negociación colectiva	139
B. Promoción y garantía del estado	140
C. Negociación de buena fe	140
D. Intercambio de información.....	141
E. Colaboración y consultas y formación para la negociación	142
IV. Negociación colectiva tripartita	142
A. Consejo Superior Tripartito.....	142
1. Integración	142
2. Funcionamiento	143
3. Negociación obligatoria en el nivel superior con agenda legal prede-	
terminada	143
4. Competencia	144
a. Coordinación y gobierno de las relaciones laborales.....	144
b. Fijación y actualización del salario mínimo nacional	144
5. Clasificación de los grupos y determinación de los niveles de negocia-	
ción colectiva.....	145
B. Los Consejos de Salarios	146
1. Reglas aplicables	146
2. Clasificación de actividades.....	146
3. Nombramiento de los negociadores.....	148
4. Negociación obligatoria en el nivel rama de actividad, con materias a	
negociar impuestas	149
a. Obligación de negociar en los Consejos de Salarios	149

b. Los dictámenes del Comité de Libertad Sindical	149
5. Negociación de salarios mínimos por categorías.....	150
6. Negociación de aumentos de salarios	151
a. Comentarios de la Oficina Internacional del Trabajo	151
b. Informe de la Comisión de Expertos	152
c. Dictamen del Comité de Libertad Sindical.....	152
d. Dirigismo salarial	153
7. Negociación de categorías laborales y otras condiciones de trabajo.....	154
8. Reglamentación de la licencia sindical.....	156
9. Licencia por estudio.....	157
10. Sistema de arbitraje salarial obligatorio	157
a. El gobierno es parte y juez en la negociación.....	157
b. Las decisiones se adoptan por mayoría simple.....	157
c. Recurso de apelación contra la decisión del consejo.....	158
d. Dictado de un decreto si no hay acuerdo o no se pudo votar	158
e. Intervención del gobierno en la gestión laboral de las empresas.....	159
11. Obligatoriedad de la decisión y “descuelgue”	159
12. Cláusula de salvaguarda	160
V. Negociación colectiva bipartita	160
A. Legitimación para negociar.....	161
1. Criterios legales de representatividad.....	161
2. Ausencia de organización sindical en la empresa.....	163
B. Niveles y articulación.....	163

Capítulo VII - Convenios colectivos de trabajo

I. Reglas aplicables	165
A. Convenios y recomendaciones de la OIT	165
B. Leyes	165
II. Concepto.....	166
III. Sujetos.....	167

IV. Estructura y contenido.....	168
A. Cláusulas delimitadoras	168
B. Cláusulas normativas	169
C. Cláusulas obligacionales.....	170
V. Jerarquía y eficacia	170
VI. Límites	172
VII. Garantía	174
VIII. Prevención y solución de conflictos colectivos.....	177
IX. Cláusula de paz legal	178
A. Obligación de no adoptar medidas.....	178
B. Alcance de la obligación de paz	179
C. Incumplimiento de la cláusula de paz	180
X. Efectos	181
XI. Vigencia	182

CUARTA PARTE DERECHO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO Y SUS LÍMITES

Capítulo VIII - Conflicto colectivo de trabajo

I. Concepto de conflicto colectivo	187
A. Importancia	187
B. Elementos.....	187
C. Definición.....	189
II. Conflicto individual y colectivo de trabajo	190
A. Sujetos.....	190
B. Intereses.....	190
C. Marco	190
D. Materia y origen.....	191
E. Medios de solución.....	192
F. Medidas de conflicto	193
III. Conflictos colectivos jurídicos y de intereses	194

Capítulo IX - Las medidas de conflicto colectivo

A. La autotutela y sus límites.....	197
B. Las medidas de conflicto.....	198
C. Las medidas de los trabajadores.....	198
D. Las medidas de los empleadores.....	201

QUINTA PARTE
DERECHO DE HUELGA Y SUS LÍMITES

Capítulo X - Derecho de huelga

I. Concepto de derecho de huelga	205
A. Doctrina nacional	205
1. Doctrina clásica	205
2. Doctrina moderna	207
B. Doctrina internacional.....	207
C. Nuestra posición.....	208
1. Consideraciones generales.....	208
2. Necesidad de un concepto jurídico	208
3. Parámetros para el concepto jurídico en el derecho nacional.....	209
4. Concepto de derecho de huelga	210
a. Cesación total del trabajo pactado en el contrato de trabajo.....	211
b. Concierto del colectivo de los trabajadores.....	212
c. Respeto de los límites jurídicos	212
d. Tutela de un interés profesional ante el empleador	213
II. Marco jurídico	213
A. Derecho comparado	213
1. Argentina.....	213
2. Brasil.....	213
3. Chile.....	214
4. España.....	214
5. Francia	215
6. Italia	215

