

# **EL** resumen de legislación 2010

Pedro.

23 de febrero de 2012

# Índice general

<b>I</b>	<b>Introducción al Derecho del Trabajo</b>	<b>10</b>
<b>1.</b>	<b>FALTA</b>	<b>11</b>
<b>2.</b>	<b>Caracteres, particularismos y autonomía</b>	<b>12</b>
2.1.	Partes del derecho de trabajo . . . . .	12
2.1.1.	Criterios clasificatorios . . . . .	12
2.2.	Caracteres ontológicos y descriptivos: Los particularismos. . . . .	13
2.2.1.	Homocéntrico y eminentemente social . . . . .	13
2.2.2.	Tuitivo . . . . .	13
2.2.3.	Condicionado por lo económico . . . . .	13
2.2.4.	Estructurado sobre normas imperativas (de orden público social) . . . . .	13
2.2.5.	Reciente/moderno . . . . .	13
2.2.6.	Predominantemente colectivo en su formación y evolución . . . . .	14
2.2.7.	Dinámico . . . . .	14
2.2.8.	Fragmentario . . . . .	14
2.2.9.	Internacionalizado . . . . .	14
2.3.	Particularismos del DT . . . . .	14
2.3.1.	Particularidad esencial . . . . .	14
2.3.2.	Factores que determinan otras particularidades . . . . .	14
2.4.	Autonomía del Derecho del Trabajo . . . . .	15
2.4.1.	Lectura de pasaje: <i>La recreación de un proceso laboral autónomo</i> . . . . .	16
<b>II</b>	<b>Estructura del derecho de trabajo</b>	<b>17</b>
<b>3.</b>	<b>Disciplina eminentemente jurídica</b>	<b>18</b>
3.1.	Concepto básico: El trabajo es la materia prima. . . . .	18
3.2.	Pasaje: Mario Grandi . . . . .	18
3.3.	Caracteres que debe revestir el trabajo. El trabajo subordinado. . . . .	19
3.4.	El trabajo decente . . . . .	19
3.4.1.	Un mundo del trabajo cambiante frente a la globalización de la economía y del mercado . . . . .	19
3.4.2.	Nuevas reglas para el trabajo del nuevo siglo . . . . .	20
3.4.3.	De los derechos del trabajador a los derechos del ciudadano . . . . .	20
3.4.4.	El trabajo decente como derecho humano fundamental . . . . .	21

<b>4. Sujetos del Derecho del Trabajo. Sujeto trabajador</b>	<b>23</b>
4.1. Sujetos del derecho de trabajo: actores principales y secundarios . . .	23
4.2. El trabajador: concepto y caracteres. Hiposuficiencia, dependencia y ajenidad . . . . .	24
4.2.1. Concepto . . . . .	24
4.2.2. Caracteres que lo califican para el Derecho del Trabajo . . . .	24
4.2.3. Hiposuficiencia . . . . .	25
4.2.4. Situaciones especiales de vínculo con el empleador . . . . .	25
4.3. Clasificaciones . . . . .	25
4.3.1. Trabajadores individualmente considerados . . . . .	25
4.3.2. Trabajadores colectivamente considerados . . . . .	26
<b>5. Sujeto Empleador</b>	<b>27</b>
5.1. El empleador. Denominación. Concepto y caracteres. . . . .	27
5.1.1. Definición . . . . .	27
5.1.2. Denominación . . . . .	27
5.1.3. Concepto . . . . .	27
5.1.4. Caracteres . . . . .	28
5.2. Personería laboral del empleador. Sujeto complejo y conjunto económico	28
5.2.1. Personería laboral del empleador . . . . .	28
5.2.2. Conjunto económico . . . . .	28
5.3. Nuevas modalidades de organización del trabajo. Descentralización empresarial . . . . .	29
5.3.1. Tercerizaciones. Consecuencias respecto de la responsabilidad del empleador . . . . .	30
5.3.2. Régimen de la responsabilidad laboral del empresario principal o la empresa usuaria . . . . .	32
<b>III El ordenamiento jurídico laboral</b>	<b>34</b>
<b>6. Principios del Derecho del Trabajo</b>	<b>35</b>
6.1. Protector . . . . .	35
6.2. Irrenunciabilidad . . . . .	35
6.3. Continuidad . . . . .	36
6.4. Primacía de la realidad . . . . .	36
6.5. Buena fe . . . . .	36
6.6. Razonabilidad . . . . .	37
<b>7. El ordenamiento normativo laboral. Las fuentes de derecho.</b>	<b>38</b>
7.1. Conceptos previos . . . . .	38
7.1.1. Importancia práctica del derecho laboral . . . . .	39
7.1.2. Fuentes del derecho del Trabajo Como fundamento de la validez de las normas jurídicas . . . . .	40
7.2. Proyecciones peculiares en el derecho laboral . . . . .	40
7.2.1. Examen estático y dinámico . . . . .	40
7.2.2. Mecanismos de corrección introducidos por el DL . . . . .	40

<b>IV</b>	<b>El derecho Internacional del Trabajo</b>	<b>42</b>
<b>8.</b>	<b>Internacionalización del Derecho del Trabajo</b>	<b>43</b>
8.1.	Origen y nacimiento de la OIT . . . . .	43
8.2.	Fines de la OIT . . . . .	43
8.3.	Estructura orgánica de la OIT . . . . .	44
8.3.1.	Composición y condiciones de ingreso . . . . .	44
8.3.2.	Órganos de la OIT . . . . .	44
8.4.	Las normas internacionales . . . . .	47
8.5.	Material complementario . . . . .	49
8.5.1.	Declaración del a OIT . . . . .	49
8.5.2.	Pacto mundial de empleo . . . . .	49
<b>V</b>	<b>Relaciones jurídicas individuales del trabajo</b>	<b>50</b>
<b>9.</b>	<b>Relación de trabajo y subordinación</b>	<b>51</b>
9.1.	Reseña de algunas nociones preliminares . . . . .	51
9.1.1.	La subordinación . . . . .	51
9.1.2.	Otros elementos caracterizantes . . . . .	52
9.1.3.	Algunos indicios manejados por la jurisprudencia . . . . .	53
<b>10.</b>	<b>Ni idea el título de este capítulo</b>	<b>54</b>
10.1.	Obligaciones y derechos de las partes del contrato de trabajo . . . . .	54
10.1.1.	Obligaciones del trabajador . . . . .	54
10.2.	Invenções del trabajador y derechos de la propiedad intelectual . . . . .	55
10.2.1.	Invenções realizadas durante una relación de trabajo . . . . .	56
10.2.2.	Requisitos y procedimientos de concesión de patentes . . . . .	56
10.2.3.	Disposiciones penales . . . . .	57
10.3.	Poder de dirección y sus distintas proyecciones. Facultades disciplinarias. . . . .	57
10.4.	Tecnologías y derecho a la intimidad . . . . .	57
10.4.1.	Tratamiento de datos personales de los trabajadores . . . . .	57
10.4.2.	Uso de internet y correo electrónico . . . . .	58
10.4.3.	Cámaras, micrófonos y otros instrumentos de control . . . . .	59
10.5.	Teletrabajo . . . . .	59
10.5.1.	Desarrollo del teletrabajo . . . . .	59
10.5.2.	El teletrabajo como nueva oportunidad laboral y expresión de flexibilidad en el mercado de trabajo. . . . .	59
10.5.3.	El teletrabajo en el derecho del trabajo y en la seguridad social: normas, criterios prácticos, convenios colectivos, jurisprudencia . . . . .	60
<b>11.</b>	<b>FALTA</b>	<b>61</b>
<b>12.</b>	<b>FALTA</b>	<b>62</b>

<b>VI Relaciones colectivas del trabajo</b>	<b>63</b>
<b>13.Derecho Colectivo del Trabajo (DCT)</b>	<b>64</b>
13.1. Origen histórico del DCT . . . . .	64
13.2. Funciones del DCT . . . . .	64
13.3. Denominación . . . . .	65
13.4. Particularismos del DCT . . . . .	65
13.4.1. Elementos típicos . . . . .	65
13.4.2. Institutos del DCT . . . . .	66
13.5. Principios del DCT . . . . .	67
13.6. Constitucionalización del DCT . . . . .	67
<b>14.Libertad Sindical</b>	<b>68</b>
14.1. Introducción . . . . .	68
14.2. Marco Normativo de la LS en Uruguay . . . . .	69
14.3. Sistematización de los derechos contenidos en el concepto de LS . . . . .	69
14.4. Proyecciones de los derechos vinculados con la LS . . . . .	70
14.4.1. Aspecto o nivel Individual de la LS . . . . .	70
14.4.2. Aspecto o nivel colectivo de la LS . . . . .	71
<b>15.Protección de la Libertad Sindical</b>	<b>72</b>
15.1. Primera Parte: La protección de la libertad sindical de los trabajadores: Un compromiso y un desafío para la sociedad uruguaya . . . . .	72
15.1.1. Introducción . . . . .	72
15.1.2. Antecedentes . . . . .	72
15.1.3. Nuevos Proyectos . . . . .	73
15.1.4. Consideraciones generales . . . . .	73
15.1.5. El marco normativo . . . . .	74
15.1.6. Dificultades y cuestionamientos que se han sucedido en torno a la normativa vigente. . . . .	74
15.1.7. Otros caminos ensayados en la experiencia nacional . . . . .	75
15.1.8. Los aportes de la autonomía colectiva . . . . .	75
15.1.9. Observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT . . . . .	76
15.1.10.Consideraciones finales . . . . .	76
15.2. Segunda Parte: Primera Lectura de la Ley 17.940 de Protección de la actividad sindical (2006) . . . . .	77
15.2.1. El contexto de la Ley 17.940 . . . . .	77
15.2.2. La Ley 17.940 y la teoría de la libertad sindical . . . . .	77
15.3. Resumen . . . . .	80
<b>16.Sindicatos</b>	<b>81</b>
16.1. Orígenes y evolución histórica . . . . .	81
16.2. Concepto de Sindicato . . . . .	82
16.2.1. Elementos organizativos . . . . .	82
16.2.2. Elemento subjetivo . . . . .	83
16.2.3. Elemento funcional . . . . .	83
16.2.4. Elemento institucional . . . . .	83
16.3. Clases de Sindicatos . . . . .	83

16.3.1. Reglas para la constitución de S . . . . .	84
16.3.2. Personería gremial . . . . .	85
16.3.3. Registro, depósito o inscripción ante la autoridad pública . . .	85
16.3.4. Pluralidad sindical . . . . .	86
16.3.5. Representación y representatividad . . . . .	86
16.3.6. Concepto de sindicato más representativo . . . . .	86
<b>17.FALTA</b>	<b>87</b>
<b>18.La negociación colectiva: evolución de su concepto</b>	<b>88</b>
18.1. Negociaciones colectivas: el marco teórico . . . . .	88
18.1.1. Derecho Colectivo del Trabajo y Sistemas de Relaciones Lab- orales . . . . .	88
18.1.2. Tridimensionalidad del Derecho Colectivo (de las relaciones de trabajo) . . . . .	88
18.2. Fundamentos en que se asienta la negociación colectiva . . . . .	89
18.2.1. Autonomía privada colectiva . . . . .	89
18.2.2. Discusión contemporánea . . . . .	89
18.3. Evolución del concepto de negociación colectiva . . . . .	90
18.3.1. Convenciones colectivas . . . . .	90
18.3.2. Procedimientos de negociación y contratos colectivos . . . . .	90
18.3.3. Relaciones de negociación típicamente laborales . . . . .	90
18.3.4. Relaciones de negociación en su sentido lato . . . . .	91
18.3.5. Distinciones conceptuales respecto del convenio colectivo . . .	91
18.4. Evolución del concepto de Convenio Colectivo (Co. Col) . . . . .	92
18.4.1. Su enfoque como especie resultante de la NC . . . . .	92
18.4.2. Otras posibles especies (o productos) de la NC . . . . .	92
18.5. Funciones de la negociación colectiva . . . . .	93
18.6. Fines de la negociación colectiva . . . . .	93
18.7. Clases de negociación colectiva . . . . .	94
18.8. Contenidos de la negociación colectiva . . . . .	95
18.8.1. Materias objeto de negociación . . . . .	95
18.8.2. Tipos de cláusulas o partes del contenido de los convenios colectivos . . . . .	96
<b>19.Ver 18</b>	<b>97</b>
<b>20.Ver 18</b>	<b>98</b>
<b>21.Negociación colectiva y consejos de salario</b>	<b>99</b>
21.1. Introducción . . . . .	99
21.2. La (s) impronta (s) del modelo nacional . . . . .	99
21.3. El modelo propuesto por el Gobierno . . . . .	100
21.4. Las críticas al proyecto . . . . .	100
<b>22.Conflictos y su solución</b>	<b>102</b>
22.1. El conflicto de trabajo . . . . .	102
22.2. Conflicto colectivo . . . . .	102
22.3. La prevención de los conflictos . . . . .	102
22.4. La solución de los conflictos . . . . .	103

22.5. Normas de apoyo . . . . .	103
<b>23. La huelga</b>	<b>104</b>
23.1. Concepto y presupuestos . . . . .	104
23.1.1. El encuadramiento jurídico de la Huelga . . . . .	104
23.1.2. Funcionalidad social del conflicto: el conflicto colectivo, constituye un mal social? . . . . .	104
23.1.3. Caracterización del conflicto colectivo de trabajo . . . . .	104
23.1.4. La negociación colectiva frente al conflicto . . . . .	105
23.2. La Huelga según la OIT . . . . .	105
<b>24. Dinámica de la huelga - La flexibilización de la huelga</b>	<b>108</b>
24.1. Huelga y conflicto: tipicidad y atipicidad . . . . .	108
24.2. Legislación laboral: rigidez y flexibilidad . . . . .	109
24.3. Enumeración de modalidades de conflicto colectivo . . . . .	109
24.3.1. Modalidades sindicales de conflicto colectivo . . . . .	109
24.3.2. Modalidades patronales de conflicto colectivo . . . . .	110
24.4. Efectos de las nuevas formas de organización del trabajo sobre las modalidades sindicales de conflicto colectivo . . . . .	111
24.5. Caracterización jurídica de las formas atípicas de huelga . . . . .	111
24.5.1. Fragmentación y dispersión de las unidades productivas . . . . .	111
24.5.2. Automatización . . . . .	112
24.5.3. Nuevas o renovadas formas de huelga . . . . .	112
24.5.4. Caracterización jurídica de las formas atípicas de huelga . . . . .	113
<b>25. La huelga en los servicios esenciales</b>	<b>115</b>
25.1. El marco general . . . . .	115
25.1.1. Los valores en Juego . . . . .	115
25.1.2. Sector público y servicios esenciales . . . . .	115
25.1.3. Algunas particularidades latinoamericanas . . . . .	115
25.1.4. Síntesis sobre el contexto . . . . .	116
25.2. Los problemas fundamentales . . . . .	116
25.2.1. La determinación de los servicios esenciales . . . . .	116
25.2.2. Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales . . . . .	117
25.2.3. Las limitaciones . . . . .	117
25.2.4. Los paliativos de la limitación o prohibición de la huelga en los servicios esenciales . . . . .	117
25.2.5. La prevención del conflicto . . . . .	118
<b>VII Introducción a la seguridad social</b>	<b>119</b>
<b>26. FALTA</b>	<b>120</b>
<b>VIII Seguridad, salud y medio ambiente</b>	<b>121</b>
<b>27. FALTA</b>	<b>122</b>

**IX Preguntas y respuestas (nuestras respuestas) 124****29.Examen Jul 2010 131**

29.1. Modulo 1 . . . . .	131
29.1.1. Criterios para distinguir entre derecho individual y derecho colectivo del trabajo . . . . .	131
29.1.2. Caracteres que debe reunir el Trabajo para ser objeto del derecho laboral . . . . .	131
29.2. Modulo 2 . . . . .	132
29.2.1. Caracteres que reviste la figura del Trabajador como sujeto del derecho laboral. . . . .	132
29.2.2. Explique en qué consiste la externalización como modalidad de organización del trabajo y qué consecuencias acarrea respecto de la responsabilidad del empleador. . . . .	132
29.3. Modulo 3 . . . . .	134
29.3.1. Significado y alcances del principio protector . . . . .	134
29.3.2. Tratamiento de los datos personales de los trabajadores . . . .	134
29.4. Modulo 4 . . . . .	135
29.4.1. ¿Cómo se protege a los trabajadores perseguidos o despedidos por razones sindicales? . . . . .	135
29.4.2. En la representación triangular (o tridimensional) del derecho colectivo del trabajo,¿cuáles son los tres institutos principales y en qué consisten (breve descripción de los mismos)? . . . .	135
29.5. Modulo 5 . . . . .	135
29.5.1. ¿Qué es un Convenio Colectivo (su definición)? . . . . .	135
29.5.2. Diferencias entre cláusulas normativas y obligacionales de un convenio colectivo. Señale un ejemplo de cada una de ellas. . .	136
29.6. Modulo 6 . . . . .	136
29.6.1. Medios de solución de los conflictos colectivos. . . . .	136
29.6.2. Modalidades atípicas de ejercicio de la huelga. Describa tres de ellas . . . . .	136

**30.Examen Dic 2011 137**

30.1. Modulo 1 . . . . .	137
30.1.1. (a) ¿Por qué se dice que la legislación laboral es eminentemente tuitiva o protectora?	
(b) ¿A quién se protege?	
(c) ¿Por qué se lo protege?	
(d) ¿A través de qué vertientes jurídicas se lo protege? . . . .	137
30.1.2. ¿Qué se entiende por subordinación (concepto, clases, indicios) para definir la existencia de una relación de trabajo? . . . . .	137
30.2. Modulo 2 . . . . .	138
30.2.1. Obligaciones del trabajador . . . . .	138



30.2.2.	(a) Explique el concepto de 'conjunto económico' cuando actúa como sujeto empleador en una relación de trabajo. (b) Enumere cuáles son los elementos esenciales y no esenciales para determinar la existencia o no de un conjunto económico. . . . .	138
30.3.	Modulo 3 . . . . .	139
30.3.1.	(a) Enumere los principios del Derecho del Trabajo. (b) Analice UNO SOLO de ellos. (c) Explique cómo funciona el principio elegido a través de UN ejemplo práctico. . . . .	139
30.3.2.	Diferencias entre un Convenio Internacional y una Recomendación Internacional dictados por la OIT . . . . .	139
30.4.	Modulo 4 . . . . .	140
30.4.1.	(a) ¿En qué consiste la libertad sindical individual NEGATIVA? (b) ¿Qué son las cláusulas sindicales (o de protección sindical)? (e) Enuncie DOS tipos de cláusulas sindicales y descríbalas. . . . .	140
30.4.2.	(a) ¿Qué es el fuero sindical? (b) ¿A quiénes se protege? (c) ¿Contra qué actos se protege? (d) ¿Cómo se protege? . . . . .	140
30.5.	Modulo 5 . . . . .	140
30.5.1.	Diferencias entre el concepto de negociación colectiva y de convenio colectivo. . . . .	140
30.5.2.	Modelos de negociación colectiva en Uruguay: (a) negociación pura, (b) impura (o atípica) y (c) negociación ecléctica (o sui géneris). . . . .	141
30.6.	Modulo 6 . . . . .	141
30.6.1.	Los medios de solución de los conflictos colectivos. . . . .	141
30.6.2.	Modalidades atípicas de ejercicio de la huelga: (a) ¿por qué son atípicas? (b) Describa al menos en qué consisten DOS de ellas.	141
<b>31.</b>	<b>Examen Feb 2011</b>	<b>142</b>
31.1.	Modulo 1 . . . . .	142
31.1.1.	Que funciones cumple la legislación industrial al momento de su surgimiento histórico? . . . . .	142
31.1.2.	El moderno concepto de "Trabajo decente" propiciado por la OIT . . . . .	142
31.2.	Modulo 2 . . . . .	143
31.2.1.	El Estado como sujeto frente al Derecho del Trabajo . . . . .	143
31.2.2.	Empresas suministradoras de mano de obra como sujeto empleador: (a) Qué son? - concepto (b) Para qué sirven? - funciones (c) Que responsabilidad tienen frente a los trabajadores suministrados? . . . . .	143
31.3.	Modulo 3 . . . . .	143
31.3.1.	Significado y alcances del principio de primacía de la realidad. Explique, además, su aplicación a través de <b>un</b> ejemplo práctico	143

31.3.2. Respecto a los mecanismos aplicativos del Derecho del Trabajo, explique el significado y el alcance de <b>una sola</b> de estas reglas:	
(a) Conservación de las condiciones más favorables.	
(b) El sobrepujamiento o establecimiento de normas mínimas	144
31.4. Modulo 4	144
31.4.1. Cuales son los derechos garantizados por el principio de Libertad Sindical (Convenio #87 de la OIT)	144
31.4.2. Que reglas o principios deben observarse para constituir un sindicato?	145
31.5. Modulo 5	145
31.5.1. Diferencias entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales de un convenio colectivo, citando un ejemplo práctico de cada una de ellas	145
31.5.2. Diferencias entre los conceptos de “negociación colectiva” y “convenio colectivo”	145
31.6. Modulo 6	146
31.6.1. En que consisten (a) La conciliación y (b)La mediación como medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo?	146
31.6.2. Cual es el régimen de huelga en los servicios esenciales?	146

## Parte I

# Introducción al Derecho del Trabajo

Capítulo **1**

FALTA

Putos.

# Capítulo 2

## Caracteres, particularismos y autonomía

### 2.1. Partes del derecho de trabajo

- Derecho individual (DIT) → Existe en el derecho privado y en el público
- Derecho colectivo (DCT) → Particularidad del DT, no existe en el derecho privado ni en el derecho público (No existe algo tipo: *Todos los que vamos a comprar un helado pensamos que el helado debería ser gratis, y vamos a hacer un convenio todos nosotros (como grupo) para arrelgar esto*)

#### 2.1.1. Criterios clasificatorios

4 criterios:

1. Relaciones jurídicas involucradas: Quienes participan
  - DIT: Mano a mano: 1 trabajador → 1 empleador
  - DCT: Grupo a grupo: grupos de trabajadores (sindicato) → empresa/asociación de empresas/federación
2. Contenido/objeto de cada componente del DT: Como se relacionan las partes involucradas.
  - DIT: Contrato de trabajo
  - DCT: Asociaciones laborales colectivas, contratos colectivos, conflictos y soluciones de ellos
3. Interés tutelado
  - Individuales:
  - Colectivo: Autonomía colectiva, sindicato, derecho de huelga
  - Público: 8hs, descanso, vacaciones.
4. Disponibilidad/renunciabilidad
  - Individuales: Renunciables por el trabajador individual.
  - Colectivos: Libremente modificables por el sindicato (no por cada tbj)
  - Públicos: irrenunciables (nadie puede, solo Chuck Norris)

## 2.2. Caracteres ontológicos y descriptivos: Los particularismos.

### 2.2.1. Homocéntrico y eminentemente social

El DT es eminentemente social → La finalidad del DT es proteger al más débil en la relación laboral, el trabajador.

*Fallo Aquino:*

- Revalorización del hombre como el centro de todo el sistema jurídico, el hombre es por lo tanto fin en sí mismo.
- La justicia debe alcanzar las condiciones de vida mediante las cuales le es posible a la persona desarrollarse con dignidad (bienestar)

### 2.2.2. Tuitivo

Protección al trabajador, ya que es el más débil en la relación de trabajo.

### 2.2.3. Condicionado por lo económico

Orden económico Vs. DT:

- Marx: El derecho se basa en la economía
- Standler: Al revés (no lo quierría mucho a Marx)

*Theotonio y F. Prieto:* Fuerza Vs. Libertad:

- Una sociedad q anteponga la igualdad ante la libertad, acabará sin ninguna de las dos.
  - El uso de la fuerza para lograr la igualdad destruirá la libertad.
  - La fuerza puede terminar en manos de gente q la use para intereses privados.

### 2.2.4. Estructurado sobre normas imperativas (de orden público social)

El estado impone normas, quedan muy pocas cosas a pactar al hacer un contrato de trabajo. Casi toda la actividad subordinada de trabajo está regulada minuciosamente por la legislación laboral.

El trabajador no puede renunciar a los derechos que impone la ley, es una norma de carácter de orden público.

La ley tutela al trabajador y limita las potestades del empleador, opera para proteger los derechos del trabajador (unilaterales, flechadas).

### 2.2.5. Reciente/moderno

Nace con la revolución industrial, pero comienza a desarrollarse como rama jurídica a fines del siglo XIX y comienzos del XX.

Convenios colectivos/estatales marcan mínimos en las negociaciones.

### 2.2.6. Predominantemente colectivo en su formación y evolución

Solo no hacés nada, todos juntos encaramos más (a lo romano). Pensalo, después me contás (guiño guiño).

### 2.2.7. Dinámico

Los cambios que se producen en forma constante y vertiginosa en el mundo del trabajo, pero el DT busca salvaguardar un mínimo, los derechos de orden público.

### 2.2.8. Fragmentario

No hay una regulación completa del trabajo humano. La normativa muy dependiente de la interpretación.

### 2.2.9. Internacionalizado

- Problemas sociales en todo el mundo.
- Expansión del movimiento obrero.
- Conveniencia económica entre naciones más desarrolladas.
- Globalizaciones de los mercados, libre tránsito de mercaderías y personas.
- Empresas multinacionales, regulación de obras binacionales. Ejemplo:
  - Mamá era muy internacional, terminó en la cárcel → mamá está presa.
  - Pero no está tan mal, tiene unos talleres, en uno le enseñan inglés → mamá esta japi.
  - Esta experiencia fue traumática, quedó un poco boba → mamá esta chota.

## 2.3. Particularismos del DT

### 2.3.1. Particularidad esencial

Particularidad esencial, de la cual derivan todas las demás: **objeto de protección**.

### 2.3.2. Factores que determinan otras particularidades

1. **Subyacencia del conflicto:** La relación de T es inherentemente una relación de conflicto, ya que supone restricciones de la libertad de quienes realizan la labor. Donde se ve? Proyecciones:
  - Dinámica: El conflicto esta en el origen de las relaciones de T.
  - Temporal: Todos los acuerdos son precarios.
2. **Dimensión colectiva:** Es lo particular del DT, no está presente en otras ramas del derecho:

- Deviene como consecuencia de las manifestaciones de "solidaridad" de los tbjs:
  - Toma de conciencia.
  - Aceptación de que existen intereses comunes.
- Se hace visible en las coaliciones para la defensa de intereses comunes.
- La dimensión individual se proyecta a la colectiva:
  - El individual se transforma en colectivo.
  - Conflictos individuales se proyectan a los colectivos

### 3. **Papel central en la negociación:**

- El conflicto no puede ser permanente, no existe interés por parte de los trabajadores en que esto suceda. Tampoco es posible, debido a la dependencia económica.
- La negociación previene la confrontación.

### 4. **Significación del tiempo social:** Las relaciones de T son muy sensibles a:

- Cambios en la estructura social/cultural/económica. Estos cambios ejercen mucha presión sobre la evolución del DT.
- Variaciones en la forma en la que se ejerce el poder político.
- Cambios tecnológicos.

