

ÍNDICE

Prólogo	5
---------------	---

CAPÍTULO I: LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO

Juan Raso Delgue

1. Introducción	7
2. La revolución industrial: una revolución en etapas	9
3. El nuevo modelo de organización del trabajo	14
4. La segmentación del sistema de relaciones laborales	17
5. El concepto de trabajo atípico	18
6. Las causas de la contratación laboral atípica	19

CAPÍTULO II: NOTAS SOBRE EL SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL URUGUAY: ORÍGENES Y PERMANENCIAS

Hugo Barretto Ghione

Introducción	23
A. Derecho Individual del Trabajo	24
I. El trabajo antes del derecho del trabajo en la Banda Oriental	24
II. El trabajo en la época de la independencia: la cuestión agraria en el pensamiento Artiguista	27
III. La evolución política y económica en el Uruguay independiente del siglo XIX y la emergencia de la cuestión social	28
IV. El influjo del Batllismo y el surgimiento de la legislación laboral	30
B. Derecho Colectivo del Trabajo	34
V. Singularidades del conflicto laboral: la construcción de una matriz para el derecho colectivo del trabajo	34
C. Derecho Procesal del Trabajo	39
VI. El debate sobre dispersión/concentración del derecho procesal y la materia laboral: la opinión de la doctrina en los orígenes	39

D.	Historia intelectual de los orígenes del derecho del trabajo en el Uruguay: la creación de la cátedra y la fundación de la revista Derecho Laboral	42
E.	Consideraciones finales	49

CAPÍTULO III: COMPETENCIAS LABORALES Y DERECHO DEL TRABAJO

Hugo Barretto Ghione

I.	Introducción	51
II.	Competitividad y competencia: una afinidad más que semántica	52
III.	Trayectoria de un concepto	54
IV.	La difícil conceptualización de competencia laboral	55
V.	Calificación y competencia	57
VI.	Tres problemas fundamentales: identificación, normalización y certificación	58
A)	Una definición clave: las diversas metodologías de identificación y análisis de las competencias	58
A.1)	Análisis ocupacional	58
A.2)	Análisis constructivista: aprendizaje y alternancia	59
A.3)	Análisis funcional	60
B)	Determinación de los estándares requeridos. La normalización como problema técnico o comercial	61
C)	¿Un cambio en el sentido de la certificación?	63
VII.	Posible impacto de las competencias laborales en el derecho del trabajo	64
a)	En la relación individual de trabajo	65
a.1)	¿Un quiebre en la ajenidad?	65
a.2)	La competencia y el objeto de la prestación en el contrato	66
a.3)	La obsolescencia de las categorías como elemento flexibilizador. La normalización de las competencias como nueva regulación	67
a.4)	El control disciplinario	67
b)	El anclaje en la realidad	67
c)	En las relaciones colectivas de trabajo	68

CAPÍTULO IV: LA DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Hugo Barretto Ghione

I.	Introducción	69
II.	La función normativa de la OIT bajo sospecha	70
III.	El debate de Babel sobre la relación de trabajo: evolución reciente	73
III.1	La identificación de una tipología de situaciones de trabajadores desprovistos de protección	74
III.2	El punto de vista de los actores	76
IV.	La consideración extensiva de la relación de trabajo en base a la historia fidedigna de la adopción de la recomendación	77
IV.1	El diferendo esencial de los empleadores	77
IV.2	Los criterios de realidad y la consideración de las relaciones triangulares	78
V.	El fin del discurso único de la subordinación	81

CAPÍTULO V: EL SISTEMA URUGUAYO DE RELACIONES LABORALES: ENTRE AUTONOMÍA Y NEGOCIACIÓN

Juan Raso Delgue

1.	Contexto geográfico, histórico y humano	85
2.	La evolución de la normativa laboral	86
I.	El período fundador (hasta 1930)	86
II.	El desarrollo (1930-1950)	87
III.	La consolidación (1950-1968)	87
IV.	La crisis y la subordinación de lo social a lo económico (1968-1985)	88
V.	La reinstitucionalización democrática (1985)	88
VI.	El período neoliberal (1992-2005)	88
VII.	Un nuevo modelo social (2005 - ...)	89
3.	Los actores sociales	90
3.1	El Estado	90
a)	La convocatoria de los Consejos de Salarios	90
b)	La promoción de la libertad sindical	91
c)	La inversión en la enseñanza pública	91
d)	La consolidación en materia de creación de empleo	92
e)	La promoción de la “responsabilidad social de la empresa” (RSE)	92

f) La promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres	93
3.2 Los empleadores	93
3.3 Los trabajadores y sus organizaciones	94
4. El conflicto y la negociación: las características del modelo	95
4.1. El sistema tradicional	95
1. Importante autonomía normativa en lo colectivo	95
2. Organización sindical única en un modelo de pluralidad sindical	95
3. Negociación colectiva por rama de actividad	96
4. Importancia de la doctrina nacional	96
5. Importancia emergente de la jurisprudencia	96
4.2. El sistema emergente de la Ley N° 18.566 de 11.09.2009	97
5. El desafío actual: de la confrontación a la participación	98
6. Conclusiones	100

CAPITULO VI: CONSEJOS DE SALARIOS

Nelson Loustaunau

Métodos de fijación de salarios mínimos	103
El sistema de negociación colectiva uruguayo	106
Consejos de salarios	109
Ámbito subjetivo de aplicación	119
Convocatoria	120
Estructura orgánica y competencias	125
Integración	135
La negociación en los consejos de salarios	141
Vigencia de los laudos de consejos de salarios	146