B. Derecho uruguayo	215
1. Constitución	215
a. Normas sobre derecho de huelga	215
b. Normas sobre derechos humanos fundamentales	216
2. Ley	220
a. Ley 13.720	220
b. Ley 18.566	221
c. Ley 19.051	221
d. Ley 19.120	222
e. Convenios de la OIT	223
f. Declaración Universal de Derechos Humanos y otros documentos internacionales	224
3. Decretos	224
4. Convenios colectivos de trabajo	225
III. Efectos jurídicos de la huelga lícita	226
A. Derecho comparado	226
1. Relación individual de trabajo	226
2. Sustitución temporal de los trabajadores huelguistas	227
B. Derecho uruguayo	228
1. Inexigibilidad de las obligaciones principales y subsistencia de otras obligaciones	228
2. Diferentes impactos del período de huelga	229
a. Remuneración	229
b. Feriados pagos	231
c. Vacaciones anuales	231
d. Antigüedad	232
e. Protección de los trabajadores en huelga lícita	232
f. Sustitución de los huelguistas	233
g. Subsidio por desempleo	235
IV. Derecho de huelga de los funcionarios públicos	236
A. Los dictámenes del Comité de Libertad Sindical	236

B. El derecho uruguayo	237
------------------------------	-----

Capítulo XI - Derecho de huelga en los servicios públicos

I. Concepto de servicio público	241
II. Huelga en los servicios públicos	242
A. Existencia de un conflicto entre derechos fundamentales.....	242
B. Solución al conflicto de derechos fundamentales	242
III. La posición de la OIT.....	243
A. Servicios esenciales en sentido estricto	243
B. Servicios de utilidad pública	244
C. Solución al conflicto de derechos.....	246
IV. La regulación uruguaya.....	246
A. Constitución	247
B. Ley 13.720.....	247
1. Obligación de preaviso	248
2. Servicios mínimos	248
V. La práctica uruguaya	249
VI. La regulación italiana	250

Capítulo XII - Los límites al ejercicio del derecho de huelga

I. Los límites formales	253
A. Concepto	253
B. Marco jurídico.....	254
1. Obligación de preavisar	254
2. Obligación de cumplir la cláusula de paz laboral.....	256
3. Obligación de respetar las reglas de prevención y solución del conflicto	256
4. Obligación de cumplir las reglas de declaración de la huelga.....	257
5. Obligación de respetar los servicios mínimos	259
6. Obligación de comportarse de buena fe.....	259
7. Otras obligaciones	260

II. Los límites materiales.....	260
III. Las huelgas abusivas.....	262
A. Huelgas articuladas	262
1. Huelga intermitente	263
2. Huelga rotativa.....	264
3. Huelga trombosis o de estrangulamiento o estratégica.....	264
B. Huelgas oportunistas	264
C. Huelgas políticas	265
D. Huelgas de solidaridad.....	267
IV. Las huelgas articuladas.....	268
A. Mapeo del derecho comparado	269
1. Brasil.....	269
2. Italia	270
3. Francia	272
4. España.....	273
B. La respuesta en Uruguay.....	274
1. El abuso de derecho como principio general.....	274
2. El abuso de derecho en el código civil	275
3. El abuso en el ejercicio del derecho de huelga.....	276
4. Las huelgas articuladas como ejercicio abusivo del derecho de huelga	277
5. Acciones del empleador ante una huelga articulada.....	279
6. Conclusiones.....	280

SEXTA PARTE

LAS MEDIDAS DE CONFLICTO QUE NO SON HUELGA

Capítulo XIII - Las medidas de conflicto ajenas a la huelga

I. El trabajo irregular ajeno a la huelga.....	285
A. El trabajo a reglamento o con celo excesivo.....	286
B. El trabajo a desgano o a menor rendimiento.....	286

C. El trabajo selectivo.....	287
II. Calificación jurídica en el derecho comparado	287
A. Brasil	288
B. Italia.....	288
C. Francia.....	289
D. España	289
III. Calificación jurídica en Uruguay	289
A. El trabajo irregular no es huelga	289
B. El trabajo irregular es incumplimiento del contrato de trabajo.....	290
1. Las reglas generales sobre el contrato	290
2. La aplicación de las reglas generales al trabajo irregular	293