### 5. **Variedad y poder de los operadores jurídicos:** Gama muy amplia de personas con influencia en el mundo de las normas del DT. El poder de éstos deriva, además, de la posibilidad de generar normas.

## 2.4. **Autonomía del Derecho del Trabajo**

La Legislación Industrial advino como una nueva rama del Derecho, surge del derecho Común, civil y comercial. Ha dejado de constituir una mera especialización del derecho privado, para conformar una disciplina efectivamente autónoma.

Manifestaciones:

1. **Autonomía científica:** Cuando existe una "laguna" o una "norma oscura", se debe interpretar la situación utilizando los principios del derecho laboral y NO del derecho civil. Protege al más débil.
2. **Autonomía Legislativa:** Tiene su propia legislación.
3. **Autonomía Jurisdiccional:** Cuenta con Tribunales de Justicia y procesos especializados.
4. **Autonomía Didáctica:** El DT ha generado una doctrina propia y se enseña como una rama del Derecho independiente.



### 2.4.1. Lectura de pasaje: *La recreación de un proceso laboral autónomo*

“(...)Si concordamos que el fin de las reglas materiales de carácter laboral es “*proteger al trabajador como individuo y como componente de grupos, de la situación de desigualdad y de los peligros de explotación a que conduce la base misma del sistema*” en el que sus relaciones operan, la regulación especial del trabajo no puede ser sólo material y limitarse a la fijación de derechos. Requiere la especialidad en el campo procesal, con rasgos sustancialmente distintos de los civiles o comerciales.(...)”

La moderna doctrina y los tribunales constitucionales (tanto europeos como americanos), reconocen que la ciudadanía “social” es sólo alcanzable a través de la plenitud de la “ciudadanía laboral”, que exige la vigencia y eficacia de los derechos de los trabajadores.(...)”

Necesidad de contar con un proceso laboral adecuado para proteger y efectivizar esos derechos frente las insuficiencias que presenta el proceso ordinario.(...)”

(...)No puede negarse la acentuada brecha que se verifica entre derecho y realidad en el terreno práctico:

- Justicia lenta: plazos, etapas y formalismos excesivos.(...)”

## Parte II

# Estructura del derecho de trabajo

# Capítulo 3

## Disciplina eminentemente jurídica

### 3.1. Concepto básico: El trabajo es la materia prima.

#### Trabajo:

- Todo comportamiento humano encaminado a producir algo
- Solo interesa el trabajo **humano** y **productivo**.
- Es la capacidad creadora del ser humano.
- El hombre no puede satisfacer sus necesidades si no es a través de un determinado trabajo.
- Actividad lícita.

#### Cuando interesa?

- Cuando alcanza una naturaleza económica.
- La utilidad del hombre radica en la productividad de su trabajo.

### 3.2. Pasaje: Mario Grandi

Declaración de Filadelfia de 1944: *El trabajo no es una mercancía*

El enfoque clásico era que *Trabajo* y *Mercancía* son términos contrapuestos. Aparece un nuevo enfoque: El trabajo **sí** es un bien económico, pero distinto a los demás, por:

- Su inseparabilidad de la persona del trabajador.
- Las variables extra económicas que condicionan la oferta, la cualidad y el precio.

Superioridad de los derechos civiles del trabajo sobre los derechos económicos de propiedad y de mercado → Esto protege al trabajador, aunque le quita libertad.

### 3.3. Caracteres que debe revestir el trabajo. El trabajo subordinado.

Caracteres que debe reunir el T para ser OBJETO del DT:

1. **Libre:** Voluntario (elegido por el propio trabajador).
2. **Subordinado:** Bajo dependencia, recibe directivas del empleador.
  - Técnica
  - Económica
  - Social
  - Jurídica
3. **Oneroso:** Remunerado, implica una contraprestación del empleador: salario.
4. **Por cuenta ajena:**
  - Ajenidad en los frutos/utilidad del trabajo: El fruto del trabajo se entrega al empleador a cambio de un salario, no se trabaja por el fruto en sí.
  - Ajenidad en los riesgos: Si el negocio no funciona, el empleador igual debe pagar los sueldos.

No queda alcanzado el trabajo autónomo:

- Médico (ejerciendo la profesión liberal **no** es subordinado, si labura en un hospital, entonces sí)
- Plomero, escultor o retratista.

### 3.4. El trabajo decente

#### 3.4.1. Un mundo del trabajo cambiante frente a la globalización de la economía y del mercado

- Nuevo orden económico: expansión y profundización de la economía capitalista.
- Liberalización del comercio: Apertura de fronteras, integración de Estados en torno a grandes bloques, eliminación de barreras arancelarias y del proteccionismo.
- Los Estados pierden poder.
- Nuevas tecnologías/automatización eliminan puestos de trabajo no calificados.
- Sistema económico que destruye más puestos de trabajo que los que genera.

### 3.4.2. Nuevas reglas para el trabajo del nuevo siglo

- Segmentación del mercado de trabajo, los trabajadores menos calificados cada vez tienen menos chance de conseguir empleo. → Importantes sectores de la población tabajan por fuera de toda regulación.
- Se requiere una *fuerza de trabajo flexible*: Los empleados deben estar dispuestos a trabajar para la calidad y los resultados. Se torna necesario replantear las estrategias del gerenciamiento del capital humano de la empresa, en busca de alentar:
  - la polivalencia.<sup>1</sup>
  - el trabajo en equipo.
  - la producción a medida y en el tiempo justo.
  - la capacitación y recalificación profesional creciente.
  - la gestión participativa del personal.
  - búsqueda de la excelencia y el compromiso.

Se implementan:

- Sistema de metas, con premios/castigos
- Asociación del salario al desempeño.
- Es deseable generar más empleo, promover la inversión, aumentar la competitividad de la empresa.
  - Uno de los caminos es dejar que el mercado se encargue de establecer libremente las reglas → Puede resultar en un proceso *salvaje* (guiño guiño).
  - Otro camino es la disminución/ajuste de la ordenación normativa laboral, el Estado dicta normas → la ley se mantiene como un cerrojo de seguridad, que opera de reaseguro de los derechos de los trabajadores, protegidos por el orden público social de las normas mínimas imperativas e inderogables.

### 3.4.3. De los derechos del trabajador a los derechos del ciudadano

Asistimos al desenvolvimiento de una sociedad que vive un proceso de exclusión de seres humanos, marginándolos de toda clase de derechos y vaciando su ciudadanía.

En el plano jurídico, se busca una re-regulación del trabajo, de forma de desplazar su eje del terreno de las relaciones contractuales al terreno de las garantías de la calidad de vida de los individuos.

Crece la brecha entre:

- ***insiders***: Personas con trabajo (Subordinados, o capaces de generar su propio trabajo).

---

<sup>1</sup>Te juega de zaguero, de lateral, de volante, de 5, de golero, de lo que quieras, papá [SP]

- **outsiders:** Personas con ciudadanía, impedidas de acceder siquiera a un mínimo de trabajo, cualquiera sea su modalidad de realización: precaria, tercerizada, informal, a tiempo parcial, intermitente, etc.

### 3.4.4. El trabajo decente como derecho humano fundamental

#### El concepto de trabajo decente

1. Constitución de la OIT de 1919 → proclama la urgencia en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, que entrañan grados de injusticia → la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.
2. La crisis y el modelo neoliberal, sin embargo, incorporaron una suerte de reduccionismo economicista del “bien” trabajo. Fue quedando progresivamente relegado a un segundo plano el concepto de dignidad en el trabajo, así como la búsqueda de la equidad y la justicia, valores fundamentales de los derechos del ciudadano en toda sociedad democrática contemporánea.
3. Discurso oficial de la OIT (1999 aprox.) → Rescata la valoración humana del trabajo → integración de un conjunto de ideales bajo el enunciado común de “trabajo decente”:
  - Reconocimiento de las condiciones de trabajo injustas para gran número de seres humanos que imperaban a comienzos del siglo XX.
  - Determinación de que la omisión de aquellas naciones que no adoptaren un “régimen de trabajo realmente humano”, constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus países.

#### Aproximación a una caracterización tipológica del trabajo decente

Para que un trabajo sea considerado “decente”, el mismo debe resultar:

- Productivo y seguro.
- En el cual se respeten los derechos laborales.
- Con ingresos adecuados.
- Con protección social.
- Con adecuada capacitación.
- Con libertad sindical, negociación colectiva, participación y acceso al diálogo social.

## Una visión encaminada a garantizar una adecuada calidad de vida

El trabajo debe ser decente, más allá del número, cantidad y proporción de trabajo demandados por el mercado.

El afán por reducir el número de desempleados llevó a crear trabajo *no decente*  
→ La calidad del trabajo debe ser una prioridad.

Esto supone la revalorización:

- del derecho frente a la economía.
- de lo colectivo frente a lo individual

# Sujetos del Derecho del Trabajo. Sujeto trabajador

## 4.1. Sujetos del derecho de trabajo: actores principales y secundarios

En el derecho de trabajo hay fundamentalmente 2 sujetos: el trabajador y el empleador. Es importante distinguir entre sujetos:

- De contrato de trabajo o de relacion laboral: relación individual del trabajo
  - El trabajador
  - El empleador
- Del derecho de trabajo. Comprende:
  - Sujetos individuales del contrato de trabajo (los anteriores)
  - Sujetos colectivos de trabajo
  - estado.
    - Actúa como empleador. Actúa como sujeto de relac. indiv. del T
      - ◇ **En sentido amplio**: se extienden las normas del DT al ámbito de los funcionarios públicos
      - ◇ **En sentido estricto**: en su carácter de persona pública emplea trabajadores privados
      - ◇ Importancia práctica del E como empleador:
        1. Es deudor de créditos laborales
        2. Se puede reclamar judicialmente contra el estado
        3. se aplican las normas laborales
        4. Se plantean en su ámbito proyecciones propiamente colectivas: sindicatos...
    - Actúa como legislador.
      - ◇ Papel importante en la reglamentación del trabajo
      - ◇ El grado de intervención regulador del estado marca la diferencia entre sistemas centralizados y descentralizados de relaciones laborales



- Actúa como administrador de trabajo
  - ◇ La policía del trabajo. Contralor del cumplimiento y observancia de normas laborales
  - ◇ Desarrollar la administración del trabajo.
  - ◇ Tiene que ser parte de una actividad global destinada a poner en práctica una política social determinada (gracias HHB<sup>1</sup>). Presta información técnica a ambas partes.
  - ◇ **Su participación incluye las tareas de inspección de trabajo, participación activa en la preparación, adopción y revisión de normas laborales e intervención en las relaciones laborales**
- Actúa como juez
  - ◇ Administra la justicia.
  - ◇ Aclara conflictos de trabajo.
- Actúa como partícipe en la comunidad internacional
  - ◇ Interviene en organismos (OIT)
  - ◇ Regulaciones internacionales del trabajo, relaciones laborales y seguridad social: tratados, convenciones, declaraciones...
- Operadores: dirigentes sindicales o empresariales
- Asesores: abogados y economistas
- Opinión pública
- OIT
- Organos de participación: BPS, INEFOP (ámbito público), comisiones paritarias<sup>2</sup>, consejo de empresa, comités de seguridad y salud en el trabajo (ámbito privado)

## 4.2. El trabajador: concepto y caracteres. Hipo-suficiencia, dependencia y ajenidad

### 4.2.1. Concepto

Toda persona que se compromete a trabajar bajo subordinación jurídica a cambio de un salario.

### 4.2.2. Caracteres que lo califican para el Derecho del Trabajo

- Persona física
- Personalismo: El trabajo no puede hacerse sustituir por otra persona, el contrato implica prestación personal del trabajo.
- Presta actividad bajo dependencia y por *cuenta ajena*<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>El Gran Gran Héctor Hugo Barbagelata, también conocido como *patty El pistolero*.

<sup>2</sup>Paritarias: Comisiones integradas en número iguales por empleadores y trabajadores.

<sup>3</sup>Esto se explica en 4.

- No admite discriminaciones jurídicas (género, raza, religión...)
- No es obligatoria la exclusividad

### 4.2.3. Hiposuficiencia

Todas las personas son distintas, en destrezas, genio, etc. y las leyes se encargan de generar una igualdad ficticia entre todas las personas.

La capacidad del empleador para dirigir y organizar la actividad empresarial da origen a una relación de subordinación laboral. Un sector de personas ocupa posición de suficiencia y otro un lugar de **hiposuficiencia**.

La suficiencia es la posibilidad de lograr los medios de desarrollo sin necesidad de trabajar para otro y la **hiposuficiencia** se muestra en aquel que necesita prestar servicios para otro (mediante una remuneración si quiere alcanzar los frutos del desarrollo).

Colocar al hombre que trabaja en igualdad de posición frente a quien dispone de capital es la primera función del Derecho Laboral.

### 4.2.4. Situaciones especiales de vínculo con el empleador

- Relaciones de Parentesco y relaciones matrimoniales o de concubinato. La naturaleza laboral de la relación entablada entre conyuges o familiares no implicaría por sí misma el derecho a prestaciones por desempleo
- Relaciones societarias. Los directores de las sociedades anónimas no son trabajadores porque que en el Cámara de Comercio se los define como mandatarios revocables y porque no están subordinados a nadie. El director de una sociedad es por definición empleador y si pretende a la vez ser empleado de la empresa, estaría siendo empleado de si mismo.

## 4.3. Clasificaciones

### 4.3.1. Trabajadores individualmente considerados

- Clasificación tradicional: obreros y empleados
- Clasificación según categorías profesionales
- Clasificación por sectores de actividad
- Clasificación por estatutos o condiciones especiales de trabajo (deportistas profesionales, trabajadores rurales)
- Clasificación por su calificación profesional (medio oficial, oficial, oficial especializado)
- Clasificación según relación de dependencia con empleador

- Dependientes: empleados, obreros, destajistas<sup>4</sup>, dependientes de empresas estatales o privadas
- Independientes o autónomos: reales y ficticios (pseudo empresas unipersonales)

#### **4.3.2. Trabajadores colectivamente considerados**

Se organizan en sindicatos y coaliciones (pueden ser de generación espontánea).

Individualmente tienen poca probabilidad de éxito, por eso se juntan.

El sindicato debe ser organizado y representativo.

---

<sup>4</sup>Le pagan en función de cuanto trabaja (Si junta 1 grano de café gana 1 peso, 2 gana 2 pesos, etc. (3 por 3 pesos)

# Capítulo 5

## Sujeto Empleador

### 5.1. El empleador. Denominación. Concepto y caracteres.

#### 5.1.1. Definición

Para Pla Rodríguez se trata de aquel sujeto para quien se trabaja (el acreedor del trabajo) y por consiguiente quien remunera al trabajador (el deudor del salario)

#### 5.1.2. Denominación

Existen distintas denominaciones: patrono (denominación histórica), empresario (vincula a la figura del empleador con la organización del trabajo productivo), dador de trabajo (se usa en Italia, tiene como contra que puede interpretarse como el trabajador pues es quien lo presta), acreedor de trabajo, jefe de empresa (muy propia del derecho francés), principal (proveniente del derecho comercial), empleador (terminología más aceptada, recogida en las normas de la OIT)

#### 5.1.3. Concepto

En el art. 1.1. define al trabajador como las personas que “voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario”

Definición de *Empleador* dada por Estatuto de los Trabajadores español (art. 1.2.): Todas las personas físicas o jurídicas (o comunidades de bienes) que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior.

*Rosenbaum: ¿No podría decirse lo mismo de la definición del trabajador? Porque la norma, al definir al trabajador, recurre a una descripción del empleador*

#### 5.1.4. Caracteres

- Puede tratarse de persona física o moral <sup>1</sup>(*un conjunto de médicos que contratan a una secretaria para que atienda al público*)
- Con o sin fines (o ánimo) de lucro. Alcanza que se obtenga un beneficio propio y directo a través del trabajo prestado por el empleado.
- Persona privada o pública
- No es “intuitu personae” (*el hecho de que la empresa pertenezca a una persona física o a una persona jurídica o moral, no le interesa en absoluto al trabajador*)

### 5.2. Personería laboral del empleador. Sujeto complejo y conjunto económico

#### 5.2.1. Personería laboral del empleador

Personería laboral es un conjunto de características que reúne un grupo de personas (o una única persona) para poder realizar actos relevantes para el derecho laboral (*como negociaciones colectivas*).

Se entiende que existe y se verifica una personería laboral del empleador en todas aquellas situaciones en las que una persona física o moral (aún sin personería jurídica) emplee a un trabajador dentro de una relación o contrato de trabajo.

Cuando media un reconocimiento de esta “personería laboral”, ello no implica extenderla u otorgarla a todos los efectos jurídicos.

El reconocimiento de la “personería laboral” del empleador se fundamenta en la autonomía y especialidad de esta disciplina.

La personería laboral del empleador así concebida tiene utilidad práctica. “El obrero no tiene por qué saber quién es jurídicamente el dueño de la empresa, ni tampoco su estructura jurídica, pues para el obrero, patrón es quien se presenta como tal, quien lo contrata, le da órdenes, le paga el salario. La empresa en el derecho laboral es el sujeto empleador, no interesa la forma jurídica que pueda asumir”. La demanda se admite que es válida si se entabla contra quien ha actuado en los hechos como empleador, aunque formalmente no lo sea .

#### 5.2.2. Conjunto económico

Existe una unidad profunda bajo la pluralidad de personas aparentemente distintas. Los componentes se encuentran íntimamente relacionados entre sí y constituyen, en la realidad, una única organización. PLÁ RODRÍGUEZ: “un núcleo de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única”

---

<sup>1</sup>es una agrupación de personas que se unen con un fin determinado, por ejemplo, una sociedad mercantil, una asociación civil

## Caracteres o elementos de un conjunto económico

### 1. Esenciales

- Pluralidad de empresas o componentes con autonomía formal o aparente de los mismos:
  - Generalmente presentan “personerías jurídicas” independientes.
  - Realidad económica/funcional identifica una “unidad del todo”.
- Jerarquía dentro del grupo: Relaciones de subordinación respecto de una empresa madre, y otras filiales.
- Tienen que realizar una actividad similar o complementaria.
- Control: Posibilidad de ejercicio de una influencia dominante de una empresa sobre otra.
- Poder económico dentro del grupo

### 2. No esenciales

- Dimensión o tamaño de los componentes del grupo
- Fin de lucro (p. ej.: una Fundación como componente del grupo)
- Modalidades operativas

Se busca identificar una única empresa y un empleador también único, y es la unidad la que resulta responsable de las deudas contraídas o de los actos cometidos.

## 5.3. Nuevas modalidades de organización del trabajo. Descentralización empresarial

Evolución jurídica: se ha pasado de una concepción negativa (fraude - prohibición) a un enfoque permisivo (admisión de ciertas formas de intermediación)

Nuevas formas: cooperativas obreras, trabajo compartido, cesión o préstamo de mano de obra, suministro de mano de obra, contratos de equipo, etc.

Ahora: la empresa desplaza hacia otras entidades sus funciones desprendiéndose de activos fijos y recursos humanos (paradigma de empresa flexible) *cambios en el modelo de producción: de Taylor/fordista a toyotista*

Concepto de externalización: “consiste en una forma de organización de la actividad empresarial, en virtud de la cual una “empresa principal” decide no realizar directamente ciertas actividades, optando, en su lugar, por desplazarlas a otras “empresas auxiliares” con quienes establece a tal efecto contratos de variado tipo: civiles, mercantiles o administrativos”.

#### Poder de dirección:

- **Externalización de operaciones:** El poder de dirección recae exclusivamente sobre “empresa auxiliar” (sobre la que empresa que contrataste para que hiciera el trabajo por vos).
- **Externalización de mano de obra:** La dirección del trabajo/proyecto/etc recae sobre “empresa usuaria” (conseguís gente para que te ayude, vos quedás a cargo de dirigirlos).

Objetivos de la externalización:

- Reducción y diversificación de riesgos
- Optimización de recursos
- Disminución de costos
- Flexibilidad organizativa y presupuestal
- Especialización productiva
- Mejoramiento de la calidad del producto
- Disminución del tamaño de la empresa

La empresa obtiene fuerza de trabajo sin contratarla directamente.

Trae algunos problemas:

- Determinación del empleador (Para quien trabajo?)
- Disociación entre contratación y dirección del trabajo (El que me contrata no necesariamete es el que me da órdenes)

Prima el principio de igualdad de trato entre trabajadores directos e “indirectos”.

La externalización no puede emplearse para sustituir trabajadores que se encuentran amparados por subsidio por desempleo o en estado de conflicto colectivo.

### **5.3.1. Tercerizaciones. Consecuencias respecto de la responsabilidad del empleador**

#### **1. Intermediación laboral**

- Intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal
- En el proceso de contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero, el intermediario figurará formalmente como empleador, encargándose de registrar al trabajador ante los diversos organismos correspondientes (BSE, BPS, etc.) y de pagarle los salarios devengados, pero en los hechos las tareas serán realizadas por el trabajador a favor y en beneficio de un tercero (empresario principal), aún cuando las mismas puedan no realizarse dentro del ámbito físico (establecimiento) de este último
- Desde el punto de vista jurídico laboral se crea una relación jurídica triangular, que vincula a tres sujetos de derecho: dos empresas (una que figura como empleador directo y otra que se transforma en la usuaria o tomadora del servicio) y un trabajador dependiente.

- La relación de trabajo debe imputarse al sujeto que verdaderamente utiliza y dirige el trabajo, ya que surge una relación de dependencia de facto o de hecho entre el trabajador que presta el servicio y la empresa que recibe los mismos.

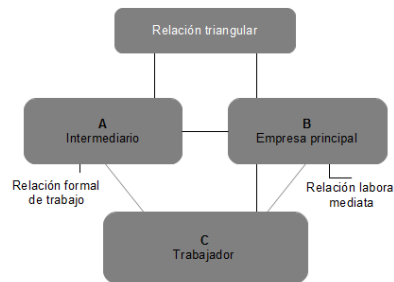


Figura 5.1: Intermediación laboral.

- Esta forma de contratación puede facilitar el desarrollo, por ejemplo, de actividades zafrales, pero en otros casos responde a finalidades fraudulentas, para eludir responsabilidades laborales.

## 2. Suministro de mano de obra

Empresa Suministradora de Mano de Obra:

- Se dedica a emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.
- La empresa usuaria requiere atender necesidades temporales, y asume el pago de los créditos que se generen.
- Ámbitos válidos: trabajo interino, temporal o provisorio (suplencias, trabajo eventual u ocasional, zafral, etc.) para solucionar una necesidad puntual.

**La intermediación es el género y el suministro de mano de obra una especie.**

La diferencia con la intermediación, es que acá la empresa que pide trabajadores tiene que dirigirlos y pagarles, en la intermediación, la empresa intermediaria se encargaba de todo eso.

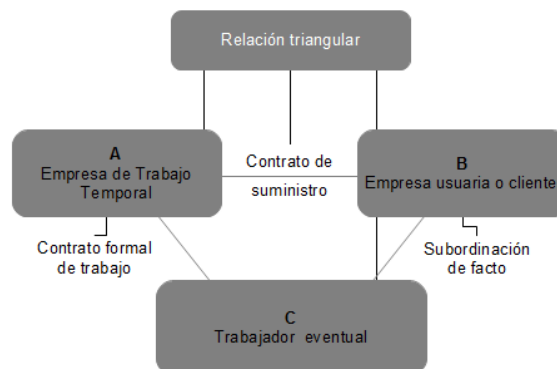


Figura 5.2: Suministro de mano de obra.



### 3. Subcontratación laboral

- La subcontratación normalmente es entendida como una expresión o modalidad de la externalización de operaciones.

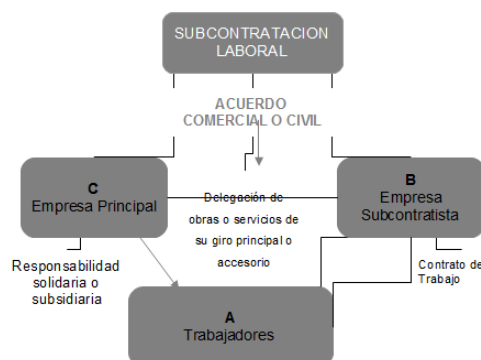


Figura 5.3: Subcontratación.

- Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesorio (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo”.
- Este tipo de empresario debe poseer una organización productiva propia, contar con medios materiales y humanos suficientes y ejercer directamente las facultades de organización y dirección del trabajo desarrollado por los trabajadores contratados.
- En la subcontratación la empresa comitente encarga a la empresa subcontratista la realización de una obra o servicio, que ejecuta con sus propios recursos y bajo su propio riesgo, por lo que los trabajadores no estarán bajo subordinación de hecho en relación a la empresa principal.
- Rosenbaum se opone a la solución legal de que la subcontratación tenga el mismo régimen de responsabilidad (solidaria o subsidiaria) que la intermediación y el suministro, porque en la subcontratación es claro entre quiénes se entabla la relación de trabajo.
- Por el principio de igualdad de trato, el trabajador suministrado no debe percibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos, convenios o decretos del PE para la categoría de trabajadores del giro de la empresa.

#### 5.3.2. Régimen de la responsabilidad laboral del empresario principal o la empresa usuaria

- Existe un sistema de doble pista

- a) por un lado, un régimen de responsabilidad subsidiario (el trabajador tiene que reclamarle primero al contratista, y si no le pagan va contra el principal) para el caso de que la empresa principal hubiere hecho ejercicio del derecho a exigir información al intermediario, subcontratista o suministrador de mano de obra, en relación al estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y las correspondientes al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) por otro lado, un régimen de responsabilidad solidario cuando no ejerció efectivamente dicho derecho de información (el trabajador puede ir contra cualquiera de los deudores por la totalidad del monto, sin ningún orden de prelación).

**Traducción:** Como empresa principal, tenés que asegurarte que contratás un intermediario que encare. Si el intermediario se muere, entonces quedás vos como responsable.

- Para ejercer el derecho de información la empresa principal puede requerir datos y documentos de la subcontratista. Tiene que demostrar que hizo un examen diligente.
- Cuando el subcontratista, el intermediario o la empresa suministradora no acredite oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la forma señalada, el patrono o empresario principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto correspondiente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

**Traducción:** Si, como empresa principal, ves que el intermediario que contrataste está haciendo cualquiera, podés cortarle el mambo, y ahí safás.

## Parte III

# El ordenamiento jurídico laboral

# Capítulo 6

## Principios del Derecho del Trabajo

### 6.1. Protector

Función: sirve para nivelar desigualdades sustantivas. ¿Cómo? Creando compensaciones jurídicas que “favorecen” al trabajador

Se materializa a través de 3 reglas

1. **In dubio pro operario:** en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras –diferentes significados- o que la valoración de una prueba plantee dudas legítimas, ha de preferirse aquella interpretación o valoración que favorezca al trabajador
2. **norma más favorable:** cuando existan dos o más normas jurídicas, aún provenientes de distintas fuentes formales, ha de aplicarse siempre la que resulta más favorable al trabajador
  - Las normas establecen “niveles mínimos” en principio inderogables (Pisos de protección)
  - Nada impide que esos mínimos sean “superados” por otras normas (sobrepujamiento)
  - No opera frente a normas inderogables (de orden público) ni frente a normas que marcan niveles máximos (topes o techos)
3. **condición más beneficiosa:** al aplicarse una nueva ley, no es posible que se afecten o disminuyan aquellas condiciones más beneficiosas de las que ya goza el trabajador por vía de un contrato, de usos y costumbres o de prácticas profesionales seguidas o admitidas por el empleador

### 6.2. Irrenunciabilidad

Imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de derechos, beneficios o ventajas reconocidas por el derecho de trabajo en su favor.

