

HECTOR-HUGO BARBAGELATA

ASESOR LETRADO DE LA FEDERACIÓN URUGUAYA DE EMPLEADOS DE COMERCIO E INDUSTRIA
PROFESOR TITULAR DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y RAMAS ANEXAS
PROFESOR AGREGADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

PANORAMA
DE LA
LEGISLACION
DEL TRABAJO



COLECCION DE CULTURA SINDICAL - 1

Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria

A01 15
HECTOR-HUGO BARBAGELATA

ASESOR LETRADO DE LA FEDERACIÓN URUGUAYA DE EMPLEADOS DE COMERCIO E INDUSTRIA
PROFESOR TITULAR DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y RAMAS ANEXAS
PROFESOR AGREGADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

PANORAMA
DE LA
LEGISLACION
DEL TRABAJO



COLECCION DE CULTURA SINDICAL - 1

Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria

Cobro de Salarios = Ley 10.449

" " descansos no cumplidos = Ley 10489

Cobro indemnización por despido

Daño / perjuicio -

No son acumulables - V. Res. Decreto 167/

Presado - G. 1955

DERECHOS RESERVADOS

Sumario

Prefacio	7
Introducción	9
Capítulo I — Los principios de la legislación laboral	15
Capítulo II — La jornada legal	25
Capítulo III — El descanso semanal	45
Capítulo IV — Las vacaciones anuales	59
Capítulo V — El trabajo de los menores	71
Capítulo VI — El trabajo de las mujeres	85
Capítulo VII — La protección legal del salario	97
Capítulo VIII — El salario mínimo	111
Capítulo IX — El contrato de trabajo	135
Capítulo X — Interrupciones del contrato de trabajo	145
Capítulo XI — El despido	157
Capítulo XII — Regímenes especiales de despido	173
Capítulo XIII — Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	185
Capítulo XIV — Derecho sindical	205
Bibliografía	219
Indice alfabético	231
Indice general	245

PRINCIPALES ABREVIATURAS

- Rev. "D. L." — Revista *Derecho Laboral*, Montevideo (En la Bibliografía se abrevia simplemente D. L.)
- Rev. "D. J. A." — Revista de *Derecho Jurisprudencia y Administración*, Montevideo.
- Rev. "D. P. y P." — Revista de *Derecho Público y Privado*, Montevideo.
- Rev. Fac. Der. — Revista de la Facultad de *Derecho y Ciencias Sociales* de Montevideo.
- Rev. "S. A." — *Sociedades Anónimas* - Revista de *Derecho Comercial*, Montevideo (En la Bibliografía se abrevia simplemente S. A.).
- L. J. U. — Diario de *Jurisprudencia La Justicia Uruguaya*, Montevideo.
- C. C. — Código Civil.
- C. Co. — Código de Comercio.

Prefacio

Bajo el título PANORAMA DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO, se entrega a las prensas un material inicialmente concebido con un fin menos ambicioso. Se trata, en efecto, de resúmenes preparados según las notas utilizadas para las disertaciones del primer ciclo de capacitación de dirigentes sindicales, organizado por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria.

El enorme volumen de afiliados de la institución organizadora, ha obligado a recurrir a la edición bajo forma de libro de dichos resúmenes que, en un primer momento, se supuso que se copiarían mimeográficamente, y han aparecido, parcialmente, en el periódico F.U.E.C.I.

Estas aclaraciones, no tienen la simple intención de concitar la benevolencia del lector, sino de situarlo con exactitud ante el presente trabajo, que debe ser considerado sólo como una obra de vulgarización, en sentido estricto, de las principales disposiciones y conceptos del derecho laboral positivo uruguayo. El título adoptado refuerza, por otra parte, la idea correcta sobre su verdadero contenido.

El plan de la obra se ajusta, como es lógico, al plan de las conversaciones del ciclo, y si se recuerda el sentido de éste, se comprenderá inmediatamente el porqué de algunas omisiones. En particular, queda así explicada la omisión de todas las disposiciones de aplicación exclusiva a un gremio, con excepción de los empleados del comercio.

En esta nueva edición, sin embargo, se han introducido referencias bibliográficas y notas complementarias, que pueden servir de guía al que quiera profundizar los temas tratados. Estas notas, figuran al pie de las páginas, mientras que los textos legales que, bajo forma de repartidos, se utilizaron

en cada conversación, se transcriben como apéndice de los respectivos capítulos. Se persigue de este modo facilitar la lectura y aumentar la utilidad de la obra, sin destruir su unidad, ni su propósito primordial.

También se ha incorporado a este volumen un ensayo de bibliografía nacional del derecho laboral. En esta bibliografía no se incluye la totalidad de los artículos publicados, pero las exclusiones obedecen principalmente a un criterio selectivo que se orienta a descartar el material que ha perdido actualidad o interés.

H. H. B.

Montevideo, agosto de 1953.

Introducción

SUMARIO:

1) Las nuevas tareas sindicales; 2) La formación del militante sindical; 3) La carrera sindical y los cursos de capacitación; 4) Condiciones de los cursos de capacitación; 5) Métodos y programas; 6) Aclaraciones finales.

1. Una de las tendencias cada vez más acentuadas en el mundo moderno, se traduce en el proceso de democratización de las empresas y de las relaciones profesionales.

Es así que surgen los consejos de empresa, los delegados del personal y los consejos de disciplina, de producción, etc., con funciones siempre más amplias, incluso en organización y en dirección (1).

Por otra parte, en muchas materias, como la administración de las obras sociales, distribución del trabajo, reglamentación colectiva de sus condiciones, seguridad industrial, seguridad social, etc., la participación de los trabajadores es considerada estrictamente necesaria para el logro de resultados útiles (2).

Todo ello, supone un constante crecimiento de las oportunidades en que el dirigente sindical es llamado a desempeñar tareas de extraordinaria responsabilidad y que le reclaman,

(1) BERTHELOT, M., Los Consejos de empresa en Alemania. Madrid, 1926. BARASSI, Il Diritto del lavoro, T. I, pág. 261; DURAND, Traité, T. I. § 374 y sigs.; GIANTURCO, La partecipazione dei lavoratori, Roma, 1946; JAMES, E., Les comités d'entreprises, Paris, 1945; I. S. E. A., La participation des salariés aux responsabilités et aux résultats de l'oeuvre de production, Cahiers, Série B, (hors-série), Paris, 1945-1946; LEGER, La démocratie industrielle en Suède, Paris, 1950; MAGNIER, La participation du personnel, Paris, 1946; MAGRI, Controllo operaio e consigli d'azienda, Milán, 1947; Bayart, Ph., Comités d'entreprises, Paris, 1946; Lassegue, La réforme de l'entreprise, Paris, 1948; Nigra, Democrazia nell'azienda, Roma, 1946; L'HOMME, J., Los comités de empresa en Francia, en rev. "La Ley", de Buenos Aires, T. 45, pág. 869.

(2) JAMES, E., op. cit., pág. 50.

no sólo voluntad, desinterés y lealtad profesional, sino asimismo, la posesión de un mínimo de conocimientos técnicos, en puntos de Legislación y de organización.

En el Uruguay, aún cuando el proceso de participación de los trabajadores en la dirección y responsabilidad de las instituciones económicas y sociales, dista mucho de alcanzar el desarrollo de otras naciones, no puede desconocerse la importancia de su realidad actual (3).

2. Planteado en estos términos el problema de la estructuración del régimen de trabajo en la sociedad moderna, deriva hacia la formación del militante sindical.

El punto es, en sí mismo, especialmente complejo, no solamente en nuestro país, sino en el mundo enteró. Así, apenas terminado el último gran conflicto bélico, uno de los Secretarios de la Confederación General del Trabajo de Francia, M. FRANCHON expresaba: "Hay muchos problemas de organización que es preciso resolver inmediatamente. Es forzoso comprender que el campo de actividad de los Sindicatos, se ha ampliado de manera muy particular, pues deben proporcionar decenas de miles de delegados a los comités de empresa, de administradores de las Cajas de Seguridad Social, de representantes ante diversas comisiones, que van, desde la organización del aprendizaje hasta la administración de las grandes industrias y de los bancos nacionalizados". Y concluía, "no cuesta mucho admitir la necesidad de formar un enorme número de dirigentes".

¿Pero, cómo formar estos dirigentes?

Se sabe que una de las tareas que tanto las instituciones oficiales de enseñanza de los Estados democráticos, como los propios sindicatos, emprendieron con más entusiasmo fué la de ampliar al máximo el radio de acción de la escuela primaria e incluso de la secundaria, por el establecimiento de cursos nocturnos, por la gratuidad de los servicios, etc. También las Universidades a través de lo que comunmente se llama la extensión universitaria, procura elevar el nivel medio de la población, y por consiguiente de los obreros y empleados.

(3) BARBAGELATA, H. H., El Reglamento de taller, pág. 155, Montevideo, 1951.

Pero, para la formación de dirigentes capaces de cumplir las tareas que hoy se les reclama, tales esfuerzos no bastan. Las nuevas formas de participación obrera plantean problemas, a cuya solución contribuirán más fácilmente los trabajadores cuando más elevada sea su formación o cultura general, pero que requieren una mayor especialización.

Es pues necesario que, en forma paralela a la elevación del nivel cultural medio, se persiga la formación técnica de los dirigentes sindicales.

3. Durante mucho tiempo se ha creído, y aún actualmente son muchos los que sostienen, que la formación del dirigente sindical es un problema que sólo la práctica puede resolver. Es decir, que el dirigente obrero debe formarse, y sólo puede formarse, en el cumplimiento de sus tareas, por la promoción dentro del propio sindicato.

Tal afirmación, ha sido sin embargo refutada, con buenas razones. En efecto, si es exacto que la *carrera* sindical consigue producir dirigentes capacitados, ello no puede llevarnos a afirmar que ese sea el único método posible para el logro de tal finalidad. Por otra parte, ese método en sí mismo, es pasible de observaciones de diversa índole.

En primer término: no es seguro que la *carrera* sindical capacite directamente para el cumplimiento de las tareas del dirigente, ya que por lo general, esa capacitación tropieza con dificultades que una formación disciplinada, y conforme a un plan, hubiera ahorrado. Además, no es tampoco seguro que el dirigente obrero llegue por la simple *carrera* sindical a alcanzar la preparación suficiente en materias estrictamente técnicas, como las ya aludidas y que se cuentan entre los cometidos actuales del movimiento sindical.

En segundo término pesan consideraciones de orden práctico. La formación exclusiva por la *carrera* sindical, es en el fondo más larga y costosa que la formación hecha por cursos, o más disciplinada, y permite disponer de un escaso número de militantes sindicales, en extremo inferior al que las necesidades de la hora exige.

Ese cúmulo de razones y algunas otras que también pue-

den darse, ha llevado en casi todos los países a los propios sindicatos a pensar en la necesidad de establecer cursos de especialización, destinados a la formación de dirigentes sindicales, e incluso a otros trabajadores sociales.

Ello, desde luego, no significa la supresión de la formación sindical directa que será siempre necesaria y a través de la cual probarán los dirigentes, o futuros dirigentes, no sólo su competencia técnica, sino su principismo, su devoción y su capacidad de trabajo.

4. Reconocida la necesidad de esas formas de enseñanza profesional, complementarias del aprendizaje de la técnica gremial, importa resolver de que manera ha de prestarse dicha enseñanza.

De antemano debe excluirse la llamada formación magistral de mera erudición, por cuanto el interés de estos cursos, no puede consistir nunca en proporcionar a los futuros dirigentes sindicales un inútil barniz de cultura sindical. Es lo que ha expresado tan ajustadamente JEAN BRUHAT, en un artículo sobre el particular, publicado en la *Revue Française du Travail*: “No se trata de crear cursos de oradores, y emporios de repetidores de conceptos. No, el movimiento obrero, ha adquirido una madurez suficiente, para que tales métodos no le convenzan. Se trata de ayudar a los militantes a cumplir su tarea en las mejores condiciones y a desempeñar con mayor eficacia el trabajo que les ha sido confiado por las asambleas estatutarias de los sindicatos”.

Esta aclaración hecha, pueden seguirse dos caminos: o la realización de cursos teórico-prácticos de capacitación, o la formación de seminarios, o centros de ejercicios prácticos.

5. Los cursos, que por otra parte ya funcionan con éxito en muchos países, se dirigen a proporcionar, a través de lecciones, matizadas de ejemplos y orientadas esencialmente a los problemas más importantes de la hora, una información elemental, pero suficiente, sobre los principales institutos del derecho obrero, sobre los temas más interesantes de la geografía económica, la sociología nacional, e incluso la estadística y la contabilidad.

Estas lecciones deben dictarse conforme a programas confeccionados, en vistas de la actividad profesional de que se trate, procurando excluir todo lo que no sea rigurosamente útil e imprescindible.

En cuanto a la labor a través de trabajos prácticos o seminarios, ella se cumple en la actualidad en varias naciones, bajo las formas de lectura comentada de textos vinculados con la cuestión sindical, establecimiento de una “revista de prensa”, del orden del día de una reunión de comisión o asamblea general, de la preparación y desarrollo de las mismas, redacción de un manifiesto, o de un afiche, preparación de un diario sindical, establecimiento de un plan de trabajo para un Comité de empresa, de un presupuesto sindical, etc.

Ambas orientaciones —cursos y seminarios,— no son contradictorias, sino complementarias y hasta puede decirse que, en la práctica, ni una ni otra, consideradas aisladamente, serán plenamente útiles.

6. Por todo lo que antecede, es forzoso concluir que un ciclo de capacitación para dirigentes sindicales, llena una imperiosa necesidad en los medios gremiales, y está seguramente llamado, en un plazo relativamente breve, a representar un papel de incalculable trascendencia práctica.

Pero, también debe comprenderse que este primer ciclo es eminentemente experimental, que es un ensayo, y que encara solo fragmentariamente la preparación del dirigente sindical.

En las páginas siguientes, se recoge un resumen o compendio del contenido de las conversaciones sobre temas de legislación del trabajo, sirviendo de útil apéndice, los repartidos que prepararon el trabajo de cada conversación.

Las conversaciones, se ajustaron a un programa que procuró encarar el examen sumario de los temas más importantes del derecho laboral uruguayo, con vistas a proporcionar una visión panorámica del mismo y a preparar otros ciclos más especializados, para los próximos años.

Montevideo, octubre de 1952

CAPÍTULO I

Los principios de la legislación laboral

SUMARIO:

1) Generalidades; 2) Surgimiento de la legislación laboral uruguaya; 3) La "constitucionalización" y sus principios; 4) Esquema del cuadro constitucional; 5) La regulación de la relación de trabajo; 6) Conflictos laborales y huelgas; 7) El instituto de la inconstitucionalidad; 8) El principio de la "aplicación inmediata" de la Constitución

1. Se entiende, generalmente, que el derecho del trabajo o laboral (1), comprende el conjunto de las disposiciones legales y reglamentarias, que tratan o regulan la situación de quienes trabajan bajo la subordinación de un tercero, y, por extensión, de ciertos trabajadores independientes (2).

También, en términos generales, se distinguen tres grandes períodos, en la evolución de la legislación del trabajo. El primero, del derecho represivo, el segundo, del derecho protector, y, el tercero, del derecho organizador de las relaciones profesionales (3).

A partir del segundo período, surge lo que se ha dado en llamar, el nuevo derecho, o derecho social y, que es histórica-

(1) Existe una vieja querrela sobre la denominación de esta rama del derecho. El lector interesado hallará en CABANELLAS, Tratado de Derecho Laboral, T. I, págs. 293 a 312, Buenos Aires, 1949, un estudio pormenorizado de este problema terminológico y una completísima bibliografía.

(2) La que antecede, no pretende ser una definición formal del Derecho del trabajo, sino meramente una descripción de su campo. También en este punto, conviene remitirse para una completa y actualizada información a CABANELLAS, op. cit., pág. 313, con la salvedad de que no se comparten algunos de sus conceptos.

(3) V. PERRONX, E., Cours de Economie et Législation Industrielles, págs. 29 y ss. París, 1943.

mente de aparición tardía, reconociéndose sus primeras manifestaciones en Francia, en las leyes dictadas en 1848, como consecuencia del movimiento revolucionario de ese año.

2. En el Uruguay, no existe una legislación que corresponda al llamado período represivo, pero no puede dudarse que, por lo menos, el clima social imperante, era más bien favorable a la represión, como lo demuestra el célebre documento de los obreros de la Fábrica West, despedidos en masa por su empleador, en el año 1867, en oportunidad del primer conflicto obrero que recuerda la historia del sindicalismo uruguayo (4).

Lo que realmente ocurre, es que hasta el presente siglo, no existen en el país, las condiciones mínimas, para el surgimiento de la cuestión social, concebida en términos modernos. Cuando tal ocurre, por la transformación de las formas de producción, ya han alcanzado madurez las nuevas corrientes del derecho protector (5).

La primera ley obrera, propiamente dicha, que se dictó, se remonta al 21 de julio de 1914, y demuestra una temprana preocupación por la previsión de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (6). Con ella se abre una etapa, integrada con leyes protectoras que incluyen la reglamentación, muy sumaria, es cierto, del régimen de la jornada de trabajo, del trabajo nocturno en las panaderías, del descanso semanal, de la vigilancia y contralor del cumplimiento de las leyes obreras, etc.

3. Veinte años después de la primera ley, que se acaba de aludir, la Constitución de la República, recogió y convirtió

(4) ACEVEDO, E., Historia del Uruguay, pág. 673-674, Montevideo, 1923.

(5) En el plano de los estudios jurídicos, ya en 1913 presentaba ACEVEDO, desde su cátedra de Economía Política un enfoque moderno de la cuestión obrera (V. Temas de Legislación Obrera, Montevideo, 1914). No obstante, las clases del Dr. ESCALADA sobre el contrato de trabajo, dictadas en Derecho Civil 4º curso y recogidas en el tomo 18 de La Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración, (págs. 145, 161 y 337), sorprenden por su planteamiento anacrónico y absurdo. La cátedra de Legislación del Trabajo y Previsión Social, recién se crearía por ley de 7 de febrero de 1925; su primer titular fué el Dr. Emilio FRUGONI.

(6) En realidad, proyectos de ley destinados a la protección de los trabajadores, se registran en las carpetas parlamentarias en fechas muy anteriores; V. sobre el punto la nota 3 del Cap. II.

en preceptos de la máxima jerarquía algunos de los fundamentos de las leyes ya vigentes e introdujo otros, como guía y orientación del futuro legislador, reclamando su particular atención para todo lo referente a la protección del trabajo y del trabajador (7).

El artículo 7º de la Constitución, al formular la enumeración general de los derechos individuales, incorporó el trabajo, a continuación de la vida, honor, libertad y seguridad y antes de la propiedad (8).

Este principio, aparece luego desarrollado en el actual artículo 53 que dice que “el trabajo está bajo la protección especial de la ley” debiendo entenderse amparado, tanto el trabajo físico como el intelectual.

Pero, la Carta Fundamental, no se limita a considerar y tratar los derechos individuales, sino que ve, junto a éstos, las obligaciones que toda persona contrae respecto de la colectividad, por el hecho de vivir en sociedad y aprovechar los servicios y facilidades que ella proporciona. Y así, en cuanto al trabajo, dice la Constitución que “todo habitante de la República sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad”, consagrando de ese modo, lo que ha dado en llamarse el “deber social” de trabajar, al que los juristas, los políticos, los sociólogos y hasta los moralistas, atribuyen actualmente tanta importancia (9).

La libertad de trabajo, además, resulta establecida por el artículo 35, (actualmente Art. 36).

De acuerdo con él, se reconoce a “toda persona” el libre ejercicio de cualquier actividad lícita, con las solas limitaciones que impusieren las leyes dictadas “por razones de interés general”.

(7) COUTURE, E. J., BARBAGELATA, Aníbal Luis, en Las cláusulas económico-sociales en las Constituciones de América, tomo I, Buenos Aires, 1947. BARBAGELATA, H. H., Tendencias del Derecho del Trabajo americano, en “Derecho Laboral”, t. I, pág. 87, Montevideo, 1948. KROTOSCHIN, Curso, pág. 14, Buenos Aires, 1950.

(8) V. nuestra opinión sobre el particular en “D. L.”, T. IX, pág. 17.

(9) DE FERRARI, El trabajo como deber social, en Derecho del Trabajo, año VIII, Nº 10, pág. 481, Buenos Aires, octubre de 1948. III Conferencia, en “Derecho Laboral”, tomo VII, página 10.

Quedan de este modo fijados los tres pilares del derecho del trabajo en el Uruguay, a saber: protección especial de la ley para el trabajo y el trabajador, deber social de trabajar, y libertad de trabajo.

4. Pero, la Constitución, no se limita al enunciado de esas grandes líneas, o de ese programa, sino que proporciona normas más concretas y de una aplicación práctica inmediata.

El trabajo, en la forma que normalmente se cumple, supone una cierta relación de dependencia o subordinación en lo jurídico y en lo económico. Este hecho, no tiene porqué afectar la independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador, y así lo ha previsto expresamente la Constitución en su artículo 54, respecto de los obreros y empleados de las empresas particulares y en los artículos 58 y sigs. con relación a los trabajadores del propio Estado, o sea los funcionarios públicos (10).

En cuanto a las libertades de reunión, asociación, coalición y sindicalización que tanto se relacionan con el derecho a la independencia de la conciencia moral y cívica, están protegidas por los Arts. 38, 39 y 57 apartado 1º. El constituyente, manda incluso al legislador que promueva la organización de los sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Disposiciones que aún no se han dictado.

También se dá un mandato especial, para que el legislador se ocupe, con preferencia, del trabajo de las mujeres y de los menores de diez y ocho años. Respecto de este punto, conviene aclarar que la legislación del trabajo uruguayo, a diferencia de la de otros países, se dirigió desde un comienzo a establecer beneficios generales, aplicables tanto a los menores y a las mujeres trabajadoras, como a los adultos del sexo masculino y, en la práctica, las primeras medidas realmente importantes sobre trabajo femenino y de los menores, fueron adoptadas contemporáneamente a la introducción de este principio en la

(10) BARBAGELATA, Aníbal Luis, La independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador, en "Derecho Laboral", tomo V, pág. 1.

Constitución, por el llamado Código del Niño (Ley de 6 de abril de 1934) (11).

5. La Constitución fija su programa, sobre limitación necesaria de la jornada y descanso semanal, vivienda obrera e higiene física y moral de los trabajadores, pero estas normas no hacen sino constitucionalizar una sostenida tendencia de la legislación nacional a partir de la ley de 17 de noviembre de 1915, que se cuenta entre las primeras que en el mundo se dictaron para imponer la jornada de ocho horas diarias de 48 semanales en cualquier clase de actividades.

La Ley, dice la Constitución en su Art. 54, ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio como obrero o empleado la justa remuneración. Esta disposición no consagra concretamente, ningún régimen de remuneración, pero impone, en cambio, que el salario que se sirva al trabajador sea justo. Por consiguiente, es obligación del Estado, proveer los medios para que tal aspiración sea lograda. Con ese propósito el legislador nacional, ya había contemplado casos especiales, como el de los trabajadores del campo, dictando leyes que incluían tarifas de salarios mínimos, con anterioridad a la propia Constitución. Una ley de 12 de noviembre de 1943, estableció como procedimiento normal para la fijación de salarios mínimos, que satisfagan esa exigencia de justicia, el de los Consejos de Salarios.

6. En cuanto a los conflictos de trabajo y las huelgas, la Constitución vigente, si bien se manifiesta a favor del arreglo pacífico de las cuestiones de carácter colectivo que por el hecho del trabajo puedan plantearse, y en tal sentido propende a la creación de tribunales de conciliación y arbitraje, eleva la huelga a la categoría de un "derecho gremial", delegando en la ley, la función de reglamentar su ejercicio y efectividad (12).

(11) La preocupación por los problemas relativos al trabajo de los menores, precedió sin embargo, en muchos años, al Código del Niño aun cuando no plasmó en textos positivos. Véase al respecto, el informe de CHARLONE, en la Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración, tomo 28, págs. 8 y 34.

(12) V. COUTURE-PLA RODRÍGUEZ, La huelga en el derecho uruguayo, Montevideo, 1951. No puede dejar de citarse, asimismo, "La Huelga". Publicación del Inst. de Derecho del Trabajo de Santa Fe (Argentina), 3 volúmenes, 1360 págs., Santa Fe, 1951.

Esta disposición sobre el derecho de huelga, contenida en el Art. 57, apartado final, ha dado lugar a múltiples y agitadas polémicas, en todos los campos. Los principales puntos que se han debatido y debaten, se refieren a las siguientes cuestiones:

1º Si están comprendidos y amparados por el derecho de huelga los patrones, esto es, problema de la constitucionalidad del cierre o *lock-out* patronal; (13).

2º Si están amparados los empleados y obreros, que presten servicios al Estado, o funcionarios públicos, tema, que en la actualidad, agita a una muy considerable masa de la opinión pública (14).

3º Si se benefician con este derecho, los empleados y obreros adscriptos a un servicio de utilidad o necesidad públicas, pero que no son funcionarios públicos, en mérito a que el servicio está a cargo de un concesionario, como ocurre p. ej. con parte del personal del servicio de transporte colectivo de pasajeros.

Es en virtud de ello, que apenas aprobada la Constitución de 1934, —cuyos preceptos han pasado a la actualmente vigente— se planteó el problema de saber si debían conservarse o desaparecer algunas disposiciones del Código Penal, de fecha apenas anterior, que proclamaban la ilicitud de la huelga o abandono colectivo de la función pública, con menoscabo de la continuidad o regularidad del servicio, tanto en el caso de los funcionarios públicos, como del personal adscripto a un servicio de utilidad o necesidad públicas (15).

Una ley de 25 de junio de 1947, resolvió el punto en cuanto al personal de las empresas concesionarias, sustituyendo el antiguo delito por una figura diferente: la "ilicitud" civil de la interrupción del servicio, sin consecuencias de orden pe-

(13) COUTURE - PLA RODRÍGUEZ, op. cit., págs. 36 y 127. V. infra, pág. 149.

(14) DE FERRARI, F., La huelga de los trabajadores del Estado, en Derecho Laboral, T. IX, pág. 107; BARBAGELATA, Aníbal Luis, consideraciones sobre algunos aspectos del derecho de huelga en la nueva Constitución uruguaya, en "D. L.", T. VIII, pág. 65.

