

CONTENIDO

<i>Prefacio a la segunda edición</i>	17
--------------------------------------------	----

PARTE X LIBERTAD SINDICAL

Capítulo I

INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

<i>Juan Raso Delgue</i>	21
1. Consideraciones preliminares	21
2. Concepto, denominación y contenidos	22
3. Autonomía colectiva e interés de categoría	25
4. Naturaleza jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo	27
5. Caracteres del Derecho Colectivo del Trabajo.....	28
6. La triangularidad del Derecho Colectivo del Trabajo.....	29
7. Principios del Derecho Colectivo del Trabajo.....	30
8. Derecho Colectivo del Trabajo y Fuentes	32
9. El reglamentarismo estatal: intervención/autonomía	33
10. Centralización y descentralización de los modelos de Derecho colectivo... 35	
11. El Derecho Colectivo del Trabajo en Uruguay: entre abstencionismo e intervencionismo estatal	36
12. El marco normativo del Derecho Colectivo del Trabajo.....	39
13. El Derecho Colectivo y el futuro del trabajo.....	41

Capítulo II

RELACIONES LABORALES Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

<i>Juan Raso Delgue</i>	43
1. Introducción	43
2. Concepto y definiciones de Relaciones Laborales.....	44
3. Los inicios y las principales teorías de las relaciones laborales.....	45
4. Derecho Colectivo de Trabajo y Relaciones Laborales.....	49

5. La disciplina de las relaciones laborales en Uruguay	50
6. El rol de los actores sociales en un sistema de relaciones laborales.....	51
7. Los nuevos actores	53
8. Algunas proyecciones vinculadas a la gobernanza del sistema	56
9. Reflexiones finales	57

Capítulo III

LA LIBERTAD SINDICAL

<i>Juan Raso Delgue</i>	61
I. CONCEPTO, FUENTES NORMATIVAS Y SUJETOS.....	61
1. Concepto y significado de la libertad sindical	61
2. La evolución de los derechos sindicales.....	63
3. La libertad sindical en la Constitución uruguaya.....	65
4. Normas Internacionales y el rol de la OIT	67
5. La Declaración Sociolaboral del Mercosur	69
6. La titularidad de los derechos: trabajadores, empleadores y funcionarios públicos	71
II. CONTENIDOS DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	74
1. Aspectos individuales de la libertad sindical	74
1.1. Libertad sindical positiva (derecho de afiliación y de ejercicio de la actividad sindical).....	75
1.2. Libertad sindical negativa (derecho a no afiliarse o desafiliarse de un sindicato).....	75
1.3. Libertad sindical negativa (sigue): las Cláusulas sindicales	76
1.4. Derecho al ejercicio de la libertad sindical.....	79
2. Aspectos colectivos de la libertad sindical.....	80
2.1. La libertad sindical ante el Estado.....	80
2.2. La libertad sindical ante el empleador.....	85
2.3. La libertad sindical ante otras organizaciones sindicales y los derechos intersindicales	88
2.4. Derecho a constituir federaciones y confederaciones.....	94
2.5. Derecho a afiliarse a entidades internacionales	95
2.6. Derecho al ejercicio de las funciones sindicales (acción sindical)	95
III. CONCLUSIONES	96

Capítulo IV**PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL**

<i>Juan Raso Delgue</i>	97
1. La Ley N.º 17.940 sobre promoción y protección de la libertad sindical....	97
2. El reconocimiento de la libertad sindical	98
3. El bien jurídico tutelado: la libertad sindical.....	100
4. Ámbito de aplicación subjetiva de la ley.....	102
5. Los actos discriminatorios	104
6. La nulidad de los actos discriminatorios	110
7. El procedimiento	111
7.1. El procedimiento común.....	111
7.2. El procedimiento de tutela especial (Amparo)	112
7.3. Casación del proceso de tutela especial.....	113
7.4. Disposiciones comunes a ambos procedimientos	114
7.5. El “litis consorcio” necesario	114
7.6. Corresponde al actor optar por la vía reparatoria	116
8. La carga de la prueba en el procedimiento de tutela especial.....	117
9. La “causa razonable” de despido o perjuicio en el procedimiento de tutela especial	118
9.1. Distintas hipótesis legales de “causa razonable”	118
A) La capacidad o la conducta del trabajador	119
A.1. La capacidad	119
A.2. La conducta	119
B) Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.....	120
9.2. Ejemplos de causa razonable	122
10. ¿La responsabilidad del empleador es objetiva o subjetiva?	124
11. Las reglas sobre los actos de injerencia.....	125
12. La licencia sindical	126
13. La retención de la cuota sindical	128
14. Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.....	130
15. Sanciones administrativas	131
16. Tripartismo	132
17. Reglamentación	132
18. Conclusiones.....	133