Ejemplos:

- períodos no menores de 10 días en la división de la licencia
- duración máxima de la jornada

- aquellas de orden público (no pueden ser modificadas por las partes)
- nadie puede celebrar contratos de por vida

La renuncia a estos derechos se considera ineficaz (sin efectos).  
No existe privación de derechos, sino ventajas recíprocas.

### 6.3. Continuidad

Preferencia del Derecho de Trabajo por los contratos de tiempo indefinido (sin plazo) como forma de asegurarle al trabajador estabilidad en el empleo.

Consecuencias:

- si en el contrato de trabajo no se estipuló plazo, se presume que es un contrato de duración indefinida
- si tiene plazo, pero su ejecución se prolonga más allá, se convierte en un contrato SIN plazo
- cuando vence el periodo de prueba y no se rescinde, idem
- sucesión ininterrumpida de contratos con plazo es vista como un solo contrato SIN plazo
- no se admite la transformación de un contrato SIN plazo en otro de duración determinada
- resistencia al despido
- existe perdurabilidad del contrato de trabajo en casos de sustitución del empleador

### 6.4. Primacía de la realidad

Lo que interesa más allá de las meras formalidades (apariencias formales) es la verdad de los hechos (verdad material).

- En caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que ocurre en la realidad.
- Bilateralidad del beneficio: favorece tanto al trabajador como al empleador, porque lo que interesa es la verdad.

### 6.5. Buena fe

Tanto el trabajador como el empleador deben dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en forma honesta y correcta y bajo una lealtad recíproca

- abarca a ambas partes del contrato de trabajo
- acarrea a todos los derechos y obligaciones

## 6.6. Razonabilidad

Parte de la base que todos los hombres han de adoptar conductas racionales (razonables), que responden a patrones de conducta lógicos y preestablecidos en la vida corriente.

- tiene un alcance subjetivo (qué es razonable?)
- sirve para medir la credibilidad de un hecho
- actúa como límite o freno frente a posibles arbitrariedades
- tiene una importancia práctica frenete al *ius variandi* (potestad que tiene el empleador de cambiar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato de trabajo)

## El ordenamiento normativo laboral. Las fuentes de derecho.

El término *f fuente del derecho* designa todo lo que contribuye o ha contribuido a crear el conjunto de reglas jurídicas aplicables dentro de un Estado en un momento dado (derecho positivo).

### 7.1. Conceptos previos

Algunos conceptos sobre fuentes del derecho<sup>1</sup>:

- **Fuentes formales del Derecho:** En general, dan cuenta de la forma en que se manifiesta el Derecho. En concreto, son los procedimientos a través de los cuales se producen normas jurídicas, los modos que éstas tienen de manifestarse y los continentes normativos donde es posible localizar a esas mismas normas una vez que han sido producidas.  
Históricamente, en función del poder del que emanan, pueden encontrarse dos grandes vertientes que explican su origen:
  1. Corriente **monista**: El estado es la única fuente productora de derecho:
    - Sólo él puede obligar a las personas, ejerciendo el poder de sanción.
    - Dota de fuerza coercitiva a las reglas de derecho, lo que las diferencia de otras reglas, como las normas morales o las convenciones sociales. Estas últimas se cumplen si se quiere, es a voluntad.
  2. Corriente **pluralista**: Diversidad de fuentes.
    - Se reconoce la existencia de varios centros de poder, de los cuales emanan normas jurídicas.
    - Habrá normas dictadas por entidades intermedias entre el estado y los individuos, como por ejemplo asociaciones, organizaciones gremiales, etc.
- **Fuentes materiales del Derecho:** Son los factores de diversa índole (políticos, económicos, sociales, científicos, técnicos, etc.) que, presentes en una determinada sociedad en un momento dado, influyen de manera importante en la

---

<sup>1</sup>Fuente: <http://derecho.utalca.cl/pgs/alumnos/laboral/2.pdf>

producción y contenido de una o más normas del ordenamiento jurídico que rige en dicha sociedad.

Ejemplos:

- La Revolución Industrial.
- El modelo económico capitalista.
- El derecho liberal individualista.
- La influencia de la Iglesia Católica (Encíclica Rerum Novarum).
- La denominada “cuestión social”<sup>2</sup>.
- La intervención del Estado en las relaciones laborales.
- El conflicto de intereses entre trabajadores y empleadores.

### 7.1.1. Importancia práctica del derecho laboral

- En el campo del DT: La consagración de la autonomía del DT ha ido acompañada por:
  - La afirmación de un nuevo poder social con potestad normativa (sindicatos).
  - Nueva fuente de derecho, no reductible a otras categorías tradicionales.
- Permite distinguir entre:
  - **Heteronomía:** Fuente formal de normas creadas por los poderes del estado (leyes, decretos, resoluciones, etc).
  - **Autonomía colectiva:** Convenios colectivos, laudos<sup>3</sup> de Consejos de Salarios.

## Pasaje: Pierre Verge

Evolución del pensamiento laboralista en el contexto canadiense:

1. Reconocimiento de la existencia de *una diversidad de fuentes*: La negociación colectiva y el conflicto colectivo conducen a la estructuración de las relaciones. El conflicto colectivo es generador de normas de trabajo.
  - Pluralismo jurídico: La negociación colectiva se coloca junto al derecho étático (hasta entonces sinónimo de derecho civil).
  - Post-2da Guerra: Reglamentación de la negociación colectiva → La negociación colectiva pasa a tener una sanción jurídica: Arbitraje legal.
2. El estado reconoce la naturaleza auténtica de las relaciones colectivas.
  - El sindicato es el agente representativo de los trabajadores. Se convierte en sujeto de derechos y obligaciones → Accede a la vida jurídica.
  - El sindicato determina las condiciones de trabajo, los contratos individuales no pueden alterarlas.

---

<sup>2</sup>[http://es.wikipedia.org/wiki/Cuestion\\_social](http://es.wikipedia.org/wiki/Cuestion_social)

<sup>3</sup>Valor asignado a algo. Ejemplo: Salario mínimo.



### 7.1.2. Fuentes del derecho del Trabajo Como fundamento de la validez de las normas jurídicas

Estructura piramidal de las normas: La Constitución está por encima de la ley, y ésta prevalece sobre el decreto, y así sucesivamente (en sentido descendente).

La norma superior:

- Impone conductas.
- Condiciona a las normas inferiores, controlando que estén de acuerdo con lo que dicta.

## 7.2. Proyecciones peculiares en el derecho laboral

### 7.2.1. Examen estático y dinámico

#### 1. Jerarquización estática:

- La escala de normas laborales se estructura de acuerdo con el rango formal de cada disposición:
  - Constitución
  - Tratados y Convenios Internacionales del Trabajo
  - Ley ordinaria
  - Decretos, reglams., actos adms (Normas reglamentarias)
  - Laudos
  - Sentencias normativas
  - Convenios colectivos.
  - Usos y costumbres

#### 2. Jerarquización dinámica: Entre varias normas vigentes, se elige la más favorable (la que ofrezca mejores condiciones) para el trabajador.

### 7.2.2. Mecanismos de corrección introducidos por el DL

#### 1. Conservación de las condiciones más favorables:

- Si se si se mejoró una situación, esa circunstancia favorable no debería perderse.
- **Terreno individual:** El principio de irrenunciabilidad evita que el individuo elija perder.
- **Terreno colectivo:** El sindicato puede desmejorar un beneficio o eliminar un derecho adquirido.  
Por ejemplo: el sindicato puede validar la no aplicación de un aumento salarial (comúnmente llamado descuelgue), a cambio de obtener un compromiso del empleador de no despedir o de no enviar trabajadores al seguro de paro.

#### 2. Sobrepujamiento (criterio de la norma mínima): Las normas laborales fijan niveles mínimos de protección.

- Se puede subir el piso: El sobrepujamiento consiste en que una norma posterior -aún de inferior jerarquía- puede introducir válidamente mejoras sobre el régimen resultante de las normas de jerarquía superior
- No se puede bajar el piso: Una norma de jerarquía superior no puede desmejorar un nivel de protección.
- Inferiores opacan a superiores: Una norma de cierta jerarquía (p. ej., una ley) deja espacio para ser sobrepujada por una norma de jerarquía inferior (p. ej., un convenio colectivo). Pero la ley no queda derogada, no se produce una ruptura de la jerarquía, sino tan solo el opacamiento de la norma, que es dejada de lado (permanece inaplicada).

## Parte IV

# El derecho Internacional del Trabajo

## Internacionalización del Derecho del Trabajo

### 8.1. Origen y nacimiento de la OIT

En la conferencia de la Paz de 1919 se propuso estudiar la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo.

El nacimiento formal de la OIT se produjo en París con la firma del Tratado de Versailles, en Junio de 1919.

El orden del día de la primer conferencia fue:

1. Aplicación del principio de la jornada de 8 horas o de la semana de 48 horas.
2. Cuestiones relativas a los medios de prevenir el paro y de remediar sus consecuencias.
3. Empleo de las mujeres:
  - a) Antes o después del parto.
  - b) Trabajo nocturno.
  - c) En los trabajos insalubres.
4. Empleo de los niños:
  - a) Edad de admisión al trabajo.
  - b) Trabajo nocturno.
  - c) En los trabajos insalubres.
5. Extensión y aplicación de convenciones internacionales previamente adoptadas.

### 8.2. Fines de la OIT

1. *Sentimiento de justicia social*: La idea de que la paz universal y duradera sólo puede fundarse en la justicia social.

2. *Peligro de la injusticia social*: La idea de que existen ciertas condiciones de trabajo que provocan una amenaza para la paz, a causa del descontento que engendran. Implican: injusticia, privaciones y miseria.
3. *Similitud de las condiciones de trabajo en el orden internacional*: La idea de que la desigualdad de las condiciones de trabajo en el orden internacional dificulta el esfuerzo de cada país por mejorar la situación de sus obreros.

**Consecuencia:** Necesidad de una reglamentación internacional de las condiciones de trabajo.

## 8.3. Estructura orgánica de la OIT

Los miembros de la OIT son los Estados.

### 8.3.1. Composición y condiciones de ingreso

La calidad de miembro de la OIT se adquiere de 3 modos diferentes:

1. **Miembros natos**: Por ser miembros de la OIT el 1/11/45.
  - No tienen porque ser miembros de las Naciones Unidas (NU).
2. **Miembros voluntarios**: Por ser miembros de las NU y comunicar al Director de la Oficina su aceptación de las obligaciones propias de los miembros de la OIT.
  - No se lo puede rechazar, ni imponer condiciones → La OIT tiene cierta dependencia de las NU.
3. **Miembros espontáneos**: Por solicitar admisión y ser admitidos por la conferencia general.

### 8.3.2. Órganos de la OIT

Existen 3 órganos fundamentales:

1. La Conferencia General → Deliberante.
2. El Consejo de Administración → Directivo
3. La Oficina Internacional del Trabajo → Ejecutivo

#### La conferencia General

Está integrada por Estados, actúan más de 190 miembros.

- **Delegados**: 4 representantes de cada uno de los Estados miembros:
  - 2 delegados de los gobiernos.
  - 1 de los empleadores.
  - 1 de los trabajadores.

■ **Carácter tripartito de la OIT:**

- Estado, empleadores y trabajadores.
- Partes autónomas, no pierden su identidad ni su independencia para el logro de los objetivos que le son propios.

■ **Forma de designación:**

- Los 2 delegados gubernamentales y sus consejeros técnicos son designados por los gobiernos con entera libertad.
- Los delegados no gubernamentales y sus consejeros técnicos deben contar con el acuerdo de las organizaciones profesionales más representativas, siempre que existan tales organizaciones en el país.
  1. Se exige contar con el acuerdo del Estado y de las organizaciones profesionales (ninguna basta por sí sola).

Las organizaciones profesionales designan un candidato, el estado puede rechazarlo, pero no puede proponer otro. Tienen que llegar a un acuerdo.
  2. No se puede cambiar de procedimiento, excepto si no existen organizaciones profesionales en el país.
  3. Debe precisarse el significado de la expresión “organizaciones profesionales más representativas.”:
    - Aquellas que aspiren a ejercer la representación en cada sector y que son inevitables en un régimen de pluralidad sindical.
    - *Organizaciones* se refiere tanto a las organizaciones de empleadores como a las de trabajadores.
    - Si hay varias organizaciones representativas, todas deben ser tomadas en cuenta por el gobierno, y debe proponerse buscar el acuerdo con todas (basta el intento, es complicado lograr un acuerdo).
    - Cada país debe determinar cuales son las organizaciones más representativas al momento de la designación.

Criterios:

      - a) Número de afiliados.
      - b) Tradición del sindicato.
      - c) Obra que desarrolla.
      - d) Independencia del mismo.
      - e) Autenticidad de la labor de defensa de los intereses profesionales confiados a su custodia.
    - Una organización representativa debe actuar en un clima de **libertad**.
    - Una vez comunicada la designación de los delegados y consejeros técnicos a la Oficina Internacional del Trabajo, ella no puede revocarse.

■ **Facultades:**

1. De orden interno: verificación de los poderes de los delegados, determinar el lugar de la Conferencia, inclusión en el orden del día de uno o más puntos.
2. De orden constituyente: enmendar la Constitución por mayoría de 2/3 de votos emitidos por los delegados presentes.
3. De orden electivo: elige los 4 miembros de la Mesa y los miembros electivos del Consejo de Administración.
4. De orden deliberante: tarea fundamental que culmina en la aprobación de convenios y recomendaciones, así como de resoluciones.
5. De orden administrativo: consideración de la Memoria del Director General, aprobación del presupuesto y del prorrateo y recaudación de las contribuciones.
6. De orden reglamentario: reglamenta su propio funcionamiento.

### **El consejo de administración**

Constituye el Poder Ejecutivo de la OIT.

- **Integración tripartita:** 56 delegados. El número de delegados gubernamentales equivale al número total de delegados de empleadores y trabajadores:
  - 28 representantes de los gobiernos,
  - 14 de los empleadores.
  - 14 de los trabajadores.
- **Designación de los integrantes:** Cada uno de los 3 grupos de la conferencia (gobiernos, empleadores, trabajadores) se convierten en colegios electorales:
  - Los delegados gubernamentales designan 18 Estados cuyos gobiernos tendrán, cada uno, derecho a nombrar 1 miembro gubernamental en el consejo. Los otros 10 son designados por los miembros de mayor importancia industrial, los cuales no participan en la designación de los 18 anteriores. Se eligen Estados, los cuales a su vez designan una persona física para representarlos. El Consejo de Administración determina, cada vez que sea necesario, cuáles son los miembros de mayor importancia industrial.
  - El grupo patronal y el grupo trabajador designan 14 miembros titulares y 10 miembros adjuntos. Se eligen directamente personas.
  - La elección se hace cada 3 años, durante la reunión de la Conferencia, por voto secreto y en forma nominal, por un número de votos superior a la mitad de los votos emitidos por los miembros del colegio electoral presentes en la reunión.
- **Facultades:**
  - Fijación del orden del día
  - Control del cumplimiento de las obligaciones por los Estados miembros.
  - Gestión económica de la OIT.
  - Designación del Director General.

## La Oficina Internacional del Trabajo

Órgano ejecutivo. Secretariado. Es la única que posee personal o funcionarios permanentes.

### ■ **Director General:**

- Al frente de toda la Oficina Internacional del Trabajo debe existir un jerarca responsable, que es el Director General.
- Nombrado por el Consejo de Administración. No se exige ninguna mayoría. Siempre se lo ha nombrado por unanimidad.
- No tiene plazo de duración, por lo que posee carácter permanente. Costumbre: designación por plazos de 5 años renovables indefinidamente.

- ### ■ **Funciones:**
- Encargada de asegurar el funcionamiento regular de la OIT. Debe cumplir todas aquellas funciones que la Conferencia o el Consejo consideren conveniente encomendarle o que su Director entienda incluida dentro de su misión.

## 8.4. Las normas internacionales

Tratado de Versailles: se pretendió crear un poder legislativo internacional, aunque limitado en sus alcances. La OIT, sin embargo, no es un organismo supranacional. Se llegó a una solución de transacción: la creación de 2 tipos de normas fundamentales:

1. Los convenios internacionales (CIT).
2. Las recomendaciones (RIT).

Los CIT y las RIT constituyen siempre normas mínimas.



	<b>CIT</b>	<b>RIT</b>
<b>Concepto</b>	Textos aprobados por 2/3 de votos en una Conferencia Internacional del Trabajo, que una vez ratificados por las autoridades competentes de cada Estado, entran a regir las relaciones laborales producidas en el mismo. Se reservan para los temas importantes, susceptibles de una definición y acción precisas.	Textos aprobados por 2/3 de votos en una Conferencia Internacional del Trabajo, comunicados a los Estados miembros, para que procuren llevarlos a la práctica mediante la aprobación de leyes o de cualquier otra manera.
<b>Trámite</b>	Deben someterse a la autoridad competente para su ratificación	No se ratifican. No requieren acto posterior alguno de los E miembros.
<b>Contenido</b>	Contienen normas. Una vez ratificadas rigen directamente en el país respectivo.	Sólo contienen guías u orientaciones para la acción legislativa nacional de los E.
<b>Finalidad</b>	Obligan a que los Estados ratificantes respeten y observen las cláusulas contenidas en ellos.	Procuran sentar principios inspiradores y orientadores de la política nacional de los E.
<b>Repercusión</b>	Si un E aprueba el contenido de un CIT basta la ratificación para que rija efectivamente en el territorio del país.	Si un E apoya una RIT debe dictar una ley especial que materialice las disposiciones de la misma.
<b>Obligaciones</b>	El E tiene la obligación de hacer cumplir su contenido y queda sometido a los procedimientos de contralor (queja y reclamación)	El E sólo debe informar periódicamente sobre el estado de su legislación respecto de los asuntos tratados en las RIT

Cuadro 8.1: Diferencias entre RIT y CIT

## **8.5. Material complementario**

### **8.5.1. Declaración del a OIT**

Los miembros de la OIT deben encarar con:

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. La abolición efectiva del trabajo infantil; y
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Deben ayudar (aportes técnicos, asesoramiento) a los miembros que necesitan ayuda, para crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

Basicamente, cumplir con todo, y hacerlo de buena fe.

### **8.5.2. Pacto mundial de empleo**

“La crisis global requiere de soluciones globales”

“Las respuestas a la crisis no deben tener carácter puntual y ser aplicadas temporalmente, para luego regresar a funcionar como de costumbre lo antes posible. Es esencial seguir adelante con el Programa de Trabajo Decente para apoyar la recuperación económica, evitar las crisis sociales y del mercado de trabajo, y promover la cohesión social”.

Al trabajar en torno a un Pacto Mundial para el Empleo, los mandantes de la OIT podrían realizar una importante contribución a la coherencia global en torno a estos temas. (...) abordando así los factores clave que alimentaron la crisis y sentando las bases de una economía más sostenible.

## Parte V

# Relaciones jurídicas individuales del trabajo

## Relación de trabajo y subordinación

### 9.1. Reseña de algunas nociones preliminares

La prestación del trabajo que se pueden dividir en diferentes tipos contractuales. Algunos pueden regirse por el Derecho Civil (arrendamiento obra o de servicios), y otros por el **DT**. Pero existe otra clasificación mucho más general: **la prestación de actividades**. Incluye (además del arrendamiento de servicios y obra y el contrato de trabajo), el mandato, transporte, agencia, depósito, sociedad, etc.

El contrato de trabajo ha ido evolucionando desde el campo de las relaciones civiles hasta encontrar su **fisionomía propia y autónoma**, en el ámbito del **Derecho del Trabajo**. El contrato de trabajo es independiente del resto y está sometido a un régimen jurídico original y muchas veces opuesto al de otros contratos semejantes que pertenecen al derecho civil o mercantil. Lo característico es que en la relación de trabajo, el trabajador se encuentra frente al empleador en una posición de **dependencia personal**, definido *ab initio* como una sujeción jurídica del primero, ya que el trabajador debe ajustarse o acatar las órdenes del empleador.

En nuestro país la figura del contrato de trabajo tuvo aparición tardía, lo cual proyecta 2 consecuencias fundamentales:

- Sólo en virtud de un contrato de trabajo tendrá aplicación el *estatuto legal propio del trabajador asalariado*: condiciones de trabajo, pago de salarios, ruptura del contrato, etc.
- Para el Derecho del Trabajo, todo lo que no esté comprendido o alcanzado por las notas propias de un régimen de subordinación, *queda al margen de su protección* y por tal razón, el trabajador autónomo o independiente posee una ubicación marginal, semejante a la de la figura del empleador.

Es fundamental conocer si la relación entre sujetos de derecho es de **dependencia** o **subordinación**, ya que es un punto determinante de la vigencia conceptual del DT.

#### 9.1.1. La subordinación

3 acepciones posibles:

1. **Subordinación técnica:** el empleador dirige efectivamente las tareas del trabajador, indica explícitamente la forma en q se debe desarrollar la tarea, vigila inmediata y permanentemente. El empleador posee el conocimiento necesario y suficiente de las tareas. Esta modalidad tiende a desaparecer, sustituyéndose por otra donde el empleado está más capacitado técnicamente que su empleador para la tarea que desarrolla.
2. **Subordinación económica:** el trabajo es la única fuente de subsistencia del trabajador.
3. **Subordinación jurídica:** el la potestad del empleador de dirigir una cierta actividad del trabajador cuando lo crea necesario. Queda comprendida la facultad del empleador de dirigir la empresa, dando órdenes e instrucciones a los trabajadores, organizando el funcionamiento de la misma, ejerciendo el contralor o vigilancia de los procesos operativos. Se trata de un conjunto de potestades reconocidas al empleador: poderes directivo, reglamentario, disciplinario, etc.

La noción de subordinación se caracteriza por su complejidad, constituyéndose en un concepto único que abarca las 3 modalidades mencionadas. Los criterios expuestos no son válidos de forma aislada, sino que deben considerarse actuando conjuntamente, constituyendo un *haz concordante susceptible de crear convicción*

### 9.1.2. Otros elementos caracterizantes

Junto a la subordinación, la doctrina ha perfilado otras características configurativas del *trabajo* como objeto del Derecho Laboral.

#### La actividad personal o prestación personal del servicio

En muchos contratos se exige la prestación personal, pero en el trabajo es el objeto principal. Este trabajo es *intuitu personae* respecto del trabajador lo cual excede el marco patrimonial (como por ejemplo el deber de disciplina, lealtad, buena fé, etc.). La prestación de esta actividad no necesariamente es de forma constante, sino que es posible su presencia potencial (estar a la orden).

#### La remuneración u onerosidad

Consecuencia ineludible de la actividad personal y subordinación. Es la contraprestación recibida por el trabajador por poner su energía a la orden del empleador.

#### La durabilidad

- La voluntad del empleado y del empleador de vincularse uno con otro de manera durable”.
- No es recogido como nota esencial.

- La durabilidad no es sinónimo de perpetuidad, sino que en realidad pone el acento en que la relación de trabajo no es fugaz o esporádica, sino que tiene vocación de permanencia.

### La ajenidad

- ALONSO OLEA: *Constituye el verdadero elemento típico del contrato de trabajo*
- Acto de cesión originario. Si bien los frutos emanan del trabajo del obrero, *nacen* en el patrimonio del empleador
- Esta ajenidad en el resultado, condiciona también la ajenidad en los riesgos.
- MONTROYA MELGAR: *la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye, en realidad, a persona distinta del propio trabajador*
- SARTHOU: *El manejo de la idea de la ajenidad resulta de utilidad como criterio complementario al de subordinación, para despejar dudas frente a supuestos que ingresan en zonas grises en cuanto a su real determinación*

### 9.1.3. Algunos indicios manejados por la jurisprudencia

Se exponen algunos criterios tendenciales que la jurisprudencia ha desarrollado al efecto de determinar o descartar la presencia de una relación de trabajo.

Atendiendo al principio de primacía de la realidad, los fallos privilegian lo ocurrido en la práctica, aún frente a lo emandado de las formas.

***En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero.***

*No es el empleador el que debe atribuir la calidad de empleado; ésta surge de la naturaleza de los hechos de la relación jurídica que la configura, independientemente de la interpretación más o menos tendenciosa de los interesados*

Indicios para determinar relación laboral:

- Se analiza directamente el vínculo de subordinación, comprendiendo la sujeción a los **poderes de organización, dirección, control, y fiscalización** que ostenta el empleador
- Se estudian elementos complementarios a la subordinación, como la **continuidad**, la **profesionalidad**, la **exclusividad**, la **ajenidad**, y la **inserción** en la organización
- Indicios que operan a través de una simple función de refuerzo de los anteriores, pero que carecen de fuerza individual, como por ejemplo el **cumplimiento del horario**, forma y modalidad de **retribución**, incidencia subjetiva del **riesgo** y el **objeto y cumplimiento de obligaciones formales** frente a organismos de previsión, fiscales o registrales.

# Capítulo 10

Ni idea el título de este capítulo

## 10.1. Obligaciones y derechos de las partes del contrato de trabajo

Obligaciones vienen o de la ley o del contrato (o también de la equidad, el uso o la ley). En Uruguay no hay un código de trabajo que lo regule de forma orgánica

### 10.1.1. Obligaciones del trabajador

- **Prestación de servicio:** obligación de obediencia, fidelidad, colaboración y obligaciones morales. Algunos dicen que el trabajador está obligado a estar a la orden del empleador, no requiriéndose la efectiva prestación de servicios. Recordar que la prestación de servicio es personalísima e intransferible.
- **En condiciones pactadas de lugar y tiempo.** Las condiciones pactadas delimitan responsabilidades. Importante para el trabajador (para saber bien sus responsabilidades) y para el empleador (para delimitar su potestad disciplinaria)
- **Con eficiencia normal.** Asegurar especificación de rendimiento. El trabajador debe cumplir las tareas con una **diligencia** normal. Para medir el rendimiento comúnmente se utiliza la costumbre basada en experiencia: el tiempo promedio en que usualmente se realiza cierta tarea. Se podrían tomar tiempos y establecer estándares...
- **Con el debido manejo de materiales máquinas e instrumentos.** Cuidado y conservación de herramientas, materias primas, objetos. Trabajador es responsable por ellos.
- **Obligación de obediencia.** Fundada en la subordinación jurídica del contrato de trabajo. Obedecer las ordenes impartidas con límites, razonabilidad, seguridad e higiene, y el límite de los derechos inespecíficos del trabajador. Las excepciones al deber de obediencia son actos ilícitos, cosas peligrosas, cosas imposibles de cumplir y ordenes de un subordinado que contradigan ordenes de un superior.