(15) La discusión del punto en este período puede encontrarse en MÉNDEZ, A., Estudios de Derecho Administrativo, Montevideo, 1944; SALVAGNO CAMPOS, C., La huelga ante el Derecho Penal, Montevideo, 1946.

nal (16). Pero, el problema de la reglamentación del derecho de huelga, así como el de la constitucionalidad del mencionado delito de "abandono colectivo de la función pública", en lo que se refiere a los funcionarios públicos, sigue en pie.

El artículo 65, incorporado a la Carta Fundamental en 1952, sin embargo plantea el problema de la sindicalización de los funcionarios, y su eventual huelga, en términos, acordes con las nuevas corrientes del derecho y con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (17).

7. La afirmación de la suprema jerarquía de la Constitución en el sistema de las normas jurídicas, puede reputarse también una característica típica. En efecto, se han creado institutos especiales para la custodia y defensa de la Constitución, entre los que se destaca el llamado de "inconstitucionalidad de las leyes", que se entabla ante la Suprema Corte de Justicia y que puede llegar a paralizar la aplicación de una norma legislativa que contraríe los dictados constitucionales en su forma o en su fondo, e incluso, revestir la forma de acción (18).

8. Además, en el Uruguay, se acepta el principio de la aplicación inmediata de la Constitución, según el cual ésta puede establecer reglas de derecho directamente útiles para la solución de las controversias entre particulares.

Desde 1942, el principio se ha perfeccionado, porque la Constitución ha incorporado una norma al tenor de la cual todas aquellas disposiciones constitucionales que reconozcan derechos —y entre ellas se debe considerar las relativas al trabajo— no dejarán de cumplirse por falta de la reglamentación respectiva, la que será suplida "recurriendo a los fundamentos de las leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas. Así, si el legislador no puede, en su texto, rebasar los límites de la Constitución, tampoco puede con su silencio, dejar en suspenso las garantías acordadas por la Carta Fundamental.

(16) V. COUTURE - PLA RODRÍGUEZ, op. cit., pág. 63.

(17) BARBAGELATA, Aníbal Luis, Consideraciones sobre algunos aspectos del derecho de huelga, cit.; DE FERRARI, Los Consejos de empresa y el Art. 65 de la nueva Constitución, en "D. L.", T. VIII, pág. 117 y La huelga de los trabajadores del Estado, cit.

(18) BARBAGELATA, Héctor-Hugo, en "D. L.", T. I, pág. 95.

Apéndice al capítulo I

PRINCIPALES DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES

Art. 33. — El trabajo intelectual, el derecho del autor, del inventor o del artista, serán reconocidos y protegidos por la ley.

Art. 36. — Toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes.

Art. 38. — Queda garantido el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de este derecho no podrá ser desconocido por ninguna autoridad de la República sino en virtud de una ley, y solamente en cuanto se oponga a la salud, la seguridad y el orden públicos.

Art. 39. — Todas las personas tienen el derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley.

Art. 45. — La Ley propenderá al alojamiento higiénico y económico del obrero, favoreciendo la construcción de viviendas y barrios que reúnan esas condiciones.

Art. 53. — El trabajo está bajo la protección especial de la Ley.

Todo habitante de la República sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

Art. 54. — La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.

El trabajo de las mujeres y de los menores de diez y ocho años, será especialmente reglamentado y limitado.

Art. 55. — La ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo.

Art. 56. — Toda empresa cuyas características determinen la permanencia del personal en el respectivo establecimiento, estará obligada a proporcionarle alimentación y alojamiento adecuados, en las condiciones que la ley establecerá.

Art. 57. — La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

Art. 65. — La ley podrá autorizar que, en los Entes Autónomos se constituyan comisiones representativas de los personales respectivos, con fines de colaboración con los Directores para el cumplimiento de las reglas del Estatuto, el estudio del ordenamiento presupuestal, la organización de los servicios, reglamentación del trabajo y aplicación de las medidas disciplinarias.

En los servicios públicos administrados directamente o por concesionarios, la ley podrá disponer la formación de órganos competentes para entender en las desinteligencias entre las autoridades de los servicios y sus empleados y obreros; así como los medios y procedimientos que pueda emplear la autoridad pública para mantener la continuidad de los servicios.

Art. 67. — Las jubilaciones generales y seguros sociales, se organizarán en forma de garantizar a todos los trabajadores, patronos, empleados y obreros, retiros adecuados y subsidios para los casos de accidentes, enfermedad, invalidez, desocupación forzosa, etc., y a sus familias, en caso de muerte, la pensión correspondiente. La pensión a la vejez constituye un derecho para el que llegue al límite de la edad productiva, después de larga permanencia en el país y carezca de recursos para subvenir a sus necesidades vitales.

CAPÍTULO II

La jornada legal

SUMARIO:

1) *Generalidades*; 2) *Principales disposiciones*; 3) *Sistema legal*; 4) *Actividades excluidas*; 5) *La jornada del personal de los comercios*; 6) *Horario de los menores*; 7) *Actividades insalubres*; 8) *Concepto de trabajo efectivo*; 9) *Descansos intermedios*; 10) *Fiscalización y sanciones*; 11) *Trabajo extraordinario*; 12) *Horario nocturno*.

1. El principio de la limitación legal de la jornada de trabajo, que se funda en razones: biológicas, morales, sociales políticas y económicas, escapa actualmente a la discusión doctrinaria, aunque su universalización data de pocos años, y pese a que, por diversas causas, es objeto de frecuentes violaciones en la vida profesional, en todos los países (1).

La cuestión no está cerrada, sin embargo, en lo que se refiere a la determinación de la duración máxima de la jornada, en cualquier régimen económico, y del término óptimo. Por otra parte, el fenómeno de la desocupación ha venido a incidir, convirtiendo a la limitación legal de la jornada, no ya en un instrumento de protección de los trabajadores, como fué en sus orígenes, sino en un recurso para aumentar las oportunidades de empleo (2). En el Uruguay, no se ha planteado el problema en esta forma aun cuando las motivaciones económicas hayan estado presentes en algunos textos de emergencia, dic-

(1) V. MILHAUD, E., *La jornada de ocho horas y sus resultados* (prólogo de Albert THOMAS), Madrid, 1929. Los argumentos clásicos, en el *Tratado de PIC* (*Traité de Législation Industrielle*, Paris, 1922 - versión española; Madrid 1942).

(2) GEMMA, Sc., *Il diritto internazionale del lavoro*, págs. 99-302 y ss., 1938; BOUDET, Marie A., *La semaine de 40 heures*, Paris, 1935.

tados durante el último gran conflicto bélico mundial. Tales los decretos-leyes de 10 de abril y 18 de setiembre de 1942 y las leyes de 23 de junio y 22 de diciembre de 1943.

2. El régimen vigente en materia de jornada máxima de trabajo, continúa reposando, en lo sustancial, sobre la ley N° 5350 de 17 de noviembre de 1915, a pesar de las modificaciones aportadas por diversas leyes, que alcanzan fundamentalmente al comercio y actividades afines (3).

Las principales normas que ampliaron y modificaron, respecto de algunos gremios, el régimen de la ley 1915 son: la de 22 de octubre de 1931 (más conocida por ley de la semana inglesa), la de 6 de junio de 1944 que se recuerda, sobre todo, por ser la que introdujo el beneficio de indemnización por despido, y la llamada de actividades insalubres, de 14 de octubre de 1950.

Esta variedad de textos, —y se han citado sólo los de mayor importancia— dificulta su aplicación, especialmente, porque desde la primera ley, no se dieron criterios generales, sino que se procedió a hacer una enumeración de las actividades comprendidas.

3. Si se intenta sistematizar el material proporcionado por las leyes citadas y los decretos que las reglamentan, se ad-

(3) La ley de 17 de noviembre de 1915, fué precedida por un debate, que en el plano de la discusión parlamentaria alcanzó brillantez poco común. En la Cámara de Representantes la tesis favorable a la reglamentación legal fué defendida por el Dr. Emilio Frugoni, que años más tarde sería el catedrático fundador de Legislación del Trabajo y la tesis que sostenía la ineptitud de la ley para transformar las condiciones sociales imperantes tuvo su principal expositor en el Dr. Carlos María Prando, catedrático fundador de Sociología. En el Senado, tuvieron importante intervención, los miembros de la Comisión de Legislación, Sres. Paullier, Julio María Sosa y Domingo Arena. V. D. de Sesiones de la Cámara de Representantes, tomos 224 y 225 (año 1913) y D. de S. Senado, tomo 108 (año 1915).

Con anterioridad, se habían inscrito en las carpetas parlamentarias diversos proyectos, entre los que corresponde citar los de: Ricardo J. Areco (1904); Carlos Roxlo y Luis Alberto de Herrera (1905); José Batlle y Ordóñez y Williman (1906); Emilio Frugoni (1911). Todos estos proyectos, con excepción del último, incluían discriminaciones por periodos anuales, o por sexos y edades o por calidad de trabajo, o por horario de labor. El proyecto del P. E. de 1906, tiene la particularidad de haber sido informado en la Cámara de Representantes por José Enrique Rodó. El Proyecto de Frugoni, así como el del Poder Ejecutivo de 1911 (Batlle y Ordóñez, Pedro Manini Ríos), que sería en definitiva sancionado, no incluían diferenciación alguna para el goce del beneficio legal de 8 horas diarias y 48 semanales de trabajo, como máximo.

vierte de inmediato, que los distintos tipos de horario de labor varían por diversos factores, a saber: naturaleza de la actividad, régimen de cierre, régimen de descanso semanal, edad de los trabajadores, condiciones de salubridad del trabajo, etc.

Con todo, puede partirse de las bases impuestas por la ley de 1915 que se conservan como los límites extremos del sistema de horarios de trabajo, y examinar luego las variantes de las leyes posteriores.

La ley de 1915 estableció en su artículo 1° que “el trabajo efectivo de los obreros de fábricas, talleres, astilleros, canteras, empresas de construcción de tierra o en los puertos, costas y ríos; de los dependientes o mozos de casas industriales, o de comercio; de los conductores, guardas y demás empleados de ferrocarriles y tranvías; de los carreros de playa, y en general, de todas las personas que tengan tareas del mismo género de las de los obreros y empleados que se indican, no durará más de ocho horas”.

Esta disposición, que supondría una limitación rígida del horario diario, se corrige por otra que la misma ley incluye, según la cual, en casos especiales, podrá aumentarse el término del trabajo diario de los adultos, pero en ningún caso excederá de cuarenta y ocho horas por cada seis días de labor.

Por consiguiente, tenemos legalmente un doble límite para la jornada de trabajo. El primero, absolutamente insuperable: las cuarenta y ocho horas por cada seis días de labor, y el otro, que puede reputarse límite normal del horario diario las ocho horas, que tolera derogaciones en casos especiales.

En cuanto al alcance de la ley N° 5350, conviene tener en cuenta que dado el criterio adoptado, algunas actividades y, por consiguiente, un cierto número de trabajadores, han quedado al margen de la reglamentación, y no tienen limitado su horario de trabajo.

Por otra parte, existen gremios, dentro de los cuales, es posible trabajar sin normalidad de horario diario, aunque respetando el límite semanal máximo.

En sentido inverso, es decir, en un régimen excepcional, pero netamente más favorable, se colocan los trabajadores que

pertenecen a actividades respecto de las cuales, el legislador ha impuesto jornadas diarias o semanales más breves, así como los menores ocupados en actividades industriales.

Estas situaciones se examinarán sucesivamente en los párrafos que siguen.

4. La enumeración de los trabajos excluidos del régimen de limitación de jornada, no figura en la ley, sino que se practicó en el Decreto de 15 de mayo de 1935 (Art. 9), por vía de reglamentación.

Según el mencionado Decreto reglamentario, los gremios excluidos del régimen de la limitación de horario, serían: la industria rural (4), el servicio doméstico particular (5), los conductores de coches y automóviles de plaza y los guardianes particulares del orden (6). Otras excepciones, se configu-

(4) El decreto enumera "las industrias rurales, ganadería y agricultura", a este respecto conviene señalar que, en cambio, los trabajadores rurales, tienen reconocido el descanso semanal, desde tiempo atrás y, en la actualidad, en el Art. 17 de la ley Nº 10.809, conocida como "Estatuto del trabajador rural".

Es necesario aclarar que, algunas industrias rurales, han sido posteriormente comprendidas en el beneficio legal de limitación de la jornada de trabajo en términos suficientemente enérgicos. Así, la ley Nº 9.991 de 20 de diciembre de 1940, en su artículo 8º prescribe que el horario de trabajo en los arrozales será de ocho horas, dividido en dos jornadas de cuatro horas, debiendo mediar entre ellas, por lo menos una hora. A su vez, la ley Nº 10.471 de 3 de marzo de 1944, sobre trabajo en montes, bosques y turberas, declara especialmente aplicables al personal ocupado en estos trabajos, los beneficios de la limitación de jornada contenidos en la ley de 17 de noviembre de 1915.

Por otra parte, un Decreto de 6 de noviembre de 1944, declaró que las bodegas y las actividades que consisten en la transformación de materias primas no se consideran industrias rurales.

(5) Sobre el concepto de servicio doméstico particular, V. en el capítulo siguiente, pág. 50 y ss., notas 10 y 13.

(6) Consecuente con el principio de la ley, y a la definición que figura en su Art. 1º, el Decreto Reglamentario, no establece distinción alguna fundada en la condición de trabajo discontinuo, o de labores que no exijan vigilancia constante o de simple custodia. Sobre este tipo de excepciones y su fundamento en el derecho comparado, V. PÉREZ LEÑERO, *Instituciones*, pág. 119, Madrid, 1949; CABANELLAS, *Tratado*, t. II, pág. 481. DE LITALA, *Contrato de trabajo*, pág. 210, Buenos Aires, 1946; KROTOSCHIN, *Curso*, pág. 230, Bs. Aires, 1950.

Por otra parte, los términos del Art. 1º de la ley Nº 5.350, no autorizarían a considerar en derecho positivo uruguayo, que un empleado de la industria o del comercio con funciones de sereno, de limpiador o similares, estuviera al margen de la reglamentación en cuanto a jornada, por la forma de prestar sus servicios al patrono o empresa.

Un problema distinto es el del personal afectado al servicio de los inmuebles de renta, o casas de apartamentos. Al respecto, parece evidente que aun cuando esta figura profesional tiende a independizarse, y ha sido contemplada por leyes jubilatorias especiales, como la de 30 de abril de 1946, y en diversos laudos, no posee un verdadero estatuto legal como en otros países, ni ha sido

rían, según el decreto, en razón de los cargos desempeñados, respecto de directores, directores técnicos y gerentes, pero reducida la excepción a un funcionario de esta categoría por cada empresa comercial o industrial, cuando se trata de directores o gerentes, y siempre que no medie horario regular, en el caso de los directores técnicos de servicios industriales (7).

En atención al provecho que obtienen de la empresa, dentro de determinadas condiciones, tampoco están sujetos a limitación de horarios, según el Decreto Reglamentario, ciertos empleados altamente remunerados o que obtienen una proporción de participación en los beneficios, adecuada al capital en giro (8).

Otras exclusiones, se refieren a los jefes de estaciones de ferrocarril y los capitanes de buques de cabotaje de bandera nacional, por la índole de sus funciones.

Tampoco rige disposición alguna sobre horario, respecto

tenida en cuenta por el legislador de 1915. Sobre este contrato, V., BORSI-PERGOLESI, *DE SEMO, Trattato*, tomo I, pág. 529 y sigs.; DE LITALA, *Il contratto di servizio domestico ed il contratto di portierato*, Roma, 1932; RIVA SANSEVERINO, *Diritto del lavoro*, pág. 41-42, Padua, 1949; MARS, P., *Le contrat de conciergerie*, tesis, París, 1936; UNSAIN, *Encargados de casas de renta*, en rev. *Derecho del Trabajo*, t. VII, pág. 249, Buenos Aires. En la doctrina uruguaya, el tema sólo ha sido tratado accidentalmente: V. CENTRÓN, en rev. "D. L.", t. II, pág. 317, que sostiene la total independencia de esta figura respecto del servicio doméstico. PLA RODRÍGUEZ, en "D. L.", tomo II, pág. 263 y sigs., se ocupa únicamente de distinguir, dentro del contrato de portería, el portero del encargado.

(7) En la doctrina italiana, se ha profundizado considerablemente el concepto de director de establecimientos o empresas. V., en particular, PERGOLESI, F., *Il contratto di dirigenza aziendale*, Roma, 1948. El criterio dominante es el que reputa a este contrato sólo como una variedad del contrato de trabajo y no como un contrato de naturaleza enteramente diversa. Su especificidad justificaría la aplicación de reglas especiales, pero, en nuestro derecho, a falta de una disposición legal expresa, no parece aceptable que se coloque a estos trabajadores, al margen de la protección legal. La prescripción del Art. 12 de la ley Nº 10.449, tiene carácter especial, y en sí misma, está admitiendo la naturaleza laboral del vínculo y la calidad de "trabajadores" de los directores.

(8) Esta presunción de sociedad o, en su caso, la exigencia de ciertos requisitos, para admitir la calidad de socio, que pueda alegarse frente al régimen de limitación de horario, son pasibles de algunas observaciones. En efecto si, en principio, el decreto reglamentario está autorizado para definir algunas situaciones dudosas y para determinar quienes poseen el carácter de obreros, empleados, dependientes o mozos, y quienes podrían no serlo, es contestable que pueda establecerse por la vía administrativa, un sistema como el incorporado en los Arts. 10 y 11 del Decreto de 15 de mayo de 1935. Dicho sistema se ha evidenciado, además, absolutamente impracticable, y, como consecuencia de los aumentos de las remuneraciones resultantes de la actividad de los Consejos de Salarios y de la disminución del poder adquisitivo del signo monetario, puede ser calificado de anacrónico.

de los hijos de los comerciantes que presten servicios en los comercios de sus padres, con tal que no tengan carácter de permanentes o de empleados a sueldo, pues no existiría contrato de trabajo (9). Por fin, un decreto de 2 de junio de 1937, resolvió que a los dirigentes de sociedades anónimas no les alcanzan las restricciones de las leyes obreras, equiparándolos a los patronos (9 bis).

En cuanto a la fijación del límite máximo de la jornada el legislador uruguayo de 1915, postuló una fórmula de mayor severidad que la adoptada posteriormente por la Convención Nº 1 de Washington, ratificada por el D. L. Nº 8950. En efecto, la ley de 17 de noviembre de 1915, autoriza a exceder el límite del horario diario, sólo *en casos especiales*.

No obstante, el Decreto reglamentario de 15 de mayo de 1935, en sus artículos 13 y siguientes, enumera una serie de actividades en las cuales se autoriza a trabajar sin normalidad de horario diario, tratándose de adultos y dentro del límite semanal (10).

En este régimen de tolerancia, se incluyen las actividades cuyo funcionamiento no puede ser interrumpido antes de completarse el servicio (por ejemplo el transporte colectivo de pasajeros) la carga y descarga de buques, los casos de fuerza mayor, el trabajo de los agentes viajeros y vendedores ambulantes, etc.

También pueden exceder en forma regular, el límite de las ocho horas diarias, según el Decreto Reglamentario, los establecimientos que, no estando comprendidos en el régimen de la semana inglesa, adopten el cómputo de cuarenta y cinco horas en cinco días y tres en el sexto. En todo caso, el límite máximo es el de las nueve horas para los cinco primeros días.

(9) Los servicios de los hijos, en los casos que no posean la permanencia y demás atributos que resultan de la expresión usada en el decreto "que no tengan carácter de... empleados a sueldo", se regirían exclusivamente por las normas del Código Civil. En particular a los menores de edad, bajo patria potestad, les sería aplicable el Art. 259 de ese cuerpo de leyes.

(9 bis) V. DEVEALI, Lineamientos, pág. 410. Buenos Aires, 1953.

(10) Aun, un decreto de muy dudosa legalidad, llegó a autorizar el cómputo de 144 horas en periodos de tres semanas (Decreto de 7 de setiembre de 1938).

5. Por debajo de esos límites, ciertos trabajadores, que gozan de un descanso semanal obligatorio de treinta y seis horas continuas, benefician de una reducción legal de su jornada semanal, que en ningún caso puede exceder de 44 horas.

En esa situación ventajosa, se encuentra el personal de los establecimientos comerciales, de acuerdo con la ya citada ley de 22 de octubre de 1931, así como el personal de escritorio y/o de dependencias que tengan carácter comercial de todo establecimiento industrial de cualquier naturaleza, que fué incorporado al régimen de la ley de 22 de octubre de 1931, por la Nº 13.814 de 12 de diciembre de 1952.

También, un régimen de horario más limitado es el que corresponde al personal de los establecimientos bancarios, en los que la jornada diaria de trabajo efectivo, no puede exceder de seis horas. Sin embargo, la ley de 16 de abril de 1943, que dispuso esta modificación, acepta que para la realización de tareas extraordinarias, pueda autorizarse un exceso, sobre esa jornada normal, de hasta cuarenta y cinco horas por trimestre.

Hay un régimen especial, que deriva de la obligación de cierre, los sábados a las 14 horas impuesto por la ley de 25 de enero de 1943, a las casas de peinados de señoras de Montevideo, que tampoco pueden abrir esos días antes de las 8. De todo lo cual, resulta que el personal goza de una jornada máxima de cuarenta y cinco horas y media o cuarenta y seis horas, ya que debe concederse un descanso intermedio, computable de 15 minutos, o reducir a cinco horas y media la jornada del día sábado.

6. El trabajo industrial de los menores de 18 años, da lugar a otras limitaciones, siempre dentro del máximo de la ley de 1915. En efecto, el Código del Niño dispone que la jornada diaria no puede exceder de las seis horas, ni la semanal de treinta y seis, con exclusión de la jornada continua y con un descanso intermedio mínimo de dos horas.

Los menores, que tengan más de diez y ocho años, pero no hayan cumplido veinte, pueden trabajar hasta el límite diario de las ocho horas, pero en ningún caso excederlo, es

decir, que no caben dentro de esta categoría, los ajustes semanales.

7. En cuanto a las actividades llamadas insalubres, la ley de 14 de octubre de 1950, crea un régimen mucho más beneficioso para el personal, con fines especialmente profilácticos de las enfermedades profesionales (11). Por esta ley, se establece la eventual fijación de horarios especiales, con un límite máximo de seis horas diarias. Estos horarios especiales, devengan el mismo salario, que correspondería a la jornada completa de esas actividades de acuerdo con los laudos o convenios en vigor.

La ley, fijó un mínimo de 3 horas para la jornada diaria de trabajo del personal ocupado en estas actividades, con derecho a una remuneración no inferior al 65 % de la reconocida para la jornada total.

8. Este es, en sus principales líneas, el régimen de horarios de trabajo, vigente para el Uruguay. Corresponde hacer, empero algunas puntualizaciones sobre descansos intermedios sobre el concepto de trabajo efectivo, sobre el contralor de las disposiciones relativas a horarios y sobre las sanciones por su violación y como complemento del punto mencionado en último término, examinar la cuestión de las horas extraordinarias y del horario nocturno.

Sobre el concepto de trabajo efectivo, es necesario remitirse al Decreto Reglamentario puesto que el legislador no se ocupó, ni en la ley de 1915, ni en las posteriores de definir este concepto, esencial, sin embargo, para saber la verdadera dimensión de la jornada máxima de trabajo.

Según el mencionado Decreto Reglamentario, debe entenderse por trabajo efectivo: "todo el tiempo en que un obrero o un empleado deja de disponer libremente de su voluntad y

(11) Antes de la ley de actividades insalubres, varios decretos, previeron horarios especiales más reducidos para el personal afectado al cumplimiento de determinadas tareas. Así, decretos de 14 de setiembre de 1945, sobre establecimientos que preparen, empleen o manipulen aminas aromáticas y sobre los que industrialicen el benzol, sus homólogos y sus compuestos.

está a disposición de su patrono o superior jerárquico" (12). El Decreto Reglamentario, resuelve asimismo, ciertos casos especiales, como el del trabajo en puertos, a distancia de las poblaciones, etc. En cuanto al personal encargado de funciones directivas, el trabajo efectivo se computa por el tiempo en que desarrolla la actividad regular el personal a sus órdenes, siempre que la misma se cumpla simultáneamente.

En lo que se refiere a las correcciones a los horarios de apertura y cierre (13), introducidas por la ley N° 10.489 de 6 de junio de 1944, aunque no reducen legalmente el trabajo efectivo, reducen el horario de atención al público e impiden que, en la práctica, el trabajo efectivo supere las ocho horas diarias (14).

9. El artículo 4° de la ley N° 5350, encomendó al Poder Ejecutivo la determinación de los "descansos obligatorios diarios que correspondan a cada gremio, dentro del horario de trabajo que impone esta ley".

La fórmula es tan confusa, que se hace muy difícil saber qué se quiso establecer concretamente: si un régimen de descanso diario, mínimo entre partes de la jornada, o entre jornada y jornada, o si un descanso imputable a trabajo efectivo, dentro del horario de labor.

Este último concepto parece no obstante, el más ajustado al tenor literal de la ley y también es el que recoge el decreto reglamentario en sus artículos 6° (sobre obreros de cámaras frigoríficas), 16 (sobre operarios que tengan a su cargo tra-

(12) Esta definición corresponde al concepto admitido por la doctrina y es, seguramente, inobjetable y de gran amplitud. V. CABANELLAS, Tratado, t. II, pag. 486.

(13) El problema del cierre obligatorio a hora fija, interesa sólo parcialmente a la legislación laboral, y ello en la medida que facilita la vigilancia y contralor de sus disposiciones. En el derecho positivo uruguayo, el cierre del comercio, a hora fija los sábados, impone una especial modalidad en la jornada semanal y, desde luego, en el régimen de descanso. (V. D. Ley N° 9.347 y Ley N° 8797.

(14) La ley de 6 de junio de 1944, si bien restableció el régimen de las ocho horas para el comercio dando fin a un período durante el cual la jornada fué más breve, por razones de economía de combustible, procuró asegurar la efectividad del horario legal, limitando las posibilidades de acceso del público a los locales. Esta limitación surge del Art. 2°, que ordena postergar la apertura al público en cinco minutos y adelantar el cierre en diez, sobre los horarios previstos, ya se trate de horario continuo o de dos medias jornadas. Véase al respecto, la discusión parlamentaria en D. de S. del Senado.

bajos que exijan una manipulación o una atención no interrumpida) y 17 (sobre tareas que requieran manipulaciones periódicas). El Art. 18, de dicha reglamentación, en cambio, toma en consideración un concepto de descanso intermedio mucho más amplio.