Capítulo V**LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

<i>Juan Raso Delgue</i>	135
1. El concepto de organización sindical	135
2. Clases de sindicato.....	137
2.1. En función de su rol en la sociedad	137
2.2. En función de su orientación ideológica	138
2.3. En función de su autenticidad	139
2.4. En función de sus integrantes:	139
3. El Registro de personería jurídica de las organizaciones	142
3.1. Autonomía vs. personería jurídica.....	142
3.2. Las previsiones legales de la Ley N.º 20.127.....	144
3.3. Un punto de cruce entre la Ley 20.127 y la Ley 17.940	147
4. La representación y la representatividad sindical.....	148
5. La representación sindical interna y externa	149
6. La evolución sindical en nuestro país.....	150

Capítulo VI**LOS EMPLEADORES Y SUS ORGANIZACIONES**

<i>Juan Raso Delgue</i>	157
I. LA EMPRESA EMPLEADORA.....	157
1. Las transformaciones de la empresa	157
2. El compromiso social de la nueva empresa	162
3. Los nuevos desafíos empresariales: códigos de conducta, RSE y certificación de estándares	164
3.1. Los códigos de conducta.....	165
3.2. La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE).....	165
3.3. Normatización de estándares internacionales de responsabilidad social.....	167
II. LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES	168
4. Orígenes y desarrollo de las organizaciones de empleadores.....	168
5. Características de las organizaciones de empleadores	170
5.1. Naturaleza asociativa.....	170
5.2. Descentralización.....	171
5.3. Autonomía.....	171
5.4. Monismo estructural y polivalencia funcional.....	171
5.5. Predominio del ámbito funcional y de la actividad realizada	172

5.6. Vínculos con el Estado.....	172
5.7. Perfil ideológico.....	172

Capítulo VII

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<i>Alejandro Castello</i>	173
1. Importancia de la negociación colectiva	173
2. La negociación colectiva como expresión de la autonomía colectiva.....	174
3. Concepto de “Negociación colectiva”	178
4. La “Negociación colectiva” como derecho fundamental	182
5. Fines y funciones de la “Negociación colectiva”	184
6. Modelos de Negociación colectiva	187
6.1. Intervención vs. autonomía.....	189
6.2. Justificación de la intervención del Estado.....	191
6.3. Medios o instrumentos de intervención del Estado	194
6.4. Tipos de intervención del Estado: limitativa vs. promocional	198
7. Características del modelo uruguayo de negociación colectiva	201
8. Niveles y estructura de la negociación colectiva	209
8.1. Ventajas y desventajas de cada nivel.....	213
8.2. La negociación colectiva trasnacional	215
8.3. El régimen uruguayo.....	221
9. Articulación de la negociación colectiva	223
10. Distinción con figuras afines	225
11. Los sujetos de la negociación colectiva	228
12. La regulación de la negociación colectiva en Uruguay	236
12.1. Breve reseña de la evolución normativa	236
12.2. Aspectos generales de la Ley N.º 18.566 sobre sistema de nego- ciación colectiva en el sector privado.....	242
12.2.1. Principios y reglas generales del sistema de negocia- ción colectiva	245
12.2.2. Sujetos legitimados para negociar colectivamente	252
12.2.3. Estructura y niveles de la negociación colectiva.....	257
12.2.4. Criterios de articulación de la negociación colectiva	265
12.2.5. Sobre el alcance y límites de la negociación colectiva	267
12.2.6. Procedimiento de la negociación colectiva.....	270
12.3. La Ley N.º 18.508 sobre negociación colectiva en el sector público	270
12.3.1. Características generales de la Ley N.º 18.508	272