- **Obligación de fidelidad** (lealtad). Proyección al contrato de trabajo del principio de la buena fe. Obligación comunitaria y no contractual. Esta obligación se traduce en tres deberes negativos o de abstención:
  1. No aceptar gratificaciones, regalos o ventajas de terceros que trabajan con el empleador sin su conocimiento, exceptuando la propina.
  2. No revelar secretos de los que haya tenido conocimiento en ocasión del trabajo. Es común el establecer cláusulas de confidencialidad.  
Conocimientos  $\neq$  secretos: Los primeros son formación profesional y los segundos son datos reservados que, de revelarse generan perjuicio a la empresa.
  3. No lo pone.... dice q hay 3 deberes pero pone 2...
- **No realizar concurrencia desleal ni colaborar con quienes lo hagan.** Concurrencia es realizar actividades parecidas a lo que se realiza en el trabajo, de modo que perjudiquen al empresario, compitiendo real o potencialmente.
- **Obligación moral.** Consideración tanto al empleador como a sus superiores y compañeros de trabajo. Prohibir gestos y comportamientos. En gral. un trabajador se integra a un grupo y debe adaptarse a una estructura en vez de imponer su parecer. Estas obligaciones se mantienen en tanto en el ámbito de trabajo como fuera de él.

## 10.2. Invenciones del trabajador y derechos de la propiedad intelectual

En este tema, Pla1 distingue tres clases de invenciones:

- **Las invenciones de servicio.** Realizadas por personas especialmente contratadas para investigación.
- **Las invenciones de empresa o de establecimiento o explotación.** Surgen en el transcurso natural de las actividades de la empresa o establecimiento, pero en cuyo surgimiento ha predominado el proceso, las instalaciones, los procedimientos y los métodos de la empresa.
- **Las invenciones libres.** Son las derivadas de una influencia predominante del ingenio, el talento y la creatividad del trabajador.

El derecho a las invenciones es inalienable e imprescriptible, se transmite a sus herederos y se protege mediante patentes. No se puede renunciar a este derecho. El estado no garantiza el mérito, la novedad ni la calidad del inventor.

No se consideran invenciones:

1. Descubrimientos, teorías científicas, métodos matemáticos.
2. Plantas y animales exceptuando microorganismos y procedimientos biológicos para producción de plantas o animales



3. Esquemas, planes, reglas, principios o métodos comerciales, contables, financieros, educativos, de sorteo o fiscalización
4. Obras literarias, artísticas y científicas
5. Programas de computación
6.  $\neq$  formas de reproducir información
7. Material biológico y genético como existe en la naturaleza.

No son patentables:

1. Métodos de diagnóstico, terapéuticos y quirúrgicos para el tratamiento de personas o animales.
2. Las invenciones contrarias al orden público, las buenas costumbres, la salud pública, la nutrición de la población, la seguridad o el medio ambiente.

### **10.2.1. Invenciones realizadas durante una relación de trabajo**

Si la invención se da bajo un contrato donde el objeto total o parcial es la investigación, el derecho de la patente es del empleador. Si el aporte del trabajador es muy grande y excede el contrato, tendrá derecho a remuneración extra.

Si el trabajador realiza un invento relacionado con su trabajo y la empresa juega un papel importante, tanto en la capacitación del trabajador o en la prestación de medios, entonces el trabajador debe notificar por escrito al empleador quien tiene 90 días para demostrar su interés. En este caso comparten el derecho.

En cualquier otro tipo de invención, el derecho pertenece al inventor.

Las patentes duran 20 años desde q se solicita.

### **10.2.2. Requisitos y procedimientos de concesión de patentes**

Impide que terceros realicen sin autorización:

1. Sobre un producto: fabricarlo, ofrecerlo, venderlo, utilizarlo, importarlo y almacenarlo para alguno de estos fines.
2. Sobre un procedimiento: usarlo y hacer cualquiera de las cosas del punto anterior con el producto resultado del procedimiento.

Los derechos patrimoniales de una patente pueden ser transferidos o cedidos por su titular o causahabientes por sucesión o pacto.

La Dirección Nacional de la Propiedad Industrial es el órgano competente.

Se prohíbe establecer licencias contractuales que produzcan efecto negativo en competencia, competencia desleal o hagan posible un abuso por el titular. Se prohíben también las que producen efectos perjudiciales para el comercio, condiciones de retrocesión, impedimentos a la impugnación de la validez de las patentes, limitaciones al licenciatario en planos comercial o industrial, limitaciones a la exportación a países con acuerdo de zona de integración económica y comercial.

### 10.2.3. Disposiciones penales

El que no haga caso se liga de 6 meses de prisión a 3 años de penitenciaría. La pena será de quince meses de prisión a cuatro años de penitenciaría cuando se agrave por alguna de estas cosas:

- Haber sido dependiente del titular de la patente o de un licenciatario de la misma.
- Haber obtenido de éstos el conocimiento de las formas especiales de realización del objeto patentado.

## 10.3. Poder de dirección y sus distintas proyecciones. Facultades disciplinarias.

MATERIAL DE LECTURA SEPARADO!!! ¿¿¿DE DONDE LO SACO??? tan pa la joda...

## 10.4. Tecnologías y derecho a la intimidad

### 10.4.1. Tratamiento de datos personales de los trabajadores

Ausencia de un marco normativo especial y uniforme provoca inseguridad jurídica.

En esta materia la constitución de Uruguay está bastante bien pero la legislación no.

Línea al re pedo.

El derecho a la intimidad es un derecho fundamental inespecífico que tiene el trabajador como ciudadano. La subordinación puede limitar este derecho. El poder de vigilancia y contralor del empresario sobre el trabajador vulnera el derecho a la intimidad cuando se extralimita, cuando los medios electrónicos controlan al trabajador y no a la actividad que este realiza.

### Régimen legal de solicitud de datos personales del trabajador: condiciones y límites

En 2004 se aprueba una ley sobre protección de datos personales de carácter comercial. Se exceptúan de esta ley el tratamiento de datos no comerciales, como:

- Datos personales originados al emitir opinión, informar, datos de encuestas, estudios de mercados, etc.
- Datos sensibles a la privacidad de las personas: origen racial, étnico, preferencias políticas, religiosas, filosóficas o morales, afiliación sindical, referente a salud física o a sexualidad y toda otra zona reservada de libertad individual.

En 2008 se deroga la ley anterior y se hace otra que comprende todos los datos personales de los trabajadores y se proyecta al ámbito de las relaciones de trabajo, aunque no sea específica de las rel. laborales. La ley dice algunas cosas destacables:

- Protección de datos personales como un derecho humano inherente a la persona humana.
- Se puede obtener toda la información de uno mismo presente en las bases de datos públicas o privadas
- Se puede exigir la rectificación, actualización, inclusión o supresión de datos personales si se constata errores o falsedades

### **Almacenamiento de datos: reglas, su uso y divulgación, datos que están vedados a toda solicitud de información**

Ya se mencionaron los principios de:

- **Finalidad:** usar los datos solo para lo que fueron pedidos.
- **Reserva:** utilización reservada
- **Responsabilidad:** el responsable de la base de datos responde ante violación de ley

Ninguna puede ser obligada a proporcionar **datos sensibles** (origen racial, étnico, pref. políticas, sindicatos, salud, sexualidad)

### **Derecho de resistencia del trabajador a brindar la información requerida**

Lo mismo q lo anterior. Si el trabajador no quiere, no tiene por qué dar datos sensibles, pudiendo entablar una acción judicial...

#### **10.4.2. Uso de internet y correo electrónico**

El e-mail, los SMS, el GPS y las computadoras adaptadas a la producción hacen que se extremen los controles sobre el trabajador retomando el concepto de productividad y desplazando espacios del trabajador inactivo o a la orden.

En Uruguay se sostiene que el control sobre el trabajador no puede ser ilimitado. El empleador puede conocer en tiempo real los movimientos del computador del trabajador, lo cual roza con el derecho de privacidad del trabajador.

Sobre el correo electrónico, hay quienes dicen que al ser una herramienta de trabajo, se puede monitorearlo y además es sancionable si se usa para fines no laborales. Otros sostienen que el monitoreo del c.e. vulnera derechos fundamentales, como de la intimidad, libertad, etc.

La interceptación de las comunicaciones solo es válida si es realizada por la autoridad competente a petición de la Justicia. En Uruguay no se pueden hacer pesquisas secretas por mandato constitucional. Se considera el correo electrónico como un

mensaje de persona a persona y su interceptación es un delito penal.

Se presume que el contenido de la comunicación es secreto para todos aquellos que no participan de la misma, ni está destinada directa o indirectamente.

El avance de la tecnología y sus diversas manifestaciones requieren una reformulación de los medios que se encuentran al alcance de los representantes (sindicales) para el cumplimiento de sus funciones

#### **10.4.3. Cámaras, micrófonos y otros instrumentos de control**

Dichos instrumentos son de amplia utilización en el interior de la mayoría de las empresas y atentan contra la intimidad de los trabajadores.

No es posible colocarlos en vestuarios, lugares de esparcimiento, comedores y lugares de reuniones sindicales.

Es posible saber muchas cosas de una persona, teniendo en cuenta pagos con tarjeta, utilización de transporte colectivo, alojamiento en hoteles, cámaras de seguridad de calles, bancos, estadios, control satelital del vehículo, revisión electrónica de equipaje, medición de temperatura, etc. Toda esta tecnología atenta contra la privacidad de las personas.

Están prohibidas las listas negras de trabajadores con rango legal, pero con referencia a derechos inherentes a la personalidad humana.

### **10.5. Teletrabajo**

#### **10.5.1. Desarrollo del teletrabajo**

- entre un 16 % y un 22 % de los uruguayos tienen acceso a internet, según datos obtenidos antes del 2006
- Existen unos 3000 trabajadores a distancia en diversas profesiones.

#### **10.5.2. El teletrabajo como nueva oportunidad laboral y expresión de flexibilidad en el mercado de trabajo.**

Forma atípica de contrato de trabajo.

En definitiva, el teletrabajo es examinado como el resultado de la aplicación de la **tecnología informática** pero además como la manifestación de los cambios en la organización del trabajo, destinados a incrementar los procesos de **flexibilización** en el derecho del trabajo, que permiten eludir o reducir la aplicación de la normativa laboral y de seguridad social.

### **10.5.3. El teletrabajo en el derecho del trabajo y en la seguridad social: normas, criterios prácticos, convenios colectivos, jurisprudencia**

Se debe distinguir entre:

1. Teletrabajo autónomo e independiente
2. Teletrabajo pero en lugares distintos al domicilio del trabajador (telecentros)
3. Teletrabajo subordinado realizado en el domicilio del trabajador

En este último se concentra el estudio de Raso Delgue, quien afirma que no se debe aplicar la normativa nacional sobre trabajo a domicilio.

Hay un convenio sobre trabajo a domicilio de la **OIT** donde se aplica una definición que permite incluir al teletrabajador con actividad en su domicilio dentro del convenio. Pero este convenio no ha sido ratificado por nuestro país.

El tema es que si no se considera como un "trabajador a domicilio (y no se le aplican las leyes especiales), deberá regirse entonces por las leyes de los trabajadores normales. Esta es la posición que adopta la decisión judicial en 2004. En algún momento se pretendió disfrazar como un contrato de arrendamiento de servicios pero debe tener naturaleza laboral.

Hay varios aspectos donde el trabajador a domicilio se asemeja al teletrabajador. Por ejemplo en problemas de salud y seguridad laborales, vinculados al aislamiento del trabajador en su domicilio.

El contralor que puede ejercer el empleador a través de la tecnología que se utiliza, es de tal intensidad, que puede resultar más grave que el que presentan los trabajadores instalados en el local de la empresa.

Capítulo **1 1**

FALTA

# Capítulo 12

FALTA

No tenemos material sobre este capítulo. Jodámosnsoss.s

# Parte VI

## Relaciones colectivas del trabajo



# Capítulo 13

## Derecho Colectivo del Trabajo (DCT)

### 13.1. Origen histórico del DCT

El origen, en términos históricos, debe encontrarse en la Revolución Industrial.

Al aparecer la "gran fábrica", al masificar y agrupar al trabajador en ese conglomerado, que implicaba la convivencia diaria, de 16 o más horas, con salarios insuficientes y de trabajo, de higiene y de seguridad laboral indecorosas, se provocó un efecto inevitable:

- Una unión consciente y voluntaria de los trabajadores para actuar frente al empleador.

### 13.2. Funciones del DCT

Objetivos:

- presionar al empleador (con el uso de medidas de presión y acciones de fuerza);
- equilibrar las posiciones de poder (por la fuerza del número y de la unión organizada);
- establecer una nueva forma de negociación (colectiva, en vez de individual);
- bilateralizar la regulación de las condiciones de trabajo y empleo ("el fin del absolutismo patronal", según De Ferrari)

**Funciones protectoras:**

1. Organizativa (Autarquía<sup>1</sup> sindical)
2. Normativa (Autonomía colectiva)
3. De garantía (Autotutela)

**Funciones complementarias:**

4. Gobierno de las relaciones laborales

---

<sup>1</sup>autosuficiencia, autogobernarse.

- Conjunto de actores (colectivos):
    - Sindicatos.
    - Empresa u organizaciones de empleadores.
  - Sistema de creación de normas: Negociación colectiva.
  - Factor de manejo, administración y gobierno del conjunto de:
    - relaciones obrero-patronales.
    - relaciones que se generan a propósito de la actividad económica.
5. Gobierno del sistema social en su conjunto: Gobierno+Empleadores+Sindicatos desarrollan funciones que rebasan las relaciones obrero-patronales, apuntando a acuerdos macroeconómicos, sociales y jurídicos.

### 13.3. Denominación

Algunos prefieren *Derecho Sindical*, otro *Derecho Colectivo del Trabajo*.  
Breve fundamento de una u otra:

- *Derecho Sindical*:
  1. La calificación como derecho *colectivo* constituye un término impreciso.
  2. La huelga y la negociación colectiva derivan del Sindicato, y no se justificarían sin la existencia del sindicato.
  3. La expresión *Derecho Sindical* es sustancialmente correcta, ya que del lado de los trabajadores *siempre* tiene que haber un sindicato (del lado del empleador puede ser un patrón individual).
- *Derecho Colectivo del Trabajo*:
  1. Es la denominación más generalizada.
  2. Resulta comprensiva de aspectos no estrictamente sindicales, aunque derivados de lo sindical (Ermida).
  3. Es más aséptica (el término sindical tiene un arrastre histórico negativo)

### 13.4. Particularismos del DCT

#### 13.4.1. Elementos típicos

- Sujetos:
  1. *Esencialidad del sujeto colectivo trabajador*: Mientras en el derecho individual de trabajo, los sujetos principales son el trabajador y el empleador individualmente considerados, en el DCT al menos uno de los sujetos es siempre un grupo de trabajadores, el que actúa como representante de una comunidad definida de intereses.  
Puede ser una asociación organizada y estructurada (sindicato), una unión, un agrupamiento espontáneo, etc.

2. *Inesencialidad del sujeto colectivo empleador*: La pluralidad es esencial sólo en lo que refiere a la estructuración de los trabajadores, ya que constituyen el sujeto débil de la relación de trabajo.
3. *El Estado*: La esencialidad del estado depende del enfoque. Oscila entre dos extremos:
  - En los sistemas de mayor autonomía, la importancia recae en los trabajadores y en los empleadores.
  - En los sistemas de mayor intervención, el Estado restringe el ámbito para las relaciones autónomas de los actores sociales (determina qué materias pueden ser objeto de negociación, potestad de habilitar a un sindicato, regula el conflicto colectivo, etc.).

■ **Contenidos:**

- Crea estructuras encaminadas a la fijación de las condiciones de trabajo. No hay relaciones de trabajo directas, individuales. (contrato ! = convenio colectivo).
- Implica medios e instrumentos diferentes.

■ **Intereses:**

- Económicos: Fundamentalmente salariales.
- Indivisibles: Pertinentes a una colectividad dada.
- Genéricos: Se aplican, de modo abstracto y general, a un conjunto de personas.

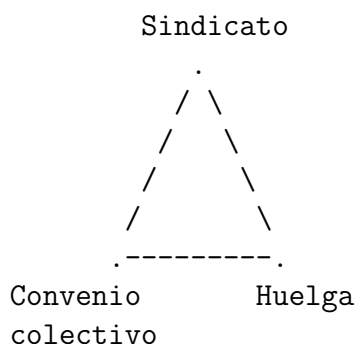
El interés colectivo no constituye la mera suma de intereses individuales, sino la combinación de esos intereses.

■ **Medios o instrumentos:**

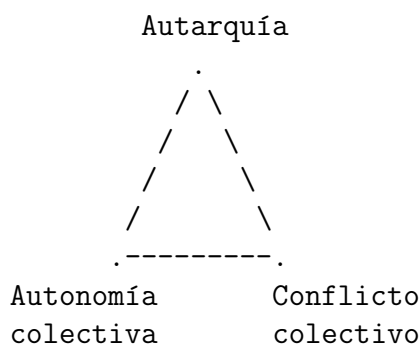
1. El sindicato.
2. La negociación colectiva (permite crear normas de carácter extraetático).
3. La huelga para proteger los intereses colectivos (uso legal de la fuerza).

### 13.4.2. Institutos del DCT

Triangularidad del derecho colectivo del trabajo:



De manera más general:



Para que funcione el DCT, los 3 elementos:

- Deben existir necesariamente.
- Deben funcionar coordinadamente.

Si no se permite la existencia de sindicatos, no habrá huelga. Si se prohíbe la huelga, el sindicato pierde su razón de ser. Si hay huelga y no se establecen mecanismos para negociar colectivamente, el conflicto no es solucionable. Si el sindicato no puede negociar convenios colectivos, el agrupamiento de trabajadores carece de sentido.

## 13.5. Principios del DCT

Existe un principio específico y esencial del der. colectivo: La **libertad sindical**

1. **Autarquía sindical**<sup>2</sup>: Libertad de fundar, organizar y constituir el sindicato.
2. **Autonomía colectiva**: Facultad de los grupos profesionales de, negociando colectivamente, autorregular sus relaciones, creando derecho objetivo.
3. **Autotutela**: Potestad del *colectivo* laboral de autoproteger sus propios intereses, dentro de la que se destaca el der. de huelga.

## 13.6. Constitucionalización del DCT

El DCT cobra importancia a partir del reconocimiento constitucional de sus principales institutos.

---

<sup>2</sup>Denominada también *autonomía interna*

# Capítulo 14

## Libertad Sindical

### 14.1. Introducción

La LS constituye una noción íntimamente vinculada al concepto más amplio y general de la Libertad (condición innata a la esencia del hombre)

La LS es un derecho fundamental (parte de los derechos humanos)

No siempre fue así.

- La Ley *Le Chapelier* (Francia) 1791
- Las *Combination Acts* (Gran Bretaña) 1799-1800

La LS constituye la proyección en el ámbito laboral de los derechos fundamentales del hombre.

En los regímenes democráticos y pluralistas se constata la existencia del principio de LS.

Se encuentra recogida en la mayoría de las Constituciones.

Ha sido instrumentada a nivel internacional por:

- Declaración Universal de los Derechos del Hombre
- El pacto I de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Los CIT
- Declaración de OIT relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
- Declaración Socio Laboral del Mercosur

Existe una interdependencia muy estrecha de los derechos sindicales y otros derechos humanos fundamentales.

P ej: No se puede construir un sindicato libre sin que se reconozca la vigencia de los derechos de reunión, asociación, etc.

Blanchard: "No hay libertad sin sindicatos libres...". La LS constituye el común denominador de los sistemas democráticos.

## 14.2. Marco Normativo de la LS en Uruguay

- Constitución
- Constitución de OIT: como país fundador
- Principios y pronunciamientos (Como los del Comité de LS)
- CIT 87 sobre la LS y protección del derecho de sindicación  
Establece:
  - el irrestricto derecho a la sindicalización
  - la autonomía sindical
  - la independencia respecto del E
- CIT 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva
- Otros CIT 11,110,151,154
- Normas Legales: Ley 17.940 de 2/1/2006
- Normas Reglamentarias: Anteriores Decretos
- Normas autónomas - No son frecuentes

## 14.3. Sistematización de los derechos contenidos en el concepto de LS

- Derecho de afiliarse.
- Derecho a constituir sindicatos sin autorización previa  
Excepciones:
  - Funcionarios de *alto nivel* que tengan poder decisorio, desempeñen cargos directivos o pesen obligaciones confidenciales
  - Fuerzas Armadas y Policía (Esto Cambió no?)
- Derecho a organizar libremente el Sindicato.
- Derecho de los sindicatos de obtener personería jurídica.
- Derecho de los sindicatos a no ser disueltos administrativamente
- Derecho a constituir Federaciones y Confederaciones
- Derecho a afiliarse a Organizaciones Internacionales
- Derecho de los trabajadores al fuero sindical
  - Protección adecuada
  - Prohibición de prácticas desleales

- Derecho de las organizaciones sindicales a la protección contra las prácticas antisindicales
- Derecho a la NC<sup>1</sup>

## 14.4. Proyecciones de los derechos vinculados con la LS

### 14.4.1. Aspecto o nivel Individual de la LS

- Afiliarse
- Constituir organizaciones
- Desafiliarse

#### LS Positiva

- LS *Asociativa*
  - Afiliarse a un S
  - Constituir el S
  - Elegir sus autoridades
  - Ser electo como dirigente
- LS *de actividad*: Realización de act Sindical

#### LS Negativa

- Derecho a no afiliarse
- Derecho a desafiliarse
- Derecho a no cotizar

De reconocerse el valor de la LS negativa debería concluirse que resultan inadmisibles las *cláusulas sindicales*

Clausulas sindicales: generalmente negociadas con la empresa que se acuerdan en favor del sindicato, p ej: tornando obligatoria la afiliación sindical, el pago de la cuota sindical, etc. Se entiende que:

- Fomentan a las organizaciones sindicales y consecuentemente a la LS
- Cuando provienen de negociaciones con los empleadores, su origen autónomo les otorga mayor legitimidad
- Contribuyen a promover la NC y a financiarla

---

<sup>1</sup>Negociación colectiva.

Corresponde reconocer y proteger una LS negativa? Se trata de un aspecto ideológico. Ojeda Avilés: Porque el problema traduce una tensión entre lo individual y lo colectivo.

Las legislaciones que protegen al individuo frente al colectivo:

- Las prohíben
- las amortiguan

Se afirma que la LS Negativa se contempla en la práctica elemental del derecho a discrepar. La libre elección de los trabajadores se considera preferente respecto del fortalecimiento de la organización. Podrían llegar a vulnerarse derechos constitucionales.

Autores en contra de su reconocimiento: De La Cueva. Los derechos del individuo no son absolutos. Al ser la libertad de T y la libertad de asociación sindical positivas y negativas las libertades deben respetarse "pero solo en la medida que sean compatibles con los derechos y libertades de los grupos"

#### **14.4.2. Aspecto o nivel colectivo de la LS**

Autonomía del sindicato frente a determinados sujetos obligados

- Ante el Estado
  1. derecho a constituir uniones de carácter nacional o internacional
  2. derecho a la autonomía sindical
    - Autonomía interna
    - Autonomía externa
    - Autonomía funcional
- Ante los empleadores y sus organizaciones
  1. Fuero Sindical
  2. Proscripción de prácticas desleales
- Ante Otras Organizaciones
  1. Sindicales
    - La tutela del principio de pluralidad sindical
    - La proscripción o limitación de las cláusulas sindicales
  2. Partidos Políticos
  3. Organizaciones Religiosas



# Capítulo 15

## Protección de la Libertad Sindical

### 15.1. Primera Parte: La protección de la libertad sindical de los trabajadores: Un compromiso y un desafío para la sociedad uruguaya

Hay un resumen al final en 15.3.

#### 15.1.1. Introducción

Ausencia de una adecuada regulación legislativa de la protección sindical. Uno de los pocos países que carecen de prescripciones y procedimientos adecuados para efectivizar una protección de esta naturaleza.

#### 15.1.2. Antecedentes

Luego de la vuelta a la democracia se proponen diversos documentos al parlamento en relación a la protección de la libertad sindical. Uno presentado por el gobierno, otro por uno de los sectores del partido de gobierno y otro por los diputados de la oposición. Se procuró unificar los criterios y la comisión de legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes aprobó un texto llamado Proyecto de Ley sobre Fuero Sindical.(Mayo de 1986)

Surgen críticas contra el proyecto:

- Se decía que se crearía un régimen de inamovilidad en el sector privado
- Los empleadores observaron que sus organizaciones representativas no fueron consultadas en el proceso de elaboración del documento
- La Central sindical amenazaba que no habría de tolerar ninguna injerencia reglamentarista de la ley

Se realiza un debate en la Cámara de Representantes, se aprueba un texto que contenía sanciones severas contra todo tipo de actos de discriminación antisindical, establecía un procedimiento adecuado, rápido y eficaz para amparar los derechos vulnerados y comprendía a todos los trabajadores, consagrando garantías complementarias.

El texto fue muy resistido por los sindicatos. Se señalaba que la introducción de elementos de democracia interna en las organizaciones de base como una condicionante de tutela, significaría dejar fuera de su amparo a la dirigencia de las federaciones y de la Central. Asimismo, tampoco se comprendería en las garantías generales a los trabajadores más expuestos a represalias en la realidad cotidiana.

El Comité de Libertad Sindical también se pronunció en sentido contrario en el entendido que las disposiciones aprobadas suponían una injerencia indebida en la vida interna de las organizaciones sindicales.

**El proyecto fracasa...**

### **15.1.3. Nuevos Proyectos**

En los últimos años surgen nuevos proyectos.

Uno de ellos se titula "Trabajadores despedidos o perjudicados en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales".

El proyecto de ley plantea que se determine la nulidad del despido o del acto que causó el perjuicio a los trabajadores a causa de su afiliación sindical o participación en actividades sindicales.

El otro proyecto se llama: "Protección de la actividad sindical". Nulidad absoluta de aquellos actos violatorios del Convenio Internacional del Trabajo 98 y del art 7mo del decreto 93/968 de 3 de febrero de 1968.

Estructura un procedimiento para la sustanciación de la acción judicial de restablecimiento de la situación anterior al acto lesivo.

La nulidad y el debido restablecimiento de las situaciones anteriores constituyen la solución reparatoria perfecta.

Establece que la Justicia que entiende en las causas de la materia laboral tendrá competencia frente a los reclamos por infracciones a esta ley.

El procedimiento y sus plazos son sumarísimos:

1. Cinco días para interponer la demanda a partir de la fecha de producción del acto violatorio
2. emplazamiento de la contraparte con un plazo idéntico para que comparezca.
3. Convocatoria a audiencia a efectos de oír a las partes, tentar la conciliación, diligenciar las probanzas y producir los respectivos alegatos
4. Dictado de sentencia con sus fundamentos en la audiencia o dentro de las veinticuatro horas de celebrada la misma, admitiéndose su prórroga hasta por tres días solo cuando la complejidad del asunto lo justifique.
5. Interposición de recurso de apelación dentro del plazo de tres días.
6. Elevación del recurso al Tribunal de Apelaciones del Trabajo. 4 días de plazo.

### **15.1.4. Consideraciones generales**

La LS es considerada como un derecho fundamental del hombre. Bien jurídicamente tutelado y promovido en los instrumentos y normas internacionales.