En lo que se refiere al personal de los establecimientos comerciales, el punto fué debidamente aclarado por el Art. 1º de la ley de 6 de junio de 1944. En él se dispone que cuando el horario es continuo debe concederse un descanso, imputable como trabajo efectivo, después de media hora de trabajo. Cuando el horario de trabajo de los empleados y obreros sea discontinuo, el descanso deberá ser de dos horas y media por lo menos, pero, naturalmente no se computará como trabajo efectivo.

Para determinadas actividades ya citadas, —como la bancaria o la que se cumple en peluquerías de señoras de la planta urbana de Montevideo— se opera por esta vía una verdadera disminución de la jornada del personal afectado.

En la industria panadera, la permanencia en servicio de los trabajadores no excederá de ocho horas diarias, pero el trabajo efectivo será limitado a siete horas, dedicándose una al descanso, de acuerdo con las leyes Nos. 10.667 y 11.146.

10. El problema de la fiscalización o contralor del régimen de horario, o jornada de trabajo, es uno de los más complejos y de difícil solución.

En la actualidad, el contralor se confía en primer término a los propios interesados, a cuyo efecto, se impone que todo establecimiento tenga a la vista sus planillas de horario del personal (15). Además, el cumplimiento del sistema de horario, es vigilado por los Inspectores del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, quienes están facultados para entrar en los establecimientos, observar el trabajo, interrogar

(15) La obligatoriedad legal de la planilla de horarios, y de su exhibición en lugar visible, recién apareció en la ley de 6 de junio de 1944, para el comercio, extendiéndose a la industria, actividades privadas y servicios públicos a cargo de particulares, por la de 20 de octubre de 1944. Con anterioridad, sin embargo, diversos decretos imponían esta documentación y fijaban sanciones, por falta de exhibición, en particular, el Decreto de 15 de mayo de 1935, en sus Arts. 26 a 28.

a los patronos o encargados, así como a los obreros, exigir la exhibición o entrega, bajo recibo, de documentos, etc.

Las sanciones, previstas para los casos de incumplimiento, son multas, que se gradúan en relación con el número de obreros sorprendidos en infracción y que son mayores en caso de reincidencia del patrono (16). Estas multas se aplican a los patronos, pero los obreros, también pueden ser multados, hasta el importe de la suma que perciben por el exceso de trabajo de un mes.

El problema más delicado que plantea este régimen de doble sanción es el de saber si el trabajador será en todo caso pasible de ella o sólo cuando incurre en doble ocupación, con exceso del horario máximo legal. Sobre el punto, la ley de 1915, no facilita ningún criterio concluyente, a diferencia de las leyes sobre descanso semanal, que presumen la culpabilidad del patrono.

11. El concepto de *hora extraordinaria* es ciertamente de muy difícil precisión (17).

En atención a los términos de la ley de 1915 y las posteriores, —así como del decreto reglamentario de 15 de mayo de 1935— parecería conveniente distinguir tres situaciones posibles: A) Horas extraordinarias autorizadas; B) Horas extraordinarias no autorizadas; C) Horas suplementarias:

La distinción entre estos tres tipos surgiría de lo siguiente: A) Las horas extraordinarias autorizadas, serían las que en los gremios no comprendidos en la franquicia de trabajar sin limitación de horario diario, excediesen excepcionalmente

(16) El régimen para la aplicación de estas multas es el que surge de la ley de 29 de mayo de 1916. Sobre el particular, V. BARBAGELATA, H. H. Régimen para la aplicación de multas por infracciones a la legislación del trabajo, en *Der. Lab.*, t. I, pág. 122, y DE FERRARI, Fco., La representación del Instituto N. del Trabajo en los juicios por cobro de multas, en *Der. Lab.*, tomo I, pág. 56.

(17) AMIAUD, Cours, pág. 494, París, 1947; ROUAST-DURAND, Précis, pág. 349, París, 1947; PÉREZ LEÑERO, Instituciones, cit., pág. 119; CABANELLAS, Tratado, cit., t. II, pág. 491; GIUSTINIANI, en *Tratatto dir. por BORSI y PERGOLESI*, T. II, pág. 219; RUSSOMANO, M. V., Comentarios, T. II, pág. 147, Río de Janeiro, 1952; DE LA CUEVA, Derecho mexicano del trabajo, T. I, pág. 507, México, 1943; BARASSI, *Il Diritto del Lavoro*, Milán, 1949; T. II, pág. 389; LEVI, Lionello R., *Istituzioni di Legislazione Sociale*, pág. 104, Milán, 1952; CAVALLO, *Il diritto del lavoro*, t. I, pág. 317, 1930; - DE LITALA, *Contrato de trabajo*, pág. 225, Bs. Aires, 1946; PERGOLESI, *Il contratto di lavoro*, pág. 162, Bologna, 1945.

el límite diario de ocho horas, pero sin sobrepasar el semanal; B) Las extraordinarias no autorizadas, se definirían por exceder el límite semanal; y C) Las suplementarias, se configurarían por su condición de sobrepasar el límite horario especial del gremio (inferior al legal máximo), sin exceder, en cambio, el límite de la jornada diaria legal.

En el terreno doctrinario existe una enconada discusión respecto de la posibilidad de reclamar el pago por las horas extraordinarias no autorizadas, en la medida que éstas representan un tipo de actividad ilícita, un trabajo "contra lege" (18). En el derecho positivo uruguayo, y sin perjuicio de la eventual multa en que podría incurrir el trabajador, parece posible que éste exija su pago, independientemente del salario normal que le corresponde (19).

No obstante, aún resuelto el punto de la admisibilidad de la reclamación por cualquier clase de horas extraordinarias, faltaría determinar el tipo de salario aplicable a estas horas.

Este no es el único problema, pues quedaría aun el de producir la prueba de dichas horas extras, lo que representa muchas veces un escollo casi insalvable, pues los documentos en que podrían constar están en poder de quien se halla normalmente empeñado en negar tal modalidad de la prestación de los servicios. La prueba testimonial, a su vez, es manifiestamente imprecisa, por su naturaleza (20).

Existen, sin embargo, convenios colectivos, laudos y otras normas de aplicación restringida a ciertas actividades, que fijan tarifas especiales para las horas extraordinarias (por ej.: para los capataces, estibadores, marineros, para los gráficos, etc.). En tales casos, los jornales horarios son mucho más elevados que los normales.

Los tribunales, por su parte, en los casos sometidos a su

(18) PERETTI-GRIVA, Il rapporto d'impiego privato, pág. 213, 1925; DE LITALA, op. cit., pág. 225. En sentido contrario, DEVEALI, "Retribución del trabajo extraordinario no autorizado", en Rev. del Trabajo, (Buenos Aires, año VIII, Nº 9, pág. 452).

(19) Esta interpretación que es la más ajustada a los principios de la equidad, se refuerza jurídicamente por las disposiciones de los Convenios Internacionales Nos. 1 y 30, ratificados por el Decreto Ley Nº 8.950.

(20) Sobre la dificultad probatoria en cuanto a las horas extraordinarias, V. CABANELLAS, Tratado, cit., T. II, pág. 495.

resolución, se han pronunciado por la tesis de que, a falta de normas expresas, las horas extraordinarias autorizadas deben ser pagadas con jornal doble (21).

Las horas suplementarias, sólo excluirían el pago extraordinario cuando han sido expresamente previstas, a título de tolerancia especial, como acontece en la banca privada, respecto del porcentaje de cuarenta y cinco horas por trimestre.

En cuanto al trabajo prestado en día de asueto o en festivos, su régimen será tratado en el capítulo próximo, que versa sobre el descanso semanal.

Es oportuno destacar que, en cualquiera de los casos examinados, si el patrono paga o retribuye las horas extraordinarias o suplementarias, no podrá luego repetir lo pagado.

Las sumas percibidas por este concepto, deberán sufrir los descuentos legales y ser imputadas a la remuneración anual o mensual del trabajador, a los efectos de las leyes y principalmente de las de 28 de febrero de 1941, sobre accidentes de trabajo y de 6 de junio de 1944 y concordantes, sobre indemnización por despido (22).

12. Sobre *horario nocturno*, no existe disposición alguna con jerarquía de ley, que sea aplicable a todo tipo de trabajador, o a todo tipo de actividad (23). El Decreto Reglamentario de 15 de mayo de 1935, se limitó, por su parte, a establecer que el trabajo nocturno, en los casos que es permitido, se rige por las disposiciones relativas al diurno, pero la paralización del trabajo debe limitarse al mínimo de una hora.

En cuanto al trabajo de los menores de 18 años, está prohibido por el Código del Niño para todas las actividades, con excepción del servicio doméstico, entre las veintiuna y las

(21) V. Fallos publicados en DERECHO LABORAL, t. II, págs. 176 y 185.

(22) Esta solución parece indiscutible dados los amplios términos de las disposiciones legales citadas. En el derecho comparado no siempre ocurre así, en cuanto se exige que se trate de una remuneración permanente, para integrar el salario-base de las indemnizaciones. No obstante, se reconoce sin discusiones que el trabajo extraordinario está técnicamente sujeto al mismo régimen jurídico que el ordinario y que "por consiguiente la compensación extraordinaria no es más que un elemento de la retribución normal". (Barassi, Il Diritto del lavoro, cit., t. II, pág. 402).

(23) GRUSTINIANI, L'orario e i reposi, pág. 267; BARASSI, Il Diritto del lavoro, T. II, pág. 404.

seis horas. La ley sobre actividades insalubres extendió la prohibición, para esta categoría de trabajos hasta los veintiún años.

También se prohíbe el trabajo nocturno, en atención a las características de la actividad, en la industria panadera, por la ley de 23 de noviembre de 1948, sin distinción de edades (24). En las actividades consideradas insalubres por la citada ley general de 14 de octubre de 1950, la semana de trabajo no puede exceder de treinta horas, para los obreros que realicen circunstancial o permanentemente tareas nocturnas.

(24) COUTURE, E. J. - BARBAGELATA, H. H., Legislación vigente en el Uruguay, págs. 172 y 239. Montevideo, 1951.

Apéndice al capítulo II

LEY Nº 5.350, DE 17 DE NOVIEMBRE DE 1915,

(Que instituye la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales en toda la república)

Art. 1º. — El trabajo efectivo de los obreros de fábricas, talleres, astilleros, canteras, empresas de construcción de tierra o en los puertos, costas y ríos; de los dependientes o mozos de casas industriales, o de comercio; de los conductores, guardas y demás empleados de ferrocarriles y tranvías; de los carreros de playa, y en general, de todas las personas que tengan tareas del mismo género de las de los obreros y empleados que se indican, no durará más de ocho horas por día.

Art. 2º. — Esta ley comprende a los obreros empleados en trabajos realizados por el Estado.

Art. 3º. — En casos especiales podrá aumentarse el término del trabajo diario de los adultos; pero en ningún caso excederá de 48 horas por cada seis días de labor.

En estos casos de alteración del término normal de la jornada, se dará cuenta a la Intendencia respectiva, de acuerdo con las condiciones que el Poder Ejecutivo establecerá en la reglamentación complementaria de esta ley.

Art. 4º. — El Poder Ejecutivo reglamentará los descansos obligatorios diarios que correspondan a cada gremio, dentro del horario de trabajo que impone esta ley.

Art. 5º. — Ninguna fábrica, taller, etc., se servirá de obreros que trabajen en otro establecimiento el máximo de horas autorizado por esta ley; pero cuando un obrero trabaje en un establecimiento un número de horas menor que el autorizado, podrá trabajar en otros las horas complementarias.

Art. 6º. — Las fábricas, talleres, etc., que permitan el trabajo de obreros o empleados por mayor número de horas que el que esta ley permite, serán multados por la primera vez en diez pesos por cada obrero que haya infringido la ley, y las veces siguientes en quince. Los obreros serán multados en la suma que perciban por el exceso de trabajo, no pudiendo ser mayor cada multa que el exceso de un mes.

Art. 7º. — Vigilarán el cumplimiento de las disposiciones de esta ley, veinticinco inspectores especiales que el Poder Ejecutivo distribuirá en los departamentos en las proporciones que considere convenientes y que dependerán de la Oficina del Trabajo.

La asignación de cada uno de los inspectores será de mil ochocientos pesos anuales en el Departamento de Montevideo y de novecientos sesenta en los otros Departamentos.

Estos inspectores tendrán el derecho de entrar a los establecimientos de trabajo y pedir cuantos informes sean necesarios para el cumplimiento de su misión, de acuerdo con la reglamentación que al efecto dictará el Poder Ejecutivo.

Si algún dueño o representante de establecimiento se negara a facilitar a un inspector los medios que solicite para el desempeño de su cometido, o si le contraría o molesta en el ejercicio de la facultad que este artículo le confiere, será penado con multa de veinticinco pesos por cada contravención constatada (25).

Art. 8º. — La presente ley entrará en vigencia tres meses después de promulgada.

LEY Nº 10.489, DE 6 DE JUNIO DE 1944

(Que modifica el régimen de horario en determinados establecimientos comerciales)

Art. 1º. — Restablécese el régimen legal en materia de horarios y jornadas de trabajo en vigencia el 18 de setiembre de 1942, ajustándolo a las siguientes normas:

A) El horario de trabajo de los empleados y obreros podrá ser continuo o discontinuo.

B) En el primer caso, deberá establecerse un descanso de media hora por lo menos, una vez transcurridas cuatro horas de trabajo y se computará como trabajo efectivo; en el segundo, el descanso será de dos horas y media por lo menos.

Art. 2º. — Restablécese el régimen de jornada de ocho horas de trabajo para los empleados y obreros del comercio. Los comercios serán habilitados al público desde cinco minutos después de la hora fijada para la apertura hasta diez minutos antes de la hora fijada para el cierre.

(25) V. Art. 6º, Ley Nº 10.489, pág. 41.

Art. 3º. — Mientras no sean determinados por los Consejos de Salarios, los sueldos y jornales que percibían los empleados y obreros del comercio comprendidos en esta ley al 1º de mayo de 1944, serán aumentados con arreglo a la siguiente escala:

Por los primeros \$ 50.00 o fracción, 20%.

Por el excedente de \$ 50.00 o fracción, hasta \$ 70.00, 10%.

Y por el excedente de \$ 70.00 o fracción, hasta \$ 150.00, el 5%.

Los empleados y obreros remunerados con más de \$ 150.00 (ciento cincuenta pesos mensuales), no podrán disfrutar un sueldo inferior a la máxima retribución alcanzada por los beneficiarios de esta ley.

Los aumentos precedentes también alcanzarán a los beneficios que dichos obreros y empleados percibían al 1º de mayo de 1944 por concepto de habilitaciones, comisiones, alimentos, vivienda, propinas u otras compensaciones estimadas como remuneración normal y permanente.

A los efectos de la estimación de los complementos de sueldos por concepto de alimentos, viviendas, propinas, etc., se estará a las determinaciones hechas por el Instituto de Jubilaciones.

Hasta que el Consejo de Salarios realice las determinaciones correspondientes, los sueldos, jornales y demás beneficios estimados en la forma establecida se registrarán por la presente ley.

Art. 4º. — Los empleados y obreros del comercio —aun los no comprendidos en la ley de 13 de abril de 1934— que fueren despedidos, tendrán derecho a una indemnización equivalente al importe de la remuneración total correspondiente a un mes de trabajo por cada año o fracción de actividad, con límite de tres mensualidades si tuvieren derecho a jubilación y de seis mensualidades como máximo en caso contrario. Esta disposición es sin perjuicio de la contenida en el artículo 26 de la ley Nº 6962, de 6 de octubre de 1919, en la forma establecida por la ley Nº 9196 de 11 de enero de 1934, y deroga, en lo pertinente, al artículo 158 del Código de Comercio.

Los beneficios de este artículo no alcanzan a los obreros y empleados que sean despedidos por notoria mala conducta.

Art. 5º. — Cada comercio deberá exhibir en lugar visible, las planillas de horarios de sus empleados.

Art. 6º. — Los establecimientos comerciales que violaran las disposiciones de la presente ley, serán sancionados con multas equivalentes al doble de la fijada por el artículo 6º de la ley Nº 5350, de 17 de noviembre de 1915.

La aplicación y cobro de estas multas se harán efectivos por el procedimiento establecido en la ley Nº 10.075, de 23 de octubre de 1941, en lo pertinente.

Cualquier persona o entidad podrá denunciar las violaciones a la ley.

Art. 7º — El Instituto Nacional del Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley. Asimismo patrocinará ante quien corresponda, a los obreros y empleados del comercio, cuando lo soliciten, en las gestiones respectivas. Los Fiscales Letrados prestarán en los Departamentos del Interior, la asistencia a que se refiere este artículo.

Los obreros y empleados litigarán en papel común y no pagarán costas. Los patronos o empleadores deberán satisfacerlas en caso de ser condenados.

LEY Nº 8797, DE 22 DE OCTUBRE DE 1931

(Que modifica la Ley 7318, instituyendo el descanso obligatorio en la tarde del sábado y el día domingo *semana inglesa* en los establecimientos comerciales y sus dependencias)

Art. 1º — El descanso semanal a que se refiere la ley de 10 de diciembre de 1920, en los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza y sus dependencias, deberá tener una duración mínima de treinta y seis horas consecutivas, quedando reducida la jornada semanal a cuarenta y cuatro horas de labor.

Se iniciará a las doce y media del día sábado. El personal de máquinas y limpieza, podrá terminar sus tareas media hora después, dentro de los límites legales del horario obrero.

Art. 2º — Quedan exceptuados de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo anterior, los establecimientos ya exceptuados por los artículos 2º y siguientes de la ley de 10 de diciembre de 1920.

Art. 3º — Las farmacias y las peluquerías, a los efectos del descanso semanal, se regirán, respectivamente, por la ley de 2 de julio de 1931 y por la del 7 de noviembre de 1929.

Art. 4º — Inclúyese dentro de las disposiciones del artículo 1º los vendedores ambulantes, con exclusión de los artículos alimenticios, diarios y revistas, flores, bebidas sin alcohol, billetes de lotería, tabacos y cigarrillos, los que se vendan en ferias dominicales y cualquier otro artículo que se expendan en los establecimientos exceptuados.

Art. 5º Los obreros que sean pagados por día, recibirán jornal íntegro por cada fracción de jornada en la que completen el descanso semanal.

Art. 6º — La violación de esta ley dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas en el artículo 15 y el siguiente de la ley de 10 de diciembre de 1920.

Art. 7º — El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley.

LEY Nº 13.814, DE 12 DE DICIEMBRE DE 1952

(Que declara comprendido en determinado régimen de descanso semanal al personal de escritorio y/o dependencias comerciales de establecimientos industriales)

Art. 1º — El personal de escritorio y/o dependencias que tengan carácter comercial de todo establecimiento industrial de cualquier naturaleza, será beneficiario del régimen establecido por el artículo 1º de la ley Nº 8.797, de 22 de octubre de 1931, referente a descanso semanal.

Quedan exceptuados de su cumplimiento los patronos, directores y/o gerentes de los establecimientos.

Art. 2º — La violación de esta ley dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas en el artículo 17 y siguientes de la ley Nº 7.318, de 10 de diciembre de 1920.

Art. 3º — El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley.

CAPÍTULO III

El descanso semanal

SUMARIO:

1) Generalidades; 2) Principales disposiciones; 3) Sistema legal; 4) Régimen de semana inglesa; 5) Normas aplicables a las "dependencias" de los establecimientos; 6) Descanso semanal del servicio doméstico; 7) Otros regímenes; 8) Trabajo en día de asueto; 9) Trabajo en días festivos.

1. La reglamentación del descanso semanal, está íntimamente ligada al problema tratado en el Capítulo anterior de la jornada de trabajo, en cuanto se refiere a lo que corrientemente se denomina jornada semanal.

Más aun que en el caso de la jornada, la justificación doctrinaria de la reglamentación legal del descanso semanal, ha perdido interés (1). Se mantiene, en cambio, latente la cuestión de saber la amplitud de descanso, o sea la estimación del tiempo mínimo que la ley debe imponer, y las condiciones y oportunidad para su goce (2).

Desde el punto de vista histórico, los dos institutos: jornada y descanso semanal, tienen sin embargo un origen distinto, ya que la observancia del descanso semanal tuvo, en casi todos los pueblos, un fundamento y una sanción religiosos, antes que jurídicos (3).

(1) BARASSI, *Il Diritto del Lavoro*, t. II, pág. 409, Milán, 1949; DE LITALA, *op. cit.*, pág. 246; KROTOSCHIN, *Curso*, pág. 236, Buenos Aires, 1950; RUSSOMANO, *op. cit.*, T. I, pág. 159. PLÁ RODRÍGUEZ, A., *El descanso del trabajador*, en *Rev. C. E. D.*, Nº 73, pág. 118.

(2) *Oficina Internacional del Trabajo*, *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Ginebra, 1939;

(3) V. CABANELLAS, *op. cit.*, t. II, pág. 500; PÉREZ LEÑERO, *op. cit.*, pág. 133.

2. En el derecho uruguayo, la reglamentación legal del principio del descanso semanal, es posterior a la implantación de la jornada máxima, puesto que se inicia realmente con la ley de 19 de noviembre de 1920, que hizo obligatorio el descanso de un día por semana para todo conductor de automóviles o carruajes que trabaje a sueldo y para el servicio doméstico particular.

El texto fundamental aplicable a todos los gremios, fué dictado muy poco después, el 10 de diciembre del mismo año 1920 (4).

Aparte de estas leyes, interesa destacar la de 22 de octubre de 1931, —ya citada en el capítulo anterior—, que instituyó la semana inglesa en los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza y sus dependencias; la ley de 17 de diciembre de 1945, que creó en su artículo 19 tres festivos pagos; el Estatuto del Trabajador Rural (ley de 16 de octubre de 1946); la ley de actividades insalubres, de 14 de octubre de 1950 y la de 12 de noviembre de 1952, que amplió la de semana inglesa.

3. De acuerdo con las leyes citadas y otras normas complementarias, el descanso semanal de los trabajadores, de las distintas actividades, ofrece las siguientes características:

En términos generales los obreros de la industria gozan de un día de 24 horas de descanso después de seis de trabajo, obligatoriamente en domingo, o de un día de descanso, después de cinco de trabajo, en cualquier día de la semana. La opción, entre ambos regímenes, reputados normales por la ley, corresponde al patrono.

El régimen de descanso dominical admite algunas excepciones, en favor de ciertas empresas industriales que no pueden paralizar su actividad totalmente ese día de la semana por razones de interés público, por las necesidades que satisfacen, la índole de la actividad, etc. En tales casos, especificados en el Art. 2º de la ley de diciembre de 1920, puede obtenerse del Ministerio de Industrias y Trabajo, (previa audiencia de

(4) Esta ley, por su artículo 13 fué declarada aplicable también al servicio doméstico, sin perjuicio de la necesidad de una reglamentación especial para esta actividad.

las organizaciones sindicales y técnicas correspondientes y del Instituto N. del Trabajo), una autorización para, la concesión del descanso después de seis días de labor, en otro que no sea domingo. La ley aclara que no se admitirán excepciones respecto del descanso semanal de los trabajadores menores de diez y seis años y de las mujeres.

Faltaría agregar, para completar este esquema, que según dispone el Art. 1º de la ley Nº 7318, el descanso obligatorio alcanza, salvo excepciones, también a los patronos. La excepción principal se refiere a los dueños de los establecimientos no afectados por la obligación de cierre a hora fija, según el Decreto Ley de 18 de diciembre de 1933.

El personal de dirección en cambio, cualquiera sea su categoría funcional o económica, está obligado sin excepción alguna a observar el descanso semanal (5).

4. En cuanto al personal de los establecimientos comerciales, por la ley de semana inglesa, beneficia de un descanso semanal de treinta y seis horas que, si la actividad puede interrumpirse a hora fija, comienza los sábados a la hora 12 y 30 comprendiendo la tarde de este día y el domingo.

En los demás establecimientos comerciales, el descanso de treinta y seis horas puede comprender día y medio civiles, distintos del sábado y domingo para todo o parte del personal.

El mismo régimen es aplicable, según hubo ocasión de aclarar en el capítulo anterior, al personal de escritorio y/o dependencias comerciales de todo establecimiento industrial de cualquier naturaleza, de acuerdo con la ley Nº 13.814 de 12 de noviembre de 1952.

El principal problema que la interpretación de estas leyes presenta, es el de delimitar qué debe entenderse por “establecimiento comercial”, y por “dependencias comerciales” de los establecimientos industriales. En efecto, ninguna ley define

(5) Sobre el estatuto del personal de dirección, véase la nota 7 del Cap. II.

(6) Se supone erróneamente que el punto debe ser dilucidado por el derecho comercial, siendo que, la distinción entre comercio e industria es irrelevante del punto de vista de esa rama del derecho

los conceptos de "industria" "comercio", o "establecimiento comercial", ni de "dependencias comerciales" (7).

En el terreno doctrinal, el tema tampoco ha preocupado excesivamente a los tratadistas del derecho del trabajo.

En términos generales, sin embargo, puede considerarse aceptado el siguiente criterio: La actividad industrial, o industria propiamente dicha, supone una transformación de los bienes, para adaptarlos a la satisfacción de nuevas necesidades, mientras que la actividad comercial, en sentido estricto, sería la que consiste en la intermediación en diversos grados entre los productores, y los consumidores (8).

Empero, el Convenio Internacional, N° 14 de Ginebra, que adoptó normas sobre descanso semanal exclusivamente para los "establecimientos industriales", consideró en su Art. 1° como "establecimientos industriales", algunas actividades que son manifiestamente comerciales, por aplicación del criterio antes enunciado. Esta calificación ha repercutido sobre la interpretación administrativa de la ley de semana inglesa, que es firme, en el sentido de entender que al personal de las empresas de transporte, salvo naturalmente el de escritorios, está al margen del beneficio del descanso semanal de 36 horas (9).

(7) La ley n° 10.542, se refiere todavía a una categoría especial, los establecimientos "típicamente industriales".

(8) Criterio adoptado por RIVA SANSEVERINO, en su "Diritto del Lavoro", cit., pág. 40. La distinción, con ser la más simple y convincente, no es totalmente satisfactoria, en particular si se piensa en ciertas actividades, que originariamente fueron profesiones liberales y que, en la actualidad, son explotadas muy frecuentemente por verdaderas empresas, tales: las peluquerías, las casas o estudios fotográficos, etc. Estos gremios están poco menos que fuera de la clasificación resultante del criterio adoptado; y desgraciadamente no son los únicos. Lo que ocurre es que la diferenciación entre el régimen del comercio y el de la industria tiene, en el derecho laboral, una justificación derivada de condiciones históricas y que no afectan la naturaleza de estas actividades, tan difícilmente separables.