Capítulo VIII

CONVENIO COLECTIVO

<i>Alejandro Castello</i>	279
1. Introducción	279
2. Terminología	287
3. Concepto - definición.....	292
3.1. Doctrina.....	292
3.2. Elementos esenciales del convenio colectivo de trabajo	296
3.3. Elementos contingentes del convenio colectivo de trabajo	298
3.4. Definiciones legales	302
3.5. Distinción entre convenios colectivos y laudos de los Consejos de Salarios.....	306
4. Caracteres del convenio colectivo de trabajo.....	311
5. Tipos o clases de convenio colectivo de trabajo	312
6. Sujetos o partes del convenio colectivo de trabajo	317
6.1. Aspectos generales.....	317
6.2. Los sujetos del convenio colectivo en el régimen uruguayo.....	321
6.3. Los sujetos legitimados para celebrar convenios colectivos a partir de la aprobación de las leyes N.º 18.508 y 18.566	324
6.3.1. Las partes del convenio colectivos según la Ley N.º 18.566 ..	325
6.3.1.1. Parte “empleadora”	326
6.3.1.2. Parte “trabajadora”	331
6.3.2. Las partes del convenio colectivos según la Ley N.º 18.508 ..	337
7. Naturaleza jurídica del convenio colectivo	346
7.1. Diversos enfoques	347
7.2. Doctrina dualista, mixta o intermedia	350
8. Cláusulas del convenio colectivo de trabajo	353
8.1. Cláusulas normativas y obligacionales	355
8.2. Críticas a la bipartición del convenio y otras clasificaciones	357
9. Materia u objeto del convenio colectivo	361
10. Los efectos del convenio colectivo.....	364
10.1. Efectos normativos	365
10.1.1. Efecto imperativo o vinculante	365
10.1.2. Efecto automático	366
10.1.3. Efecto forzoso y sustitutivo	367
10.1.4. Efecto de inderogabilidad relativa.....	368
10.1.5. ¿Efecto de incorporación en el contrato de trabajo?.....	369
10.2. Efectos obligacionales.....	377
10.2.1. Los efectos “naturales” o “deberes inmanentes”	379

10.2.1.1. El deber de “cumplir y aplicar el convenio colectivo”	379
10.2.1.2. El deber de paz implícito.....	381
10.2.1.3. El deber de influencia.....	385
10.2.2. Los efectos o “deberes” expresamente pactados.....	387
10.2.2.1. Vigencia temporal de los deberes y derechos pactados.....	387
10.2.2.2. Vigencia temporal de los deberes y derechos pactados.....	388
10.2.3. El deber de paz negociado.....	389
10.2.3.1. Concepto, contenido y clasificaciones de cláusula de paz.....	389
10.2.3.2. Argumentos para rechazar la validez y licitud de la cláusula de paz.....	390
10.2.3.3. Argumentos para aceptar la validez y licitud de la cláusula de paz.....	390
10.2.3.4. La cláusula de paz en la jurisprudencia nacional.....	392
10.2.3.5. Alcance subjetivo de la cláusula de paz.....	392
10.2.4. El deber de paz de naturaleza legal.....	394
10.3. El incumplimiento del contenido obligacional diferente del deber de paz.....	398
10.3.1. Mecanismos y medios de acción ante el incumplimiento del convenio.....	398
10.3.2. Sujetos legitimados para accionar en caso de incumplimiento del convenio.....	400
11. Eficacia subjetiva – ámbito personal del convenio colectivo.....	401
11.1. Eficacia subjetiva respecto de los empleadores.....	402
11.2. Eficacia subjetiva respecto de los trabajadores.....	404
11.2.1. Ámbito personal del convenio en el ordenamiento uruguayo.....	408
12. Efectos de los convenios colectivos en el sector público.....	413
12.1. Aspectos generales.....	413
12.2. Normativa uruguaya.....	414
12.3. Modelos teóricos sobre efectos de los convenios colectivos en el sector público.....	415
12.4. Instrumentación de los efectos del convenio colectivo en el sector público.....	417
12.5. El incumplimiento del convenio colectivo celebrado en el sector público.....	419
12.6. Efectos subjetivos.....	419
13. Duración del convenio colectivo.....	420
13.1. Convenios de duración determinada e indeterminada.....	420

13.2. Momento de entrada en vigor	423
13.3. Ultraactividad.....	424
14. Denuncia del convenio colectivo.....	430
14.1. Concepto de “denuncia”	431
14.2. Requisitos para que opere lícitamente la denuncia.....	432
14.3. Efectos de la denuncia.....	435
14.4. La denuncia del convenio colectivo en el Derecho laboral uruguayo	435
15. Modos de extinción del convenio colectivo.....	437
15.1. Vicisitudes del convenio colectivo	437
15.2. Formas y causas de terminación del convenio.....	438
15.3. Regulación de los modos de extinción en Uruguay.....	440
16. Inscripción – registro.....	449