CAPÍTULO VII: CATEGORIZACIÓN PROFESIONAL Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Hugo Barretto Ghione

I. Introducción	153
II. La paradójal opacidad de la categorización profesional y su importancia en la relación de trabajo	154
III. Criterios jurisprudenciales para configurar la categorización	156

a)	Significación de la categorización profesional	157
b)	Principios actuantes	158
c)	Carga de la prueba	159
d)	La recurrencia a la analogía	159
e)	El problema de las distorsiones salariales en la jerarquización de las categorías	160
f)	Indicios para el encuadramiento	162
	f.1. La calificación profesional	162
	f.2. La realización de tareas con regularidad	163
	f.3. Ubicación de la empresa en el grupo salarial	163
	f.4. Criterios residuales	164
IV.	El cuestionamiento a la categorización como instrumento de flexibilización	164
a)	El desdibujamiento de la noción tradicional de categoría profesional	164
b)	La desconstrucción de la polivalencia	166
V.	Restauración o renovación del papel de la categorización profesional	170

CAPÍTULO VIII: CAMBIO POLÍTICO Y RELACIONES LABORALES

Hugo Barretto Ghione

I.	Introducción	175
II.	La construcción de un modelo de relaciones laborales peculiar	175
III.	La instauración de una racionalidad “comunicativa”	179
	III.1 La participación de los interesados en la construcción de los consensos	180
	III.2 Ética del discurso y creación del derecho	182
	III.3 ¿Es posible negociar los presupuestos básicos del diálogo social?	182
	III.4 Crítica del enfoque comunicativo en clave laboral	183
	III.4.1 La falta de contenidos materiales de justicia social	183
	III.4.2 La asimetría de los participantes	183
	III.4.3 Consensualismo y conflicto	184
IV.	Datos para seguir un itinerario de la política laboral	185
V.	¿El tránsito hacia un cambio del modelo de relaciones laborales?	186
VI.	Consideraciones finales: desdramatizar los límites del consenso	188
	Bibliografía	190

CAPÍTULO IX: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA SOCIAL Y LABORAL

Juan Raso Delgue

1. La precarización de los derechos laborales en América Latina	193
2. El círculo vicioso de un modelo disfuncional	197
3. El nuevo modelo uruguayo: la reafirmación de las políticas públicas ..	199
3.1. Las políticas publicas en materia salarial: los Consejos de salarios	200
3.2. Las políticas públicas en materia de promoción de la libertad sindical: la Ley de Fuero Sindical	201
3.3. Las políticas públicas en materia de enseñanza	202
3.4. Las políticas públicas en materia de creación de empleo: la Junta Nacional de Empleo (JUNAE)	203
3.5. Políticas públicas de promoción de la “responsabilidad social de la empresa” (RSE)	204
3.6. Políticas públicas sobre igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres	205
3.7. Políticas de subsidio a personas y familias en estado de indigencia	205
4. ¿Hacia un modelo económico neokeynesiano?	206

CAPÍTULO X: LEY N° 17.940 SOBRE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Juan Raso Delgue

1. El proceso de aprobación de la nueva ley	209
2. El reconocimiento de la libertad sindical	210
3. El bien jurídico tutelado: la libertad sindical	212
4. Ámbito de aplicación subjetiva de la ley	214
5. Los actos discriminatorios	216
6. La nulidad de los actos discriminatorios	220
7. La “causa razonable” de despido o perjuicio	221
A) La capacidad o la conducta del trabajador	222
A.1. La capacidad	222
A.2. La conducta	223
B) Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio	223

C) Otra causa de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada	224
8. La licencia sindical	225
9. La retención de la cuota sindical	227
10. Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical	228
A) La colocación de avisos sindicales en los locales de la empresa	228
B) La propaganda sindical en los locales de la empresa	229
11. Sanciones administrativas	230
12. Conclusiones	231

CAPÍTULO XI: INNOVACIÓN Y TRADICIÓN EN LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Nº 18.566

Hugo Barretto Ghione

I. La imposición de un análisis cauteloso	233
II. El fin del modelo “intermitente”	234
III. Presupuestos de la interpretación	236
a) El “lugar” de la intervención pública	236
b) El abstencionismo como tradición	237
c) La función interpretativa de los principios del sistema (arts. 1 a 6)	238
IV. El intervencionismo amortiguado	238
a) Complementariedad e integración a la Ley de Consejos de Salarios	240
b) Determinación de los sujetos de la negociación	242
c) La extensión de los efectos y el valor del registro y publicación	243
d) La gobernanza de las relaciones laborales	244
V. Estructura del deber de paz laboral	245
VI. Consideraciones finales	248

CAPÍTULO XII: RELACIONES DE TRABAJO EN EL MERCOSUR

Juan Raso Delgue

1. Introducción	249
2. La evolución y los órganos del Mercosur	251
3. La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR	255
A. Derechos individuales	256
B. Derechos colectivos	256

4. El Acuerdo Multilateral de Seguridad Social	259
5. La participación de los actores sociales	260
ANEXO	
Normativa Laboral y Previsional adoptada en el período marzo 2005 a setiembre 2009	263
Nómina sistematizada de las principales leyes adoptadas en el período marzo 2010 a agosto 2014, Virginia Perciballi y Laura Zúñiga	271