(9) La explicación del criterio aplicado por el Convenio de Ginebra, está vinculada con la aclaración de la nota anterior. En efecto, en el plano internacional, la protección se orientó primero a comprender a los personales ocupados en las actividades más insalubres o fatigosas y, desde luego, entre ellas cuentan las típicamente industriales. Por extensión se reputaron "industriales" las empresas de transporte, que manifiestamente no lo son, para alcanzarias con el beneficio.

Las disposiciones más favorables que luego se dictaron para el comercio, tienen una explicación distinta. Impuesta la reducción legal de la jornada, una ulterior disminución de la jornada semanal, y aún de la diaria, no afecta financieramente a las empresas, porque las operaciones dependen de la demanda y esta no se modifica en relación con el horario de las mismas, sino que se redis-

5. Un problema complementario del anterior consiste en determinar que se entiende por "dependencias" ya que, según la ley N° 8797, las "dependencias" de los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza, siguen el régimen de descanso semanal de éstos. Por el contrario, las "dependencias" comerciales de los establecimientos industriales, escapan al fuero del establecimiento.

A falta de una definición legal, debe concluirse que la "dependencia", es la que presenta la condición de accesorio, frente a lo principal. Pero, sí en los casos extremos la distinción es fácil, no ocurre así en la mayor parte de las hipótesis posibles, pues la condición de principal puede surgir de indicios muy varios y hasta contradictorios, tales como: número de trabajadores ocupados, volumen de los negocios, organización de la empresa, etc.

La calidad de "dependencia", no está, tampoco, ligada con la de contigüidad o comunidad de un local, y puede perfectamente concebirse una dependencia ubicada en un local distinto y hasta alejado de la casa principal.

En cuanto a las dependencias comerciales, de los establecimientos industriales, se tendrán que reputar tales, las secciones destinadas a la venta y distribución de mercaderías. Ello, desde luego, aparte de los "escritorios" que son una dependencia especial, pero expresamente incluida, por la ley de 12 de noviembre de 1952, en el régimen de descanso semanal de los establecimientos comerciales.

6. El descanso semanal del servicio doméstico, merece un párrafo aparte, en virtud de la especialidad de su reglamentación.

tribuye. En la actividad de producción típicamente industrial, en cambio, la relación entre el tiempo de trabajo y sus resultados es mucho mayor, y la oposición patronal a la reducción de ambas es forzosamente más enérgica

En todo caso, dentro de nuestro derecho, parece justificado que, si existe duda, se esté a la interpretación más favorable para el trabajador, según enseña la doctrina más recibida. Cf. DEVEALI, Lineamientos, pág. 151, Buenos Aires, 1953; DURAND, Traité de droit du travail, T. I, pág. 260, París 1947. CESARINO JUNIOR, Direito social Brasileiro, T. I, pág. 104, San Pablo, 1953; DE LA CUEVA, op. cit., pág. 336; KROTOSCHIN, Instituciones, T. I, pág. 42; parcialmente BARASSI, Il diritto del lavoro, pág. 178, que lo acepta al menos para las leyes tuitivas y asistenciales. En la doctrina y la Jurisprudencia uruguaya, la regla "in dubio pro operario" ha sido observada sin oposición. Cf. PLA RODRÍGUEZ, en "Derecho Laboral", T. I, pág. 31.

Como ya se destacó, este gremio, que permaneció al margen de las disposiciones sobre limitación de horario diario, fué sin embargo el primero, junto con el de los choferes particulares, en ver reconocido en una ley especial de naturaleza laboral, su derecho al descanso semanal.

En el Decreto Reglamentario de 16 de junio de 1921, se aceptó para este tipo de trabajo una importante modalidad de goce del beneficio autorizado por los Arts. 13 y 2 de la ley N° 7.318, que consiste en la posibilidad de pactos que reemplacen el descanso de veinticuatro horas continuas, por los medios días de doce horas continuas, que no deben contarse ni desde antes de las ocho, ni después de las catorce horas de cada día.

Por tratarse de un régimen de excepción y menos favorable para el trabajador, es de gran interés delimitar perfectamente su campo de aplicación (10).

Por de pronto, aun cuando el legislador no utiliza la expresión *servicio doméstico particular*, que eliminaría toda posible discusión, este régimen sólo es aplicable al personal que cumple labores domésticas para los particulares, al tenor de los Arts. 1° y 13 de la ley de 10 de diciembre de 1920. Por consiguiente, el personal que cumple tareas domésticas, o semejantes a las domésticas en establecimientos comerciales, industriales, tanto públicos como privados, laicos, o religiosos, y aún de enseñanza profesional o de beneficencia, y sus dependencias, sigue el régimen respectivo de estas actividades y no del servicio doméstico.

Es necesario tener en cuenta, además, que un decreto de 18 de agosto de 1944, declaró, con carácter general que determinadas profesiones no se consideran servicio doméstico. Así el trabajo prestado por las "nurses" en los consultorios de los médicos, dentistas, etc., y el de los empleados con idoneidad especial reconocida oficialmente que prestan servicio en un consultorio. El mismo decreto, excluyó expresamente del ser-

(10) Sobre la figura del trabajador del servicio doméstico, puede verse: BARASSI, *Il Diritto del lavoro*, cit., T. I, pág. 214; RIVA SANSEVERINO, *Diritto del lavoro*, cit., pág. 41; DE LITALIA, *El contrato de trabajo*, pág. 252; DE SEMO, *Il contratto di lavoro domestico*, en BORSI-PERGOLESI, cit., T. I, pág. 503; CABANELLAS, *Tratado*, T. II, pág. 877; ALVARADO SMITH-RUZ DURAN, *El derecho del trabajo en las legislaciones latinoamericanas*, pág. 67, Santiago de Chile, 1950.

vicio doméstico el realizado por los porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casas de apartamentos o escritorios (11), y a los choferes particulares (12).

Por fin, y aunque no interesa al tema que se trata, corresponde aclarar que el personal del servicio doméstico no ha quedado sistemáticamente al margen de la legislación protectora del trabajo (13) y que incluso algunas leyes, como la de 28 de febrero de 1941, sobre accidentes de trabajo, en su Art. 3° inciso E, menciona esta categoría de trabajadores entre los expresamente beneficiados por su régimen (14).

7. Los trabajadores rurales, se beneficiaban, en la letra de la ley con el derecho al descanso semanal, desde 1875, por el Código Rural de 17 de julio de ese año. Pero, ni esa norma, ni la posterior ley de salario mínimo rural, de 15 de febrero de 1923, que estableció el derecho al descanso dominical en términos más categóricos, tuvieron nunca un efectivo cumplimiento.

En la actualidad, rige para estos trabajadores el Estatuto promulgado en 1946, que dice en su artículo 5° que los trabajadores rurales dispondrán "de su entera libertad el día domingo de cada semana", salvo ciertos casos que se especifican y que dan lugar a la concesión de descansos compensatorios.

La definición de *trabajador rural*, la proporciona el Decreto reglamentario de 11 de febrero de 1949. Al tenor del cual, tiene esa calidad todo el que bajo la dirección de otra

(11) V. sobre el llamado "contrato de portería", la nota 6 del Cap. II.

(12) Sobre el régimen de los choferes particulares y sus diferencias con el servicio doméstico, V. VILLALPANDO RETAMOSO, *Los trabajadores del servicio doméstico*, en "D. L.", T. III, pág. 277.

(13) En realidad, la existencia de un régimen diferencial para los trabajadores del servicio doméstico, no es una necesaria consecuencia de la especificidad de su contrato, ya que, sin perjuicio de sus peculiaridades de índole económica, desde el punto de vista laboral estamos incuestionablemente ante un contrato de trabajo típico. Ocurre, no obstante, que los servicios del doméstico son prestados no a una empresa, sino a una familia, no en un establecimiento, sino en el hogar, y de allí surge una interferencia jurídica de normas protectoras, que se resuelve, introduciendo variantes en el cumplimiento de la regla laboral, como en el caso del descanso, o eliminando toda reglamentación como en el caso de la jornada. Sobre la evolución de esta figura, V. UNSAIN, *Evolución del servicio doméstico*, en rev. "Derecho del Trabajo", (B. A.), T. VII, pág. 326.

(14) DE FERRARI, Fco., *El nuevo derecho sobre accidentes del trabajo*, pág. 23, Montevideo, 1942.

persona y por cuenta de ella ejercite habitualmente trabajos rurales, esto es, actividad agrícola y/o ganadera, (con lo que queda comprendida la exportación mixta y la de granja), fuera de los perímetros urbanos, mediante el pago de un salario y además prestaciones de conformidad con la ley (15).

En cuanto al régimen aplicable a las llamadas "actividades insalubres", la ley de 14 de octubre de 1950, previó que la semana de trabajo del personal que efectúe labores calificadas como tales, con horario nocturno, no podrá exceder de 30 horas, y que cumplidas dichas treinta horas, los obreros tendrán derecho a un descanso mínimo de 48 horas continuas, es decir, de dos días continuos por semana de labor.

8. Quedarían solamente por tratar algunos problemas especiales.

En primer término, conviene precisar el régimen del trabajo prestado en día de asueto o sea en los días en que debe gozarse el descanso.

En ese sentido, debe aclararse ante todo, que sólo por excepción puede trabajarse en tales días, y que para ello, se requiere el consentimiento del obrero o empleado, renovado cada vez por una convención escrita.

El salario por estos trabajos excepcionales, será, por lo menos, el doble del ordinario (16).

La ley uruguaya no expresa, en cambio, que el asueto deba ser pago, a diferencia de la de otros países (17). Ello, sin embargo, no tiene consecuencias demasiado importantes, dada la forma de estipular la remuneración del trabajo. Dejando de lado los empleados a sueldo, sobre los que no hay cuestión posible, es fácil concluir que los trabajadores a jornal si bien no reciben paga por los días de asueto, perciben un

(15) V. GELSI BIDART, Anotaciones al Estatuto del trabajador rural, en rev. "D. L.", T. III, pág. 21.

(16) La ley preve, asimismo, un complicado sistema de transferencias y acumulaciones de descansos, y también el pago en dinero de descansos ahorrados al vencimiento del contrato.

(17) Sobre pago de los días de descanso, V. RUSSOMANO, Comentarios, T. I, pág. 161, Río, 1952; PLA RODRIGUEZ, El régimen de los feriados pagos, en rev. "D. L.", T. II, pág. 156; RAMIREZ GRONDA, J. D., Derechos del Trabajo, pág. 127, Buenos Aires, 1946; DEVEALI, Lineamientos, pág. 239, Buenos Aires, 1953.

salario que ha sido previsto, teniendo en cuenta un promedio de veinticinco jornadas hábiles.

9. En lo concerniente a los festivos, la situación es análoga para los trabajadores por mes, a los que, como es lógico, no puede descontárseles el salario del feriado en que no se trabaje.

Para los jornaleros, no existe más franquicia que la introducida por la ley de 17 de diciembre de 1945, en su artículo 19 (18).

Según esta ley, todo asalariado tiene derecho a percibir en los tres festivos principales del año (1º de enero, 1º de mayo y 25 de agosto) su paga como si trabajara, y, si en realidad lo hiciera, doble paga. El salario de los destajistas se calcula, a estos efectos, según el promedio de la última quincena.

En realidad, no se trata de una obligación de descanso, sino de un medio indirecto, para persuadir a los patronos de la conveniencia de respetar estos feriados, y de evitar, en su caso, que el trabajador que goce del asueto pierda el salario de ese día.

(18) V. PLA RODRIGUEZ, El régimen de los feriados pagos, en rev. "D. L.", T. II, pág. 156. Algo más sobre los feriados pagos, en rev. "D. L.", T. IV, pág. 53.

Apéndice al capítulo III (19)

LEY Nº 7.305, DE 19 DE NOVIEMBRE DE 1920

(Que instituye el descanso semanal para los conductores de automóviles y carruajes y personal del servicio doméstico y particular)

Art. 1º. — Declárase obligatorio el otorgamiento de un día de descanso, por lo menos, en cada semana, a todo conductor de automóviles o carruajes que trabaje a sueldo.

Art. 2º. — Tendrán derecho igualmente al descanso semanal los trabajadores del servicio doméstico.

Art. 3º. — El patrón que no diese cumplimiento a lo dispuesto en el artículo anterior será penado con diez pesos de multa o prisión equivalente por cada infracción que cometa.

LEY Nº 7.318, DE 10 DE DICIEMBRE DE 1920

(Que instituye el descanso semanal obligatorio para todos los gremios)

Art. 1º. — Declárase obligatorio un día de descanso después de seis días de trabajo o cada seis días para todo patrón, director, gerente o encargado, empleado u obrero de un establecimiento industrial o comercial y sus dependencias, cualquiera que sea la naturaleza del establecimiento, público o privado, laico o religioso, aunque tenga un carácter de enseñanza profesional o de beneficencia.

El descanso debe tener una duración mínima de 24 horas.

Art. 2º. — El descanso después de seis días de trabajo debe ser dado en día domingo. Quedan, sin embargo, exceptuadas de la prohibición de trabajo en domingo, de acuerdo con las especificaciones y reglamentos que dicte el Ministerio de Industrias:

1º) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupciones por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico y por razones que determinen perjuicio al interés público o a la misma industria o comercio.

2º) Las industrias que puedan justificar la necesidad o perentoriedad de un trabajo reducido, el domingo, ya sea para la reparación o limpieza indispensable en las máquinas o herramientas, o para

(19) V. las leyes de 22 de octubre de 1931 y de 12 de diciembre de 1952, sobre régimen de descanso semanal de 36 horas, en el Apéndice al Capítulo II, págs. 42 y 43 respectivamente.

impedir la pérdida total o parcial de la materia empleada o por la necesidad de terminar, sin depreciación de los productos, trabajos en ejecución o por razones plausibles, como las de daño eventual o inminente.

3º) En casos de urgencia, como accidentes o fuerza mayor, y en los que los fenómenos naturales u otras circunstancias transitorias que sea menester aprovechar, así lo exijan.

4º) Las industrias o comercios que responden a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.

5º) Y en general siempre que se pruebe que el descanso simultáneo en domingo, de todo el personal de un establecimiento, es perjudicial al público o compromete el funcionamiento normal del establecimiento, cuyo trabajo continuo debe ser asegurado en razón de la naturaleza misma del trabajo.

En tales casos el descanso puede ser dado:

a) En otro día de la semana simultáneamente a todo el personal de un establecimiento o por turnos.

b) Desde el mediodía o las trece horas del domingo hasta el mediodía o las trece horas del lunes.

c) El domingo después de mediodía con un descanso compensatorio de un día por turno y por quincena.

d) Por turno, reemplazando el descanso de un día por semana por dos medios días.

Art. 3º. — El descanso cada seis días se dará por turno rotatorio.

Art. 4º. — El personal exceptuado en los casos del inciso 2º, artículo 2º, gozará de inmediato de un descanso semanal compensatorio y equivalente al de que haya sido privado por su trabajo en domingo, debiendo en todos los casos reducirse ese trabajo al mínimo estricto e indispensable.

Art. 5º. — Los establecimientos que juzguen encontrarse en los casos de excepción a que se refiere el artículo 2º se presentarán al Ministerio de Industrias, el que concederá o no la autorización solicitada, oyendo previamente la opinión del Consejo Municipal, Cámara de Comercio o de Industrias, Sindicatos Patronales u Obreros interesados y Oficina del Trabajo.

Cuando una sola forma de descanso sea incompatible con el funcionamiento de un establecimiento, podrá solicitarse la adopción, a la vez, de las varias formas de descanso consignadas en esta ley.

La autorización concedida a un establecimiento se entenderá acordada a los demás del mismo género.

La resolución del Ministerio será apelable dentro de quince días para ante el Consejo Nacional de Administración, sin más recurso.

Art. 6º. — Sin perjuicio de las autorizaciones que se obtengan con arreglo al artículo precedente el Ministerio de Industrias reglamentará, previo asesoramiento de las corporaciones indicadas en el artículo mencionado, el descanso en los establecimientos a los que será permitido darlo por turno, siendo lo dispuesto en esas regla-

mentaciones apelable en iguales condiciones que las fijadas precedentemente.

Art. 7º. — No se aplicará ninguna excepción respecto a la obligación del descanso a las mujeres y a los menores de dieciséis años.

Art. 8º. — El empleado u obrero ocupado excepcionalmente el día de asueto, tiene derecho a un descanso compensatorio o a una indemnización en dinero, a su elección. En tal caso, el salario o indemnización correspondiente no será menor que el equivalente al doble del ordinario.

El empleado u obrero que haya cumplido sus cuarenta y ocho horas de labor, no puede ser ocupado en día de descanso por un establecimiento diverso de aquel a cuyo personal pertenece.

Art. 9º. — El empleado u obrero no puede ser, sin embargo, ocupado en día de descanso sin su consentimiento, cada vez renovado, o en virtud de una convención escrita.

Igualmente, por una convención escrita, la mitad del asueto que se debe por semana al empleado u obrero regularmente ocupado en día de descanso puede ser acumulada en un período de vacaciones que se hará efectivo cada tres, seis o doce meses.

Art. 10º. — La transferencia y acumulación de descansos permitidos de acuerdo con el artículo anterior, estará sujeta a las condiciones siguientes:

a) Cada ocho horas acumuladas de labor y ahorradas de descanso, equivaldrán para el empleado u obrero a un día de vacación.

b) El descanso que se adeude al empleado u obrero a la expiración de su contrato, deberá serle pagado en dinero, por lo menos con arreglo al sueldo o jornal correspondiente.

Art. 11º. — Prohíbese en los días de descanso no sólo hacer trabajar a los empleados u obreros, sino también hacerlos concurrir a las oficinas o escritorios, públicos o privados, aún para hacerles la paga, así como ocuparlos en la salida, entrada y transporte de mercaderías y su ofrecimiento a domicilio.

Prohíbese igualmente abrir los locales de venta, excepción hecha de las vidrieras e instalaciones exteriores de exhibición. El Consejo de Administración Departamental o local, respectivamente, autorizará o no en esos mismos días el comercio en feria y el ambulante.

Art. 12º. — El descanso semanal de los marineros y de los empleados de ferrocarriles, se regirá por reglamentos especiales que, oídas las reparticiones respectivas, así como los Sindicatos Patronales y Obreros interesados y la Oficina del Trabajo, dictará el Ministerio de Industrias.

Lo dispuesto por estas reglamentaciones será apelable para ante el Consejo Nacional de Administración, como en el caso previsto por el artículo 5º.

Art. 13º. — Serán aplicables al servicio doméstico las disposiciones de esta ley y especialmente las excepciones establecidas en el artículo 2º.

El servicio doméstico será objeto, no obstante, de una reglamentación especial.

Art. 14º. — El Ministerio de Industrias, por medio de los Inspectores de Trabajo, organizará la vigilancia o contralor del descanso, determinando igualmente las condiciones del aviso que deberá pasar todo jefe de establecimiento, trabajo, industria o comercio que haya de beneficiar de las excepciones de los artículos 2º y 3º.

Art. 15º. — Las fábricas, talleres, comercios, negocios, etc., que contravengan las disposiciones de la presente ley o los reglamentos dictados por la Administración de acuerdo con la misma, serán condenados a una multa de cuatro pesos, y diez para el caso de reincidencia.

La multa se aplicará tantas veces como personas hayan ocupadas en contravención a la presente ley, sin que el máximo pueda pasar de cien pesos por cada vez.

En caso de reincidencia, la multa será aplicada tantas veces como se compruebe la contravención.

Art. 16º. — Los dueños de Empresas y las Compañías o Sociedades serán civil y solidariamente responsables de las contravenciones declaradas contra sus directores o agentes.

Las infracciones o contravenciones se presumirán en todos los casos imputables a los patrones.

Art. 17º. — Será condenado con multa de veinte a cien pesos y el doble en el caso de reincidencia, cualquiera que ponga obstáculos al desempeño del cometido y contralor de los Inspectores.

Art. 18º. — Para la aplicación de las penas y demás se seguirán los procedimientos de la ley de 29 de mayo de 1916.

CAPÍTULO IV

Las vacaciones anuales

SUMARIO:

1) Generalidades; 2) Principales disposiciones; 3) Sistema legal; 4) Decretos reglamentarios; 5) Puntualizaciones sobre el funcionamiento del régimen; 6) Cómputo del tiempo de actividad; 7) Controversias sobre la aplicación de la ley N° 10.684

1. El fundamento del instituto de la vacación anual, corrientemente designado con la expresión genérica *licencia* (1), coincide en gran parte con el de los beneficios examinados en los capítulos anteriores (2).

El reconocimiento legal del derecho a un período anual de descanso, es sin embargo, de aparición tardía, y aún no ha logrado universalizarse.

En el Uruguay, recién en 1933 y con relación a un limitado número de trabajadores, fué sancionado el primer texto sobre vacación anual. La extensión a todos los gremios, demoró aún más de doce años, puesto que sólo se logró en diciembre de 1945.

2. El Decreto-Ley de 27 de marzo de 1933, surgió como consecuencia de la supresión de una serie de festivos, y el beneficio de la licencia anual, alcanzó exclusivamente a los em-

(1) La vacación anual, es sólo una especie dentro de las licencias posibles: por enfermedad, maternidad, etc. Su fundamento es claramente distinto.

(2) ODINET, Nicole, Les congés annuels payés, Paris, 1937; ROUAST-DURAND, Précis de Législation industrielle, pág. 357, Paris, 1947; RUSSOMANO, M. V., Comentários á Consolidação, T. I, pág. 237; Rio, 1952; CABANELLAS, G. Tratado de Derecho Laboral, T. II, pág. 511, Buenos Aires, 1949; BARASSI, Il diritto del lavoro, T. II, pág. 419.

pleados del comercio y oficinas de propiedad privada, con un carácter muy especial, desde que el derecho podía ser suspendido por el patrono, "en caso de falta grave relacionada con el servicio" (3).

En lo que se refiere a la extensión de esta franquicia, comenzó diez años después, a través de varios textos legales, que favorecieron a los personales ocupados en tareas o actividades diversas. Esta ampliación de la órbita de beneficiarios, no siempre creó iguales derechos y, por tratarse de un estatuto personal, resultante de la función ejercida y no de la industria, permitió la coexistencia en un mismo establecimiento, de trabajadores con derechos distintos y aún sin derecho alguno (4).

La ley de 17 de diciembre de 1945, generalizó, con la mayor amplitud, el derecho a la vacación anual, aunque sin derogar expresamente las anteriores. No obstante se entiende que es aplicable a todos los gremios, con excepción del trabajo rural. Ello se debe a que sus condiciones son consideradas las más ventajosas (5).

En cuanto al trabajador rural, originariamente incluido en los beneficios de esta ley ha dejado de estarlo, por aplicársele el régimen de licencias anuales incorporado al Estatuto del Trabajador rural, que fué sancionado por una ley de fecha posterior (6).

3. El régimen de licencias, ofrece las siguientes características principales:

A) Se concede derecho a todos los empleados y obreros contratados por particulares o empresas privadas de ser-

(3) El Decreto-Ley de 6 de junio de 1933, declaró que también quedaban comprendidos en el régimen del anterior Decreto-Ley, los empleados de oficinas o escritorios de establecimientos industriales.

(4) Leyes Nos. 10.311, 10.509 y 10.571, de 8 de enero de 1943, 11 de agosto de 1944 y 15 de diciembre de 1944, respectivamente.

(5) Véanse los argumentos que figuran en los Considerandos III y IV del Decreto Reglamentario de 8 de enero de 1947, que en su Art. declaró expresamente la no aplicabilidad de las leyes anteriores a la de 17 de diciembre de 1945. El criterio del Decreto Reglamentario es expresamente compartido por PLA RODRÍGUEZ, en rev. "D. L.", T. II, pág. 164.

(6) La vacación anual paga de los trabajadores rurales, según el Art. del Estatuto del Trabajador Rural (ley Nº 10.809, de 16 de octubre de 1946), alcanza a un período ininterrumpido de ocho días. El patrono, debe fijar la fecha, con una antelación de dos meses.

Sobre la calificación del trabajador rural, V. pág. 51.

vicios públicos", "a una licencia anual paga de doce días continuos o no, como mínimo, cuyo período menor no podrá ser inferior a seis días" (7).

B) El derecho a la licencia, nace cuando el empleado u obrero ha computado 12 meses, o 24 quincenas o 52 semanas de trabajo, siendo indiferente para gozar de este derecho que los períodos de trabajo sean continuos o discontinuos, teniéndose sólo en cuenta el cómputo final de los meses, quincenas, o semanas trabajadas.

No obstante, aclara la ley, si transcurridos dos años, desde que se inició el primer período de trabajo que da derecho a una licencia, el trabajador no ha podido completar el número de meses, quincenas, o semanas establecidos, deberá hacer uso de la vacación que le corresponda, de acuerdo con el tiempo trabajado hasta ese momento.

C) La ley aspira a que, durante el goce de su licencia, el trabajador perciba la misma remuneración que le correspondería en la actividad. Es por ello, que se dispone la imputación de los promedios de comisiones, porcentajes y destajos, y, en su caso, la acumulación de éstos al sueldo o salario por tiempo. También deben ser imputadas y acumuladas, las propinas.

D) Si el trabajador deja de prestar servicios para un empleador, (ya sea que éste lo despida, o que se retire por su propia voluntad), el patrono deberá pagarle el jornal de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado y el obrero o empleado no podrá prestar servicios en otro establecimiento hasta que hayan transcurrido los días de licencia que cobró (8).

(7) Respecto de esta ley, no se plantea, como frente a las anteriores, la necesidad de señalar los gremios o actividades excluidos, pues se admite sin discrepancias que dada la redacción del Art. 1º, toda persona que se encuentre dentro de una relación contractual de trabajo, posee este derecho. La interpretación amplia se refuerza, con relación al servicio doméstico y al trabajo a domicilio, por los antecedentes parlamentarios. Cf. PLA RODRÍGUEZ, La licencia de los trabajadores a domicilio, en rev. "D. L.", T. I, pág. 334. Sobre la figura del trabajador del servicio doméstico, V. nota 10 al Cap. III.

(8) Sobre la naturaleza jurídica de las sumas pagadas por licencias, V. la nota 17 en el Cap. III. La cuestión tiene especial relevancia en nuestro derecho en caso de pago de licencias, no gozadas al cese de la relación laboral. La Jurisprudencia, por lo general, considera que estas sumas tienen naturaleza de salario y siguen su mismo régimen procesal (en rev. "D. L.", T. III, págs. 170

E) Teniendo en cuenta que las leyes de licencia se fundan en la necesidad de proporcionar al trabajador un descanso más amplio y completo, que le permita una mejor recuperación de sus fuerzas y contribuya a fortalecer su salud moral y física, y la de su grupo familiar el legislador uruguayo prohíbe severamente toda renuncia o transacción sobre la licencia.