La sola inclusión de preceptos de carácter sustantivo, no siempre constituye un elemento suficiente para lograr que la realidad dinámica de los hechos se adecue a las previsiones de las propias normas jurídicas.

Datos estadísticos recogidos por el ministerio de Trabajo y seguridad Social:

1. 1994: 30 reclamos vinculados con medidas antisindicales. 20 acuerdos conciliatorios
2. primer semestre 1995: 19 reclamos, 9 acuerdos

#### **15.1.5. El marco normativo**

La protección que instrumentan las propuestas legislativas en trámite se inscribe en el marco normativo vigente de nuestro país que prevé la protección de la actividad sindical. Artículos de la constitución.

El legislador nacional ha reconocido expresamente la jerarquía del derecho de libertad sindical a que ratificó los Convenios Internacionales del Trabajo 87 y 98 de la OIT.

El ordenamiento jurídico positivo ha completado la regulación de aquellos principios a través de la sanción de normas reglamentarias de los Convenios 87 y 98. Sin embargo, ello no se ha concretado en normas de rango legal, sino que la reglamentación de los Convenios Internacionales del Trabajo se instrumenta por la vía del Decreto.

#### **15.1.6. Dificultades y cuestionamientos que se han suscitado en torno a la normativa vigente.**

Establecimiento de normas generales ha suscitado importantes problemas de interpretación y de aplicación práctica de la protección sindical.

#### **El Convenio Internacional del Trabajo 98, ¿es autoejecutable?**

Debido a la ausencia de una adecuada legislación nacional complementaria se concluye que nos enfrentamos a una norma meramente programática, enunciativa de propósitos pero que carece de los atributos de la ejecutabilidad directa que debe poseer una ley para resultar exigible.

Las corrientes que procuran superar las objeciones de la aparente falta de ejecutabilidad del Convenio entienden que el interprete y la autoridad no deberían atenerse a las formas desatendiendo la sustancia.

#### **¿es posible declarar la nulidad del acto?**

Otra discusión dificulta la aplicación práctica del Convenio 97. La norma internacional establece la posibilidad de decretar la nulidad del acto violatorio de los derechos tutelados?

Quienes niegan tal potestad afirman que la nulidad no surge del texto expreso de la norma. Constituye un principio general del derecho que las nulidades no se presumen.

Incluso debe plantearse si en nuestro medio es viable ordenar la reposición de los efectos del acto a su estado anterior.

Primer obstáculo jurídico: Se discute si el Poder Ejecutivo posee facultades para reglamentar un Convenio Internacional del Trabajo.

Segundo obstáculo: El Decreto 993/968 (reglamentario del Convenio 98) estipula sanciones (una multa), no podría ponerse en tela de juicio su aplicación inmediata. En consecuencia, frente a la violación de las garantías que estipula la normativa internacional la única sanción prevista por el ordenamiento positivo interno es una sanción de multa. Esta sanción es insuficiente e inadecuada y ha conspirado contra la posibilidad de argumentar la nulidad del acto.

### **¿ Puede considerarse suficiente sanción la aplicación de una multa pecuniaria al infractor ?**

El Comité de Libertad Sindical entiende que las sanciones pecuniarias resultan insuficientes e inadecuadas por si solas y que únicamente pueden ser útiles si son complementarias de una sanción que suponga el reintegro del trabajador cuyos derechos han sido violados.

### **¿ Como se cuantifica la sanción pecuniaria de multa ?**

El criterio seguido por la Administración para valuar la cuantía de la infracción prevista por el art 289 de la ley 15903 partía de considerar como base de cálculo el número total de trabajadores que revisten en la empresa. El fundamento de esta práctica reside en que el bien jurídico tutelado por la libertad sindical es fundamentalmente el interés colectivo.

En la ley presupuestal 16.736 art 412 prevee que tratandose de una infracción de las disposiciones de los Convenios internacionales del trabajo 87 y 98, la base de cálculo será determinada en función del número total de trabajadores de la empresa incumplidora.

## **15.1.7. Otros caminos ensayados en la experiencia nacional**

La vía jurisdiccional es un camino a recorrer frente a actos que configuran una lesión del bien jurídico tutelado. Solamente queda habilitada para el reclamante individual. Las principales pretensiones que en la práctica se verifican apuntan a obtener, alternativamente:

- La nulidad del despido
- Una indemnización por despido abusivo

Son infrecuentes los pronunciamientos jurisdiccionales que postulan la reinstalación de los trabajadores.

## **15.1.8. Los aportes de la autonomía colectiva**

La autonomía de las partes en general ha aportado regulaciones de carácter preventivo, normas para facilitar y promover la actividad sindical y mecanismos de solución de conflictos.

En casos aislados, se ha reafirmado la vigencia de los Convenios Internacionales del Trabajo 87 y 98 sobre mutua libertad gremial y negociación colectiva.

Se realizan dos lecturas: No sirve de mucho porque al no ser el convenio 98 autoejecutable, su transcripción en el texto de un convenio colectivo no agrega nada nuevo porque también resultaría no autoejecutable. Por otra parte, el Convenio 98 obliga al Estado a disponer la creación de organismos adecuados para la protección de la libertad sindical. Si no se efectiviza. Que puede agregar un convenio colectivo en esa dirección? Otra lectura permite concluir que cuando las partes convierten, en una cláusula contractual, el contenido del Convenio Internacional del Trabajo 98 en realidad asumen una obligación directa.

#### **15.1.9. Observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT**

1988:*La importancia de que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación antisindical en relación con el empleo...*

1991:*El Comité desea llamar la atención sobre el principio según el cual parecería que en ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado..., si el motivo real es su afiliación a un sindicato o a su actividad sindical, no concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical*

1990:*el sistema de protección contra actos de discriminación antisindical.... no era contrario al Convenio número 98, pero que podría mejorarse en lo relativo a la rapidez de los procedimientos.*

#### **15.1.10. Consideraciones finales**

Política Legislativa: es posible enfocar los mecanismos de protección en forma separada del concepto de libertad Sindical. Sin embargo, puede entenderse que si bien toda protección deriva de la libertad sindical, al mismo tiempo, la condiciona, efectiviza y hace posible. Algunos autores sostienen la esencialidad de la protección convirtiéndola en una parte más de la libertad sindical.

Uruguay parece no contar con mecanismos adecuados para asegurar la efectividad del Convenio 98. Se viola el artículo que obliga a generar organismos adecuados para garantizar el derecho de sindicación y el E ha sido incapaz de dictar normas internas suficientemente adecuadas como para efectivizar en la realidad práctica la protección que reclama el Conv. 98.

La grantización de derechos fundamentales, entre los cuales la protección de la libertad sindical ocupa un lugar trascendente, constituye una empresa que la sociedad en su conjunto debería asumir como funcionalmente imprescindible y éticamente impostergable.

## **15.2. Segunda Parte: Primera Lectura de la Ley 17.940 de Protección de la actividad sindical (2006)**

### **15.2.1. El contexto de la Ley 17.940**

#### **La política laboral de 2005**

Nuevo gobierno: Política laboral activa. Relativamente autónoma ha tenido dos pilares fundamentales:

- La reimplantación de los consejos de salarios
- la adopción de esta ley de protección de la actividad sindical

#### **El proceso de aprobación de la ley**

La Cámara de Representantes aprueba el proyecto de ley. El Ministerio de Trabajo constituye una comisión cuatripartita (gobierno, empleadores, trabajadores, legisladores). No hay acuerdo en dicha comisión, el Ministerio de Trabajo elabora un documento de síntesis de los debates y el Senado aprueba un proyecto basado en dicho documento. Cuando se aprueba en Diputados se convierte en la ley 17.940. Las principales coincidencias de la ley con el proyecto original son:

- Mantiene la nulidad del acto antisindical
- Segmenta el nivel de protección, reduciendo el de los trabajadores que no ejercen funciones de dirección o representación
- Flexibiliza la distribución de la carga de la prueba
- Elimina el registro de infractores
- Elimina la disposición que la ley se aplicaría a actos antisindicales producidos a partir del 1 de Marzo de 2005
- Incluye la licencia sindical

### **15.2.2. La Ley 17.940 y la teoría de la libertad sindical**

#### **Conceptos y esencialidad en la protección**

La libertad sindical es sin duda uno de los derechos humanos reconocidos expresamente como tales por las normas internacionales y las Constituciones. Es parte del principio básico de Derecho del Trabajo: el principio de protección.

La acción sindical es la forma de hacer la protección propia del derecho laboral en el Derecho colectivo del trabajo. De ahí su esencialidad en la dogmática del Derecho del trabajo.

No alcanza con el mero reconocimiento de la libertad sindical.

## Alcance de la protección

- Teóricamente debe protegerse a todo trabajador y a toda organización sindical. La nueva ley protege a todos los trabajadores, según se trate de trabajadores "comunes" o de dirigentes, representantes o delegados.
- Debe protegerse contra todo acto antisindical. La ley protege contra todo acto antisindical que perjudique a un trabajador en relación con su empleo. Pero no se refiere a los actos de injerencia y demás actos antisindicales estrictamente colectivos dirigidos directamente contra la organización.
- La única protección perfecta de la actividad sindical es la nulidad del acto violatorio y la reposición del estado de cosas anterior. Nuestra ley declara la nulidad absoluta y el restablecimiento de la situación anterior, aunque disponiendo de diversos procedimientos que suponen distinta intensidad protectora. También establece o ratifica otros mecanismos complementarios como la reparación patrimonial. En cambio, prescinde de la tipificación penal de la antisindicalidad.

## Nulidad absoluta

1. Carácter declarativo de la ley (art.1) La ley comienza declarando la nulidad absoluta de los actos de discriminación sindical tendientes a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o acceso al mismo.
2. Efectiva reinstalación o reposición. Es técnicamente redundante, pero parece conveniente la adición de una norma expresa que dispusiera la reincorporación física, habido cuenta de la reticencia que parte de la jurisprudencia había mostrado en el pasado en esa materia.
3. Astreintes y resarcimiento del daño. El legislador estimó conveniente recordar al Juez que podía recurrir a las astreintes para hacer cumplir la orden de reinstalación o restitución.
4. Aplicación inmediata o eficacia plena. Sus disposiciones "no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación".
5. Vigencia de la Ley. A partir de su promulgación (2 de enero 2006). Alcanza actos antisindicales anteriores a la promulgación. La eliminación de la *retroactividad* al 1 de marzo de 2005 prevista en el proyecto aprobado originalmente habría tenido el efecto contrario al que buscaron quienes la impulsaron.

## Procedimientos

1. **Competencia:** La ley declara competente a la Justicia del Trabajo. La ley no se aplica a los actos antisindicales más típicamente colectivos, se tratará de acciones individuales o plurindividuales.
2. **Legitimación activa:** Litisconsorcio necesario: La legitimación no es completa si no comparecen el trabajador y su organización. Si el sindicato no acompaña la demanda se puede proceder por la vía del juicio ordinario. Muchos

sindicatos no tienen personería jurídica, pero si personería laboral de facto. Resta ver si los Jueces admiten esa personalidad laboral para la comparecencia en juicio. Si no hay sindicato, se puede recurrir al sindicato de la rama o a la central.

3. **Principios procesales:** gratuidad, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y "efectividad de la tutela de los derechos sustanciales".
4. **Doble vía procesal:** Proceso "general" para quienes no acceden al más expedito y el proceso denominado de tutela especial, más rápido y que beneficia a dirigentes, representantes y delegados.

- Proceso de tutela especial.

- a) **Ámbito de aplicación.** Se aplica a los actos discriminatorios que afectan cinco categorías de sujetos.

- Miembros titulares y suplentes de los órganos de dirección de una organización sindical
    - Delegados o representantes de los trabajadores en órganos bi o tripartitos
    - Representantes de los trabajadores en la negociación colectiva
    - Los trabajadores que hubieran realizado actividades tendientes a constituir un sindicato o a la sección de un sindicato ya existente, hasta un año después de la constitución de la organización
    - Los trabajadores a los que se le conceda tutela especial mediante negociación colectiva

- b) El procedimiento a seguir por los titulares de este proceso de tutela especial, será el previsto para la acción de amparo en los arts 4 a 10 de la ley 16.011.

- c) En materia probatoria se establece que el trabajador debe fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales. A su vez, el empleador debe probar que el despido o acto antisindical se debió a una causa razonable relacionada con la capacidad o condición del trabajador, las necesidades de la empresa u otra entidad suficiente.

- Proceso general. En la letra de la ley luce como breve y rápido. En la práctica es lento y extenso. Totalmente inapropiado para una acción necesariamente rápida de tutela de derechos fundamentales.

## **Facilidades, prerrogativas y otras disposiciones**

1. **Licencia Sindical.** Derecho al goce de tiempo libre y remunerado para el desarrollo de actividades sindicales, pero remite su reglamentación a los consejos de salarios o la negociación colectiva.
2. **Retención de la cuota de afiliación sindical.** Se establece el descuento por planilla de la cuota sindical, en los siguientes términos:
  - Se requiere solicitud escrita del trabajador
  - El monto lo fija el sindicato y lo comunica al empleador



- El empleador debe verterlo al sindicato "en un plazo perentorio" de 5 días hábiles a partir del efectivo paso del mes vencido.
- 3. Cartelera sindical y otros medios de comunicación y difusión. Derecho a fijar *avisos sindicales* en lugares acordados con la empresa de fácil acceso para los trabajadores. Se reconoce el derecho a distribuir folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato, disponiendo que "su colocación y distribución no debarán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales"
- 4. Otras disposiciones Se establecen normas sobre sanciones administrativas o multas, sobre el control tripartito de la ley, sobre derogaciones y sobre publicación de decisiones de consejos de salarios y convenios colectivos reglamentarios de la licencia sindical.

### 15.3. Resumen

1. Antes si te echaban por razones sindicales tenían que pagar multa, la pagaban y listo. No servía para proteger al trabajador (quedabas echado).
2. Dsp (conv. 98 (internacional)) si te echaban por cosas sindicales entonces se aplica *nulidad*, o sea, es como si no hubiese pasado nada (es como volver atrás en el tiempo). El convenio 98 está ratificado, pero no reglamentado, entonces no hay elementos para aplicarlo.
3. Ahora hay un procedimiento (una ley) especial para gente pulenta, que si te echan por sindical entonces hay un juicio super loco y rápido, q capaz conseguís que te devuelvan el trabajo. Para el resto de los mortales es super lento, entonces en gral te cagás y listo.

# Capítulo 16

## Sindicatos

### 16.1. Orígenes y evolución histórica

Aparece como un componente básico del movimiento obrero, junto a la acción de los partidos políticos obreros y otras organizaciones de clase. La noción de Movimiento Obrero supone la concurrencia de 3 circunstancias.

1. Formación de la clase obrera: El Trabajador se separa de los medios o instrumentos de producción y *se ve obligado a vender su fuerza de T para poder existir* (Engels).
2. Aparición de un estado de conciencia en el seno del proletariado obrero sobre su condición de trabajador y conciencia de clase.
3. Toma de conciencia adicional: Constituir una clase desprovista de instrumentos políticos o legales capaces de modificar su estatus económico y social.

Evolución histórica en dos grandes etapas:

1. **Resistencia obrera espontanea:** Sus manifestaciones principales son:
  - a) *El antimaquinismo:* Destrucción de máquinas. Forma de acción popular pre industrial. Para Marx se confunde la causa de la explotación capitalista: no lo eran los medios materiales de producción, sino las formas sociales de explotación.
  - b) *El mutualismo:* A través de la constitución de organizaciones mutuales, todos colaboran solidariamente ante eventos tales como enfermedad, accidente, imposibilidad de trabajar.
  - c) *El cooperativismo.* Con la aparición de las sociedades cooperativas de consumo y de producción, como alternativa más justa frente a las empresas mercantiles del sistema económico capitalista
2. **La resistencia obrera consciente:** Organizaciones de clase para luchar de modo directo contra el sistema capitalista.
  - a) Vertiente política: partidos políticos obreros
  - b) Vertiente económica: sociedades de resistencia y sindicatos

## Evolución histórica de los Sindicatos (S)

1. Etapa de prohibición. La burguesía triunfante en la rev francesa consagra las relaciones capitalistas de producción por un lado y el liberalismo por otro. Los S, como las demás organizaciones de clase entran en el ambito prohibitivo de las leyes: Ley *Le chapelier* y las *Combination Acts* inglesas. Se tipifica como delito toda actividad sindical
2. Etapa de Tolerancia. Surge como fruto evolutivo de los acontecimientos y del desarrollo alcanzado, a partir sobretudo de la Primera Internacional (Ginebra 1866). Inclusión en algunas Constituciones de los derechos de asociación y reunión.
3. Etapa de Reconocimiento. Proceso Jurídico de reconocimiento y protección de las organizaciones sindicales (Italia 1864, Reino Unido 1871, etc). La evolución hacia la constitucionalización de los derechos sindicales dentro del estado social del derecho configurará un reconocimiento sobre el rol del sindicato como institución esencial.
4. Etapa de Garantismo y promoción. El legislador comienza a proteger y hasta promover la actividad sindical. Consideración de la actividad sindical como un valor inherente a los principios de las democracias pluralistas.

## 16.2. Concepto de Sindicato

El Sindicato es una organización permanente de trabajadores asalariados, para la representación y defensa de sus intereses de clase, económicos y sociales, frente a los del empresario y sus organizaciones.

### 16.2.1. Elementos organizativos

1. Coaliciones: agrupaciones intermitentes de trabajadores que se crean para una operación concreta. También surgen frente a la ausencia de tutela de una adecuada libertad sindical o a deficiencias en la capacidad organizativa de los trabajadores.
2. Asociaciones: Uniones o agrupamientos de trabajadores con una voluntad de perdurar en el tiempo. El sindicato asegura su:
  - Independencia
  - Estabilidad
  - Permanencia en el tiempo

La acción sindical puede ser ejercida tanto por el sindicato como por el *gremio*. En ROU es este último el titular del derecho de huelga. El *sindicato-asociación* continúa siendo el instrumento sindical esencial en las sociedades de capitalismo moderno

### **16.2.2. Elemento subjetivo**

Organización constituida e integrada exclusivamente y excluyentemente por trabajadores asalariados y subordinados. Deberán:

1. Ocupar una posición homogénea dentro del proceso productivo. Sus integrantes se encuentran vinculados por una determinada actividad profesional.
2. Exhibir intereses estructuralmente unitarios. Se excluye también las que pertenecen a miembros de profesiones liberales.

### **16.2.3. Elemento funcional**

El Sindicato se constituye para la autotutela colectiva de los intereses generales del Trabajo asalariado. No toda organización de tbjs asalariados es un S. Ha existido una evolución hacia:

- una ampliación de las finalidades
- una ampliación de las actividades

### **16.2.4. Elemento institucional**

Como personificación del colectivo de tbjs se concibe al sindicato como representante de la categoría o del grupo profesional.

## **16.3. Clases de Sindicatos**

- Integración (subjetiva) de los S
  1. Mixtos: Reúnen en una misma asociación a tbs y empleadores. No se ajustan a los principios esenciales para la constitución de un S (no son considerados como sindicatos)
  2. Puros: Cumplen los requisitos esenciales garantizados por la libertad sindical.
- Estructura de los S
  1. Horizontales: Trabajadores de una misma categoría profesión u oficio. Predominante en los orígenes del sindicalismo
  2. Verticales: Agrupan a tbjs que se desempeñan en una misma empresa, sector o actividad económica. Estructura prevalente en la actualidad.
- Tendencia a la constitución de federaciones
  1. Uniones interprofesionales: asociación de varios sindicatos horizontales o de categoría
  2. Federaciones y confederaciones: conformadas por sindicatos de actividad o de empresa
  3. Uniones internacionales

- Rol, papel o función del sindicato respecto a la sociedad global.
  1. sindicato de concertación o negociación
  2. sindicato de contestación
  3. sindicato revolucionario
- Orientación ideológica del S
  1. Anarquista: predominante en el nacimiento de los sindicatos obreros
  2. Marxista Ortodoxa: Federación Sindical Mundial
  3. Socialdemócrata: Confederación de Organizaciones Sindicales Libres
  4. Cristiana: Confederación Mundial del Trabajo
- Autenticidad de los S
  1. Inauténticos:
    - Sindicatos amarillos: Satisfacción de intereses salariales y económicos pero actuando en colaboración con el empleador
    - Sindicatos blancos: creados o fomentados por el empleador
  2. Auténticos
    - Actúan en defensa de los intereses de los trabajadores
    - Poseen total autonomía e independencia

### **16.3.1. Reglas para la constitución de S**

1. Regla de Pureza: el Sindicato debe agrupar exclusivamente tbjs y las organizaciones de empleadores exclusivamente a estos últimos
2. Regla de Autonomía: El sindicato debe mantenerse independiente frente a los empleadores, a sus organizaciones y al Estado respecto de:
  - su origen
  - su estructura
  - su desarrollo

Implica varios sub principios:

- facultad constituyente
  - autonomía interna
  - facultad de acción sindical
  - facultad "federativa"
3. Regla de Especialidad: Se refiere a que el sindicato tiene un objeto (defender los derechos de los trabajadores). Si bien pueden ser amplios, ello encierra un peligro por su propia indeterminación
  4. Principio de no discriminación

### 16.3.2. Personería gremial

La atribución de personalidad jurídica a los sindicatos no es una regla de validez universal. El derecho comparado demuestra diversos ejemplos:

- sindicato de hecho, desprovistos de personalidad
- asociaciones con personería limitada
- sindicato investidos en ella de forma amplia y general

En el primer caso son asociaciones que funcionan de hecho pero a las que no se les reconoce "jurídicamente" su condición de personas morales:

- Italia, no se han desarrollado normas constitucionales sobre LS
- Reino Unido, sindicato que no se han registrado
- Alemania, donde se pueden eximir de registrarse, pero con consecuencia del no reconocimiento de personalidad jurídica a los mismos

En el último caso:

- derecho al nombre sindical
- derechos patrimoniales
- derechos procesales

*El sindicato puede ser un "sujeto de derecho" únicamente por obra de una ficción: la concesión al ente ya creado, de una aptitud o poder jurídico, sin que ello signifique la creación de dicho ente por el Estado (De Ferrari)*

En Uruguay se tiende a no aceptar este reconocimiento por el Estado. Se ve como un acto de sumisión o complacencia con el Estado.

Se crea la noción de personería gremial. Personería laboral actúa como una unidad social a través de sus representantes respecto de distintas proyecciones propias del DT.

Se requiere de aquella personería laboral o gremial, para asumir la representación de sus miembros y obligarlos personalmente frente a la organización.

Cuando el sindicato actúa usando su personería jurídica, puede obligarse solamente él; cuando sirve de su personería gremial, obliga a todos en tanto actúa como mandatario. El tema se vincula esencialmente con el pluralismo y la representación.

### 16.3.3. Registro, depósito o inscripción ante la autoridad pública

La obligación de proceder a la inscripción en un registro creado a tales efectos, es muy corriente en la legislación sindical de los distintos países. El Comité de Libertad Sindical sostiene que las formalidades prescriptas por vía legislativa o reglamentaria no deberían trabar la libre construcción de sindicatos, ni aplicarse con efectos limitativos que demoren o impidan el establecimiento de organización profesionales.

#### 16.3.4. Pluralidad sindical

La existencia de más de una organización sindical constituye la consecuencia más frecuente de la libertad sindical. Son desiguales en cuanto a la eficacia en la defensa de los intereses de los tbjs.

Surge la necesidad de conferir grados a la representatividad sindical. Los ordenamientos jurídicos confían determinadas funciones sólo a los sindicatos con mayor representatividad.

Unidad:

- fortalecimiento del movimiento sindical
- puede atender contra la libertad sindical, facilitando la injerencia indebida cuando es impuesta por ley
- es rechazada por el CIT 87 cuando es impuesta por ley

La pluralidad forma parte del concepto mismo de libertad sindical.

#### 16.3.5. Representación y representatividad

**Representatividad sindical:** Es un juicio de valor que indica la idoneidad del sindicato para concitar consenso y representar los intereses colectivos de los trbjs. Involucra la relación que media entre la organización sindical y el grupo profesional o la categoría.

**La representación:** Concepto jurídico entendido como *el poder del sindicato de realizar actos en nombre y por cuenta de sus asociados*. Involucra la relación que media entre el sindicato y sus afiliados.

La representatividad implica dos proyecciones básicas:

- se constata que el sindicato posee un poder de convocatoria, de influencia que excede el marco de sus afiliados. El sindicato representa no sólo a sus afiliados, sino también a numerosos tbjs.
- necesidad de mitigar los excesos del pluralismo sindical.

Todos los sindicatos poseen representación, pero no a todos se les reconoce representatividad.

#### 16.3.6. Concepto de sindicato más representativo

La *mayor representatividad* reconocida a determinado sindicato es una solución transaccional entre el respeto de la pluralidad sindical y la más eficaz tutela de interés unitario de los tbjs.

La acción del sindicato se extiende a la representación de otros tbjs además de sus afiliados. La coexistencia de varios sindicatos que pretenden representar al mismo grupo hace necesario realizar una opción por alguno de ellos a la hora de requerirles tal representación. Dicha opción involucra " al sindicato más representativo"

El criterio según el cual se atribuye la mayor representatividad depende de cada ordenamiento jurídico.

# Capítulo 17

FALTA



# Capítulo 18

## La negociación colectiva: evolución de su concepto

### 18.1. Negociaciones colectivas: el marco teórico

#### 18.1.1. Derecho Colectivo del Trabajo y Sistemas de Relaciones Laborales

La ubicación de la negociación colectiva dentro de los sistemas de relaciones industriales tiene un valor instrumental.

#### 18.1.2. Tridimensionalidad del Derecho Colectivo (de las relaciones de trabajo)

- Desde el punto de vista del derecho colectivo del trabajo: Representación tri-angular
- Desde el punto de vista de las relaciones laborales: representación tridimensional en constante interrelación dinámica.

*La re concha de la madre no se entiende un carajo el material. Voy a poner lo q entienda*

- El sindicato puede llevar a:
  - Huelga
  - Convenio colectivo
- Relación de especie a género
  - Libertad sindical en sentido estricto o **Autarquía**, que puede llevar a
    - Conflicto colectivo, o **Autotutela**
    - Negociación colectiva o **Autonomía colectiva**
- Sistema planetario que gira en torno a la **libertad sindical**

## 18.2. Fundamentos en que se asienta la negociación colectiva

### 18.2.1. Autonomía privada colectiva

Producto espontáneo de las relaciones de trabajo.

Algunas concepciones modernas que sustentan el **Pluralismo Democrático** implican una evolución de las concepciones *autocráticas, corporativas y totalitarias*.