Capítulo XIV - La ocupación del lugar de trabajo

I. Marco jurídico nacional.....	299
A. Normas constitucionales y legales	299
B. Normas reglamentarias.....	300
1. Decreto 145/005.....	300
2. Decreto 165/006.....	300
3. Decreto 354/010.....	302
II. Derecho internacional	303
A. Convenios de la oit.....	303
B. Derecho comparado	303
1. España.....	303
2. Francia	304
3. Italia	304
III. Doctrina laboral	305
A. Doctrina tradicional	305
B. Doctrina moderna.....	306
C. Nuestra posición.....	307
1. La ocupación no califica como huelga.....	307

2. La ocupación no respeta el ejercicio de los derechos humanos fundamentales	308
a. Derecho a la libertad de trabajo (arts. 7, 10, 36 y 53).....	310
b. Derecho al ejercicio de la libertad de empresa (arts. 7, 10, 36 y 53) ...	313
c. Derecho de propiedad (arts. 7 y 32).....	315
d. Derecho de igualdad ante la ley (art. 8).....	317
e. Derecho a la seguridad jurídica (art. 7º.)	318
f. Derecho a la libre circulación (art. 7º)	318
IV. La jurisprudencia.....	319
A. Evolución	319
B. Los fallos que consolidan la posición contraria a las ocupaciones	320
V. Los dictámenes del Comité de Libertad Sindical	323
A. Contenido de los dictámenes	323
B. Nuestra posición sobre los dictámenes	324

Capítulo XV - Los piquetes laborales

I. Marco conceptual	327
A. Los piquetes no son huelga	327
B. Formas de piquetes.....	328
1. Piquete pacífico.....	328
2. Piquete lesivo de libertades y derechos fundamentales.....	329
II. El derecho extranjero ante los piquetes.....	331
A. Argentina.....	331
B. Brasil	332
C. España	333
D. Francia.....	333
E. Italia.....	334
III. El derecho nacional ante los piquetes	335
A. El piquete no es huelga	335
B. El piquete lesivo de libertades y derechos fundamentales	336
1. Consideraciones generales.....	336

2. El piquete lesivo y la ocupación del local de la empresa	337
3. Derecho a la libertad de trabajo (arts. 7, 10, 36 y 53).....	338
a. Marco constitucional.....	338
b. El piquete lesivo vulnera la libertad de trabajo	338
4. Derecho al ejercicio de la libertad de empresa	339
a. Marco constitucional.....	339
b. El piquete lesivo vulnera la libertad de empresa	339
c. El piquete lesivo configura un boicot a la empresa	340
5. Derecho de propiedad (arts. 7 y 32).....	341
a. Marco constitucional.....	341
b. El piquete lesivo no respeta el ejercicio del derecho de propiedad	342
6. Derecho a la libertad de conciencia o de pensamiento (arts. 7 y 10).....	342
a. Marco constitucional.....	342
b. El piquete lesivo ataca la libertad de conciencia	342
7. Derecho a la libertad de circulación (art. 7º)	343
a. Marco constitucional.....	343
b. El piquete lesivo cercena la libertad de circulación	343
8. Derecho de igualdad ante la ley (art. 8).....	344
a. Marco constitucional.....	344
b. El piquete lesivo quiebra el principio de igualdad	344
IV. Las acciones para disolver los piquetes laborales	345
A. Administrativo.....	345
B. Judicial	346
1. Acción de amparo	346
a. Existencia de un acto, hecho u omisión.....	347
b. Lesión o amenaza de lesión de un derecho o libertad constitucional...	347
c. Lesión o amenaza con “ilegitimidad manifiesta”	347
d. Agotamiento previo de otros mecanismos.....	348
e. Existencia de un daño irreparable.....	348
2. Reseña de otros fallos judiciales de amparo	349
3. Resolución preventiva novedosa	350

a. El conflicto	350
b. La resolución	351
b.1: La medida dispuesta	351
b.2: Los fundamentos	352
b.2.1: La notoriedad del hecho	352
b.2.2: El conflicto era ajeno a la empresa	352
b.2.3: Los efectos del bloqueo sindical	353
c. Las enseñanzas	354

SÉPTIMA PARTE

DERECHO DE LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y DEL DIÁLOGO SOCIAL

Capítulo XVI - Medios de prevención de los conflictos colectivos de trabajo

I. Principios sobre prevención y solución de conflictos laborales	359
A. Vigencia plena de un régimen democrático	359
B. Protagonismo principal de los actores sociales	359
C. Rol subsidiario del gobierno	360
D. Relaciones laborales en situación de equilibrio	360
E. La práctica del diálogo social	361
F. Cumplimiento de buena fe de las reglas	362
II. Medios de prevención del conflicto colectivo de trabajo	362
A. Aspectos generales	362
1. La cultura del trabajo normal y la prevención del conflicto	362
2. El diálogo bipartito estable y de buena fe	363
3. La práctica de la prevención del conflicto a nivel de la empresa	364
4. La práctica de la prevención del conflicto a nivel de la rama de actividad	365
5. La práctica de la prevención del conflicto con participación de un tercero	366
6. El preaviso de la medida	366
7. La práctica de la prevención del conflicto a nivel de organizaciones de cúpula	367