El artículo 9º de la ley dispone, que el derecho a gozar de la licencia no podrá ser objeto de renuncia, y que será nulo el acuerdo que implique su abandono o su compensación en dinero (9).

F) Además, se sanciona con multas al empleador que tuviera en su establecimiento empleados u obreros que, de acuerdo con las comunicaciones, debieran estar en goce de sus respectivas licencias.

Esta orientación de la ley, que presenta a la vacación anual como un factor positivo para la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, se manifiesta también en el artículo 18 que encomienda al Poder Ejecutivo el estudio

y 254). Esta tesis reposa sobre la letra de la ley, y a nuestro entender, es inobjetable. (V. BARBAGELATA, H. H., La gratuidad del procedimiento laboral, en rev. "D. L.", T. V., pág. 290). Por otra parte el legislador, siempre identificó con el salario, a la compensación que debe pagarse por descanso no gozado (V. Art. 8, L. Nº 7318). En contra de este criterio, DE FERRARI, en su Curso, llama la atención sobre la naturaleza *indemnizatoria* de los pagos por licencias.

Aceptada la tesis de la naturaleza salarial, sus lógicas consecuencias, son: 1) El trabajador, en goce de licencia, no interrumpe por ese hecho su actividad para la empresa, y los períodos de licencia, no deben por tanto descontarse, al computar los años o días laborados, para el goce de otros beneficios como licencia, jubilación, etc.; 2) Las sumas pagadas por licencias gozadas, deben sufrir los descuentos legales, salvo el correspondiente a aportes a las Cajas de Compensación por desocupación (Art. 13 ap. final, L. 10.684); 3) Sobre las sumas pagadas directamente por licencias *no franqueadas*, no debe, en cambio practicarse descuento alguno, por tratarse de una "compensación", que no tiene el carácter de normal y permanente, a menos que no se inscriba la baja del trabajador en las planillas de las Cajas respectivas, sino luego de transcurridos los días de licencia que deben gozarse.

V., además, CESARINO JUNIOR, Naturaleza jurídica de las vacaciones remuneradas, en rev. "Derecho del Trabajo", B. Aires, T. I, pág. 199.

(9) Este principio es aceptado como básico por la doctrina. V. DE LA CUEVA, Derecho mexicano del trabajo, T. I, pág. 531, México, 1943; UNSAIN, Empleados del comercio, pág. 133, Buenos Aires, 1936, y bibliografía citada en la nota 2. En el caso de ciertos técnicos, la ley admite expresamente, sin embargo y a título excepcional, que la reglamentación establezca la compensación de licencias no gozadas por una indemnización equivalente al triple de la indemnización correspondiente. (Art. 10, L. 10.684). En cuanto a la acumulación de vacaciones, V. CABANELLAS, op. cit., T. II, pág. 527.

sobre la posibilidad de la implantación de "campos de vacaciones" para los trabajadores y la organización de su transporte hacia los mismos. Este principio expresado con demasiada timidez, no se ha concretado todavía (10).

G) Se incorpora el beneficio de tres festivos pagos, que favorece a todos los trabajadores a jornal o a destajo. Este punto fué objeto de estudio en el Capítulo III.

4. La ley de 1945, fué reglamentada con carácter general por un Decreto de 8 de enero de 1947. Este texto bastante detallado y que se define como reglamentación parcial básica de las licencias anuales, trata de la comunicación y fiscalización de las licencias, de su pago y goce, del ajuste de la licencia por rescisión o terminación del contrato de trabajo, del pago de las festividades fijadas en la ley, o sea los días 1º de enero, 1º de mayo y 25 de agosto.

En virtud de las modalidades particulares y de la forma en que se realizan las tareas en determinados gremios, se han dictado, además otros decretos o reglamentos especiales. Así los correspondientes: al gremio de los obreros carboneros del Puerto de Montevideo; a los trabajadores de la construcción (que impone el uso de la libreta de vacaciones en este gremio); al personal dependiente de C. A. S. E.; a los obreros de los Frigoríficos; a los apuntadores de los buques de ultramar, etc.

5. Luego de esta breve exposición sobre las bases y principales directivas de las normas sobre vacación anual, parece oportuno hacer algunas puntualizaciones vinculadas con el funcionamiento práctico del régimen.

En este sentido, conviene dejar aclarado:

a) El legislador uruguayo acepta que sea el empleador o patrono quien fije, en cada caso, la fecha para el goce, por parte del trabajador, de la licencia anual;

b) Sin embargo, el trabajador debe ser informado con

(10) Sobre organización de los ocios y vacaciones de los trabajadores, V.: B. I. T., Les moyens de faciliter aux travailleurs l'emploi des congés payés, Ginebra, 1939; DESMAFAS, C. R., El tiempo libre de los trabajadores, en rev. "La Ley", de Buenos Aires, T. XIX, pág. 21.

la debida antelación de la fecha en que se le concederá la licencia, y podrá, eventualmente, reclamar, si tuviere motivo, ante el Instituto N. del Trabajo;

c) Las licencias del personal de una empresa o establecimiento pueden, por regla general, concederse a todo el personal simultáneamente o por turnos;

d) Una vez fijadas las licencias y comunicadas a las autoridades en debida forma, (planilla por cuádruplicado, con identificación completa y constancia de la notificación al trabajador), no podrán realizarse otras modificaciones o alteraciones que las que expresamente autorice el Instituto N. del Trabajo y Servicios Anexados.

e) Los patronos están habilitados para ajustar al año civil, las licencias del personal que ocupen, pudiendo en ese caso fraccionar la licencia a razón de un día por quincena o un cuarto de día por semana en que el empleado u obrero haya trabajado.

6. Otra aclaración importante, tiene que ver con el cómputo del tiempo que genera el derecho a licencia, es decir, de las semanas, quincenas o meses de trabajo necesarios para ganar el derecho al goce de vacación anual.

El tiempo computable es, en principio, el "de trabajo" o "trabajado", que en ambas formas lo designa la ley. No obstante, la propia ley acepta que no se descuenten, es decir, que se computen como tiempo trabajado ciertas jornadas en que el trabajador no ha laborado efectivamente por motivos que no le sean imputables. Así, se cuentan para ganar el derecho a licencia, como efectivamente trabajados, los días en que se holgó por festividades, o en que no pudo prestarse el servicio por enfermedad no mayor de treinta días, paralización de los trabajos, u otra causa no imputable al obrero o empleado, siempre que éstos hayan quedado a la orden de su patrono.

Además, se incluyen entre los días computables como laborados, los de inactividad por huelga, sin ninguna limitación, esto es, cualquiera sea su duración.

En cuanto a las suspensiones disciplinarias, el problema no está expresamente resuelto por la ley.

En la actualidad por un Decreto del Poder Ejecutivo, de 5 de agosto de 1949, se dispone que se consideran causas imputables al trabajador las faltas por sanciones disciplinarias, pero se autoriza al Instituto N. del Trabajo para que resuelva, en definitiva, cuando el trabajador reclame por la suspensión que se le hubiere impuesto.

Es decir, que el citado Decreto admite que el tiempo de la suspensión disciplinaria no se compute para ganar el derecho a licencia, salvo que la suspensión sea infundada o arbitraria (11).

Sobre este tema, habrá oportunidad de volver en el Capítulo X.

7. El funcionamiento del régimen, plantea como se supone, múltiples controversias.

Si las divergencias entre trabajadores y patronos, con motivo de la aplicación de la ley de licencias, ocurren durante la existencia de la relación de trabajo, su solución corresponde al Instituto N. del Trabajo y Servicios Anexados, quien procederá sumariamente, existiendo recursos de apelación fundada ante el Poder Ejecutivo, sin perjuicio de la reclamación judicial (art. 14. Ley Nº 10.684).

Es decir que si, durante el período en que el trabajador presta servicios para un determinado empleador, surge un desacuerdo en cuanto a la forma de computar el tiempo trabajado para gozar de la licencia, o sobre el monto que debe pagarse por tal concepto, o sobre cualquier otra cuestión, los interesados deberán someter sus diferencias al Instituto N. del Trabajo y el que se considerase perjudicado por la decisión de éste, dispondrá de una nueva oportunidad, si recurre en debido tiempo, ante el Poder Ejecutivo sin perjuicio, de la acción judicial ulterior.

Pero, lo más frecuente es que las divergencias ocurran cuando el contrato de trabajo no tiene ya vigor, esto es, cuando el trabajador no presta más servicios para la empresa,

(11) V. BARBAGELATA, H. H., El contralor administrativo de los reglamentos internos, en rev. "D. L.", T. III, pág. 313; V., asimismo, las referencias al régimen de suspensiones en el Cap. X.

pues su objeto es, generalmente, el pago de las sumas debidas por días de licencia que no pudieron gozarse a causa del cese, de la renuncia, o más corrientemente, del despido.

Se entiende comunmente que el reclamo ante la Justicia ordinaria por licencias no gozadas debe seguir el mismo procedimiento que cualquier otro por salarios impagos (12).

(12) V. la jurisprudencia y la doctrina citadas en DE FERRARI - SANGUINETTI, Legislación Social, Colecciones Lex, fascículo D. I, pág. 1, nota 1. Sobre el problema de la prescripción de la acción no se conocen pronunciamientos fundados. DE FERRARI, en su "Curso" sostiene que, admitir la posibilidad de reclamo por licencias no gozadas anteriores a los dos años, equivaldría a aceptar la transacción o la venta de la licencia.

Apéndice al capítulo IV

LEY Nº 10.684, DE 17 DE DICIEMBRE DE 1945

Con las modificaciones introducidas por las leyes Nº 10.818 (17-10-1946), y Nº 10.833 (18-10-1946), y Nº 10.839 (21-10-1946)

Art. 1º — Todos los empleados y obreros contratados por particulares o empresas privadas de servicios públicos, tendrán derecho a una licencia anual paga de doce días continuos o no, como mínimo, cuyo periodo menor no podrá ser inferior a seis días.

Los patronos que deseen ajustar las vacaciones al año civil podrán fraccionar la licencia correspondiente a razón de un día por mes, medio día por quincena, o un cuarto de día por semana en que el empleado u obrero haya trabajado.

Art. 2º — Para tener derecho a la licencia, todo empleado u obrero deberá haber computado, en todo caso, 12 meses o 24 quincenas o 52 semanas de trabajo, siendo indiferente para gozar del derecho otorgado, que los períodos de trabajo sean continuos o discontinuos o que hayan sido cumplidos con uno o varios patronos, teniéndose sólo en cuenta el cómputo final de los meses, las quincenas o semanas trabajadas.

No obstante, si transcurridos dos años desde que inició el primer periodo de trabajo que da derecho a una licencia, el trabajador no ha podido completar el número de meses, quincenas o semanas establecido, deberá hacer uso de la que le corresponda, de acuerdo al tiempo trabajado hasta ese momento. Es obligatorio para los patronos, abonar, en la forma que establezca la reglamentación, los jornales de vacaciones por el tiempo que el obrero o empleado haya trabajado bajo su dependencia, de manera que al término del número de períodos establecidos en el inciso 1º, el obrero o empleado goce de los jornales correspondientes a doce días de vacaciones.

Art. 3º — La licencia, en su totalidad, se hará efectiva dentro de un año a contar desde el vencimiento del último período de trabajo que da nacimiento al uso del derecho de la misma.

Art. 4º — A los efectos del pago del jornal de vacaciones, no se descontarán los días que el trabajador ha dejado de trabajar durante la semana, la quincena o el mes, por festividades, enfermedad no mayor de treinta días, paralización de los trabajos u otra causa no imputable al obrero o empleado y siempre que estos hayan quedado a la orden del establecimiento, empresario o patrono. Tampoco se descontará cuando la ausencia al trabajo tenga su origen en la huelga.

En caso de ruptura del contrato de trabajo, por decisión de

cualesquiera de las dos partes, el patrono deberá pagar el jornal de vacaciones de la semana, la quincena o el mes. No obstante, para computarle el jornal se hace necesario que haya trabajado por lo menos cinco, diez o veinte días, respectivamente, durante el último período.

Art. 5º — Lo que un trabajador a comisión o a porcentaje en las ventas o a destajo haya ganado durante el mes, la quincena o la semana de trabajo, se considerará la remuneración para fijar el jornal de vacaciones que debe serle pagado.

Cuando el trabajador reciba sueldo o salario conjuntamente con estos otros modos de remuneración, se efectuará la acumulación a los efectos de fijar el jornal de vacaciones.

Art. 6º — Cuando las propinas sean, en todo o en parte, la remuneración del trabajador, la fijación del jornal de vacaciones se hará de acuerdo a los sueldos o jornales fictos que establecerá la reglamentación, sin perjuicio de los que están fijados o se fijan por convenciones colectivas.

Art. 7º — En los casos de enajenación a título universal o singular del establecimiento comercial o industrial, oficina, etc., el adquirente y el enajenante serán solidariamente responsables del pago de los jornales de vacaciones adeudados.

Art. 8º — Tanto en el caso de ruptura del contrato de trabajo, como de cese de las actividades por cierre definitivo del establecimiento comercial o industrial, oficina, etc., fuera del caso de quiebra o concurso, el patrono estará obligado a pagar al trabajador el importe de los jornales de vacaciones debidos hasta ese momento, salvo si se aplica el sistema de timbres en que se seguirá el procedimiento indicado en la reglamentación.

Art. 9º — El derecho a gozar de la licencia establecida por esta ley, no podrá ser objeto de renuncia, y todo acuerdo que implique el abandono del derecho o su compensación en dinero, fuera de los casos establecidos por la misma, será nulo de pleno derecho.

Se hará acreedor a multa, el patrono que tuviera en su establecimiento, empleados u obreros que, de acuerdo con las comunicaciones, estén libres de sus tareas. No obstante, no se considerará caso de infracción la simple permanencia en los locales de trabajo del trabajador que tiene dentro o contiguo a los mismos, su único domicilio, y cuando tal circunstancia conste en los documentos de control de horarios y descanso o en la comunicación de licencias.

Art. 10º — La reglamentación podrá establecer, dentro de las normas generales de esta ley, un régimen especial en lo relativo a las licencias de técnicos y fijará las reglas según las cuales se autorizará el goce de las licencias de los mismos por otros sistemas o la compensación de la licencia no gozada por una indemnización equivalente al triple de la remuneración correspondiente.

Art. 11º — Todo patrono estará obligado a comunicar al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados las fechas en que otorgará las licencias a sus trabajadores. La reglamentación fijará

los plazos dentro de los cuales se efectuarán las comunicaciones, la oportunidad y requisitos para la transferencia de fechas y todo lo relativo a la notificación a los trabajadores y la documentación que acredite el cumplimiento de la ley.

Asimismo el Poder Ejecutivo podrá determinar las normas a que deberán ajustarse los patronos para la fijación de las fechas de otorgamiento de las licencias, teniendo en cuenta las características de las ramas comerciales o industriales de que se trate, especialmente en los casos de licencia colectiva para todo un gremio o para toda una categoría de empleados u obreros.

Art. 12º — Dentro del año siguiente a la vigencia de esta ley, el Poder Ejecutivo determinará las modalidades de aplicación de la misma, por gremios.

Los pagos se harán aplicando timbres en las libretas de vacaciones a medida que los empleados y obreros vayan acreditando su derecho a ellas, no pudiendo hacer efectivo el cobro hasta tanto no hayan computado los períodos de trabajo a que se refiere la presente ley.

A este efecto, se autoriza al Poder Ejecutivo para realizar emisiones de timbres con los valores que corresponda y a invertir hasta el 3% del monto de los jornales de vacaciones en los gastos que demande este servicio.

El Poder Ejecutivo podrá acumular el servicio al de las Cajas de Compensación de los respectivos gremios.

El Poder Ejecutivo podrá prescindir del sistema de timbres en los gremios, casos o circunstancias en que no lo considere indispensable para la correcta aplicación de la ley. Podrá disponer, asimismo, con carácter general, que, durante 1946 y 1947, la ley se aplique por los sistemas en uso hasta el presente.

En el caso del inciso anterior, si el trabajador recibe sueldo o salario fijo, el jornal de vacaciones se establecerá de acuerdo al que gana en el momento de iniciar la licencia, no rigiendo esta modificación para las situaciones ya liquidadas al presente.

Art. 13º — En los gremios que estén sujetos a paros periódicos y tengan Cajas de Compensación por Desocupación no se acumularán la compensación y el jornal de vacaciones. La obligación de las Cajas de Compensación se limitará a abonar el complemento de pago hasta completar la compensación o subsidio mensual correspondiente.

Al abonarse los jornales de vacaciones no se efectuarán aportes por este concepto, a las Cajas de Compensación respectivas.

Art. 14º — Las divergencias que pudieran suscitarse entre los trabajadores y los patronos a cuyo servicio están, con motivo de la aplicación de la ley y sus reglamentaciones, serán sumariamente resueltas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, con recurso de apelación en relación para ante el Poder Ejecutivo. El recurso deberá deducirse dentro de diez días improrrogables. Todas las gestiones se harán en papel común.

Art. 15º — Las disposiciones de la presente ley no se aplicarán

a los trabajadores que tuvieren derecho a una licencia remunerada en condiciones más ventajosas en razón de estar amparados por otras leyes, usos o por convenciones colectivas.

Art. 16º — Las infracciones a la presente ley en que incurran los patronos, serán penadas con multa de veinte a quinientos pesos, y el doble en caso de reincidencia. Regirá para su aplicación y cobro, en lo pertinente, el procedimiento establecido por la ley Nº 10.075, de 23 de octubre de 1941. El monto de la multa será fijado, en cada caso, con sujeción a la escala que determinará la reglamentación.

La apelación tendrá efecto suspensivo, hasta tanto se pronuncie en definitiva el Poder Ejecutivo.

El importe de las multas se verterá en el Tesoro de la Cruzada Antituberculosa Nacional, con destino a sus fines.

Art. 17º — La acción de ilegalidad prevista en los artículos 270 y siguientes de la Constitución de la República, podrá deducirse contra las resoluciones administrativas definitivas, que impongan sanciones de acuerdo con esta ley. Mientras no se organice el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, se entablará ante los Jueces Letrados de Primera Instancia, en campaña y ante los Jueces Letrados de Hacienda y de lo Contencioso Administrativo, en la Capital.

La acción se dirigirá a obtener la revocación de la resolución impugnada o a la reparación civil pertinente, o a ambos fines a opción del interesado. Se interpondrá dentro del término perentorio de 20 días de notificada aquella resolución y se seguirá en su tramitación, el procedimiento de los juicios ordinarios de menor cuantía.

El Juez de la causa podrá resolver, en cualquier momento, la suspensión de la resolución recurrida cuando su cumplimiento pudiera producir perjuicios irreparables. Contra las sentencias de primera instancia habrá recurso de apelación libre para ante el Tribunal de Apelaciones, cuyo fallo hará cosa juzgada.

Art. 18º — El Poder Ejecutivo estudiará la posibilidad de creación de "Campos de Vacaciones" para los trabajadores y la organización de su transporte hacia los mismos.

Art. 19º — Los días 1º de enero, 1º de mayo, y 25 de agosto de cada año, todo trabajador a jornal percibirá su salario como si trabajara, y si en realidad lo hiciera, doble paga.

Los destajistas recibirán un salario igual al promedio del ganado en la última quincena trabajada.

Art. 20º — Los trabajadores que hubieren desempeñado sus tareas durante el año 1945, en un mismo establecimiento, cumpliendo las exigencias del art. 2º, gozarán de licencia en el año 1946, salvo que el Poder Ejecutivo considere absolutamente imposible la concesión de esta licencia, en cuyo caso podrá, a pedido de una de las partes interesadas, permitir la compensación en dinero.

CAPÍTULO V

El trabajo de los menores

SUMARIO:

1) Generalidades; 2) Principales disposiciones; 3) Edad mínima; 4) Condiciones físicas y administrativas para la admisión al trabajo; 5) Reglamentación del trabajo autorizado, de los menores de 18 años; 6) Paralelo con las normas internacionales de protección; 7) Problemas que plantea el trabajo y los contratos de trabajo ilegales o defectuosos; 8) Administración del producto del trabajo por los menores; 9) Legitimación procesal de los menores.

1. Al aludir en el Capítulo I, a los fundamentos del derecho laboral, se postuló la necesidad de situar como fuente primordial de éste a la Constitución de la República.

En materia de trabajo de los menores, se puso de manifiesto que la Carta Fundamental establece en uno de sus artículos (el 54, en su ap. 2º), que el trabajo de las mujeres y de los menores de diez y ocho años será especialmente reglamentado y limitado.

Esta reglamentación especial del trabajo de los menores, constituye una verdadera necesidad, en todos los pueblos civilizados como lo prueban los diversos convenios internacionales que sobre el particular han sido aprobados (1).

2. En el orden legislativo nacional, corresponde citar, en primer término el Código del Niño, promulgado por ley de 6

(1) B. I. T., La réglementation du travail des enfants et jeunes gens, Ginebra, 1935; UNSAÏN, A., El trabajo de los menores en la legislación obrera argentina, Buenos Aires, 1942.

de abril de 1934 que dedica al trabajo de los menores un capítulo íntegro, el XVII, y algunos artículos incluidos en otras secciones. Deben recordarse, además, la ley de 5 de enero de 1940, sobre trabajo a domicilio, la de 20 de diciembre de 1940, sobre trabajo en las ároceras, la de 3 de marzo de 1944, sobre el trabajo en montes, bosques y turberas; el Estatuto del Trabajador Rural, (ley de 16 de octubre de 1946) y la ley conocida como de actividades insalubres, de 14 de octubre de 1950.

Todavía, podrían mencionarse, algunas alusiones, contenidas en otras leyes, como las de descanso semanal examinadas en el Capítulo III.

Los problemas principales que estas leyes consideran, son: I) Edad mínima de admisión al trabajo; II) Condiciones administrativas, físicas y de instrucción para que se autorice el trabajo de los menores; III) Reglamentación, general del trabajo de los menores; IV) Reglamentación especial, de la labor de los menores en determinadas actividades, sea por la clase del trabajo, por los riesgos físicos o morales que puede crear, por la hora en que se deben prestar los servicios, etc. (2).

3. En lo que se refiere a la edad mínima de admisión al trabajo, debe consignarse que el Código del Niño, alude a los trabajos industriales, en establecimientos públicos o privados, para prohibirlos a todo menor de catorce años.

En la pequeña industria donde trabajan los miembros de la familia del menor bajo la autoridad del padre, de la madre o del tutor, se admite que puedan trabajar los menores, desde los doce años de edad. También con carácter excepcional puede autorizarse el trabajo de menores desde los 12 años cuando ese trabajo sea indispensable para su sustento, el de sus padres o hermanos.

Pero, la limitación principal, para la admisión de los menores al trabajo, deriva de las exigencias legales sobre instrucción elemental. En efecto, la enseñanza primaria es obligatoria para los menores hasta los catorce años y dice el Código del Niño que "cualquiera sea su ocupación, queda prohi-

(2) V. BARRAGELATA, H. H., Problemas jurídicos del trabajo de los menores, en rev. "D. L.", T. VIII, pág. 292.

bido trabajar a un niño en edad escolar, si con esto disminuye en forma sensible el tiempo de estudio o el descanso necesario a su naturaleza física".

Además, se prohíbe expresamente en otros artículos del mismo Código, la ocupación de los menores durante el período escolar, o antes de haber completado su instrucción primaria (3).

Así, está prohibido el empleo de menores de doce años en los trabajos rurales, sea en los relativos a la ganadería o a la agricultura, durante el período escolar. También, se exige esta condición, para que pueda autorizarse el trabajo de los menores de 14 años, mayores de 12, en la pequeña industria familiar.

El Código del Niño, supedita asimismo, al cumplimiento de la obligación escolar, la concesión de la autorización para trabajar de aquellos menores de 14, y mayores de 12, cuyo trabajo sea indispensable para su propio sustento, o el de sus padres o hermanos.

4. En cuanto a las condiciones físicas mínimas: se prohíbe, con carácter general, a los menores de 18 años, todo trabajo que perjudique su salud, su vida o su moralidad, que sea excesivamente fatigante, o que exceda sus fuerzas.

Entre las que se definieron como condiciones administrativas propiamente dichas, se incluye el certificado médico que acredite la capacidad física del menor, la libreta de trabajo obligatoria, el registro, y en algunos casos la autorización especial del Consejo del Niño que es el organismo competente en toda esta materia.

5. El trabajo de los menores de 18 años, autorizado por la ley, está sometido a ciertas condiciones o limitaciones: Así, el horario en la industria, tanto para aprendices como para operarios está limitado a seis horas por día y treinta y seis por semana, excluyéndose la jornada continua e imponiéndose descansos intermedios de dos horas como mínimo.

El trabajo nocturno, de los menores de 18 años, está rigurosamente prohibido, en cualquier actividad, con excepción

(3) DE CARLOS, M., La escuela pública uruguaya, Cap. VII, Montevideo, 1949.

del servicio doméstico particular. Se considera a esos efectos noche, el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas (4).

A los menores de 18 años le son prohibidos, además, ciertos trabajos, así los en montes, bosques y turberas, los que se cumplan en la vía pública, calles, plazas, etc., los trabajos insalubres descriptos por decretos especiales, los relacionados con la redacción, venta o distribución de impresos contrarios a la moral; etc.

Por otra parte, los patronos o gerentes de establecimientos industriales o comerciales, en que trabajen menores de 18 años, están obligados a garantizar la higiene y seguridad de los lugares de trabajo, así como la moral y las buenas costumbres, según dispone el Art. 243 del Código del Niño.

Existen también reglamentaciones especiales, para ocupaciones determinadas. Entre ellas, la prohibición para los menores de 16 años y 18 años según sean varones o mujeres del trabajo como actores profesionales, salvo excepciones. Igualmente, la prohibición para los menores de 21 años de uno y otro sexo de emplearse en café-conciertos, cabarets o teatros de revistas.

En el mismo sentido, una prohibición para los menores de 16 años, de ejercer las profesiones de acróbata, saltimbanqui y análogas.

Respecto de las actividades insalubres, ya se hizo mención de algunas prohibiciones contempladas por ciertos Decretos, que alcanzaban a los menores de 18 años y a la prohibición en este tipo de trabajos de la jornada nocturna de los menores hasta los 21 años.

6. En el orden internacional existen varios convenios que se refieren a los menores que trabajan y que por haber sido en su gran mayoría ratificados por el Uruguay, integran el derecho aplicable.