Suponen:

- Reconocimiento de los **grupos intermedios entre el Estado y los individuos**: las organizaciones profesionales
  - de trabajadores: sindicatos
  - de empleadores: cámaras o asociaciones
- Reconocimiento de la capacidad de **autoregulación**
  - coexistencia como centros de poder generadores de normas para regular las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo (fuentes de derecho)
  - ruptura del monismo jurídico estatal (una única fuente de creación de normas)

***OIT:** El derecho de Negociación Colectiva es un derecho fundamental, aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la Organización, que deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe.*

### 18.2.2. Discusión contemporánea

**Autonomía:** poder de autoregulación de los propios grupos intermedios

**Heteronomía:** poder de regulación solamente reconocido a e impuesto por el Estado.

- Intervención del Estado en la negociación colectiva
  - Altamente intervenidos: **heterónomos**.
  - Modelos de relaciones laborales escasamente regulados: **autónomos**.  
Ejemplo: Uruguay.
- Aparición de fenómenos intermedios, de **conciliación y participación**: la concertación social (acuerdos marco de base trilateral)

## 18.3. Evolución del concepto de negociación colectiva

### 18.3.1. Convenciones colectivas

Para la **OIT** la regulación del trabajo pasa a ser colectiva desde q deja ser estrictamente individual.

Según OIT: "Toda **convención escrita** concluida, por un cierto periodo, entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo"

### 18.3.2. Procedimientos de negociación y contratos colectivos

- La **OIT** en 1944: se fija como uno de sus fines el de lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, fomentando en todo el mundo programas para ello.
- La **CIT**<sup>1</sup> en 1949: estimular y fomentar entre los empleadores y sus organizaciones profesionales (por una parte) y las organizaciones de trabajadores (por la otra) *el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo*
- La **RIT** en 1951: los países deberían establecerse sistemas adaptados y apropiados para la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos

### 18.3.3. Relaciones de negociación típicamente laborales

Se extiende en 1974 el concepto de negociación colectiva.

- **OIT**:Todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores y sus respectivos representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido corriente
- **CIT**:todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, **con el fin** de:
  - fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
  - regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
  - regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o
  - lograr todos esos fines a la vez

---

<sup>1</sup>Conferencia Internacional del Trabajo: Órgano superior de la OIT

#### 18.3.4. Relaciones de negociación en su sentido lato

Se aceptan otros procesos de NC fruto de:

- la participación
- el tripartismo
- la consulta
- la concertación social
- el diálogo social
- las prácticas de gobernanza

Las negociaciones pueden ser bilaterales o trilaterales, en diferentes niveles, e incluso con presencia de sujetos ajenos a las relaciones de trabajo.

**En síntesis, es posible señalar que:**

1. Se ha ampliado progresivamente un concepto cada vez más flexible sobre la NC, permitiendo adaptaciones diversas coyunturas económicas, sociales, políticas y laborales
2. Se ha diferenciado claramente la NC del co col<sup>2</sup>
3. Se perdió la bilateralidad subjetiva tradicional
4. La negociación y la plasticidad que demuestran sus distintas formas de desarrollo práctico, han desbordado los niveles y contenidos concebidos tradicionalmente
5. Revalorización de la negociación como instrumento democratizador que provee el derecho colectivo del trabajo
6. La NC como herramienta que permiten viabilizar nuevos caminos en la intervención del Estado y la generación de vínculos de inserción de los sistemas de RR.LL.

#### 18.3.5. Distinciones conceptuales respecto del convenio colectivo

La **negociación colectiva** es un proceso que conduce al **convenio colectivo**. La NC es el género (supone procedimientos, prácticas, formalidades) y el CC el producto o especie (comprende una realidad).

---

<sup>2</sup>Convenio colectivo.

## 18.4. Evolución del concepto de Convenio Colectivo (Co. Col)

### 18.4.1. Su enfoque como especie resultante de la NC

El **convenio colectivo** es un acuerdo (contrato o norma objetiva) **formal** o **informal** celebrado entre **2 partes**: uno o varios **sindicatos** de trabajadores (sujeto colectivo) y 1 (o más) **patrón/es**, en un ámbito determinado (establecimiento, empresa, sector, rama, grupo), con la finalidad de **regular** condiciones de trabajo, salario, relaciones individuales o todas ellas.

### 18.4.2. Otras posibles especies (o productos) de la NC

Acuerdos más o menos formales que no constituyen co cols en sentido estricto. Pueden surgir de negociaciones que no tengan los elementos típicos, como por ej: que intervengan sujetos no legitimados jurídicamente para convenir, que no se sigan los procedimientos establecidos por la legislación o que carezcan de eficacia gral. o inderogable.

- Acuerdos Bilaterales

1. **Actas de fin de conflicto**: especie de **tratado de paz**. A veces es una declaración unilateral.
2. **Protocolos**
3. **Documentos de constatación**
4. **Acuerdos de empresa**: denominación presente en legislaciones que reconocen diferentes categorías de acuerdos válidos (jurídicamente hablando). Por ej. convenciones colectivas y acuerdos colectivos
5. **Acuerdos de empresa, celebrados con la intervención de una Comisión Interna, un Consejo de Empresa, un Consejo de Adm. y Vigilancia o con delegados del personal**: responden a formas de acción gremial en la empresa. A veces son producto de NC continuas asumiendo condición de reglas de derecho interno.  
Pueden tener por objeto adaptar, complementar o suplementar co cols o tratar cuestiones específicas propias de las relaciones laborales.  
Se validan jurídicamente acuerdos entre delegados del personal y representantes del empleador o directamente acuerdos adoptados por un órgano de integración mixta como los consejos de Empresa.  
La importancia reside en determinar, fundamentalmente, por qué ley se rigen (derecho laboral, derecho civil...)
6. **Acuerdos entre varios sindicatos**: por ejemplo para aliarse frente a una negociación o un conflicto (Acuerdos inter-sindicales)
7. **Acuerdos en los que participa una Asamblea de trabajadores**: agrupaciones o coaliciones (espontáneas)
8. **Acuerdos *impuestos* heterónomamente**: NC está sumamente reglamentado e intervenido por el Estado. Casos en que el acuerdo no es alcanzado interviene el MTSS, un árbitro o un órgano jurisdiccional

9. **Acuerdos fuera del ámbito de las RRL con un empleador:** por ejemplo el estatuto de ética profesional entre el MSP y el Sindicato Médico

- **Acuerdos trilaterales**

1. **Acuerdos de Solidaridad:** intervienen la empresa, el sindicato y el Estado. Por ejemplo ante una crisis la empresa recibe plata y se compromete a algunas pautas respecto al empleo.
2. **Acuerdos Económicos colectivos, tales como los que derivan o son el producto del fenómeno de la Concertación Social:** entra dentro del sentido amplio de la NC. Ejemplos:
  - **Pactos sociales:** participan fuerzas políticas y sociales. El estado aparece como una de las partes. Temas de inflación, empleo, salarios, impuestos, etc.
  - **Acuerdos Interconfederales:** emanan de las Confederaciones centrales de trabajadores y empleadores.
3. **Soluciones de facto, derivadas de la NC**
  - Reintegro de un despedido, sin acuerdo formal alguno
  - Frustración de la NC que termina con el reintegro al trabajo, sin logros aparentes.

## 18.5. Funciones de la negociación colectiva

Función	Rol
Normativa	jurídico
Redistributiva	económico
Componedora	político
Participativa	social

Cuadro 18.1: Funciones de la negociación colectiva

## 18.6. Fines de la negociación colectiva

- **Fines generales**

1. Asegurar la “paz social”
2. Generar un equilibrio en la posición de las partes
3. Superar las insuficiencias de la contratación individual
4. Sobrepujar los niveles mínimos legales de protección
5. Garantizar un mejor cumplimiento de las normas de derecho individual
6. Dotar de normas jurídicas con alto grado de “seguridad” para las partes
7. Actuar como una variable en la gobernanabilidad de la “fuerza de trabajo” dentro de una realidad económico social determinada

- Fines particulares
  - Para los empresarios
    1. Institucionalización de la conflictividad
    2. Racionalización de los procesos productivos
    3. Integración de los trabajadores a la empresa
  - Para los trabajadores
    1. Instrumento aglutinador de los trabajadores
    2. Instrumento de mejoramiento de las condiciones de trabajo
    3. Mayor aplicabilidad del principio de igualdad
    4. Extensión del contenido negocial del convenio
  - Para el estado
    1. Instrumento de política económica
    2. Instrumento de orden público

## 18.7. Clases de negociación colectiva

Son partes de la NC quienes negocian ostentando la titularidad y representación de los intereses profesionales incluidos en la contratación.

Según los **sujetos que intervienen** en la misma (criterio subjetivo) se puede diferenciar entre **Negociación Pura** y **Negociación Impura**

### Negociación Pura

Esencial la participación **sindical**.

Del lado de los **trabajadores** debe haber siempre un **sujeto colectivo**, mientras que del lado de los **empleadores** pueden actuar **sujetos colectivos** (1 o varias orgs. prof. de empleadores) o **sujetos individuales** (1 o varias empresas). Se considera un deterioro la negociación por afuera entre empleados y trabajadores.

Finalidad: equilibrar el poder de negociación de las partes.

Cuando hay varios sindicatos se adoptan diferentes formas en cada país. En Uruguay si más de una organización se atribuye la representación de los trabajadores afectados, y no hay acuerdo entre ellos para la concertación del convenio, sólo será válida la organización más representativa. Para saber cuál es se tiene en cuenta:

- resultados de elecciones de delegados en los consejos de salarios u otros organismos de representación análoga.
- la antigüedad, continuidad e independencia de la organización.

## Negociación Impura

No existe ese "monopolio" sindical. Del lado de los tbjs. y en representación de sus intereses puede actuar:

- un grupo innominado de tbjs. (coaliciones espontáneas, como una asamblea, un piquete, una carpa sindical)
- el Consejo de empresa
- una Comisión de trabajadores designada ad-hoc, informalmente, sin procedimientos ni formalidades. En este caso es discutible si no se trata de una acción individual (como una recolección de firmas)
- cuando la negociación supone fuertes grados de participación de un tercero, como por ej. el Estado, que ingresa y forma parte del propio proceso de discusión. Esto podría verse como intromisión en la autonomía de las partes o violación de algunos principios como:
  - la negociación ha de ser libre y voluntaria
  - a las partes les corresponde determinar por sí el nivel en el cuál habrán de negociar.
- en el sistema puro de la ley, no es el Sindicato quien actúa, sino delegados de los trabajadores, electos por voto secreto
- En su aplicación heterodoxa después de 1985, surgen de una nómina proporcionada por las organizaciones representativas de cúpula, de trabajadores y empleadores, y la nominación directa por el P.E. Otro tanto ha sido convalidado a partir de 2005.

## 18.8. Contenidos de la negociación colectiva

### 18.8.1. Materias objeto de negociación

Son muy diversas. Entre las principales materias se destacan:

- salarios (sueldos, primas, comisiones, viáticos, horas extras, etc.)
- condiciones de trabajo (jornadas, descansos, licencias)
- categorías profesiones (y descripción de tareas)
- condiciones de seguridad e higiene
- formas o sistemas de trabajo
- beneficios complementarios (en especie: vivienda, comedor, uniformes; complementos de seguridad social: prestaciones médicas, seguro de paro, fondos de retiro)
- relaciones colectivas (cuota sindical, cláusulas de paz, mecanismos de solución de conflictos, licencias sindicales, uso de carteleras)



## 18.8.2. Tipos de cláusulas o partes del contenido de los convenios colectivos

Según el tipo de cláusulas, se distinguen:

### ■ Cláusulas NORMATIVAS.

Son el alma de los convenios colectivos.

El convenio colectivo cumple la función (NORMATIVA) de fijar condiciones a las que habrán de sujetarse los contratos individuales de T (tanto los existentes, como los que se celebren en el futuro durante la vigencia del convenio colectivo).

Los convenios colectivos rigen “desde fuera” de los contratos individuales de trabajo, como la ley misma.

Mientras esté vigente el convenio, éste se aplica por su jerarquía “superior” a la de los contratos individuales.

Los contratos no se “anulan”, ni pierden virtualidad jurídica; a lo sumo, se suspende transitoriamente (mientras está vigente el convenio) la aplicación de sus normas menos favorables que las que dispone este último.

Cuando el convenio colectivo se extingue, por cumplimiento de su plazo, denuncia u otra forma de extinción, los contratos individuales anteriores cobran virtualidad jurídica nuevamente y recomienzan a regir como norma entre las partes.

### ■ Cláusulas OBLIGACIONALES

Normas que también crean derechos y obligaciones, pero entre los sujetos colectivos que son partes del convenio colectivo. Vinculan directamente a los sujetos sindicales (Sindicato y Cámara).

Ejemplos: cláusulas de reconocimiento de las organizaciones sindicales de paz, de conciliación y arbitraje, de retención de cuota sindical, de utilización de cartelera, sobre realización de asambleas, sobre licencias sindicales

También comprende las obligaciones que las partes asumen para asegurar efectividad de las normas acordadas.

Nota: la cláusula de paz implica: abstenerse de cualquier acción gremial que implique desconocimiento del co. col. y abstenerse de recurrir a otro conflicto para obtener nuevos logros, pero sí permite armar lío por autodefensa.

### ■ Cláusulas DE CONFIGURACION (o envoltura) Se refiere a aspectos diversos vinculados con la forma y condiciones del propio convenio colectivo. Por ejemplo

- fecha de entrada en vigencia
- ámbito de aplicación
- revisión
- denuncia
- retroactividades

# Capítulo 19

Ver 18

Ver 18

# Capítulo 20

Ver 18

Ver 18

# Capítulo 21

## Negociación colectiva y consejos de salario

### 21.1. Introducción

El derecho del trabajo está sometido permanentemente a los vaivenes e imposiciones de la realidad, y por lo tanto se presenta en un estado plástico que lo torna esencialmente mutable.

El Derecho es una técnica de regulación del poder social; en el ámbito de las relaciones laborales, lo que se procura a través de la norma laboral, es regular, promover o limitar dos factores:

- el poder de dirección de los empresarios (el “management”)
- el poder colectivo de las organizaciones sindicales (el “organised labour”)

### 21.2. La (s) impronta (s) del modelo nacional

- el sistema uruguayo de relaciones colectivas se desarrolló fundamentalmente en base a la acción autónoma de las organizaciones profesionales, de trabajadores y de empleadores.
- el Estado se ha abstenido de dictar normas en torno a los institutos que conforman el derecho colectivo del trabajo, y que en razón de ello impera en los hechos un alto grado de autonomía en la dinámica de los actores sociales, al punto que el derecho a la negociación colectiva ni siquiera es objeto de una referencia explícita en los textos constitucionales.
- la historia del Uruguay muestra que la falta de un marco legal para la negociación colectiva no equivale necesariamente a mayor autonomía colectiva en el terreno práctico, puesto que la autonomía requiere como condición indispensable de la existencia de actores capaces de ejercerla y dispuestos a hacerlo
- Distinción entre:
  - a) intervención: aparece como ineludible cuando la misma resulta deseable y responde a una necesidad real y efectiva del sistema

- b) intervencionismo: trastorna y distorsiona las relaciones laborales. El rol del Estado, al exagerarse, desequilibra desproporcionadamente las relaciones industriales, convirtiendo a quien debiera ser un árbitro imparcial, en una parte comprometida y dominante
- existe una mayoritaria corriente del juslaboralismo, de los actores de las relaciones laborales y del sistema político y económico, que justifica la existencia de una regulación en esta materia, porque además tampoco debe perderse de vista que los convenios colectivos constituyen una de las claves centrales en el sistema de fuentes del derecho del trabajo en su conjunto, que requieren certidumbre sobre sus modos de formación, sus alcances y sus efectos jurídicos.
- el convenio colectivo persigue una finalidad esencialmente normativa: es -o contiene- una norma jurídica.

### 21.3. El modelo propuesto por el Gobierno

- desde la reinstitucionalización democrática se promovieron diversos intentos para establecer algún tipo de ordenamiento formal en la materia
- en marzo de 2005 se presenta un texto con el Decreto de convocatoria de los Consejos de Salarios pero no prosperó
- en enero de 2007 el Ministerio de Trabajo presenta un documento que contenía las “Bases para la discusión sobre un sistema de negociación colectiva”
  - el mismo parte de la idea central de crear un “sistema” de negociación colectiva
  - formulación de tres grandes niveles de negociación, uno “superior” representado por un Consejo Superior Tripartito, otro “intermedio”, por rama de actividad o sectores productivos, a través del funcionamiento de los Consejos de Salarios de estructura igualmente tripartita y, por último, un nivel en la base, de negociación bipartita en la empresa
  - dicha estructura permitiría comprender a “todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores y sus respectivos representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido corriente”

### 21.4. Las críticas al proyecto

El proyecto de ley se ha convertido en el centro de numerosas críticas, provenientes tanto del sector empresarial, como de la oposición política.

1. En cuanto a la estrategia utilizada para su aprobación
  - no ha sido elaborado de forma consensuada por todas las partes interesadas
  - la regulación no ha sido completa
  - Se consolida el intervencionismo del Estado (*El Poder Ejecutivo pasa a tener un poder normativo en materia laboral que antes no tenía*)

- Atenta contra la bilateralidad de la negociación colectiva (*al incluir al Estado*)

## 2. En cuanto al contenido normativo

- Los convenios colectivos serán obligatorios y eficaces una vez que el Poder Ejecutivo los registre y los publique
- No se contemplan adecuadamente las dificultades para negociar en los sectores en los que no existe sindicato.
- Surge el inconveniente de la articulación de los convenios colectivos
- La ley no debe restringir la libertad sindical
- La negociación colectiva se organiza en base a tres niveles, respecto de todos los cuales el Estado asume importantes potestades.
- Se estipula la obligación de negociar, cuando la negociación debe ser voluntaria y libre

## 3. Omisiones de la ley proyectada

- No se hace referencia a la cláusula u obligación de paz laboral
- Pese a que la norma reconoce al sindicato como único sujeto hábil para negociar, no lo regula.
- Debería limitarse el deber de información a la información necesaria para la negociación
- No se regula la rescisión por incumplimiento
- Compatibilidad de los Consejos de Salarios
  - el país no ha conocido hasta el presente un modelo alternativo para el funcionamiento efectivo y auténtico de la negociación colectiva.
  - cada vez que los Consejos de Salarios han dejado de convocarse, en realidad lo que ha existido es un empobrecimiento de la negociación colectiva, sino su desaparición
  - a pesar que en la mayor parte del mundo la negociación es bilateral y preponderantemente por empresa, en Uruguay se ha desarrollado una cultura de negociación colectiva atípica o heterodoxa que se enriquece desde el ámbito tripartito de los Consejos de Salarios, y en ningún momento provocó la disfuncionalidad del sistema de relaciones laborales.
  - el régimen de Consejos de Salarios ha sido promotor de la autonomía colectiva e instrumentalmente apto para generar una importante gama de fuentes normativas que, desde el punto de vista jurídico formal, han servido para generar un entramado de regulaciones de las condiciones salariales, de trabajo y de empleo, para fortalecer las relaciones entre los sujetos colectivos y para facilitar el encausamiento de la conflictividad laboral.

# Capítulo 22

## Conflictos y su solución

### 22.1. El conflicto de trabajo

- Se genera cuando existe oposición de puntos de vista o intereses entre dos o más partes en el ámbito del “trabajo”
- Distintas clases de conflictos laborales
  1. Individuales y colectivos
    - conflicto colectivo: aquel en el que se ponen en juego los intereses abstractos de categoría
    - conflicto individual: es el que se promueve para proteger un interés concreto de los individuos
  2. De derecho y de interés:
    - en el primero es cuando se discute la interpretación de un derecho existente
    - en el segundo cuando se quiere modificar un derecho existente, o crear un nuevo derecho.

Esta última clasificación se encuentra superada (conflictos juzgables y negociables)

### 22.2. Conflicto colectivo

- inevitable y connatural a los sistemas de relaciones laborales en las sociedades democráticas y pluralistas
- no son propiamente conflictos de trabajo, sino medios de lucha. Busca exteriorizar y materializar el conflicto para presionar a la contraparte para que ceda en sus posiciones

### 22.3. La prevención de los conflictos

Existen reglas para su prevención y solución, pero no se pueden eliminar:

- Políticas de concentración social: procuran un reparto más equitativo de los sacrificios y las ganancias
- Modelos de negociación colectiva dinámica: negociación continua y no sólo ante un conflicto
- Prácticas de participación de los trabajadores: se procura acercar a las partes a través de órganos de diálogo, evitando los malos entendidos
- Prácticas de información: el empleador se compromete a informar a sus trabajadores sobre las principales decisiones que habrán de adoptarse (no es una mera notificación)

## 22.4. La solución de los conflictos

- Arreglo directo: autónomo, sin intervención de un tercero
- Investigación o encuesta: haciendo uso de la opinión pública como modo de ejercer presión sobre las partes
- Huelga : ver tema 23
- Conciliación: acuerdo entre dos partes con intervención de un tercero. Muchas veces constituye una obligación
- Mediación: es una forma intensa de conciliación, donde el tercero puede exigir datos e informes y formular propuestas según su criterio. Sigue habiendo acuerdo entre las partes.
- Arbitraje: un tercero (el árbitro) resuelve el conflicto y las partes deben acatar lo que este decida. Resulta inaceptable que sea obligatorio, pero es válido el arbitraje arbitrario. Es visto con recelo por los trabajadores, porque en caso de “perder” implica que no pueden hacer uso de la huelga.

## 22.5. Normas de apoyo

*Ver los diez mil artículos que aparecen*



# Capítulo 23

## La huelga

### 23.1. Concepto y presupuestos

#### 23.1.1. El encuadramiento jurídico de la Huelga

En la triangularidad del DCT, los trabajadores son los débiles. Surge el sindicato, cuyos principales instrumentos para corregir dicha inferioridad son:

- El convenio colectivo.
- La huelga.

#### 23.1.2. Funcionalidad social del conflicto: el conflicto colectivo, constituye un mal social?

- Pilar de la libertad sindical, equilibria los desniveles entre las partes en términos de poder.
- Válvula de escape para tensiones emergentes de las relaciones productivas.
- Se trata de un fenómeno natural, incluso necesario. Permite el progreso social, mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida.
- Fenómeno jurídicamente reconocido y tutelado.

#### 23.1.3. Caracterización del conflicto colectivo de trabajo

##### Distinción entre “conflicto” y “manifestaciones del conflicto”

*Conflicto ! = manifestaciones que el conflicto asume:*

1. *El conflicto*: Situación de discrepancia entre las parte de una relación, oposición de intereses en que las partes no ceden, colisión de derechos o pretensiones.
  - Puede hallarse latente o haberse exteriorizado.

En el conflicto las partes se aíslan, en la controversia pugnan por encontrarse en torno al conciliador. Puede haber conflicto sin controversia, pero no al revéz. El conflicto precede a la controversia.

2. *Las medias conflictivas*: Presiones unilaterales dirigidas a acelerar la solución del conflicto en la dirección que se entiende propicia para quien las actúa.

- Apoyar una pretensión.
- Ir en contra de la del otro.
- A veces solamente se hace para conocer los recursos y la determinación de la contraparte.

Por otra parte, ¿por qué importa buscar soluciones al conflicto?

- El conflicto asume un interés colectivo en la medida que interesa a todas las personas que integran la comunidad, al margen de su pertenencia o no al mundo del trabajo. Los intereses son:
  1. Evitar que el conflicto se evidencie como una confrontación
  2. Lograr que el mismo cese.

### **La teoría de la trivalencia de la huelga como expresión prototípica del conflicto colectivo**

La huelga posee una dimensión trivalente:

1. **Un medio de acción sindical/gremial**: Instrumento de presión y autotutela.
2. **Un conflicto colectivo de trabajo**: Una vez desencadenada la huelga, se transforma en el principal de los conflictos colectivos.
3. **Una forma de solucionar el conflicto**: Implica intentar imponer la propia solución a la contraparte.

#### **23.1.4. La negociación colectiva frente al conflicto**

El conflicto no puede convertirse en una situación permanente (no es de interés, ni es posible).

Se acepta la fórmula del compromiso como mal menor; pero siempre apuntando a un resultado más radical.

El Derecho del Trabajo es un *derecho negociado*.

### **23.2. La Huelga según la OIT**

Síntesis del cuerpo de principios sobre el derecho de huelga:

1. Derecho fundamental, siempre que su ejercicio revista carácter pacífico.
2. Derecho de los trabajadores del sector público y del sector privado. Excepciones:
  - Policía.
  - Fuerzas armadas.

- Funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado
  - Trabajadores de servicios esenciales (interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población).
  - Situaciones de crisis nacional aguda.
3. No valen las huelgas de carácter puramente político, pero sí las que tienen como finalidad alcanzar soluciones en lo referente a las grandes cuestiones de política económica y social.
  4. Valen las huelgas por solidaridad, siempre que la huelga inicial con la que se solidarice sea, en sí misma, legal.
  5. Es admisible el establecimiento de un servicio mínimo de seguridad en todos los casos de huelga cuando tienen como finalidad la:
    - Seguridad de las personas.
    - Prevención de accidentes.
    - Seguridad de las instalaciones.
  6. Es admisible el establecimiento de un servicio mínimo de funcionamiento en caso de huelga en:
    - Servicios de utilidad pública.
    - Los servicios públicos de importancia trascendental.
  7. Son aceptables como condiciones para el ejercicio del derecho de huelga:
    - la obligación de dar un preaviso.
    - la obligación de recurrir a la conciliación o a la mediación.
    - el recurso al arbitraje voluntario.
    - la obligación de obtener el acuerdo de una cierta mayoría.
    - la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga.
  8. Las restricciones a los piquetes de huelga deberían limitarse a los casos en que dejen de ser pacíficos y tales piquetes no deben impedir el ejercicio de la libertad de trabajo por los no huelguistas.
  9. Resulta admisible, en caso de huelga en un servicio esencial o en circunstancias de la más alta gravedad, tales como las situaciones de crisis nacional aguda:
    - La movilización forzosa de los trabajadores de una empresa o institución (JR:Leva de huelguistas).
    - La contratación de trabajadores en sustitución de huelguistas.
  10. No son objetables las disposiciones legislativas que prevén la deducción salarial de los días de huelga (**no** se cobra durante la huelga).
  11. Debe garantizarse una protección adecuada a los dirigentes sindicales y a los trabajadores contra el despido y otros actos perjudiciales en el empleo a causa de la organización o participación en huelgas legítimas.

12. Los principios de la libertad sindical **no** amparan las huelgas que impliquen actos ilegales/delictivos. Las sanciones que se adopten en el caso de extralimitación no deberían ser desproporcionadas con la gravedad de las violaciones.

# Capítulo 24

## Dinámica de la huelga - La flexibilización de la huelga

Propuestas dirigidas a la flexibilización de

- la producción
- organización del trabajo
- la legislación laboral

pero **no** a la flexibilización de las normas restrictivas del ejercicio del derecho de huelga.

- Nuevas modalidades de conflicto buscan eludir las restricciones normativas, adaptando el conflicto al nuevo sistema productivo.

### 24.1. Huelga y conflicto: tipicidad y atipicidad

**Huelga Típica:** La forma típica o tradicional de huelga es la suspensión continua del contrato de trabajo con abandono del local de trabajo.

- Plano teórico:
  - Esencialidad del conflicto laboral.
  - Sociedad pluralista, grupos autónomos entran en conflicto al defender intereses comunes a sus miembros.
  - Triangularidad.
- En la práctica:
  - Operadores jurídicos y políticos se ven notoriamente perturbados cada vez que se enfrentan con un conflicto real o deben adoptar una decisión al respecto.
  - Ven al conflicto como una anomalía.
  - El operador perturbado busca limitarlo, deslegitimando modalidades/-manifestaciones.