III. La regulación y la práctica uruguaya	368
A. Preferencia normativa de los mecanismos extrajudiciales.....	368
B. Contenido de las normas	369
1. Constitución.....	369
2. Leyes.....	370
a. Ley 10.449	370
b. Ley 10.913	372
c. Ley 13.720	372
d. Ley 18.566.....	373
d.1: Derecho de negociación colectiva y prevención de conflictos.....	373
d.2: Funcionamiento libre de la negociación colectiva, matizado por la fuerte intervención del gobierno.....	374
d.3: Intercambio de información, consulta y colaboración	374
d.4: Falta de previsión legal sobre la abstención de aplicar medidas de conflicto durante el desarrollo de la negociación	375
d.5: La negociación colectiva tripartita en el consejo superior tripartito.....	376
e. Ley 18.508	377
3. Convenios colectivos de trabajo	377
a. Etapas previas a cumplir para prevenir conflictos colectivos	377
b. cláusula de paz específica	379
c. Controversias sobre la interpretación del convenio colectivo de trabajo	380
d. Consecuencias del incumplimiento del convenio colectivo de trabajo	380
IV. Propuesta de creación de un órgano conciliador/mediador independiente	381

Capítulo XVII - Medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo

I. Aspectos generales.....	383
A. Conexión entre los mecanismos de prevención y solución de conflictos	383
B. Los mecanismos de solución de conflictos	383
1. Extrajudicial.....	383
2. Judicial.....	384

II. La autocomposición directa del conflicto.....	385
III. La heterocomposición por un conciliador/mediador	386
IV. La heterocomposición por arbitraje.....	387
V. La heterocomposición por la vía judicial	388
VI. La regulación y la práctica uruguaya.....	389
A. Aspectos generales	389
1. Preferencia por los mecanismos extrajudiciales.....	389
2. Diferencias entre las regulaciones de prevención de conflictos colectivos y de solución de los mismos	389
B. Mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos	390
1. Autocomposición: negociación colectiva bipartita.....	390
1.1: Constitución.....	390
1.2: Ley y convenios colectivos de trabajo.....	391
2. Heterocomposición: conciliación/mediación.....	392
2.1: La participación del gobierno y del Consejo de Salarios como conciliadores/mediadores	392
2.2: Evaluación del papel del gobierno en la solución de los conflictos colectivos.....	394
2.3: Necesaria creación de un órgano independiente del gobierno	395
3. Heterocomposición: intervención del Ministerio de Trabajo	395
4. Heterocomposición: arbitraje	397
4.1: Arbitraje voluntario	397
4.2: Arbitraje obligatorio	398
C. Mecanismos judiciales de solución de conflictos colectivos	399
1. Conciliación y arbitraje judicial.....	399
2. La solución judicial de conflictos colectivos de trabajo	400
3. Solución judicial de conflictos colectivos especiales	401

Capítulo XVIII - Diálogo social y cooperación laboral

I. Aspectos generales.....	405
----------------------------	-----

II. Diálogo social.....	406
1. Concepto	406
2. Niveles	407
3. Temas	407
4. Información.....	408
5. Gobernanza	408
6. Condiciones	408
7. Objetivos.....	409
8. Organizaciones y gobierno	409
III. Negociación colectiva.....	409
1. Niveles	409
2. Contenido.....	410
3. Regulación y condiciones	410
IV. Cooperación y consulta laboral.....	411
1. Objetivo	411
2. Complemento de la negociación colectiva	412
3. Intereses comunes	412
4. Conexión.....	413
5. Clima y comunicaciones.....	413
6. Facilidades	414
7. Contenido.....	414
8. Consulta tripartita	415
9. La cooperación no es cogestión	415
V. Prevención y solución de conflictos	416
1. Consenso	416
2. Procedimientos.....	417
VI. Regulación y práctica uruguaya.....	418
1. Constitución.....	418
2. Ley... ..	418
a. Evolución	418

b. Negociación colectiva.....	419
c. Colaboración y consultas	421
c.1: Sector privado.....	421
c.2: Sector público	423
d. Prevención y solución de conflictos	423
d.1: Sector privado.....	423
d.2: Sector público.....	424
e. Pacto social	425
Publicaciones del autor	429