Al respecto, conviene recalcar que el Uruguay ratificó todos los convenios de la Organización Internacional del Tra-

(4) V. "supra", Cap. II.

bajo, anteriores al 5 de abril de 1933, por el Decreto-Ley N° 8950, de esa fecha.

Sin embargo, el Código del Niño que es de fecha posterior no se ajustó estrictamente a las disposiciones de los mencionados convenios ratificados.

En cuanto a la admisión de los menores en el trabajo, por ejemplo, el criterio del Código del Niño es menos riguroso.

Por otra parte, el Código del Niño, se ocupó sólo de los horarios de la industria, y es para esas actividades exclusivamente y no, en general, que rigen las normas sobre jornada máxima de 36 horas semanales, para aprendices u operarios de menos de 18 años (5).

7. Entre los problemas prácticos, vinculados con las normas sobre trabajo de los menores (6), ocupa un plano muy destacado, el relativo a la validez o nulidad del contrato, que tenga por objeto labores prohibidas o en que falten requisitos legales (7).

(5) V. un paralelo entre las fuentes, en nuestro artículo cit. sobre "Problemas jurídicos del trabajo de los menores", en "D. L.", cit., págs. 292-295.

(6) En cuanto a las más estrictas condiciones de admisión o de permanencia de los menores en el trabajo, la principal cuestión, de puro contenido jurídico, consiste en establecer los efectos de su incumplimiento.

Al respecto, parece claro que el Código del Niño no se preocupó de esclarecer estos problemas. En lo que a este cuerpo de normas respecta, las únicas previsiones tienen contenido puramente administrativo. Así los artículos 232 y 233, establecen penalidades de este tipo tanto para los patronos, como para los representantes del menor, y eventualmente para éstos sanciones de carácter civil.

La sanción principal, aplicable tanto a los empleadores como a los responsables del menor, se materializa en una multa de cincuenta a doscientos pesos, por cada menor empleado; pudiendo llegarse hasta la prisión de ocho días hasta tres meses, en caso de reincidencia. Los responsables del menor, que violan las disposiciones legales confiando o permitiendo a éste trabajos prohibitivos, además de esta sanción, pueden perder o ver limitada la patria potestad o tutela.

(7) Aparte de la cuestión de la admisibilidad al trabajo, se plantea la de saber que voluntad o voluntades concurren a la formación del contrato de trabajo de los menores.

Estos problemas son los que se tratan bajo la denominación común de capacidad de los menores para celebrar contratos de trabajo.

El encaramiento posible de ellos, es doble, según se atiende a las condiciones y efectos civiles, o a los puramente laborales.

Los fundamentos clásicos de las normas sobre capacidad sufren, en efecto, en esta materia, una corrección singular. Ello deriva del hecho de que —como se ha señalado por la doctrina— es necesario considerar dos aspectos que merecen por igual la tutela jurídica. RIVA SANSEVERINO: *Diritto del Lavoro*, § 91, pág. 92, Padua, 1949; DE LITALA: *El contrato de trabajo*, pág. 107, Buenos Ai-

En realidad, la ley uruguaya no habla de nulidad, pero por aplicación de los principios generales habría que inclinarse a pensar que un contrato de trabajo en esas condiciones sería nulo (8). Sin embargo si el contrato ha comenzado a cumplirse, esto es, si existe ya una relación de trabajo efectiva, existiría siempre derecho a reclamar del empleador ciertas

res, 1946. Por una parte, es necesario proteger al menor contra los abusos de que podría ser víctima, por quienes aprovecharan de su inexperiencia y limitado discernimiento, y por otra, debe reconocerse y protegerse la entera libertad, que en cuanto individuos, los menores deben poseer para la disposición y empleo de sus energías.

Esta protección al derecho de libre disposición del trabajo, no se puede referir sólo a la administración del producto del trabajo, sino a las condiciones, oportunidad y forma en que las energías son prestadas.

Es esa la clave de la distinción entre el problema de la capacidad en derecho civil y en derecho laboral, y lo que hace que las normas de aquél no puedan ser directamente aplicadas al contrato de trabajo de individuos considerados relativamente incapaces por el Código Civil, a causa de su edad. V., más extensamente, en nuestro artículo citado.

(8) Los casos principales, serían los siguientes:

A) Contrato de un menor con violación de las condiciones legales (Ej.: contrato para trabajo industrial de un menor de catorce años);

B) Contrato de un menor, sin consentimiento del padre, madre o tutor;

C) Contrato de un menor, sin su intervención personal.

La posición clásica, fué la de considerar que el primer caso, arrastraba irremisiblemente a la nulidad, que podría reclamarse de oficio por tratarse de un contrato con objeto y causas ilícitos, contrario al orden público.

El segundo caso, sólo plantearía la anulación, a pedido de parte interesada y admitiría siempre la convalidación posterior, por aplicación de los principios del Derecho Civil (art. 1280, C. C.).

El tercer caso no ha sido objeto de pronunciamientos categóricos.

La segunda hipótesis, por otra parte, beneficiaría de la franquicia del consentimiento presunto, salvo manifestación contraria, o del consentimiento tácito, derivado de la tolerancia en permitir el trabajo del menor, desde que debe entenderse, que éste no podría cumplir regularmente sus ocupaciones contra la voluntad de sus padres o de su tutor. AMIAUD: Cours, pág. 443; KROTOSCHIN: Instituciones, pág. 302.

La cuestión, en lo que a este punto respecta, alcanzaría una relevancia mayor, si las leyes impusieran obligatoriamente la forma escrita, para el contrato de trabajo de los menores y le dieran el carácter de solemnidad. No puede pensarse, sin embargo, que tal sea la intención del Código del Niño, puesto que la sanción prevista para las omisiones en cuanto a la documentación del contrato, es puramente administrativa.

El punto mismo, de saber los efectos del incumplimiento de las condiciones de admisión, cuando el contrato ha comenzado a cumplirse, carece de relevancia práctica. Ello ocurre, porque después de postular la nulidad por carencia de algunas de las condiciones de admisión, o por vicios del requisito esencial de la capacidad, los juristas tienen que transigir en aceptar indirectamente su validez. Se admite la validez del contrato, en cuanto se ha cumplido, porque de lo contrario, se llegaría a las consecuencias más inicuas contra el menor.

prestaciones y, desde luego, la remuneración por el período trabajado a su servicio (9).

La remuneración en este caso, se ajustaría a la que aconseja la equidad, y esta no podría ser distinta de la legalmente fijada por los laudos, o la que, en su defecto, hubieran establecido los convenios colectivos o fuese normal en la profesión, para un trabajador de la misma categoría y rendimiento (10).

(9) Las soluciones que se dan, dentro de esta línea de conducta, tienen que ver con la teoría del enriquecimiento sin causa (en este caso del patrón en perjuicio del obrero-menor) y con la teoría sobre la disolución de las sociedades de hecho. BARASSI, op. cit., II, pág. 61; AMIAUD; Cours, cit., pág. 184; LA LOGGIA, Principi, pág. 64, aún postulando la nulidad en todo caso en que falte el consentimiento de los representantes legales.

(10) En cuanto al salario del trabajador-menor, nadie duda:

1º Que el empleador no puede exigir la repetición de las sumas que hubiere servido durante la prestación de los servicios;

2º Que tampoco puede eximirse de retribuir los servicios prestados, y aún no pagados, al denunciarse la nulidad.

Pero, las discrepancias doctrinarias y jurisprudenciales se ponen de manifiesto, cuando se trata de saber cuál debe ser el tipo de salario. En particular, se ha sostenido que la dicha remuneración sólo se debe a título de reparación del enriquecimiento del empleador, y que por tanto, no debe estimarse en abstracto, sino en relación directa con el rendimiento del menor. (BARASSI, op. cit. 61). La misma corriente, excluiría, desde luego, la aplicación de las tarifas generales de salarios.

En derecho positivo uruguayo, y de acuerdo con el Art. 54 de la Constitución, el punto de la remuneración del trabajo de los menores tanto en infracción de las condiciones de admisión o permanencia como frente a vicios o a supuestos vicios en la formación del contrato, tiene una solución perfectamente clara.

El mencionado texto, postula el principio de la justa remuneración en beneficio de todos los que se encuentren en una relación de trabajo, con lo que el punto queda prácticamente liquidado. En la ley Nº 10.449, el criterio no varía.

La cuestión sobre las indemnizaciones por accidente de trabajo que en cierto tiempo preocupó a los intérpretes, ha quedado igualmente, a nuestro entender, fuera de lugar en forma expresa, al tenor de los Arts. 1º, 2º y 3º de la ley Nº 10.004, de 28 de febrero de 1941.

La ley sobre accidentes del trabajo, en efecto, no se funda en una concepción contractual y atiende a la causa o a la ocasión del trabajo, y no específicamente a la esencia de la vinculación jurídica.

Esta fué la solución en el derecho francés, si bien con ciertas excepciones (en particular: la resistencia de la Corte de Casación) hasta que una disposición expresa estableció definitivamente que los beneficios por accidentes de trabajo alcanzaban incluso a los contratos inexistentes o nulos.

Mayor interés reviste el punto respecto de la indemnización por despido.

Según nuestras ideas sobre la naturaleza jurídica del despido y de la indemnización legal, el punto tampoco ofrece dificultades. (V. El derecho común sobre el despido, Montevideo, 1953).

Basta en efecto, observar en qué momento es advertido el vicio que se alega, y por quién.

Si el menor cesa de prestar sus servicios, porque la autoridad le prohíbe trabajar (sea por su edad, por el género de trabajo, o por sus aptitudes fisi-

8. En cuanto a la administración de las sumas producto de su trabajo, el Código del Niño, ratificando y ampliando disposiciones del Código Civil, dispone que todo menor que trabaje, cualquiera sea su edad, tiene derecho a la administración exclusiva de su peculio profesional o industrial, es decir de los bienes que adquiera por sus servicios, trabajo o industria.

En caso que la administración del menor fuese manifiestamente contraria a sus propios intereses, que son los que la ley quiere defender, se prevé que los interesados, es decir padre, madre o tutor, podrán comparecer ante el Consejo del Niño, el que resolverá qué cantidad deberá ser depositada mensualmente en una institución bancaria.

cas u obligaciones escolares), la indemnización no tendrá lugar, simplemente, porque no habrá despido.

Tampoco se deberá despido en el caso de que sean los responsables del menor los que denuncien el vicio del contrato, o simplemente impidan al menor que preste servicios en ejercicio de sus potestades legales. En esta segunda hipótesis, sea que el menor no estuviera en condiciones de trabajar, o que faltara el consentimiento de los responsables del menor, la cuestión es igualmente clara, por la simple circunstancia de no existir despido causado por el empleador.

Cuando sea el empleador el que resuelva dar por terminado el vínculo laboral, denunciando el contrato para evitar las sanciones administrativas la cuestión es algo más compleja. Si el patrono conocía de antemano el vicio y ajustó los servicios del trabajador, no podrá luego eximirse del pago de la indemnización, cualquiera sea el vicio o defecto de la relación laboral relativo a la edad del menor, ya que la ley no alude a las condiciones de la contratación. Si, por el contrario, la causa era desconocida, o superviniente (pérdida por el menor de su aptitud para trabajar, o para el trabajo específico que cumplía), la solución es la de la exoneración patronal, desde el momento que no ha existido verdadero despido.

Respecto de las restantes controversias en cuanto a contratos nulos o anulables que pudieran plantearse, los principios son los mismos, debiendo entenderse que la nulidad no puede afectar los efectos ya producidos por la relación de trabajo. El precepto de la buena fe, impide, asimismo, ampararse en la culpa propia para dejar de cumplir las obligaciones correspondientes.

Alguna mayor complejidad posee, sin embargo, la cuestión referente a la validez de las cláusulas especiales del contrato individual de trabajo de los menores (que se aparten de las usuales de la profesión), y las de los reglamentos de taller.

El apartamiento de las condiciones generales de la profesión no es, en general, lícito, respecto de ningún trabajador, a menos de pacto expreso y siempre que no se ataquen normas de orden público. En lo concerniente a menores, aparece bastante claro que dados los términos de la legislación uruguaya, esas cláusulas, cuya prueba sólo existiría si hubiesen sido pactadas expresamente por escrito, no podrán oponerse sin que figure la aceptación del menor y de sus responsables, pues en este caso, habrá que postular la existencia y validez de dichas cláusulas especiales en un contrato individual de trabajo válido.

En cuanto a los reglamentos internos, dada su índole colectiva, la situación del menor no tiene especificidad propia, quedando subsumida, la aceptación o admisión de su validez, en las normas generales.

Los fondos depositados, en una cuenta especial, no podrán ser retirados sino por el menor cuando haya alcanzado la mayoría de edad, salvo autorización especial del Consejo del Niño (11).

9. Sobre la posibilidad de que el menor comparezca personalmente y sin asistencia ante la justicia, para la defensa de sus intereses en pleitos de naturaleza laboral, no existe ninguna norma de carácter general.

Como la mayoría de edad se alcanza recién a los 21 años, según el Código Civil, el principio es que, hasta esa edad, el menor no podrá comparecer personalmente ante los Tribunales de Justicia.

Por excepción, sin embargo, una ley de 5 de enero de 1940, autorizó a los menores de más de 16 años, para actuar en juicio por sí mismos, cuando reclamasen los salarios mínimos fijados por los procedimientos legales en las actividades definidas como trabajo a domicilio (12).

En los demás casos, por consiguiente, el menor necesita para comparecer, de la asistencia de un curador especial (curador ad-litem) designado por el Juez o puede ser representado por sus padres.

Respecto de este último punto, frente a los términos de las disposiciones aplicables del Código Civil y del Código de Procedimiento, habría forzosamente que concluir en la admisibilidad de ambas soluciones, es decir que tanto podría comparecer el menor personalmente asistido por el curador, como comparecer en su lugar y representación el titular de la patria potestad (13). De todos modos, es imperioso llamar la atención sobre la necesidad de una solución definitiva, resultante de una clara y unívoca disposición legal.

(11) V., más extensamente, en el artículo cit., en rev. "D. L.", T: VIII, pág. 301.

(12) En un fallo, se ha llegado a admitir la extensión de este régimen a todas las contiendas judiciales por salarios legales. V. el trabajo reiteradamente citado, en rev. "D. L.", T. VIII, pág. 303.

(13) Ibidem.

Apéndice al capítulo V

LEY Nº 9342, DE 6 DE ABRIL DE 1934 (Código del Niño)

Art. 223. — En todo el territorio de la República se prohíbe el trabajo en establecimientos industriales, públicos o privados, a todo menor de 14 años.

En los trabajos rurales, —ganadería y agricultura— los menores de doce años no podrán ser ocupados durante el período escolar.

El Consejo del Niño reglamentará lo referente a este artículo.

Art. 224. — Los menores de 14 años y mayores de 12, podrán ser empleados en la pequeña industria donde trabajan los miembros de su familia, bajo la autoridad del padre, de la madre o del tutor, siempre que ese trabajo sea contralorado por la autoridad pública que el Consejo del Niño designe y que hayan completado su instrucción primaria.

Art. 225. — La autoridad competente designada por el Consejo del Niño, podrá autorizar el trabajo de menores de 14 años y mayores de 12, siempre que estén provistos de certificados que acrediten haber hecho el curso elemental de instrucción primaria, cuando su trabajo sea indispensable para el sustento de ellos mismos, de sus padres o de sus hermanos.

Art. 226. — Se prohíbe a los menores de 18 años todo trabajo que perjudique su salud, su vida o su moralidad, que sea excesivamente fatigante o que exceda sus fuerzas. El Consejo del Niño resolverá que trabajos son insalubres o peligrosos para la preservación física y moral del niño.

Art. 227. — Ningún menor de edad inferior a 18 años puede ser admitido al trabajo sin que esté munido de un certificado que acredite su capacidad física, extendido gratuitamente por un médico que tenga carácter oficial, designado por el Consejo del Niño. Si ese examen fuera impugnado por la persona legalmente responsable del menor, podrá a su requerimiento someterlo a un nuevo examen.

Art. 228. — Anualmente, todos los menores de 18 años que trabajen en establecimientos industriales, o comerciales, serán sometidos obligatoriamente a examen médico, a fin de comprobar si la tarea que realizan es superior a su capacidad física. En caso afirmativo deberán abandonar el servicio por otro más adecuado. El responsable del menor puede impugnar el examen y requerir otro.

Art. 229. — En los establecimientos en que se suministre simultáneamente enseñanza primaria y manual a menores comprendidos

entre los 12 y los 14 años de edad, la enseñanza manual no podrá exceder de cuatro horas diarias.

Art. 230. — Los menores de 18 años aprendices u operarios de los establecimientos industriales, no podrán trabajar más de seis horas diarias equivalentes a treinta y seis horas por semana, debiendo disfrutar de un descanso de dos horas al mediodía, y cada seis días de trabajo, uno de descanso.

Art. 231. — No podrán ser empleados en trabajos nocturnos los menores de 18 años, a excepción de los empleados de servicio doméstico. Se considerará noche el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas.

Art. 232. — Las infracciones a los artículos anteriores serán castigadas con pena de multa de cincuenta a doscientos pesos, por cada menor empleado, no pudiendo exceder el total de las multas a mil pesos. En caso de reincidencia, la multa puede ser adicional a la pena de prisión de ocho días a tres meses.

El Consejo determinará la multa y reglamentará la forma de su aplicación.

Art. 233. — Los representantes del menor que violen las disposiciones de este capítulo, confiando o permitiendo al menor trabajos prohibidos, serán castigados con las mismas penas, sin perjuicio de que pueda aparejar la pérdida o limitación de la patria potestad o tutela en su caso.

Art. 234. — Los jefes de establecimientos industriales o comerciales, en que trabajen menores de 18 años, están obligados a garantizar la higiene y seguridad de los lugares de trabajo, así como la moral y las buenas costumbres.

Art. 235. — Los patronos o gerentes de establecimientos industriales quedan obligados a fijar en cada establecimiento las disposiciones legales relativas al trabajo de los menores de 18 años y particularmente las referentes a su industria.

Art. 236. — Los patronos o gerentes están obligados a entregar gratuitamente a los padres, madres, tutores o guardadores del menor operario, una libreta en que estará inscripto el nombre del menor, la fecha y el lugar del nacimiento, domicilio, consentimiento de los padres o tutores del menor para trabajar, el certificado médico que acredite su capacidad física, la fecha de entrada en el establecimiento y la de salida. En el caso de menores de 14 años, se indicará que posee certificados de instrucción primaria.

Art. 237. — Habrá también en esos establecimientos un registro en que estarán comprendidas todas las exigencias del artículo anterior.

Art. 238. — En los asilos públicos o privados donde trabajen menores de 18 años, debe exhibirse un cuadro permanente, indicando con caracteres legibles las condiciones del trabajo de los menores, las horas en que comienza y termina el trabajo, la hora y duración de los descansos, indicando el empleo total del día.

Art. 239. — Los Directores de los establecimientos indicados en

el artículo anterior, deben remitir trimestralmente al Consejo del Niño, una relación completa de los menores asilados que allí trabajen, indicando sus nombres fecha y lugar del nacimiento y señalando los cambios producidos desde el último informe.

Art. 240. — Las infracciones a cualquiera de las disposiciones comprendidas en los artículos 234 a 239, serán castigadas con multas de cincuenta a doscientos pesos o prisión equivalente y el doble en caso de reincidencia.

Art. 241. — Los menores del sexo masculino de menos de 16 años de edad y los del sexo femenino de menos de 18 años, no pueden ser empleados como actores profesionales en las representaciones públicas dadas en teatros o lugares de diversión de cualquier género, so pena de multa de cien a quinientos pesos o prisión equivalente.

Queda sometida a la misma interdicción y a la misma pena, todo trabajo en establecimientos de teatro o análogos, inclusiva la venta de objetos, siempre que sea realizada por menores de 16 y 18 años respectivamente.

Art. 242. — El Consejo del Niño puede excepcionalmente autorizar el empleo de uno o varios menores de 16 y 18 años, respectivamente.

Art. 243. — En los café-concierto, cabarets o teatros de revistas, la prohibición alcanza hasta los 21 años para ambos sexos.

Art. 244. — Ningún menor de 16 años ni ninguna mujer soltera menor de 18 años, podrá ejercer ocupación alguna que se realice en las calles, plazas o lugares públicos, bajo pena de ser detenido y juzgado como abandonado, imponiendo a su representante legal de cincuenta a quinientos pesos de multa o de diez días a tres meses de prisión. En caso de reincidencia se aplicará la multa adicional a la prisión y perderá la autoridad sobre el menor.

Los menores de 16 a 18 años sólo podrán entregarse a ocupaciones de ese género, mediante autorización del Consejo del Niño, que deberán exhibir siempre que se les exija. Durante la noche ningún menor de 18 años podrá ejercer las ocupaciones determinadas en este artículo.

Art. 245. — Queda prohibido emplear menores de 18 años en la redacción, suministro o venta de escritos impresos, reclamos, dibujos, grabados, pinturas, emblemas, imágenes y cualquier género de trabajo relativo a estos mismos objetos, cuya venta, oferta, distribución o exposición se considere contraria a la moral y a las buenas costumbres.

La infracción de este artículo será castigada con multa de cincuenta a doscientos pesos y el decomiso de los objetos apresados.

En caso de reincidencia, la multa será adicional a la pena de prisión de uno a seis meses.

Art. 246. — Todo individuo que haga ejecutar por menores de edad, ejercicios de fuerza, peligrosos o de dislocación, no siendo el padre o la madre que a la vez practiquen la profesión de acróbata, saltimbanqui, gimnasta, domador de animales, director de circo o

análogos y emplee en sus representaciones menores de 16 años, será castigado con multas de cien a quinientos pesos o prisión de tres meses a un año.

A la misma pena y hasta la suspensión de la patria potestad, en caso de reincidencia, se condenará al padre y a la madre que ejerciendo las profesiones arriba mencionadas, emplee en las representaciones hijos menores de 12 años.

Art. 247. — El Consejo del Niño reglamentará las excepciones del artículo anterior.

Art. 248. — Los padres, tutores o patronos y toda persona que tenga autoridad sobre el menor o esté bajo su guarda o su cuidado, que dé gratuitamente o por dinero su hijo pupilo, aprendiz o subordinado de menos de 18 años a individuo que ejerza las profesiones arriba mencionadas, o que lo ponga bajo la dirección de vagabundos, de personas sin ocupación o medios de vida o que vivan en la mendicidad, serán castigados con pena de multa de cien a quinientos pesos o prisión equivalente y la pérdida de su autoridad sobre el menor. La misma pena será aplicada a los intermediarios o agentes que entreguen o hicieren entregar a dichos menores, o a cualquiera que induzca a un menor de 18 años a dejar el domicilio de sus padres, tutores o guardadores para seguir a las personas supra mencionadas.

Art. 249. — Todo menor de 21 años que trabaje tendrá derecho, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 266 y siguientes del Código Civil, a la administración exclusiva de su peculio profesional o industrial.

Art. 250. — En caso de conflicto bastará que cualquiera de las partes comparezca ante el Consejo del Niño, el que resolverá que cantidad deberá ser depositada mensualmente en una institución bancaria.

Los fondos depositados serán inembargables y no podrán ser retirados hasta la mayoría de edad del menor, salvo autorización especial del Consejo del Niño.

Art. 251. — En los Departamentos del Interior se recurrirá al mismo expediente ante los Comités Departamentales del Niño.

Art. 252. — La aplicación de lo dispuesto en este capítulo de la ley será confiada al Consejo del Niño, que reglamentará la forma de hacer efectivo su cumplimiento, quedando los menores que trabajan, sometidos directamente a su jurisdicción.

CAPÍTULO VI

El trabajo de las mujeres

SUMARIO:

§1. *La protección de la mujer que trabaja.* 1) *Generalidades;* 2) *La ley de la silla;* 3) *Rigor especial de las normas generales de protección;* 4) *El salario de la trabajadora.* - §2. *De la protección de la trabajadora madre.* 5) *Generalidades;* 6) *Régimen del Código del Niño;* 7) *Régimen de la ley de actividades insalubres;* 8) *Comparación y campo de aplicación de ambos regímenes;* 9) *Problemas de la lactancia.*

§1. *La protección de la mujer que trabaja.*

1. En la legislación de casi todas las naciones existen, desde hace ya tiempo, normas especiales destinadas a proporcionar a la mujer que trabaja, una protección particular (1).

Esta legislación especial, —pues las mujeres gozan, además, de todos los derechos que corresponden a los trabajadores de cualquier clase,— se orienta en dos sentidos principales:

- a) Protección de la salud de toda mujer que trabaja; y
- b) Protección de la trabajadora madre, antes y después del alumbramiento.

Las disposiciones del primer grupo indicado, o sean, las que se ocupan de la protección particular de toda mujer trabajadora, proporcionándole un régimen más beneficioso que

(1) B. I. T., le statut légal des travailleuses, Ginebra, 1938; DÍAZ DELGADO, Alb., Protección a la maternidad, Santiago de Chile, 1941; PIC, Traité de Législation industrielle, págs. 475 y ss., 520 y ss., París, 1922; DE LA CUEVA, M., Derecho mexicano del trabajo, T. I, pág. 533, México, 1943; GEMMA, Sc., Il diritto internazionale del lavoro, pág. 90, 1938; CABANELLAS, Tratado, T. II, pág. 377, Buenos Aires, 1949.

el de los trabajadores adultos del sexo masculino, tienen su justificación en la necesidad de preservar la salud de la trabajadora.

En efecto, está demostrado que el cuerpo de la mujer es más vulnerable a las enfermedades profesionales que el del hombre, y es normalmente menor su resistencia media al esfuerzo físico. La situación social y gremial de la mujer es también diferente, por el cumplimiento de las tareas domésticas, que se suma al trabajo fuera de la casa, y por otros factores, que además, le impiden integrar activamente los cuadros del movimiento sindical (2).

2. En el derecho uruguayo, debemos poner de manifiesto en primer lugar, una ley de 10 de julio de 1918, comunmente conocida como ley de la silla, y las diversas alusiones y referencias contenidas en otros varios textos legales y reglamentarios.

Sistematizando las más importantes de entre esas normas que reglamentan el trabajo femenino, podemos indicar, primero, que la ley, en vista de la doble tarea de la mujer (en el taller, comercio u oficina y en su casa), ha dispuesto que su labor industrial o comercial se cumpla en la forma más descansada posible.

Es por eso que la ley de la silla estableció que los almacenes, tiendas, boticas, fábricas, talleres y otros establecimientos y locales en que trabajen mujeres, deben tener el número de sillas suficiente, para que las empleadas u obreras puedan tomar asiento, siempre que sus tareas se lo permitan (3).