Pero el conflicto es reconocido en las Constituciones y Declaraciones internacionales como derecho fundamental!

Conceptos importantes: *Esencialidad, naturalidad, funcionalidad, dinamismo y fertilidad* del conflicto.

Otto Kahn Freund:

*El conflicto es el padre de todas las cosas*

## 24.2. Legislación laboral: rigidez y flexibilidad

**Latinoamérica:**

- Legislación laboral muy reglamentarista, interventora, rígida, limitativa, a veces opresiva en materia de libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga.
- El poder político ha tendido a ver al sindicato y a la acción colectiva de los trabajadores como un contrapoder que debe ser limitado.
- Legislación:
  - Limitadora/restrictiva del ejercicio de los derechos colectivos.
  - Protectora de los derechos individuales del trabajador.
- Reformas legislativas flexibilizadoras concentradas en la desregulación del Derecho individual del trabajo, manteniendo, en términos generales, el carácter interventor, reglamentarista y restrictivo de la legislación sobre Derecho colectivo del trabajo.

## 24.3. Enumeración de modalidades de conflicto colectivo

### 24.3.1. Modalidades sindicales de conflicto colectivo

- Comunicados, carteles, distintivos, brazaletes, vinchas, etc.
- Declaraciones públicas/conferencias de prensa.
- Asambleas informativas.
- Silencio/ruído.
- *sentadas, serpientes, trencitos, concentraciones internas.*
- Piquetes del lado de afuera de la puerta de la fábrica.
- *boicott*: Cuando se dirige contra el empleador o secundario (casos en que el personal que no está en conflicto con su empleador, detiene solamente aquellas actividades dirigidas a otra empresa que sí está en conflicto).

- *Huelga de celo/tortugismo/no colaboración* → No hacer cosas que **no** son obligatorias, pero normalmente se hacen (horas extras, prestaciones personales a clientes, etc).
- *Huelga de brazos caídos*: Enlentecimiento superior al resultante de trabajar con celoso apego a los reglamentos.
- *Huelga activa*: incentivar exageradamente el ritmo de trabajo.
- *Huelga relámpago*: Paros de 1 minutos.
- *Huelga rotativa*: Paralizaciones sucesivas en diversos sectores de la empresa.
- *Huelga neurálgica*: huelga parcial, concentrada en un determinado sector, más o menos estratégico, cuya inactividad paraliza a otros.
- *Huelga parcial*: Solo un sector.

### 24.3.2. Modalidades patronales de conflicto colectivo

En general se les atribuye inferior importancia, ya que son el lado fuerte del conflicto, contradicen/limitan la autotutela.

Las medidas patronales forman parte de sus potestades *naturales*:

- Despidos
- Sanciones
- Ascensos/promesas de.
- Contratación/no contratación.

#### Algunos criterios de clasificación

- Empleador individual(intraempresa)/Gremiales de empleadores(extraempresa).
- Laborales/no laborales.
- Lícitos/no lícitos.
- Según sean
  - Político-económicos
    - *lobby* político.
    - *boicott* (tradicional<sup>1</sup>, desvío de inversiones, especulación, agio).
    - Participación de empresarios en la política de manera:
      - ◊ Directa: Asumen cargos políticos.
      - ◊ Indirecta: Financiación de candidatos/partidos/etc.
  - Judiciales → Presión sobre los actores del sistema de relaciones laborales (gobierno, trabajadores).

---

<sup>1</sup>[RAE]Boicot: Acción que se dirige contra una persona o entidad para obstaculizar el desarrollo o funcionamiento de una determinada actividad social o comercial.

- Amparo<sup>2</sup>, mandamientos<sup>3</sup>, medidas cautelares<sup>4</sup>
- De relaciones individuales (*endolaborales*): Mecanismos del Derecho individual del trabajo:
  - Observaciones.
  - Intimaciones
  - Suspensiones.
  - Desviación financiera: Amenaza de retirar/no instalar un producto (y entonces quedás al pedo)
- Relaciones colectivas:
  - Listas negras: Posibilidad de despido, denegación de ascenso, no contratación (acción colectiva patronal).
  - *tests* de selección de personal: Exigir no afiliación sindical, etc.
  - *lock-out*: No permitir que los trabajadores trabajen.
  - Contratación de sustitutos a huelgistas.
  - Asambleas patronales cuya finalidad es advertir sobre eventuales consecuencias del apoyo al sindicato.
  - Entrevistas simuladas de despido.
  - Seguro patronales/ayudas mutuas ante los efectos de la huelga.

## 24.4. Efectos de las nuevas formas de organización del trabajo sobre las modalidades sindicales de conflicto colectivo

## 24.5. Caracterización jurídica de las formas atípicas de huelga

1. Expansión de huelgas “atípicas”: Los trabajadores buscan maximizar el efecto de la huelga y minimizar su “costo”, es decir, los perjuicios que puedan sufrir los huelguistas, especialmente en materia salarial.
2. La “posmodernización” y flexibilización empresaria tiene su correlato en la “posmodernización” y flexibilización de las medidas de autotutela.

### 24.5.1. Fragmentación y dispersión de las unidades productivas

nuevas tendencias en la organización del trabajo: Descentralización de la empresa en varias unidades menores real o aparentemente autónomas, “externalización” de trabajo, “tercerización”, subcontratación, etc.

---

<sup>2</sup>[RAE-derecho] Recurso de amparo: Recurso contra resoluciones sindicales por causa de lesión económica a afiliado sindical.

<sup>3</sup>[RAE-derecho] Mandamiento (Derecho): Despacho del juez, por escrito, mandando ejecutar algo.

<sup>4</sup>[RAE-derecho] Medidas cautelares: Medidas que se adoptan para preservar el bien litigioso o para prevenir en favor del actor la eficacia final de la sentencia.



Se reduce notoriamente el tamaño de la unidad productiva por haberse ésta dividido: se reduce el ámbito y la repercusión de la democracia directa como medio de discusión y de adopción de decisiones.

Aumenta la importancia de la “publicidad interna” de la huelga. Mecanismos de difusión y comunicación interna: panfletos, circulares, carteleras, correo (común y electrónico).

Se reduce la importancia del piquete tradicional, el que se realiza a la puerta de la fábrica para presionar al empleador y disuadir a los trabajadores dispuestos a laborar. En efecto, como se indica de inmediato, cada vez importa menos la ausencia masiva del trabajo y más la abstención de algunos trabajadores estratégicos o la alteración de alguna prestación concreta.

#### **Posmodernidad reaccionaria:**

1. Pocos trabajadores pueden mantener la producción a pesar de que haya una huelga mayoritaria.
2. Pocos huelguistas ubicados estratégicamente pueden alterar o detener la producción, pero prescindiendo del carácter masivo.

### **24.5.2. Automatización**

Procesos funcionan casi “solos”.

- (a) Huelga puede ser ineficaz, excepto si fuese de larguísima duración.
- (b) La huelga afecta, tanto o más que al empleador, a terceros
  - Opinión pública → Importa mucho el “marketing de la huelga”, posicionarse bien ante la opinión pública, afectando la imagen de corporativa (ya no sirve ocupar la empresa, nadie te ve)
  - Consumidores → Reaccionan rápidamente contra la huelga, que los priva de sus objetos de consumo, sin importarles el problema detrás de la huelga (sociedad egoísta).

### **24.5.3. Nuevas o renovadas formas de huelga**

*La huelga introduce una excepcionalidad temporal o transitoria en la normalidad productiva*

- Huelga *japonesa*: el uso de vinchas, brazaletes o distintivos, como forma de exteriorizar la situación, especialmente por parte del personal que está en contacto con el público
- Campamentos en lugares públicos.
- En Uruguay: Presentación de un grupo de Ballet en una plaza céntrica como manifestación del conflicto.
- *Cyber-huelga*: Paralizar el sistema informático de una empresa.
- Propaganda en la tele/radio/estadio sobre el conflicto.

- Repartir volantes.
- Huelgas de entre 1 y 5 minutos, para mostrar que hay un conflicto, sin paralizar nada (*Huelga virtual*)
- *Huelga neurálgica articulada*:
  - Aislar algunos sectores de la empresa, de manera que participen en la huelga solo los trabajadores que son necesarios para paralizar un servicio.
  - Dar clases, pero no corregir exámenes.
  - Atender al público en un banco, pero no pagar cheques.

#### 24.5.4. Caracterización jurídica de las formas atípicas de huelga

Estas nuevas modalidades de conflicto colectivo:

- Son formas de ejercicio de la huelga?
- En caso negativo: que son? cual es su régimen jurídico?

#### Las modalidades de conflicto colectivo como formas (atípicas) de huelga

Hay que ver si cumplen con la definición de “huelga”, y si son, o no, un abuso. El problema es que dar una definición de huelga puede limitarla mucho, en especial porque es algo muy dinámico.

Pla Rodríguez: *“salvo el sabotaje -que supone daño directo en objetos ajenos- y las formas que se le asimilen, cualquier otra forma de lucha puede ser mirada como una manera de huelga”*

En Uruguay, la huelga es un derecho reconocido por la Constitución y **no** existe una definición legal.

Una posible definición: *“alteración o perturbación de la normalidad productiva”*.

- Permite incluir en el concepto de huelga a varias de las denominadas formas atípicas.
- Evita la exclusión.
- Concentra solamente en la noción de autotutela, con lo cual se evita que la limitación o la exclusión se produzca a través del cercenamiento<sup>5</sup> de los objetivos de la huelga.

Es muy complicado definir “abuso”, ya que el objetivo de la huelga es sacudir el des-equilibrio en favor de trabajador.

#### Límites

- Tiene que ser **pacífica**.
- Respetar el mantenimiento servicios esenciales.

---

<sup>5</sup>Quitar, limitar

## **Caracterización jurídica de las modalidades de conflicto que no son huelga**

Las no calificables como huelga, son formas de ejercicio de la actividad sindical, en el marco de la Constitución y de las normas internacionales.

No sería de extrañar que conductas hoy consideradas ajenas a la huelga, pronto se identifiquen con ésta.

# Capítulo 25

## La huelga en los servicios esenciales

### 25.1. El marco general

#### 25.1.1. Los valores en Juego

Contrapone un derecho laboral fundamental (huelga) y el interés de la colectividad en la continuidad de aquellos servicios que le son indispensables.

En un enfoque jurídico las dificultades y el interés del tema se acrecientan a partir del reconocimiento del derecho de huelga como uno de los derechos fundamentales y como un componente de la libertad sindical.

En un enfoque práctico la existencia y persistencia de los conflictos colectivos convergen en idéntico sentido.

En tercer lugar la circunstancia de que la salvaguarda de otros derechos equivalentes al derecho de huelga es el más justificado (si no el único) de los límites que se han tratado de imponer al ejercicio del derecho de huelga.

#### 25.1.2. Sector público y servicios esenciales

Se registra una tendencia a reconocer la titularidad del derecho de huelga a los servicios públicos. No todos los servicios brindados por el E son esenciales, en tanto pueden serlo algunos de los proporcionados por las empresas privadas.

El Comité de Libertad Sindical admite la introducción de restricciones al derecho de huelga en dos áreas:

1. respecto a los *funcionarios públicos* entendidos como *aquéllos que acúan como órganos del poder público*
2. en los *servicios esenciales en el sentido estricto del término*

#### 25.1.3. Algunas particularidades latinoamericanas

- Conflictividad apreciable en el sector público
- Economías frágiles en peores condiciones para sobrellevar los efectos de la conflictividad y especialmente la interrupción de servicios esenciales y actividades de importancia.

- Se denuncia la existencia de una normativa laboral restrictiva de la huelga e ineficaz tutela del trabajo.

#### 25.1.4. Síntesis sobre el contexto

La cuestión es cómo garantizar la continuidad del servicio afectando lo menos posible el ejercicio pleno del derecho de huelga y sobre todo la función de autotutela que éste desempeña.

## 25.2. Los problemas fundamentales

### 25.2.1. La determinación de los servicios esenciales

#### La fuente de la determinación

- De origen legal: Argentina, Brasil y Uruguay
- Regulado en los convenios colectivos o en directrices de los sindicatos: Suecia y Alemania respectivamente

#### forma de la definición

- enumeración: Brasil y Argentina. Riesgos
  1. Listas interminables que incluyen servicios que no son esenciales
  2. Enum. se complementa con un agregado que desdibuja la taxatividad
- Definición genérica: Comité de Libertad Sindical, Uruguay. Corre riesgo de favorecer un uso eventualmente arbitrario.

#### El contenido de la definición: ¿cuáles son los servicios esenciales?

Según el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: *servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.*

Por ejemplo: Abastecimiento de agua, electricidad, telefónicos, a los prestados por el sector hospitalario y por los controladores de tráfico aéreo. También se ha admitido la prohibición de la huelga a aquellos que actúan como órganos del poder público. Se ha admitido una *extensión* del concepto de servicio esencial en el caso de *huelga cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal, que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro.* En este caso solo se admite la imposición de un servicio mínimo que *debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población*

Hay otras dos situaciones análogas o que podrían reclamar una especial atención:

- Lo relacionado con la protección de la maquinaria e instalaciones de trabajo
- Lo referido a los perjuicios a la economía nacional
- El calambre de nicunihué.

Si bien la primera no parece adecuarse al concepto de servicio esencial que maneja la OIT, generalmente no presenta mayores problemas, ya que los organizadores están de acuerdo en evitar daños en la maquinaria, entre otros para preservar la fuente de trabajo.

En algunos países en vías de desarrollo se ha planteado la *esencialidad* de las actividades económicas a partir del argumento de que la fragilidad de sus respectivas economías tanto como la imperiosa necesidad de imponer el crecimiento las hace particularmente vulnerables a las interrupciones de la actividad productiva.

### **25.2.2. Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales**

#### **La prohibición**

Prohibición lisa y llana: servicios esenciales o funcionarios públicos que ejercen el poder del estado.

En Argentina y Uruguay no se prohíbe la huelga que afecte servicios esenciales sino que se la somete a limitaciones, condiciones o requisitos con la finalidad de evitar la interrupción en el servicio.

### **25.2.3. Las limitaciones**

Se evita la prohibición lisa y llana es común que su ejercicio se someta a limitaciones. Por ejemplo, exigencia de un preaviso o del mantenimiento de servicios mínimos, prohibición o abstención de ejercer el derecho de huelga en determinados períodos del año, promoción de formulas de negociación.

Argentina y Brasil: cometen a las propias partes la garantía de los servicios mínimos, recomendándolo a la Administración en caso de que no se verifique la acción autónoma.

En Uruguay, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene la facultad de declarar cuáles son aquellos servicios esenciales cuyo funcionamiento deberá ser asegurado. Se permite además que Poder Ejecutivo *la utilización de bienes y la contratación de prestaciones personales indispensables*.

La OIT ha aprobado el sistema de los servicios mínimos para servicios que no siendo estrictamente esenciales pueden devenir tales por sus efectos.

El Comité de Libertad Sindical se ha manifestado en contra de la *militarización* o “leva” de huelguistas. En cuanto al recurso de las fuerzas armadas o la contratación de otro personal sólo podría justificarse en la obligación gubernamental de asegurar la continuidad de servicios esenciales.

De todas formas el Comité y la Comisión insisten en la necesidad de otorgar garantías apropiadas para proteger a los trabajadores que quedan total o parcialmente privados del derecho de huelga.

### **25.2.4. Los paliativos de la limitación o prohibición de la huelga en los servicios esenciales**

12ava Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT:

- “la solución de los conflictos de trabajo en los servicios esenciales debería tratar de lograrse mediante negociación entre las partes”

- “Procedimientos tales como la mediación, la conciliación o el arbitraje, que ofrezcan garantías de independencia, imparcialidad y celeridad en los cuales las partes puedan intervenir en todas las etapas”

Es respecto del segundo punto que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos han insistido. La restricción que se haya introducido al ejercicio de del derecho de huelga debe encontrar el contrapeso de medios rápidos, efectivos y confiables de consideración y solución de las reclamaciones.

La necesidad de rapidez: la realidad del conflicto no resuelto se sobrepondría a los trámites en curso.

Confiabilidad: Todos los miembros de los órganos encargados de la mediación y arbitraje deben ser imparciales.

Acatamiento obligatorio por ambas partes cobra especial interés cuando una de ellas es el Estado.

- Árbitro imparcial: no puede ser el Ministerio o el Poder Ejecutivo
- Debe existir total certeza del cumplimiento y rápida aplicación del laudo dictado. Este es un punto crucial sobre el cual el Comité de Libertad Sindical ha considerado que “El hecho de que las facultades presupuestales estén reservadas a la autoridad legislativa, no debería tener por consecuencia impedir la aplicación de un laudo dictado por el tribunal de arbitraje obligatorio”

Objeto de especial consideración relacionado con la procedencia o no de introducir este tipo de paliativos: a mayores limitaciones del derecho de huelga, mayor necesidad de protección sustitutiva.

¿es que existe algún paliativo eficaz del derecho de huelga?. ¿Es que la huelga como medio de presión, reequilibrio y autotutela, puede ser sustituida por otro mecanismo de similar eficacia?. Parecería que ese instrumento no ha sido inventado aún.

### **25.2.5. La prevención del conflicto**

Importante en todos los casos, más aún en el de los servicios esenciales, dados los valores en juego y la casi inevitabilidad de que la solución del conflicto implique una limitación, sea al derecho de huelga o a los intereses o necesidades de la colectividad.

OIT: “para evitar y solucionar a tiempo los conflictos de trabajo en la administración pública, es necesario que existan medios apropiados de participación de las organizaciones de empleados públicos en la determinación de las condiciones de empleo de sus afiliados”.

Las características de las relaciones de trabajo pueden influir a favor o en contra de la generación de conflictos.

Las soluciones consensuales revelan ser más eficaces que las impuestas o heterónomas.

En los países industrializados han impulsado la búsqueda de soluciones de consenso o autorregulación tanto en el conjunto de las relaciones de trabajo como en el tema específico de los conflictos.

## Parte VII

### Introducción a la seguridad social



# Capítulo 26

FALTA

## Parte VIII

### Seguridad, salud y medio ambiente

# Capítulo 27

FALTA

# Capítulo 28

FALTA

## Parte IX

### Preguntas y respuestas (nuestras respuestas)

## 1. Que es un contrato de trabajo?

- Es el objeto del derecho de trabajo. Es un acuerdo de voluntades (trabajador y empleador) cuyo objeto es crear ciertas obligaciones. Es fuente de obligaciones para ambos.
- El trabajador queda en situación de debilidad.
- Hay ciertas normas que deben seguirse, no se puede acordar cualquier cosa
  - Derecho individual del trabajo (DIT): Lo que corresponde a esta sección lo podés negociar solito.
  - Derecho colectivo del trabajo (DCT): Lo que está regulado por el DCT no lo podés negociar solito<sup>1</sup>, tiene que ser el sindicato.
  - Derecho público: Lo que está regulado acá va más allá de tu contrato individual y de tu sindicato. No lo podés cambiar vos ni el sindicato, es de interés público.

## 2. Que obligaciones tiene para el trabajador?

- Prestación de servicio en condiciones, tiempo, y lugar pactadas.
  - Es personalísimo e intransferible (no podés mandar a un amigo que te cae mal a que labore por vos. puto).
  - Hay que tener claro que se espera de vos, así podés cumplir, y no te pueden reclamar.
- Con eficiencia normal.
  - Se basa en la experiencia (tiempo promedio q toma hacer las cosas (no seas vago, puto))
- Con el debido manejo de materiales, máquinas e instrumentos.
  - No rompas todo, ni te rompas la cara.
- Obligación de obediencia.
  - Siempre q las órdenes, sean razonables, seguras y higiénicas, seguílas. Si una orden contradice la de un superior, entonces no lo hagas. Si es imposible, tampoco.
- Obligación de fidelidad.
  - Es algo moral, no está escrito.
  - No revelar secretos (a veces hay cláusulas de conf.)
  - No aceptar gratificaciones, regalos, ventajas de terceros, exceptuando propinas.
- No realizar concurrencia desleal ni colaborar con quienes lo hagan.
  - No hagas algo parecido a lo que hacés en el trabajo, y q le haga competencia real/potencial a tu jefe.
- Obligación moral (consideración a los otros trabajadores, al jefe etc. Es decir, portate bien, no seas bostero.

---

<sup>1</sup>Excepto si sos Chuck

- Buena fe<sup>2</sup> (cumplir honestamente con con tu parte del contrato de trabajo)
3. Cuales son las obligaciones del patrón?
- Pagar el sueldo (en tiempo<sup>3</sup>, forma<sup>4</sup> y lugar<sup>5</sup> adecuados).
  - Seguridad social.
  - Buena fe (q cumpla con su parte, con fidelidad y lealtad, etc)
  - Respetar dignidad e integridad física y moral.
  - Dar trabajo cuando es esencial (por ejemplo a los destajistas<sup>6</sup>).
  - Dar seguridad (casco, no hacerte laburar entre koreanos enojados, etc)
  - Dar formación a los jóvenes.
  - Descuentos para pensiones alimenticias.
  - Proporcionar documentos (recibo d sueldo, constancia de trabajo, etc).
4. ¿Qué pasa si un trabajador, por ejemplo trabaja en una empresa como electricista y luego de finalizada su jornada realiza de forma particular trabajos de electricista, sin desviar clientes de la empresa, es válido? por qué si o por qué no? Justificar claramente.
- No estamos seguros, pero se supone que mientras no tengas un contrato de exclusividad, está todo bien.
5. Que es un sindicato?
- Es una organización permanente de trabajadores asalariados que busca defender sus interese económicos, políticos, sociales, frente a los de sus empleadores.
    - Pureza: Tienen que ser solo trabajadores para ser puros. Hay algunos en los que también participan empleadores, etc, pero no entran en la def de sindicato.
    - Independencia.
    - No discriminación.
6. Que es la huelga?
- La huelga es el acto por el cual se detienen o perturban las actividades normales.
  - Es una herramienta lícita.
  - Hay típicas (parar la fábrica) y atípicas (parciales, piquete, etc)
  - Puede ser política, si va contra el gobierno.

---

<sup>2</sup>Es uno de los principios de la relación de trabajo.

<sup>3</sup>no vale que te haga ir el domingo para pagarte

<sup>4</sup>No vale pagarte el equivalente en caramelos de pera.

<sup>5</sup>No vale citarte en un bar horrible para pagarte.

<sup>6</sup>Que cobra por lo que se produce/cosecha

- **NO** existe otro instrumento que sustituya a la huelga. Es fundamental, ya que sino el sindicato no tendría poder (se puede quejar, pero no tiene huevo)
  - Medio de solución del conflicto entre el sindicato y el patrón.
  - No puede durar para siempre, y no es de interés.
  - Puede ser con o sin cesación de trabajo.
  - Tipos:
    - Sorpresivo.
    - Parcial (algunos sectores)
    - Neurálgica <sup>7</sup> :deja de trabajar el que abre la puerta, y nadie puede entrar.
    - De brazos caídos: Arrastraje testicular.
    - Tortugismo: no hacer cosas que no son obligatorias, pero normalmente se hacen (horas extras, etc)
    - Activa: Laburar como un demente.
7. ¿Se puede ocupar el lugar de trabajo en el marco de una huelga? Si contesta afirmativamente: ¿qué justifica dicho “derecho”? ¿Es un derecho y si es dónde figura?
- La huelga es un derecho constitucional (ahora, antes no).
  - Se vale ocupar/paro (huelga atípica) siempre que no sea violenta. En el caso de ocupar, no se vale usar el cepillo de dientes del jefe.
8. Suponga que se está ocupando, por ejemplo, una mutualista y que existe guardia gremial en la emergencia. En determinado momento llega un paciente y se debe suministrar cierta droga que hay que comprar pues no queda en stock para lo cual se sacan fondos de la mutualista ¿se declara la huelga como ilícita? ¿se suspende al sindicato? ¿se suspende al los trabajadores de la guardia? ¿a los dirigentes sindicales? Justifique claramente que es lo que sucede y por qué.

**Pseudo-respuesta:**

- a) Se muere el tipo xq yo no tenia remedios. Ahí está todo mal, xq no cumplimos con el servicio mínimo.
  - b) No es urgente, pero no hay cremita. Voy y compro cremita con plata de la UCM. Ahí está todo mal xq le usaste el cepillo de dientes al jefe.
9. ¿Que es un contrato de trabajo atípico? De algunos ejemplo y nombre cual es el más común de todos?
- Por tiempo determinado (a prueba) → Super común.
  - Trabajo a distancia (super común ahora).
  - Trabajos compartidos (a medio tiempo).
  - Trabajo domiciliario.
  - Trabajos donde el empleado aporta herramientas.

---

<sup>7</sup>Ta(m)pón



10. En el caso de un contrato a prueba, suponga que está estipulado por el plazo de 3 meses, el trabajador es despedido al mes y medio, ¿tiene derecho a reclamar o no? ¿por qué? Justifique.

- No, porque en el contrato a prueba dice que estás a prueba, y que podés no quedarte. Te pueden patear sin explicaciones.

11. Cual es el principio más importante del derecho del trabajo?

- El más importante es el protector.
- Principios:
  - a) Protector.
    - La aplicación de la norma más favorable. Ejemplo: Por enfermedad el trabajador en lugar de traer certificado de DISSE trae de la mutualista, pero se lo acepta igual.
    - La interpretación más favorable (“in dubio pro operario”): Contrato dice 30 días de licencia, ley dice 20, tonce te tocan 30.
    - La situación más favorable. Ejemplo: Si hay una norma del país que es más favorable que una internacional, entonces se aplica la regional. Está la interpretación donde en lugar de elegir una u otra, tomás lo que más te sirve de cada una.
  - b) Irrenunciabilidad.
  - c) Antropocéntrico: El hombre es el centro, derechos laborales deben preservar los derechos individuales.
  - d) Ajenidad en los riesgos.
  - e) Primacía de la realidad.
  - f) Buena fe (cumplir con el contrato honestamente).

12. Que es el trabajo?

- Todo comportamiento humano encaminado a producir algo.
- Para q entre en el Derecho del Trabajo tiene que ser S.O.L.A (Subordinado, Oneroso, Libre, por cuenta Ajena).

13. Describa los caracteres del derecho laboral del Uruguay.

- a) Homocéntrico y eminentemente social (El hombre es el centro de todo el sistema jurídico)
- b) Tuitivo: Protege al trabajador y usa twitter
- c) Condicionado por lo económico
- d) Estructurado sobre normas de orden público/social (esto ES así, ta?)
- e) Reciente/Moderno
- f) Predominantemente colectivo
- g) Dinámico
- h) Fragmentario
- i) Internacionalizado

j) Es autónomo (respecto de otras ramas de derecho)

14. Por qué se dice que el Derecho laboral o Derecho del Trabajo es autónomo?

- a) Científica: Cuando existe una laguna o una norma oscura, se debe interpretar la situación utilizando las normas del derecho laboral, y **no** las del derecho civil.
- b) Didáctica: Se enseña como una rama independiente.
- c) Jurisdiccional: Tiene sus propios tribunales de justicia y procesos especializados.
- d) Legislativa: Tiene sus propias normas.