Capítulo IX

LA HUELGA

<i>Alejandro Castello</i>	451
1. Introducción	451
2. Evolución histórica. La huelga ante el Derecho.....	457
3. Reconocimiento de la huelga como derecho fundamental	461
4. Titularidad del derecho de huelga	468
4.1. ¿Derecho individual o derecho colectivo?	468
4.2. Alcance subjetivo o personal del derecho de huelga	472
4.3. Exclusiones en el ordenamiento uruguayo.....	475
5. Concepto o noción de huelga	480
5.1. Noción de huelga en el Derecho comparado.....	482
5.2. Noción de huelga en Uruguay.....	488
5.3. Elementos del concepto de huelga	492
6. Modalidades atípicas de la huelga.....	493
6.1. Las modalidades atípicas en el Derecho extranjero	493
6.2. Amplitud de las formas de ejercicio de la huelga en Uruguay.....	500
7. Objetivos y fines de la huelga.....	502
8. Requisitos y procedimiento	507
9. Desarrollo de la huelga.....	509
9.1. Gestación.....	510
9.2. Declaración y desarrollo – prohibición de reemplazo de huelguistas	510
9.3. Finalización de la huelga	518
10. Límites del derecho de huelga.....	519

10.1. ¿Límites internos?	523
10.1.1. Noción de “límites internos”	526
10.1.2. Límites internos en el Derecho extranjero	528
10.1.3. Límites internos en el ordenamiento uruguayo	530
10.1.4. En suma	533
10.2. Límites externos	534
10.2.1. ¿Qué son los servicios esenciales?	535
10.2.1.1. Servicios esenciales en sentido restringido	543
10.2.1.2. Servicios esenciales por extensión	543
10.2.1.3. Servicios de importancia trascendental para las personas que tutelan otros derechos o libertades funda- mentales	544
10.2.1.4. En resumen: las tres categorías de servicios esen- ciales para la OIT	548
10.2.2. Consecuencias de la declaración de esencialidad	548
10.2.3. Garantías compensatorias para los trabajadores	550
10.2.4. Servicios esenciales en el ordenamiento uruguayo	551
10.2.4.1. Órgano competente para declarar la esencialidad	552
10.2.4.2. Consecuencias de la declaración de esencialidad	553
10.2.4.3. Otras consideraciones sobre el sistema uruguayo	554
10.2.4.4. Otros límites externos: la seguridad e integridad de bienes, maquinarias e instalaciones	555
10.2.5. Ocupación de centros de trabajo	557
10.2.5.1. Evolución normativa de las ocupaciones	558
10.2.5.2. Diversos enfoques jurídicos sobre las ocupaciones	563
10.2.5.3. Las ocupaciones a la luz del artículo 392 de la Ley N.º 19.889 de 9 de julio de 2020 y el Decreto N.º 281/020 .	567
10.2.5.4. Reglamentación del Artículo 392 de la LUC	573
10.2.6. Piquetes	575
11. Efectos de la huelga	580
11.1. La huelga como causal de suspensión del contrato de trabajo	580
11.2. La huelga suspende las obligaciones principales de las partes	583
11.3. Criterios sobre el descuento de salarios en caso de huelgas típicas	591
11.4. Efectos de la huelga sobre prestaciones y beneficios laborales diferentes del sueldo, jornal o destajo	592
11.4.1. Prima por presentismo o asiduidad	593
11.4.2. Partidas en especie	596
11.5. Supervivencia de deberes secundarios durante la huelga	597
11.6. Efectos de las huelgas atípicas sobre los salarios. Inadecuación del criterio temporal-proporcional	597

11.6.1. Criterios más aceptados de descuento de salarios en los casos de huelgas atípicas.....	601
12. Lock out o cierre patronal	603

Capítulo X

PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

<i>Juan Raso Delgue</i>	607
1. Introducción	607
2. El debate sobre los métodos de solución de los conflictos colectivos	609
3. Clasificaciones de los métodos de solución de los conflictos colectivos	610
4. Consideraciones relativas al arbitraje.....	614
5. Normativa en la materia	616
5.1. Normas internacionales	616
5.2. Normas nacionales	617
5.3. Normas negociales.....	618
6. Conclusiones.....	620

Capítulo XI

DIÁLOGO SOCIAL, PARTICIPACIÓN Y CONCERTACIÓN

<i>Juan Raso Delgue</i>	623
I. EL DIÁLOGO SOCIAL.....	623
1. Concepto de diálogo social	623
2. Clases de diálogo social: intensidad, formas, niveles.....	624
3. Viabilidad del diálogo social.....	625
4. El dialogo social y la OIT.....	626
5. El diálogo social y el MERCOSUR.....	627
II. LA PARTICIPACIÓN	628
1. Concepto	628
2. Clases de participación.....	630
3. La participación en nuestro país.....	631
4. Breves conclusiones	633
III. LA CONCERTACIÓN	634
1. Concepto	634
2. Clases de concertación.....	636
3. La concertación en Uruguay	637