A su vez, el Decreto reglamentario de la mencionada ley de 10 de julio de 1918, especifica que en los establecimientos comerciales, los asientos deben estar detrás de los mostradores, no tomándose en cuenta los que se tienen para ser utilizados por el público; que, en los industriales, la empleada u obrera

(2) B. I. T., La statut légal, etc., cit., pág. VII y ss., y págs. 298 y ss.; Prc, La protección légal des travailleurs, págs. 16 a 27, París, 1909.

(3) En la actualidad, esta discriminación no se justifica. Todos los trabajadores, y no sólo las mujeres, deben cumplir sus tareas en la forma más descansada posible. Por otra parte, los resultados de esta ley han sido muy mediocres.

debe realizar su tarea sentada, o al menos tener asientos que le permitan realizar sus tareas con la menor fatiga, y que, el número de los asientos que existieren en los lugares indicados, debe estar de acuerdo con el de empleadas y obreras en servicio.

3. El rigor particular, con que se contempla por la ley, el descanso semanal de la mujer, tiene por finalidad, propender a su mayor efectividad, así como permitir a la trabajadora dedicar un tiempo regular y razonable a los quehaceres de su casa y a la vida de familia.

En ese sentido, puede recordarse que el artículo 7º de la ley de 1920 sobre descanso semanal, aclara que no se aplicará ninguna excepción respecto de la obligación de descanso de las mujeres y de las menores de 18 años.

La protección de la mujer contra los trabajos peligrosos o fatigantes, se materializa en el derecho uruguayo, en forma parcial, desde la ley de 21 de julio de 1914.

Según esta ley de 1914, que versa en general sobre la prevención de accidentes de trabajo, queda prohibido el empleo de las mujeres y los niños en la limpieza o reparación de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosos.

Asimismo, en el reglamento general de talleres, aprobado por decreto de 24 de febrero de 1938, se incluyen varias referencias al trabajo de las mujeres. Las de mayor interés tratan de las condiciones mínimas de los vestuarios, dormitorios y servicios sanitarios.

En el Decreto de 19 de julio de 1941, sobre industrias en las que se desprenden polvos cáusticos, se establece que cuando a juicio de la autoridad sanitaria pertinente, no sea eficaz la protección, no se permitirá el trabajo de las mujeres en el manejo de sustancias que desprendan polvos tóxicos, irritantes, cáusticos, etc.

En cuanto al Decreto de 14 de setiembre de 1945 sobre medidas de prevención contra el benzolismo, destina un breve capítulo, a reglamentar y casi siempre a prohibir el trabajo

de las mujeres en los establecimientos en que se emplee, o manipule el benzol, sus homólogos o derivados.

Así, se prohíbe el empleo de mujeres embarazadas, en forma absoluta, en todos los establecimientos y tareas comprendidas en el decreto. También se prohíbe el empleo de trabajadoras en la fabricación de productos químicos, con benzol, sus homólogos u otros productos o sustancias que contengan dichos cuerpos, cuando no pueda ser impedido el desprendimiento de vapores en el local del trabajo; o en la fabricación de lacas o pinturas con empleo de benzol; o en trabajos de pintura o laqueado de objetos por pulverización con empleo de lacas o pinturas que contengan benzol, toluenos, o xilenos; o en otras actividades análogas, siempre que el Ministerio del ramo lo determine, en vista de las condiciones en que se cumplen los trabajos. La prohibición alcanza a la simple permanencia en los locales de trabajo o en los contiguos, no separados con puertas.

4. Para terminar, es oportuno aludir al problema del salario femenino, si bien tampoco existen pronunciamientos legales.

En general se acepta el principio de carácter internacional, de que a igualdad de tareas, debe corresponder una igualdad de tratamiento en materia de salarios, lo que conduce a la equiparación en las remuneraciones de los trabajadores de uno y otro sexo (4).

Sin embargo, basándose en las diferencias presumibles del rendimiento algunos Consejos de Salarios han llegado a prever remuneraciones discriminadas por sexo. En algunos casos, las remuneraciones del personal femenino han sido manifiesta-

(4) Es interesante observar que el Poder Ejecutivo, en una Resolución de 14 de diciembre de 1945, dispuso: "1º Recomendar a los Consejos de Salarios que ajusten su conducta, en cuanto a la remuneración del trabajo femenino a las siguientes normas: A) Igualdad de salarios entre trabajadores varones y mujeres a igualdad de producción; B) Diferencia máxima de un 20% en los casos en que, consultados los rendimientos de la mujer, así como sus propias conveniencias y las de la actividad a que pertenecen, resulte conveniente o necesario apartarse del principio de la igualdad de salario".

mente inferiores a la de categorías similares desempeñadas por hombres (5).

El problema del salario mínimo, será por otra parte, el objeto de los Capítulos VII y VIII, por lo que parece oportuno postergar para entonces la consideración de otras cuestiones relacionadas con la remuneración de los trabajadores.

§2. De la protección de la trabajadora madre.

5. Dentro del segundo orden de disposiciones, enfrentamos un problema específico del trabajo femenino o sea el de la protección a la trabajadora madre (6).

Las disposiciones protectoras de la trabajadora madre son, en el derecho uruguayo, de aparición tardía y bastante incompletas.

Las primeras normas se refieren exclusivamente a ciertas trabajadoras al servicio del Estado, como las maestras, que desde 1909 gozaron de un descanso con sueldo íntegro por el mes antes y el mes después del parto (7).

6. Para encontrar una disposición aplicable a todas las mujeres trabajadoras hay que llegar al Código del Niño, sancionado por ley de 6 de abril de 1934.

En este Código, se estableció en el Art. 37 que la mujer

(5) El problema de la remuneración del trabajo de la mujer, es más difícil de resolver de lo que pudiera pensarse. En efecto, sin perjuicio de la necesaria tendencia a la igualdad de remuneraciones, en identidad de rendimiento, no debe olvidarse: I) Que esa igualdad de rendimiento nunca puede determinarse estrictamente; II) Que, si el rendimiento no fuera idéntico, la igualdad de la paga conduciría a la desocupación de la mano de obra femenina; III) Que, en cambio, la no equiparación puede conducir a la desocupación masculina; IV) Por fin, la remuneración de la mujer significa todavía en el Uruguay, en la mayoría de los casos un "salario de apoyo", dentro de la economía familiar, y dada su falta de integración sindical, existe peligro de que pudiese aceptar remuneraciones más bajas que las fijadas para los varones, excluyéndolos del mercado de mano de obra.

Son estos, como se ve, argumentos complejos y contradictorios, al adoptarse la solución para cada caso, debe investigarse qué aspecto prevalece, en presencia del gremio, región y país de que se trate. Dicho de otro modo, no siempre es posible reprobar tarifas discriminatorias entre hombres y mujeres. V., B. I. T., cit., pág. 444 y ss. — O. I. T., El año social— 1938-39, págs. 159 y ss.,

(6) V. bibliog. cit., en nota 1.

(7) V. ABENTE PEINGLES, Incapacitación funcional del maestro, en rev. "D. L.", T. I, pág. 396.

grávida debe descansar de cualquier trabajo durante el último mes del embarazo, según estimación médica.

Pasado el parto, se considera por el Código, que un mes es el tiempo medio de reposición de la madre antes de volver al trabajo. Durante este período, o sea el mes antes y el mes después del parto, la mujer trabajadora no perderá su puesto, y deberá percibir de su patrono, mientras no se establezca el seguro de maternidad, el cincuenta por ciento de los salarios que le corresponderían si trabajase. Tampoco podrá la mujer ausente por estas causales, ser reemplazada por sustitutos permanentes. Según la misma norma del Código del Niño, si pasado ese plazo la mujer no pudiese concurrir a sus tareas por la misma causa, comprobada con certificado médico, no recibirá salario, pero tampoco podrá ser declarada cesante por este motivo (8).

El seguro de maternidad, anunciado por el Código del Niño, todavía no ha sido establecido, a pesar de que existen diversos proyectos de ley.

Por consiguiente, la carga del servicio de las indemnizaciones en los casos de licencia por maternidad, continúa pesando exclusivamente sobre los empleadores privados.

7. La nueva ley sobre actividades insalubres, que tiene fecha 14 de octubre de 1950, dispuso en su Art. 16, que toda mujer en estado de gravidez tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, según prescripción médica. Si la ausencia durare menos de cuatro meses, la trabajadora tendrá derecho al salario íntegro de la ausencia. Si excediere de ese plazo, ganará medio salario hasta los seis meses. El empleo deberá ser conservado si retornara en condiciones normales. Si el patrono despidiera a la trabajadora ausente, aclara el artículo 17 de esta ley, deberá satisfacer un importe equivalente a seis meses de sueldo y la indemnización legal que corresponda. Es decir, la indemnización que se debe en todo caso de despido, no motivado por la notoria mala conducta del trabajador.

(8) V. fallo publicado en Rev. "D. L.", T. IX, Nº 52-53, donde se establece que la trabajadora no está obligada a probar que la licencia le fué concedida.

8. La existencia de esas dos leyes (Código del Niño y Ley sobre actividades insalubres) que acuerdan distintos beneficios para el caso de maternidad, impone comparar su respectivo alcance.

Así, puede advertirse, que mientras el Código del Niño ofrece, en síntesis: un mes antes y otro después del parto a medio sueldo, y un derecho general a la conservación del empleo, pero sin sueldo alguno, pasado ese período, la ley de 1950, admite una licencia de hasta cuatro meses con sueldo íntegro, más otra eventual de hasta dos meses con medio sueldo y aún el derecho a la conservación del empleo, pasados esos períodos. Por añadidura, mientras que el Código del Niño no establece un régimen especial de sanciones, la ley de 1950 castiga al patrono que despidiera a la trabajadora amparada en sus beneficios, obligándolo a pagar, además de la indemnización por despido común, una especial equivalente a seis meses de su sueldo.

Parece por consiguiente claro, que la ley de 1950 es sustancialmente más favorable para las trabajadoras, que el Código del Niño. Pero como en esta ley no se dice expresamente, que las disposiciones del Código quedan derogadas, y se trata de una ley aparentemente especial, se ha discutido si cualquier trabajadora madre tiene derecho a sus considerables ventajas, o si sólo pueden acogerse a ellas las de las actividades declaradas insalubres.

Sin embargo, la opinión dominante basada en el texto de la ley de 1950 y en sus antecedentes parlamentarios, es la de considerar que los artículos 16 y 17 deben aplicarse a todas las trabajadoras, cualquiera sea la actividad en que estén ocupadas (9).

9. Sobre las cuestiones de horario y otras que plantea la lactancia, a las madres que trabajan, el legislador uruguayo, ha padecido una evidente omisión.

La única norma existente se refiere sólo a las funcionarias públicas. Es el Decreto de 6 de febrero de 1936, que en

(9) PLÁ RODRÍGUEZ, La historia parlamentaria de la ley de actividades insalubres, en rev. "D. L.", T. VI, pág. 108.

su artículo 30 autoriza la reducción del horario hasta la mitad del tiempo, mientras la lactancia lo requiera.

El Decreto de 24 de febrero de 1938, sobre higiene de fábrica y talleres, en su artículo 54, se ha limitado a prescribir las condiciones que deben llenarse, en los casos que existan salas de lactancia. Estas salas, cuya existencia por consiguiente no es obligatoria, sólo pueden autorizarse si están bien iluminadas y ventiladas, bien caldeadas en la estación fría, mantenidas en estado de escrupulosa limpieza y provistas de mobiliario adecuado y agua corriente.

Apéndice al capítulo VI

LEY N° 6102, DE 10 DE JULIO DE 1918

(Que hace obligatorio el uso de sillas para el descanso de las empleadas u obreras)

Art. 1º — Los almacenes, tiendas, boticas, fábricas, talleres y otros establecimientos y locales en que trabajen mujeres tendrán el número suficiente de sillas para que las empleadas u obreras puedan tomar asiento siempre que sus tareas lo permitan.

Art. 2º — Los Inspectores de Trabajo quedan encargados de asegurar la ejecución de la presente ley, a cuyo efecto entraran a todos los locales indicados en el artículo anterior.

Art. 3º — Los infractores de esta ley pagarán multa de cinco a diez pesos por la primera infracción y cincuenta por las siguientes.

Art. 4º — De las causas que por denuncia de los Inspectores de Trabajo se inicien a consecuencia de violaciones de la presente ley, conocerán en juicio breve y sumario los Jueces de Paz del lugar del establecimiento.

Art. 5º — De la sentencia de primera instancia dictada por los Jueces de Paz podrá apelarse en relación ante el Juez Letrado Correccional en la Capital y ante los Jueces Letrados Departamentales en campaña.

Art. 6º — El superior, recibirá la causa, fallará por expediente dentro del tercer día, no siendo necesaria la comparencia de las partes. De esta sentencia no habrá recurso alguno.

Art. 7º — Los Inspectores del Trabajo serán siempre parte en esta clase de juicios.

Art. 8º — Las multas impuestas se destinarán al Tesoro de la Asistencia Pública.

Art. 9º — La presente ley entrará en vigencia tres meses después de su promulgación.

DECRETO DE 26 DE JUNIO DE 1935
(Reglamentario de la ley N° 6102)

Art. 1º — Todos los establecimientos comerciales e industriales donde trabajen mujeres tendrán el número suficiente de sillas para que las empleadas u obreras puedan tomar asiento siempre que sus tareas lo permitan.

Art. 2º — En los establecimientos comerciales, los asientos deben de estar detrás de los mostradores o vitrinas ya sean permanentes o provisorias, no tomándose en cuenta los que se tienen para ser utilizados por el público.

Art. 3º — En lo que se refiere a los establecimientos industriales, la empleada u obrera, de acuerdo con la índole del trabajo (Empaquetamiento, confección de cigarros, etc) debe realizarlo sentada o al menos tener asientos que puedan permitirle realizar sus tareas con la menor fatiga.

Art. 4º — Todo patrono debe tener asientos en los lugares determinados de acuerdo con el número de empleadas u obreras en servicio.

Art. 5º — No será permitido en ningún caso el retiro de los asientos por exceso de público o por conveniencias de cualquier otro orden.

Art. 6º — El Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados es el encargado de asegurar la ejecución de la ley que se reglamenta, a cuyo efecto sus Inspectores tendrán entrada a todos los locales a que se refiere el artículo 1º.

Art. 7º — Toda infracción comprobada será castigada con multa de cinco a diez pesos la primera vez y cincuenta en caso de reincidencia.

Art. 8º — De las causas que por denuncias de los Inspectores se inicien a consecuencia de infracciones de la ley que se reglamenta, conocerán en juicio breve y sumario los Jueces del lugar del establecimiento. De la sentencia de primera instancia podrá apelarse en relación ante el Juzgado L. Correccional de la Capital y ante los jueces Letrados Departamentales en campaña.

El Superior, recibirá la causa, fallará por expediente, dentro del tercer día, no siendo necesaria la comparencia de las partes.

De estas sentencias no habrá recurso alguno.

LEY Nº 9342 DE 6 DE ABRIL DE 1934
(Código del Niño).

Art. 37º — La mujer grávida obrera o empleada debe descansar de cualquier trabajo durante el último mes del embarazo. Pasado el parto, se considerará un mes como tiempo medio de reposición de la madre antes de volver al trabajo. Durante este período no perderá su puesto percibirá un 50 % de sus salarios, mientras no se establezca el seguro de maternidad, y sólo podrá ser reemplazada interinamente. Si transcurrido este plazo no pudiese concurrir a sus tareas por la misma causa, comprobada con certificado médico, no recibirá salario pero no podrá ser declarada cesante por este motivo.

LEY Nº 11.577 DE 14 DE OCTUBRE DE 1950

Art. 16º — Toda mujer en estado de gravidez tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica. Si la ausencia del trabajo durare menos de cuatro meses, tendrá derecho al salario íntegro de la ausencia. Si excediere de ese plazo, ganará medio salario hasta el término de seis meses. El empleo deberá ser conservado si retornare en condiciones normales.

Art. 17º — En el caso previsto en el artículo anterior, la obrera no podrá ser despedida. Si lo fuere, el patrón deberá satisfacer un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

La protección legal del salario

SUMARIO:

1) Generalidades; 2) La protección contra los abusos o la negligencia patronal; medidas contra el "truck-system", los economatos; 3) Continuación, disposiciones especiales en la industria de la construcción y en el trabajo a domicilio; 4) Continuación, defensa contra la mora y la insolvencia patronal; 5) Problema especial de las multas; 6) Los anticipos, descuentos y retenciones; 7) La protección contra los acreedores del patrono; 8) La protección contra los acreedores del trabajador; 9) La protección en el interior de la familia.

1. El salario, o sea la prestación que recibe el obrero o empleado, por su trabajo, es normalmente su única fuente de recursos, así como la de su grupo familiar (1).

(1) El concepto propuesto, quiere ser solamente un punto de partida para la comprensión del tema y no una definición de salario. Al referir a "la prestación que recibe el obrero o empleado por su trabajo", se trata de comprender todo beneficio, tanto directo como indirecto, las prestaciones en servicios y hasta las imponderables. Los términos: "prestación", "obreros y empleados", procuran llamar la atención sobre la necesaria existencia de un trabajo subordinado y excluir la remuneración del trabajo libre, a veces considerada también comprendida en esta figura genérica.

Es útil tener en cuenta que el término "salario" es empleado en esta obra, y en la propia legislación positiva, como sinónimo de "remuneración" y de "retribución" e incluso, se emplea corrientemente en sustitución abreviada de sus modalidades: sueldo (salario por mes), destajo (salario por tarea), jornal (salario por jornada o por hora), etc.

Sobre el concepto doctrinal de salario: V. CABANELLAS, G., Tratado de Derecho Laboral, T. II, pág. 537, Buenos Aires, 1949; KROTOSCHIN, Instituciones, T. I, pág. 336, Buenos Aires, 1948; RUSSOMANO, Comentários á Consolidação, T. II, pág. 618, Río, 1952; PÉREZ BOTIJA, Salarios, pág. 13, Madrid, 1944; GOMES, O., O salário, no direito brasileiro, Río, 1947; BARASSI, Il diritto del lavoro, T. III, pág. 2, Milán, 1949; PÉREZ LEÑERO, J., Instituciones, pág. 144, Madrid, 1949; DEVEALI, Lineamientos, pág. 237, B. Aires, 1953; ARRIA SALAS, Ensayo sobre el salario, pág. 26, Caracas, 1950; RIVA SANSEVERINO, Diritto del Lavoro, pág. 59,

Por ello, debe ser expresamente protegido por la ley.

Es ya clásica una división en cuatro grandes categorías de normas protectoras, según el fin que persiguen, a saber (2):

- 1º Protección contra la negligencia y los abusos del patrono;
- 2º Protección contra los acreedores del patrono;
- 3º Protección contra los acreedores del trabajador;
- 4º Protección en el interior de la familia.

Dentro de la primera categoría, o sea de las normas protectoras contra las negligencias y los abusos del patrono, se incluyen las que tienen que ver con el tiempo, la forma y condiciones de pago y también con la fijación de los salarios mínimos, que los empleadores están autorizados a pagar.

La segunda categoría, o sea las normas que protegen el salario de los trabajadores contra los acreedores del patrono, tienen como finalidad impedir que los quebrantos económicos del empleador, (su quiebra, liquidación o concurso), puedan llegar a perjudicar a los asalariados.

El hecho de que el salario sea el único medio de subsistencia, no sólo del trabajador singularmente considerado, sino de toda su familia, constituye el principal fundamento de las normas que se agrupan en la tercera categoría, es decir, de la que se dirigen a la protección del salario contra los acreedores del trabajador. Además, la ley se ha sentido en la necesidad

Padua, 1949; DE LITALA, El contrato de trabajo, pág. 127, Buenos Aires, 1946. ROUAST - DURAND, Précis, pág. 327, París, 1947.

En el Proyecto DE FERRARI, se define el salario como "El precio que el empleador se compromete a pagar al trabajador como compensación de su trabajo y comprende, además, todos los beneficios que aquellos obtienen del contrato, ya sea en dinero o en prestaciones de otra clase, y en general, los que el trabajador hubiera podido fundadamente esperar". El autor, si debiese proponer en su trabajo una verdadera definición, no titubearía en hacer suya la del Proyecto de Código de Trabajo que acaba de transcribirse.

Sobre los conceptos de "remuneración" y "salario-base" los efectos de las leyes sobre despido y accidentes de trabajo, V. los capítulos respectivos. El concepto salario mínimo, se desarrolla en el Cap. VIII.

(2) V. PIC, Paul, Traité de Législation Industrielle, París, 1922; CAPITANT - CUCHE, Précis de Législation Industrielle, pág. 195, París, 1936. AMIAUD, Cours de Législation Industrielle, pág. 580, París, 1947 y CASTORENA, J.J., Manual de Derecho Obrero, pág. 103, México, 1949, se limitan a examinar las tres primeras categorías de medidas protectoras, que son las únicas específicamente de índole laboral.

de adoptar medidas para impedir que dentro del núcleo familiar, se prive injustamente a algunos de sus miembros de lo que ganan con su trabajo.

En el Uruguay, el texto constitucional dice expresamente en su artículo 54 que la ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la justa remuneración, y en otras disposiciones manda conceder al trabajo la protección especial de la ley.

Sin embargo, en muchos aspectos la protección del salario es imperfecta y exige importantes y prontas mejoras.

2. Dentro de las normas del derecho uruguayo, que podrían quedar comprendidas en el primer grupo, y dejando de lado, por ahora, las que tratan de la fijación de los salarios mínimos, pueden citarse las intercaladas en varias leyes sobre materias diferentes.

Los puntos que atacan son los que, tradicionalmente, han sido considerados como merecedores de la atención preferente del legislador.

Las principales disposiciones, no tienen, sin embargo, alcance general, ya que, o se refieren sólo a los salarios mínimos, o bien contemplan las actividades y gremios en que más comúnmente pueden presentarse los abusos. Tal ocurre, con la prohibición del trueque, la de los economatos, de las compensaciones, etc.

En cuanto al llamado *truck-system*, consiste en el pago del salario, total o parcialmente en mercaderías o en otras especies distintas de la moneda de curso legal, como ser vales, chapas o similares convertibles en mercaderías (3). Contra él la ley de 12 de noviembre de 1943, de aplicación general en cuanto a salarios mínimos, establece en su artículo 2º que éstos serán pagados en moneda nacional, con exclusión de otra especie y con eliminación absoluta de todo sistema de trueque.

El cumplimiento de tareas en lugares alejados de los cen-

(3) El "truck-system" ha sido y aún continúa siendo una práctica muy difundida en América, en particular, en perjuicio de los trabajadores campesinos (V. POBLETE TRONCOSO, La economía agraria de América Latina y el trabajador campesino, pág. 185, Santiago, 1953; Cfre. ARRIA SALAS, op. cit., pág. 202; SUSSEKIND-LACERDA-VIANA, Direito brasileiro do trabalho, T. II, pág. 214, Río, 1943).

tros poblados, es también causa de frecuentes arbitrariedades en particular, cuando el patrono u otras personas con su complicidad o consentimiento, se dedican a la especulación con los artículos de consumo indispensables (4). Para combatirlas, se han adoptado medidas especiales en las normas que regulan las condiciones de labor de los llamados "centros de trabajo". Tales las leyes de 20/XII/940 y 3/III/944, sobre trabajo en las arroceras y sobre condiciones de vida de los trabajadores ocupados en la explotación de montes, bosques y turberas, respectivamente. En ellas se dispone, que es libre la entrada de los proveedores hasta el lugar de las viviendas de los trabajadores y que, en caso que el patrono o empresario provea de víveres a los obreros, deberá fijar los precios de acuerdo con lo dispuesto por la ley de subsistencias (5).

Asimismo y con idéntico propósito protector del salario de los trabajadores que prestan servicios en esos centros de trabajo, la ley sobre bosques, montes y turberas, prohíbe el expendio de bebidas alcohólicas destiladas, dentro de los predios en que exista personal ocupado, y la de trabajo en las arroceras prohíbe, totalmente, el expendio de bebidas alcohólicas dentro de dichos establecimientos.

3. En dos importantes gremios: la industria de la construcción y el trabajo a domicilio, rigen también normas especiales de protección de los salarios.

El régimen de la industria de la construcción es el más completo, en todo sentido, siendo de destacar, el Decreto de 26 de febrero de 1943, reglamentario de la ley de 4 de agosto de 1937, que da reglas sobre monto, forma, documentación y contralor del pago de los salarios.

(4) Esta práctica, generalmente combinada con el "truck-system", es conocida como régimen de "economatos", (V. CAPITANT-CUCHE, op. cit., pág. 220; CAMIAUD, op. cit., pág. 586). La "cantina" de establecimiento, organizada como cooperativa subvencionada u obra social y con las debidas garantías, puede ser, en cambio, una práctica conveniente y digna de ser estimulada.

(5) Es la ley N° 10.471, sobre trabajo en bosques, montes y turberas, la que incluye esta condición, remitiéndose, impropiaemente, a los precios "establecidos en la ley de subsistencias", siendo que en esa ley no se fijan precios.

En el mismo sentido, la ley N° 10.434 de 9 de julio de 1943, que impuso diversas formalidades para el pago de salarios y especialmente la obligación del pago cada quince días, en el lugar del trabajo y dentro de la media hora subsiguiente a la terminación de la labor. Esta ley dispuso, además, la forma y condiciones de los recibos, en los que deberá constar obligatoriamente el monto de lo cobrado, días y horas trabajados, jornal devengado y función desempeñada.

A su vez, la ley N° 9.910 de 5 de enero de 1940, que reglamenta el trabajo a domicilio, buscó impedir maniobras con el monto de los salarios y con supuestas compensaciones entre salarios y materias primas entregadas para realizar el trabajo.

Esta ley, impuso a los patronos llevar un registro en el que deben figurar, entre otros datos: la remuneración del obrero con la constancia autenticada de su conformidad mediante su firma o impresión digital, así como el precio y condiciones de pago para el caso en que las cosas entregadas sean perdidas o deterioradas. Prohíbese, especialmente, la aplicación de multas a los obreros o descuento alguno por retribución de intermediarios. En la misma ley se dispone, además, que los trabajadores deberán estar provistos de libretas en las que también se insertarán los datos del registro y particularmente el salario concertado o recibido por el respectivo trabajo.

4. En cuanto a la forma y garantía, para reclamar judicialmente contra la demora o el no pago de los salarios se carece en el derecho uruguayo de normas laborales de aplicación general, a no ser las que corresponden a las reclamaciones por salarios mínimos fijados por Consejos de Salarios o por convenios colectivos. Es esta, sin lugar a dudas, una de las cuestiones más delicadas y que deben merecer la pronta atención del legislador (6).