15. Nombre y comente los principios propios

a) Protector:

- in dubio pro operario: Ante la duda, hay que favorecer al operario.
- Norma más favorable: Si hay varias normas (pueden ser de distinta jerarquía, organismo, etc) que establecen cosas distintas, hay que usar la que sea + favorable.
- Condición + beneficiosa: Cuando se aplica una nueva ley, no puede hacer que el trabajador pierda beneficios.

b) Irrenunciabilidad.

- El trabajador **no** puede elegir perder beneficios.

c) Primacía de la realidad.

- La realidad vale más que los documentos (en el derecho civil es al revés).

d) Razonabilidad.

- Se parte de la base de que la gente tiene actitudes razonables.
- Actúa como límite o freno frente a arbitrariedades.
- Importancia práctica sobre la potestad que tiene el empresario de cambiar cosas no esenciales del contrato de trabajo.

e) Buena fe

- Tanto el trabajador como el empleador debe cumplir, honestamente, con las condiciones del contrato de trabajo.

f) Continuidad:

- Preferencia de los contratos de tiempo indefinido.

16. Nombre y comente las fuentes que tiene el derecho del trabajo.

■ Las fuentes son:

- Constitución, Tratados y convenios internacionales, Leyes, decretos, reglamentos, actos administrativos, laudos, sentencias normativas, convenios colectivos, usos y costumbres.

17. Cuales son las funciones protectoras del derecho colectivo?

- Organizativa: Autarquía
- Normativa: Autonomía
- De garantía: Autotutela

18. Cuales son los principios del derecho colectivo?

- **Autarquía sindical:** Libertad de fundar, organizar y constituir el sindicato.
- **Autonomía colectiva:** Facultad de los grupos profesionales de autorregular sus relaciones.
- Autotutela: Potestad del colectivo laboral de autoproteger sus propios intereses.

19. ■

# Capítulo 29

## Examen Jul 2010

### 29.1. Modulo 1

#### 29.1.1. Criterios para distinguir entre derecho individual y derecho colectivo del trabajo

- Relaciones jurídicas involucrados:
  - DIT: Mano a mano (trabajador - empleador)
  - DCT: Grupo de trabajadores - empleador/conjunto de empleadores
- objeto:
  - DIT: Contrato de trabajo.
  - DCT: Asociaciones laborales colectivas, contratos colectivos, conflictos y soluciones de ellos.
- Interés tutelado
  - DIT: Busco cosas para mi.
  - DCT: Autonomía colectiva, sindicato, derecho de huelga.
  - Público: 8hs, descanso, vacaciones.
- Renunciabilidad:
  - DIT: Cosas a las que el trabajador puede elegir renunciar.
  - DCT: Cosas que el trabajador no puede modificar por la suya, pero el sindicato si.
  - Públicos: Cosas que nadie puede modificar.

#### 29.1.2. Caracteres que debe reunir el Trabajo para ser objeto del derecho laboral

Trabajar es triste, es **S.O.L.A.**:

- Subordinado - Bajo dependencia (recibe técnicas, jurídicas, económicas y sociales)

- Queda excluidos los trabajos autónomos.
- **Oneroso** - El trabajador tiene que recibir dinero/especias a cambios de su trabajo.
- **Libre** - Tiene que haberlo elegido el trabajador (no vale que te obliguen)
- Por cuenta **Ajena**:
  - **Ajenidad en los frutos** - Lo que hago es para el empleador, no me importa el producto final.
  - **Ajenidad en los riesgos** - Si se explota la empresa, me tienen que pagar igual.

## 29.2. Modulo 2

### 29.2.1. Caracteres que reviste la figura del Trabajador como sujeto del derecho laboral.

- **Persona Física** - No puede ser una persona jurídica, etc.
- **Personalismo** - Tengo que ir YO a hacer mi trabajo (no puedo mandar a un amigo negro).
- Presta actividad bajo **Dependencia** y por cuenta **Ajena**.
- No es obligatoria la **Exclusividad** (está re bien ser re puta)
- No admite **Discriminación**

Ayuda memoria: **Por Favor Podés DARme con El Dedo?**

### 29.2.2. Explique en qué consiste la externalización como modalidad de organización del trabajo y qué consecuencias acarrea respecto de la responsabilidad del empleador.

Concepto: Dejo de hacer cosas, y se las paso a otro.

Espacio al pedo	Proveedora de mano de obra	Intermediación	Subcontrato
Paga	E. Usuaría	E. Intermediaria	E. Intermediaria
Empleador, Contrato de trabajo	E. Intermediaria	E. Intermediaria	E. Intermediaria
Jefe/dirige	E. Usuaría	E. Usuaría	E. Intermediaria

#### Objetivos:

- Bajar costos (en lugar de comprarme una máquina salada le pido a otro que use la de él)

- Mejorar calidad (q lo haga el que sabe +)
- Reducir riesgos (si tengo todo junto y meto la pata se rompe todo, en cambio así no)
- No agrandar la empresa.
- Especialización
- Tareas safrales/suplencias

## 1. Subcontratación

- *“Existe subcontratación cuando una empresa (subcontratista) en razón de un contrato, que deriva de otro de la misma naturaleza (contrato principal), se encarga de ejecutar obras o servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la empresa, obra o faena, denominada empresa principal.”*
- Le pago a una empresa para que se encargue de darme un producto (haceme un quincho)
- La empresa que contraté se encarga de realizar una tarea, ella asume la responsabilidad de ejecutar la obra y los riesgos.
- El contrato de trabajo se establece entre la empresa que contraté y los trabajadores.
  - Régimen solidario: Como empresa principal, si no pido información sobre cómo la empresa que contraté está haciendo las cosas, entonces los trabajadores (antes un problema) le pueden reclamar o mi o a la empresa que contraté, en el orden que quieran.
  - Régimen subsidiario: Si pido información sobre como esta haciendo las cosas y me aseguro que la estén haciendo bien, entonces antes un problema los trabajadores tienen que reclamarle primero a la empresa que contraté, y si eso no anda recién me pueden reclamar a mi.

## 2. Intermediación

- *“Cuando el “tercero” no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino que se limita a figurar como empleador de los trabajadores que en verdad sirven al principal, estamos en presencia de un intermediario u “hombre de paja”. En esta hipótesis, no se discute que corresponde que el empleador real sea responsabilizado, para lo cual puede recurrirse a la figura jurídica de la responsabilidad solidaria y al principio de primacía de la realidad, identificando a aquél como el verdadero empleador.”*
- El intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para brindarle servicios a un tercero.
- El intermediario figura formalmente como empleador: Debe registrar en el BPS, BSE, pagarles sueldos

- La relación de trabajo real se establece entre la empresa usuaria y el trabajador.

### 3. Suministro de mano de obra

- *“la empresa suministradora de mano de obra temporal o empresa de trabajo temporal es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución”*
- Una empresa me consigue gente, y yo me encargo de administrarlos y darles órdenes. (dame gente, y les digo que tienen que hacer para armar un quincho)
- La relación de trabajo se establece entre la empresa suministradora y los trabajadores.

**NOTA:** Hay opiniones contradictorias sobre el significado de c/u de los términos mencionados.

## 29.3. Modulo 3

### 29.3.1. Significado y alcances del principio protector

El trabajador es el más débil, el principio protector busca equilibrar esa situación, creando un desequilibrio jurídico.

1. ***in dubio pro operario***: Ante más de una posible interpretación de algo, se toma la que es más favorable para el trabajador.
2. **Norma más favorable**: Si dos normas/leyes (pueden ser de distinta jerarquía, origen, etc) aplican, se toma la que es más favorable para el trabajador.
  - las normas establecen niveles mínimos de protección
  - se pueden mejorar (sobrepajamiento)
3. **Condición más beneficiosa**: al aplicarse una nueva ley, no se pueden desmejorar beneficios, por más que los beneficios estén dados por normas de jerarquía inferior a la nueva.

### 29.3.2. Tratamiento de los datos personales de los trabajadores

No hay un marco normativo especial y uniforme, pero en la constitución dice que la protección de los datos personales es un derecho.

- **Finalidad**: Solo pueden ser usados para lo que fueron solicitados.
- **Responsabilidad**: Si pasa algo con la base de datos, el dueño responde legalmente
- **Reserva**: Utilización reservada.

- **Datos sensibles:** No te pueden obligar a dar datos sensibles, como cosas políticas, sexualidad, cosas étnicas/raciales, preferencia sindical.
- **Solicitud:** El trabajador puede pedir todos los datos que hay en el ámbito público y privado, puede exigir que se corrijan cosas equivocadas.

## 29.4. Modulo 4

### 29.4.1. ¿Cómo se protege a los trabajadores perseguidos o despedidos por razones sindicales?

- **Fuero Sindical:** Ver 30.4.2
- **Nulidad:** Si te echan por motivos sindicales, existe una ley que anula las acciones tomadas por el empleador (Ctrl+Z).
  - Hay un proceso especial para sindicalistas, etc, que es rápido. El que aplica al resto de los mortales es super lento...
- **Sanciones:** Si un trabajador comete una infracción/daño en una acción sindical, la sanción no debe ser desproporcionada.

En Uruguay hay multas y se intenta re-integrar al trabajador.  
No hay tipificación penal de la anti-sindicalidad.

### 29.4.2. En la representación triangular (o tridimensional) del derecho colectivo del trabajo, ¿cuáles son los tres institutos principales y en qué consisten (breve descripción de los mismos)?

- Autarquía (Sindicato) → Lucha por defender los intereses propios del grupo.
- Autonomía (Convenios colectivos) → No necesitan de otros para defenderse ni para resolver conflictos, una vez que se encontró una solución se resuelve el conflicto (sin meter al estado ni nada).
- Huelga → Medio de resolución de conflictos.

## 29.5. Modulo 5

### 29.5.1. ¿Qué es un Convenio Colectivo (su definición)?

El convenio colectivo es un contrato formal o informal entre **2** partes: un grupo de trabajadores (no puede ser uno solo) de un lado, y uno o más patrones/empresas del otro lado, en un **ámbito determinado** (lugar, empresa, rama, sector) con la finalidad de **regular** las condiciones de trabajo, salario, relaciones individuales, o todas ellas.



### 29.5.2. Diferencias entre cláusulas normativas y obligacionales de un convenio colectivo. Señale un ejemplo de cada una de ellas.

- **Claúsulas normativas:** Regulan los contratos/condiciones de trabajo **individuales**.
  - Ej.: Si para los trabajadores de tipo X se acordó un mínimo de P, entonces yo, como trabajador de tipo X, no puedo cobrar menos que P.
- **Claúsulas obligacionales:** Regulan/limitan la negociación **colectiva**.
  - Ej.: Donde colocar la cartelera sindical.
  - Ej.: Pactos de paz: Se llegó a un acuerdo, y ya no se puede hacer huelga para obtener algo mejor. Hay gente que lo considera anti-constitucional, ya que viola la libertad sindical.

## 29.6. Modulo 6

### 29.6.1. Medios de solución de los conflictos colectivos.

Ver 31.6.1.

### 29.6.2. Modalidades atípicas de ejercicio de la huelga. Describa tres de ellas

- Tortugismo: No hacemos cosas que **no** son obligatorias, pero q en gral hacíamos (horas extras, etc)
- Brazos caídos: Hacemo todo despacito...
- Neurálgica: Apagamos solo una parte de la empresa, pero hace cagar cosas más grandes. Por ejemplo, falta el pibe que abre la puerta, entonces nadie puede entrar.

# Capítulo 30

## Examen Dic 2011

### 30.1. Modulo 1

**30.1.1. (a) ¿Por qué se dice que la legislación laboral es eminentemente tuitiva o protectora?**

**(b) ¿A quién se protege?**

**(c) ¿Por qué se lo protege?**

**(d) ¿A través de qué vertientes jurídicas se lo protege?**

(a) Porque no trata al los dos actores (empleador y trabajador) por igual, sino que favorece/protege al trabajador.

(b) Se protege al trabajador.

(c) La legislación laboral nace para equilibrar una relación en la que una de las partes, el trabajador, es más débil que la otra, el empleador. Para lograr re-equilibrar la relación, la legislación apoya/protege/favorece al trabajador.

(d) Se lo protege:

- “*In dubio pro operario*”: Ante una norma que admite varias interpretaciones, ha de tomarse la que sea más favorable para el trabajador.
- Norma más favorable: Si hay varias normas que aplican a una cuestión (pueden ser de distintos organismos, jerarquías, etc) ha de considerarse la que sea más favorable para el trabajador.
- Condición más favorable: Una ley nueva no puede desmejorar un beneficio adquirido (por más que la nueva sea de mayor jerarquía que la que brinda el beneficio)

**30.1.2. ¿Qué se entiende por subordinación (concepto, clases, indicios) para definir la existencia de una relación de trabajo?**

Existe subordinación cuando el trabajador:

1. Realiza una actividad a cambio de una remuneración.
2. Cumple con un horario.
3. La actividad se realiza en un lugar físico dado.
4. Recibe órdenes/instrucciones.
5. Existen de sanciones.

Tipos de subordinación:

- **Jurídica:** El trabajador tiene que obedecer al patrón.
- **Técnica:** Se da cuando el jefe sabe más que el trabajador sobre el asunto, por ejemplo un peón; **no** se da cuando el trabajador tiene más formación/-conocimiento que el patrón en el área de interés.
- **Económica:** Se da cuando el trabajo es la única fuente de subsistencia del trabajador.

## 30.2. Modulo 2

### 30.2.1. Obligaciones del trabajador

1. Prestar servicio.
2. Cumplir con el horario/lugar pactados en tiempo y forma.
3. Obedecer al patrón.
4. Fidelidad:
  - No aceptar gratificaciones de terceros, excepto propinas.
5. Utilizar con responsabilidad materiales/maquinaria/instalaciones.
6. Eficiencia: Cumplir con las tareas a un ritmo razonable (razonable se puede definir con datos estadísticos).
7. Moral: No ser mala leche con los compañeritos.
8. No realizar concurrencia desleal.

### 30.2.2. (a) Explique el concepto de 'conjunto económico' cuando actúa como sujeto empleador en una relación de trabajo. (b) Enumere cuáles son los elementos esenciales y no esenciales para determinar la existencia o no de un conjunto económico.

- (a) Es un conjunto de empresas aparentemente autónomas, pero sometidas a una dirección económica única. Se busca identificar una empresa única, a quien dirigirse para negociar/reclamarle al conjunto.

(b) Características:

■ Esenciales:

- Plurilidad de empresas con autonomía formal o aparente
  - Generalmente, cada una tiene su personería jurídica (independientes).
  - La realidad económica/funcional identifica una *unidad del todo*
- Jerarquía: Poder de unas empresas sobre otras, puede existir subordinación.
- Control: Poder de una empresa sobre otra.
- Deben tener una actividad económica común o complementaria.
- Poder económico dentro del grupo.

■ No esenciales:

- Tamaño del los componentes del grupo.
- Fin de lucro.
- Modalidades operativas.

### 30.3. Modulo 3

**30.3.1. (a) Enumere los principios del Derecho del Trabajo.  
(b) Analice UNO SOLO de ellos.  
(c) Explique cómo funciona el principio elegido a través de UN ejemplo práctico.**

1. Buena fe: Cumplir honestamente con el contrato de trabajo.
2. Primacía de la realidad: La realidad es más importante que los documentos (cosa que no pasa en el derecho civil)
3. Continuidad: Si tengo un contrato por 3 meses y se pasan de los 3 meses, entonces pasa a ser por tiempo indefinido, etc.
4. Razonabilidad:
5. Irrenunciabilidad: El trabajador no puede elegir perder beneficios.
6. Protector: Protege al trabajador.

Sos *Bueno*, pero la *Realidad* es que sos un *CRIP*<sup>1</sup>.

**30.3.2. Diferencias entre un Convenio Internacional y una Recomendación Internacional dictados por la OIT**

Andá y mirá la tabla 8.1. Yo esta me la rifo, me limito a:

---

<sup>1</sup>como “creep”, pero mal escrito.

- Las CIT son posta, y hay que meterle huevo (hacer normas para ejecutarlas, verificar q se cumplan, si no las cumplís te pueden reclamar, hacer cagar, etc).
- Las RIT son onda “esto está bueno”. No hay que hacer nada, xq a nadie le importa, pero si lo cumplís quedás como un galán.

## 30.4. Modulo 4

### 30.4.1. (a) ¿En qué consiste la libertad sindical individual NEGATIVA? (b) ¿Qué son las cláusulas sindicales (o de protección sindical)? (e) Enuncie DOS tipos de cláusulas sindicales y descríbalas.

- (a) En que podés elegir **no** afiliarte al sindicato. Te da libertad de discrepar. No es aceptado por todos, ya que le da más importancia al individuo que al colectivo.
- (b) Son reglamentaciones establecidas por el sindicato. Por ejemplo:
- Oblicación de afiliarse al sindicato.
  - Obligación de pagar la cuota sindical.
  - Armar una bolsa de trabajo de peones, entonces si una empresa quiere contratar un peón tiene que ir a la bolsa de peones y sacar uno de ahí.

De validarse la libertad sindical negativa, estaría todo mal con las cláusulas sindicales.

### 30.4.2. (a) ¿Qué es el fuero sindical? (b) ¿A quiénes se protege? (c) ¿Contra qué actos se protege? (d) ¿Cómo se protege?

Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Sin el fuero sindical, los sindicatos no podrían existir, ya que la “persecución y acoso” contra sus líderes sería implacable haciendo inútil la finalidad misma de los sindicatos, puesto que no podrían actuar con plenas garantías laborales.

Para acordarse de Fuero, pensar que lo que te protege es el Forro, y ahí seguro te acordás de una palabra tan de mierda como “Fuero”.

## 30.5. Modulo 5

### 30.5.1. Diferencias entre el concepto de negociación colectiva y de convenio colectivo.

Ver 31.5.2.

### **30.5.2. Modelos de negociación colectiva en Uruguay:**

- (a) negociación pura,**
- (b) impura (o atípica) y**
- (c) negociación ecléctica (o sui géneris).**

1. solo trabajadores con empleadores
2. interviene el estado, u otros terceros.
3. Por fuera de los consejos de salarios se habla todo, y dsp en el consejo caen con la propuesta (q a todos les gustó) y la firman y listo.

## **30.6. Modulo 6**

### **30.6.1. Los medios de solución de los conflictos colectivos.**

Ver 22.4.

Decís q se repiten algunas?

### **30.6.2. Modalidades atípicas de ejercicio de la huelga: (a) ¿por qué son atípicas? (b) Describa al menos en qué consisten DOS de ellas.**

La huelga típica implica el abandono continuo del contrato de trabajo, con abandono del local de trabajo. Las demás son atípicas.

- Huelga *japonesa*: Atender al público, pero usar vinchas que dicen “estamos en conflicto nos duele el corazón”.
- Huelga de *brazos caídos*: Seguir trabajando, pero con un ritmo lento.

# Capítulo 31

Examen Feb 2011

## 31.1. Modulo 1

### 31.1.1. Que funciones cumple la legislación industrial al momento de su surgimiento histórico?

La legislación industrial, que ahora llamamos DT nace para:

1. Re-equilibrar la relación laboral.
2. Prevenir y regular el conflicto (sujeto más débil en la relación)

### 31.1.2. El moderno concepto de “Trabajo decente” propiciado por la OIT

Rescata la valorización humana del trabajo.  
Debe ser:

- Productivo.
- Seguro.
- Que se respeten los derechos laborales
- Con ingresos adecuados
- Con protección social
- Con adecuada capacitación.
- Con libertad sindical.

A veces se quiere reducir el desempleo, y se termina generando empleo de mala calidad (no es la idea).

## **31.2. Modulo 2**

### **31.2.1. El Estado como sujeto frente al Derecho del Trabajo**

- Como empleador: Contrata gente, se puede reclamar contra el estado, es deudor de créditos.
- Como legislador: Crea normas.
- Como administrador de trabajo: Es la policía del trabajo, hace cumplir las normas.
- Como juez: Administra la justicia, aclara conflictos.
- Participando en cosas internacionales (OIT, etc).

### **31.2.2. Empresas suministradoras de mano de obra como sujeto empleador:**

**(a) Qué son? - concepto**

**(b) Para qué sirven? - funciones**

**(c) Que responsabilidad tienen frente a los trabajadores suministrados?**

- (a) Son empresas que disponen de mano de obra, tienen el contrato formal con los trabajadores. Te los dan por un rato. Vos les tenés que pagar y vos quedás a cargo de darles órdenes.
- (b) Solucionar necesidades puntuales/temporales: Trabajo zafra, suplencias, etc. No vale para sustituir huelgistas, excepto si hay una crisis re salada del país.
- (c) La única responsabilidad es tenerlos en BPS. tenerlos los trabajadores. Vos quedás a cargo de pagarles a los obreros, y de darles órdenes.

## **31.3. Modulo 3**

### **31.3.1. Significado y alcances del principio de primacía de la realidad. Explique, además, su aplicación a través de un ejemplo práctico**

Los hechos son más importantes que los documentos (diferencia con el derecho civil).

Ejemplo: Una empresa le paga a una unipersonal, como si fuese un subcontrato. Pero resulta que la unipersonal es un pibe, y el pibe va todos los días y marca tarjeta y etc, entonces en realidad es un contrato de trabajo, y está todo mal.

Ejemplo: Si se supone que hay un contrato de servicios (es decir, no hay subordinación), pero tengo jefe, tengo horarios, voy a un lugar físico, recibo instrucciones, cobro, entonces tengo un contrato de trabajo, y aplican las normas jurídicas correspondientes.



### **31.3.2. Respecto a los mecanismos aplicativos del Derecho del Trabajo, explique el significado y el alcance de una sola de estas reglas:**

**(a) Conservación de las condiciones más favorables.**

**(b) El sorbrepujamiento o establecimiento de normas mínimas**

(a) Si se mejoró una situación, esa circunstancia favorables no debería perderse.

- Terreno individual: El principio de irrenunciabilidad evita que el trabajador elija perder. Si el sindicato obtuvo cierto beneficio, yo no puedo modificar mi contrato individual de modo de sacrificar dicho beneficio.
- El sindicato puede desmejorar un beneficio o eliminar un derecho adquirido. Por ejemplo la no aplicación de un aumento de sueldo (descuelgue) a cambio de obtener un compromiso del empleador de que no va a despedir a un trabajador.

(b) Las normas establecen un piso mínimo, que no se puede bajar.

- Una norma A no puede desmejorar un beneficio dado por otra norma B, por más que A sea de mayor jerarquía que B.
- Una norma nueva A (por ejemplo un convenio colectivo), puede mejorar una situación dada por una norma B (que puede ser una ley), anterior y de mayor jerarquía.
- No es que se anulen leyes, pero pueden quedar opacadas por la más favorable. En caso de desaparecer la más favorable (por ejemplo un convenio temporal), entonces vuelve a entrar en rigor la norma vieja.

## **31.4. Modulo 4**

### **31.4.1. Cuales son los derechos garantizados por el principio de Libertad Sindical (Convenio #87 de la OIT)**

1. Derecho a formar sindicatos.
2. Derecho a integrar un sindicato. (afiliarse)
3. Derecho a cambiar de sindicato. (muy importante)
4. Los sindicatos no deben necesitar personería jurídica para las actividades sindicales. (o sea para llevar adelante sus actos)
5. El gobierno no podrá disolver un sindicato por via administrativa, solamente por via judicial, en caso de tratarse de un sindicato “amarillo”.
6. Derecho a constituir federaciones y confederación.
7. Derecho a asociarse a organizaciones internacionales.

Establece que los sindicatos deben ser:

- Independientes del estado.
- Independientes del patrón (si es en colaboración con el empleador es “amarillo”)
- Por iniciativa de los trabajadores (si lo crea el empleador es “blanco”)

### **31.4.2. Que reglas o principios deben observarse para constituir un sindicato?**

1. Regla de pureza: Solamente trabajadores.
2. Regla de autonomía: En cuanto a su origen, estructura, y desarrollo.
3. Regla de especialidad: Tiene un objeto, lucha por los derechos de los trabajadores.
4. Principio de no discriminación.

## **31.5. Modulo 5**

### **31.5.1. Diferencias entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales de un convenio colectivo, citando un ejemplo práctico de cada una de ellas**

- **Las cláusulas normativas:** Fijan condiciones de las cuales se sujetan los contratos individuales.
  - Si se fijó sueldo mínimos de X para todos los peones, entonces como peón no me pueden ofrecer menos de X.
- **Las cláusulas obligacionales:** Vinculan directamente a las partes colectivas.
  - Ejemplo: Cláusula de paz - Si se decidió no romper más las bolas, entonces el sindicato no puede hacerse el gil y meter tremenda huelga para ganar beneficios. A algunos no les gustan porque se pierde la autotutela.
  - Ejemplo: Cláusula de conciliación - Podés meter a un tercero en el medio para que ayude a resolver.
- **Las cláusulas de configuración:**
  - Fechas de entrada en vigencia de cláusulas, etc.

### **31.5.2. Diferencias entre los conceptos de “negociación colectiva” y “convenio colectivo”**

El convenio es el resultado de la negociación. La negociación colectiva es un proceso que conduce al convenio colectivo. La negociación colectiva es el género (procedimiento, prácticas, formalidades) y el convenio colectivo es la especie/producto (la realidad).

El convenio colectivo es un acuerdo formal o informal entre dos partes:

1. Uno o varios sindicatos.
2. Uno o varios patrones.

con la finalidad de regular condiciones de trabajo, salario, relaciones individuales, o todas al mismo tiempo.

## 31.6. Modulo 6

### 31.6.1. En que consisten (a) La conciliación y (b) La mediación como medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo?

- **Arreglo directo:** Nos sentamos y resolvemos.
- **Huelga:** Le metemos la pesada.
- **Investigación/encuesta:** Hacer uso de la opinión pública para meter presión.
- **Conciliación:** Traemos a un tercero para no tener que vernos las caras. Solamente hace de interlocutor.
- **Mediación:** El tercero además de estar ahí propone soluciones, pero no decide. Puede pedir documentos, información, etc.
- **Arbitraje:** El tercero propone las soluciones, y también determina la solución.
- **Conciliación:** Es el acuerdo entre dos partes con intervención de un tercero, el tercero **no** propone soluciones, solamente acerca a las partes.
- **Mediación:** Es una forma de conciliación donde el tercero puede exigir datos e informes, y formular propuestas según su criterio. Igual sigue habiendo un acuerdo entre las partes.
- **Arbitraje:** El tercero tiene que buscar, proponer y determinar las soluciones al conflicto.

### 31.6.2. Cual es el régimen de huelga en los servicios esenciales?

- **Prohibición:** Los servicios esenciales no pueden hacer huelga en algunos países. En Uruguay **no** se prohíbe, se limita.
- **Limitación:**
  - Se exige un pre-aviso.
  - Mantenimiento de un servicio mínimo.
  - Prohibición de hacerlo en cierto momento del año.
  - Promoción de fórmulas de negociación.

Cuando la huelga en servicios **no** esenciales se estira demasiado, y empieza a volverse peligroso (por ejemplo 10 meses sin que pase un bondi, o el basurero).

Hay servicios públicos no esenciales, esos pueden hacer huelga.

```

    Fire,
<    Fire,
        FIRE!

```