(6) No obstante, se entiende, que el trabajador puede, frente a la mora del pago de su salario, considerar rota por culpa del patrono la relación contractual, y reclamar, en su caso, la indemnización por despido que establecen las leyes. V. BARBAGELATA, El derecho común sobre el despido, pág. 32, Montevideo, 1953.

El Decreto de 26-II-1943 previó especialmente el caso de la mora en el pago de salarios establecidos por convenios colectivos y sobre formas, oportunidad y condiciones para el pago de salarios.

Constituyen una excepción, en lo que al punto anteriormente tratado se refiere, las viejas disposiciones del Código de Comercio, sobre pago de la tripulación. Entre las mismas, se incluye (Art. 1192), la obligación de pago dentro de tercero día, después de acabada la descarga, y la estipulación legal de intereses corrientes, en caso de mora. Asimismo, se dispone que en las controversias por salarios de la gente de mar "en ningún caso será oído el demandado, sin que previamente deposite la cantidad estipulada", (Art. 1193). Todo ello, sin perjuicio de las disposiciones sobre privilegio y la hipoteca legal.

El marchandaje, o sea la práctica que consiste en la cesión del todo o parte de los trabajos a subcontratistas o intermediarios, es otra fuente de posibles abusos (7). En efecto, puede darse que el intermediario sea insolvente, o que deliberada y fraudulentamente, se descarguen en un subcontratista insolvente las obligaciones patronales.

El Art. 3º de la ley Nº 10.449, contempla esa eventualidad, declarando que, para el pago de los salarios mínimos, el patrono o empresario permanece obligado subsidiariamente.

5. Un problema especial, es el que plantean las multas que el empleador intente aplicar a su personal.

La multa, en principio, tiene el sentido de una sanción disciplinaria, que se materializa en una pérdida de parte del salario de la jornada, la quincena o el mes (8). Existe, por consiguiente, una cuestión previa y que no es oportuno tratar aquí sobre la licitud y condiciones de ejercicio del poder de aplicar sanciones disciplinarias (9).

A su vez, el Art. 6º del Decreto de 29-IX-1944, reglamentario de la ley nº 10.449, —dándole a la palabra *asignación*, empleada por el Art. 31 de la ley, el sentido de *remuneración*— dispuso la aplicación de multas para los patronos "que estén en mora en el pago de los salarios equivalentes a dos meses de remuneración o de 40 días de jornales".

(7) CAPITANT-CUCHE, op. cit., pág. 212 y ss.

(8) CABANELLAS, en su Tratado, cit., (T. II, pág. 457) distingue concretamente tres tipos de sanciones pecuniarias: la confiscación de objetos introducidos clandestinamente, la pérdida de beneficios especiales (premios, aguinaldos, etc.) y las multas propiamente dichas.

(9) V. BARBAGELATA, H. H., El reglamento de taller, pág. 25 y ss., Montevideo, 1951.

Aún admitiendo que el patrono estuviera autorizado, siempre que no incurriera en abuso, a ejercer dichos poderes disciplinarios —como sucede en la práctica,— falta saber si puede aplicar multas como forma de sanción, aparte de las otras penalidades corrientes: apercibimiento simple, constancia en la ficha, suspensión, traslado, etc. (10).

Los trabajadores de todos los países, han rechazado tradicionalmente esta sanción, no sólo porque los priva de una parte de la remuneración correspondiente al tiempo trabajado o a la obra cumplida, sino además, porque la multa, ha sido empleada por patronos inescrupulosos, como medio de obtener un provecho fraudulento (11).

En el derecho positivo uruguayo no existe más disposición que la contenida en la ley de 5 de enero de 1940, sobre trabajo a domicilio, ya citada.

Según el apartado D) del Art. 1º de esa ley, la multa está formalmente prohibida en el trabajo a domicilio, pero no se sabe si ello equivale a una mera ratificación de una interdicción general, o es un régimen excepcional.

La tesis que niega al patrono el derecho de aplicar multas en cualquier clase de actividades, se basa en que la multa sería una retención de los salarios y que no están permitidas por razones de orden público, retenciones sobre los sueldos, salarios u otros estipendios salvo las enumeradas en la ley de 25 de junio de 1908 y sus complementarias.

Esta ley ha invalidado expresamente cualquier pacto o contrato que directa o indirectamente contravenga sus disposiciones, por lo que tampoco podría aceptarse un régimen de

(10) BARBAGELATA, H.H., De las suspensiones como sanción, en rev. D. L., T. II, pág. 365.

(11) PIC, P., Traité, cit., págs. 687 a 695, párrafos 996 y ss., Sobre la naturaleza jurídica y régimen de multas: V. especialmente: BARASSI, Il diritto del lavoro, T. III, 350, Milán, 1949; DEVEALI, Lineamientos, pág. 230, B. Aires, 1953; RIVA SANSEVERINO, Diritto del lavoro, pág. 158, Padua, 1949; AMIAUD, Cours, pág. 372, París, 1947; CABANELLAS, cit., T. II, pág. 458.

En el derecho comparado, se advierte una fuerte tendencia a la prohibición absoluta de la facultad de multar (ej. Argentina), y cuando las multas son permitidas sólo pueden ser aplicadas, dentro de límites máximos, por faltas especialmente descritas y dándoles un destino asistencial, que excluya todo interés económico para el empleador (V. nota 153, a pág. 152 en nuestra obra: El reglamento de taller, cit. y bibliogr. cit.).

multas consentido por el trabajador, antes o después de su ingreso a una empresa.

El problema no reviste, sin embargo, demasiada importancia, ya que no es muy corriente este tipo de sanción.

La forma solapada de multa que consiste en hacer concurrir al personal, pero impidiéndole que establezca su asistencia, es totalmente fraudulenta y el empleado u obrero víctima de ella, debe oponerse por todos los medios, reclamando, en su caso, la intervención de las autoridades administrativas encargadas del contralor de la legislación laboral.

6. La ley uruguaya, guarda también silencio, sobre los anticipos o adelantos.

Los anticipos, empero, no plantean dificultades, dado que recaen sobre salarios ya ganados. Se trata, por lo demás, de una práctica en beneficio de los trabajadores, que no afecta ninguna de las reglas de protección del salario (12). El patrono, al hacer el pago general, estará autorizado a servir sólo el saldo, puesto que se trata de una paga complementaria, con relación al trabajador que cobró vales o adelantos.

No deben, sin embargo, confundirse los anticipos con los préstamos. El régimen de éstos es diferente, desde que, si bien, el trabajador puede estar interesado en este sistema de crédito, —en muchos casos el único a su alcance— su admisión, propicia el fraude y abusos tan inicuos como los del “truck-system” y los economatos. En el derecho uruguayo, el patrono no estaría facultado a hacer retenciones por concepto de sumas prestadas, aun sin interés.

Tampoco serían legales, los descuentos por cuotas para el pago de ropas de trabajo especiales o uniformes, salvo que los mismos estuviesen autorizados en la ley, el laudo o el convenio colectivo (13), ni por concepto de colectas, suscripciones,

(12) Cf. KROTOSCHIN, Instituciones, T. I, pág. 377, Buenos Aires, 1947.

(13) El Decreto de 18 de diciembre de 1942, complementario de los que reglamentaron la ley Nº 5032 de 21 de julio de 1914, declaró expresamente que “los patronos o empresas suministrarán a sus obreros, en forma gratuita e individual, los elementos necesarios de protección”, lo que excluye toda posibilidad de descuento por este concepto.

etc. (14). Todo ello sin perjuicio de los descuentos correspondientes para los organismos jubilatorios y las asignaciones familiares, y otros que la ley puede contemplar.

Un problema de especial gravedad que había llegado a crearse y que afectaba indirectamente el goce de los salarios, tiene que ver con los descuentos legales por aportes jubilatorios. La retención o la mora en el servicio de esos aportes, objeto posible de especulación patronal, han sido expresamente tipificadas como apropiación indebida por el Art. 27 de la ley Nº 11.496 de 27 de setiembre de 1950. Este delito se castiga en el Código Penal (Art. 351) con pena de tres meses de prisión a cuatro años de penitenciaría.

7. Las normas de la segunda categoría, o sea las que intentan proteger a los trabajadores, para el cobro de sus salarios, contra los acreedores del patrono, son de antigua data y tienen en cuenta en especial, la situación de quiebra, o sus similares: liquidación de sociedades anónimas y concurso civil de los no comerciantes.

Como es sabido, la quiebra es un estado en el que cae un comerciante que cesa en el pago corriente de sus obligaciones mercantiles.

Es el propio Código de Comercio, el que en su Art. 1732, confiere a los trabajadores empleados por un comerciante fallido, el derecho a situarse en una posición más ventajosa que la masa de acreedores comunes por los salarios que se les adeuden por los seis meses anteriores a la declaración de quiebra. Esta disposición, es igualmente aplicable a los casos de liquidación judicial de sociedades anónimas.

Por su parte, el Código Civil dispone en forma similar en el Art. 2369, en lo relativo al concurso de los particulares, pero el período alcanza a todo el año anterior a la declaración del concurso.

Los trabajadores marítimos, benefician también de privi-

(14) Parece claro, también, que el empleador no puede descontar, al trabajador, sumas resultantes de rotura o deterioro, extravío, etc. de mercaderías, materia prima o herramientas, sin perjuicio de su derecho a exonerar al trabajador si se debiesen a dolo o grave negligencia, apreciadas las circunstancias de cada caso, y dejando a salvo las acciones civiles y penales que pudiesen corresponder.

legio por sus salarios del último viaje en caso que el buque sea ejecutado y vendido judicialmente (15).

Estas disposiciones, no pueden ser consideradas, sin embargo, suficientes para la adecuada protección del trabajador (16).

8. En cuanto a las normas de la tercera categoría, que tratan de proteger el salario contra los acreedores del propio trabajador, debe citarse nuevamente la ley de 25 de junio de 1908, que prohibió la cesión y el embargo de los sueldos, jornales, dietas, etc., tanto los pagados por el Estado, como por los particulares o empresas (17).

En esta materia existen, algunas excepciones, las más importantes son retenciones que la ley autoriza, cuando se trate de cubrir deudas con el Estado por impuestos o provenientes de pensiones alimenticias decretadas judicialmente y de condenaciones penales (18). El embargo, en tales casos, podrá afectar hasta una tercera parte de los sueldos, jubilaciones, pensiones o retiros. El Código del Niño (Art. 214) modificó esta disposición, en lo que atañe a las pensiones alimenticias que deben servirse con arreglo al mismo, autorizando la retención mensual hasta de un 50 % del sueldo del padre cuando el número de hijos y la situación económica de la madre lo requiera.

Los casos en que el acreedor del obrero o empleado sea el propio patrono, ya fueron examinados en los parágrafos prece-

(15) V. MALVAGNI, Atilio, Derecho laboral de la navegación, págs. 219 y ss., Buenos Aires, 1950.

(16) Según el Código de Comercio, los créditos por salarios pertenecen a la primera clase de créditos personales privilegiados, y normalmente no serían precedidos sino por las costas y costos judiciales. La ley N° 8.634, de 18 de junio de 1930, en defensa de los derechos de la Caja de Jubilaciones, en su art. 6° introdujo una importantísima modificación en ese régimen al declarar "equiparados los créditos de la Caja por concepto de las contribuciones que deben hacerle las empresas, a los salarios de los dependientes, obreros y criados, a los efectos de la gradación de créditos y esto, cualquiera sea el lapso de tiempo, en que se hayan devengado".

(17) Algunas leyes especiales contemplan el caso de retenciones de hasta el 40% por suministros de las cooperativas de consumos. V. GARCÍA SELGAS, M. En defensa del principio de la inembargabilidad del salario, en rev. "D. L.", T. IV, pág. 144.

(18) En este punto, el derecho uruguayo no se aparta de los principios universalmente admitidos. Cf. LONGO, Cármino, Proteção do salário contra os credores do empregado, pág. 64 y ss., Bahía, 1953.

dentes, al tratar de la protección del salario contra las negligencias o abusos del empleador.

9. La protección del salario en el interior de la familia, se refiere principalmente a la protección de aquéllos de sus miembros que pueden ser víctimas del abuso de la autoridad institucional (19).

En un tiempo, la cuestión se refirió a la trabajadora casada, y a los menores. En la actualidad, sólo corresponde ocuparse de la situación de los menores.

En el derecho uruguayo la protección de los menores, en cuanto a la administración y goce de su salario está plenamente garantizada por los Arts. 249 y 250, que ratificaron y ampliaron la disposición del Art. 267 del C. Civil, sobre el peculio profesional e industrial. El tema ya fué objeto de estudio en el Capítulo V, pero corresponde precisar aquí, que sólo debe reputarse en principio válido, el pago de salarios, efectuado directa y personalmente al propio menor. Esta regla tiene aplicación, tanto respecto de los pagos regulares, como de los adelantos por salarios, o como de los pagos que resultan de sentencia judicial.

El corolario obvio de este principio, postula la validez del recibo otorgado por el menor bajo su exclusiva firma.

En cuanto a los pagos que por error se efectuasen contra recibo firmado únicamente por los representantes civiles del menor, la solución lógica es admitir su validez, siempre que se pruebe que el menor conocía y toleraba el hecho (20).

(19) V. CAPITANT - CUCHE, op. cit., pág. 249.

(20) V., más extensamente, en rev. "D. L.", T. VIII, pág. 301.

Apéndice al capítulo VII

LEY Nº 3.299, DE 25 DE JUNIO DE 1908

Inembargabilidad de sueldos, pensiones, jubilaciones, retiros etc.

Art. 1º — No podrán cederse a ningún título, ni ser embargados, los siguientes bienes:

1º Los sueldos, dietas, pensiones, jubilaciones y retiros que paga el Estado y las pensiones alimenticias.

2º Los sueldos de los empleados de empresas industriales, comerciales o de particulares.

3º Los jornales y salarios de los obreros y criados.

Las prohibiciones expresadas en los incisos anteriores se refieren exclusivamente a sueldos, dietas, pensiones, jubilaciones, jornales y salarios no vencidos.

Los sueldos, dietas, pensiones, jubilaciones, jornales y salarios vencidos, serán absolutamente inembargables, y sólo podrán enajenarse hasta la tercera parte de su monto.

Art. 2º — Tratándose de deudas con el Estado relativas a impuestos o provenientes de pensiones alimenticias decretadas judicialmente, y de condenaciones penales, podrá embargarse hasta la tercera parte de los sueldos, jubilaciones, pensiones y retiros.

Art. 3º — Lo establecido en el Art. 1º sobre cesiones de sueldos, jubilaciones, pensiones y retiros del Estado o particulares no regirá para las operaciones que haga la Caja Nacional de Ahorros y Descuentos de acuerdo con las facultades que le conceda el Directorio del Banco de la República con consulta del Poder Ejecutivo. En estas operaciones el interés no podrá exceder del nueve por ciento anual.

Art. 4º — A partir de la promulgación de la presente ley, los contratos existentes en que se hayan enajenado sueldos, jubilaciones o pensiones no vencidos, así como los embargos pendientes, sólo se harán efectivos en el quince por ciento de los respectivos haberes, quedando absolutamente libres las porciones restantes.

Esta reducción no alcanza a los sueldos de los empleados particulares, cuyas afectaciones se regirán por las leyes actualmente en vigencia.

Art. 5º — Los actos o contratos en que directa o indirectamente se contravenga a lo dispuesto en esta ley, serán nulos y de ningún valor.

Declárase especialmente comprendidos en esta disposición los poderes en que se autorice a cobrar cualquiera de las asignaciones

a que se refiere el Art. 1º que contengan cláusula que establezca el carácter irrevocable de esa facultad.

Art. 6º — Deróganse: el inciso 1º del Art. 885 del Código de Procedimiento Civil.

El inciso 1º del Art. 2337 (hoy 2363) del Código Civil, y todas las demás leyes y disposiciones en cuanto se opongan a la presente.

CODIGO DE COMERCIO

Art. 1732 — La primera clase de créditos personales privilegiados comprende los que nacen de las causas que aquí se enumeran:

1ª Las costas y costos judiciales en el interés común de los acreedores y de los gastos de administración durante el concurso.

2ª Los gastos funerarios, si la declaración de quiebra ha tenido lugar después del fallecimiento.

Si la muerte del fallido es posterior a la declaración de quiebra, sólo tendrán privilegio si se han verificado por el Síndico con autorización de la Junta de Vigilancia.

3ª Los gastos de la enfermedad de que haya fallecido el deudor, comprendido el honorario del médico.

4ª Los salarios de los dependientes, obreros y criados, por lo que se les adeude correspondiente a los seis meses anteriores a la fecha de la declaración de la quiebra.

5ª Los artículos necesarios para la subsistencia del fallido y de su familia, que le hayan sido suministrados en los seis meses anteriores a la quiebra.

El Juez, a petición del Síndico, mandará tasar sobre este cargo si le pareciese exagerado.

6ª Los atrasos de impuestos públicos o municipales.

7ª Las sumas que los Despachantes de Aduana pagan a ésta por los derechos correspondientes a las mercaderías cuyo derecho se les encomienda y las abonadas por concepto de derechos fiscales de Aduana, eslingaje, almacenaje, acarreos y demás gastos correspondientes a las mercaderías hasta llegar a su destino.

CODIGO CIVIL

Art. 2363. — (en lo pertinente, redacción actual)

No son embargables:

1º Los sueldos, dietas, pensiones, jubilaciones y retiros que paga el Estado, las pensiones alimenticias, los sueldos de los empleados industriales, comerciales o de particulares y los jornales y salarios de los obreros y criados.

Tratándose de deudas con el Estado relativas a impuestos o provenientes de pensiones alimenticias decretadas judicialmente y de condenaciones penales, podrá embargarse hasta la tercera parte de los sueldos, pensiones, jubilaciones y retiros.

Art. 2369. — La primera clase de créditos personales privilegiados comprende los que nacen de las causas que aquí se enumeran:

1ª Las costas y costos judiciales en el interés común de los acreedores y los gastos de administración durante el concurso.

2ª Las expensas funerales del deudor difunto.

3ª Los gastos de la enfermedad de que haya fallecido el deudor.

4ª El honorario del abogado, procurador y médico, y los salarios de los dependientes y criados por lo que se les adeuda en todo el año anterior a la declaración del concurso, sin perjuicio de lo dispuesto en los Arts. 1224 a 1226.

Para los efectos del privilegio, el honorario del abogado y procurador será regulado en la forma establecida por el Código de Procedimiento Civil y con prescindencia de toda iguala o contrato que se invoque por el interesado.

5ª Los artículos necesarios de subsistencia suministrados al deudor y su familia durante el último año.

El Juez, a petición de los acreedores, tendrá la facultad de tasar este cargo, si le pareciese excesivo.

6ª Los atrasos de impuestos públicos o municipales.

7ª Las sumas que los despachantes de Aduana pagan a ésta por los derechos correspondientes a las mercaderías cuyo derecho se les encomienda y las abonadas por concepto de derechos fiscales de Aduana, eslingaje, almacenaje, acarreos y demás gastos correspondientes a las mercaderías hasta llegar a su destino.

CÓDIGO DEL NIÑO

Art. 214. — En el caso de ser el padre empleado público o privado, para servir la pensión alimenticia se podrá retener mensualmente hasta el 50% del sueldo, cuando el número de hijos y la situación económica de la madre así lo requiera.

CAPÍTULO VIII

El salario mínimo

SUMARIO:

§1. Métodos para la fijación de salarios mínimos. 1) *Generalidades*; 2) *Consejos de salarios y convenios colectivos*. §2. Los Consejos de Salarios. 3) *Organización de los Consejos*; 4) *Funciones preparatorias*; 5) *La fijación de las tarifas; los salarios mínimos*; 6) *La pirámide de los salarios*; 7) *Procedimiento y facultades*; 8) *Apelación de los laudos*; 9) *Fecha de vigencia (problema de la retroactividad)*; 10) *Los Consejos como organismos de vigilancia y conciliación*. §3. Los convenios colectivos. 11) *Preliminares*; 12) *Disposiciones aplicables*; 13) *Régimen legal*; 14) *Conceptos fundamentales*; 15) *Conflicto entre los convenios y los laudos*. §4. La tutela jurisdiccional del salario mínimo. 16) *Preliminares*; 17) *Las acciones legales*; 18) *La condena accesoría en daños y perjuicios*; 19) *Reglas comunes a todo cobro de salarios*.

§ 1. MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

1. En el capítulo anterior se habían citado, entre las disposiciones protectoras del salario, contra abusos o arbitrariedades del patrono, las que imponen remuneraciones mínimas.

Los sistemas o procedimientos para la fijación de salarios mínimos son muy variados. En el Uruguay, dos son los que privan: la fijación legislativa directa de los mínimos, y la fijación por Comisiones o Consejos tripartitos, es decir, con representación de los dos intereses profesionales y del poder político. La fijación por convenios colectivos tiene, como se verá, un lugar secundario.

El sistema de la fijación directa por la ley, fué el que

primero se empleó, pero es muy imperfecto y por eso sólo se recurre a él para casos o en situaciones excepcionales (1).

Las leyes uruguayas, en efecto, han fijado salarios mínimos directamente, como medio para poner término a conflictos o huelgas. Tales, entre otras, la ley de 3 de enero de 1946 que concedió aumentos a plomeros y cloaquistas, o la de 13 de abril del mismo año, que aumentó el salario de los empleados y obreros metalúrgicos, etc. (2).

También, ha sido éste, desde la primera ley de 1923, el procedimiento para la fijación de salarios mínimos de los trabajadores rurales (3). El Estatuto del Trabajador Rural, actualmente vigente y que data del 16 de octubre de 1946, fija en sus artículos 1º a 9º las tarifas para esta categoría de trabajadores (4).

2. Desde 1940, el procedimiento normal para la fijación de salarios mínimos en toda actividad, es el de las Comisiones o Consejos de Salarios.

La ley de 5 de enero de 1940, instituyó un sistema de Comisiones, con carácter limitado, para el gremio de los trabajadores a domicilio. Luego, la ley de 12 de noviembre de 1943, reelaboró y universalizó el procedimiento, estableciendo el de

(1) Los principales argumentos contra la fijación directa por la ley, se refieren a su falta de flexibilidad y a la inconveniencia de las motivaciones políticas.

(2) Se ha discutido la constitucionalidad de las leyes que fijan directamente salarios mínimos, argumentando que carecerían de la nota de generalidad indispensable o constituirían un fallo dictado sin las debidas garantías. No obstante, frente a un razonamiento puramente teórico, son muchas las réplicas posibles. Una sola basta para la adecuada refutación; el artículo 54 de la Carta fundamental que dispone: "La Ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado... la justa remuneración..." Por otra parte, la Jurisprudencia parece firme en no aceptar la alegada inconstitucionalidad. V. PLA RODRÍGUEZ, La ley Nº 10.722 sobre aumentos de salarios en la industria metalúrgica y su pretendida inconstitucionalidad, en rev. "D. L.", T. VI, pág. 27; V., asimismo, el fallo de la Suprema Corte de Justicia, en rev. "D. L.", T. VI, pág. 27, precedido de la vista del Fiscal de Corte. La tesis contraria ha sido postulada por JIMÉNEZ DE ARÉCHAGA, J., en "L. J. U.", T. XXI, pág. 275, atendiendo las circunstancias en que la ley fué sancionada.

(3) V. DE FERRARI, Salario mínimo del trabajador rural, en rev. "D. L.", T. II, pág. 126.

(4) V. GELSI BIDART, Anotaciones al Estatuto del trabajador rural, en rev. "D. L.", T. III, pág. 21.

los Consejos de Salarios, con aplicación a todos los gremios (5).

En la ley Nº 9.675, de 4 de agosto de 1947 y normas reglamentarias, se acogía, sin embargo, y en condiciones especiales, para determinados gremios, el principio de la fijación de salarios por la vía de los convenios colectivos. Pero la ley de 1937, se inspiraba en una finalidad demasiado concreta y carecía del mínimo de previsiones que la hiciesen apta para concretarse en un mecanismo adecuado y ágil para la fijación de salarios mínimos y, en general, para la reglamentación de las condiciones de trabajo.

A pesar de lo cual, y de la preferencia del legislador por el método de los consejos de salarios, el instituto de los convenios colectivos, reviste tanto interés, que conviene dedicarle también algunos párrafos, a continuación de los Consejos de salarios (6).

§ 2. LOS CONSEJOS DE SALARIOS

3. Los Consejos de Salarios, creados por la ley Nº 10.449 de 12 de noviembre de 1943, son organismos de naturaleza especial, designados para entender en la fijación de los salarios mínimos que regirán para actividades o grupo de actividades (7).

(5) Ha quedado en pie el problema de determinar si el procedimiento de las Comisiones de Salarios de la ley Nº 9.910, ha sido o no derogado y sustituido por el de Consejos de Salarios, desde que el art. 36 de la Nº 10.449 deja "subsistentes las disposiciones de la ley Nº 9.910, de 5 de enero de 1940 y sus concordantes sobre trabajo manual a domicilio, en cuanto no se opongan..." a sus normas.

(6) Existe un ardoroso debate sobre la conveniencia o inconveniencia del régimen legal de Consejos de Salarios y sobre los resultados prácticos de su actuación. V. DE FERRARI, La Ley de 12 de noviembre de 1943 y los métodos para la fijación de salarios, en rev. D. J. A., T. XLII, págs. 101 y 141; y, especialmente: La política del salario en el Uruguay, en rev. "D. L.", T. II, pág. 275.

(7) La cuestión de la naturaleza jurídica de los Consejos, posee un gran interés práctico, en particular, cuando se trata de resolver cuestiones vinculadas con la vigencia, apelación y validez de sus laudos o decisiones. V. los artículos de DE FERRARI, citados en la nota anterior, asimismo: GELSI BIDART, en rev. "S. A.", T. V, pág. 43; PÉREZ FONTANA, rev. "S. A.", pág. 133; MORETTI, R., Naturaleza de los laudos de los Consejos de Salarios, en rev. "D. L.", T. V, pág. 199. El interés del tema, movió al Colegio de Abogados a promover un debate en mesa redonda sobre "La naturaleza jurídica de los laudos y el problema de su retroactividad", cuya versión taquigráfica corregida se haya transcrita

Se integran con siete miembros, de los cuales, tres son nombrados por el Poder Ejecutivo, dos lo son por los patronos y dos por los trabajadores de los establecimientos comprendidos.

Los delegados de los patronos y de los trabajadores, son elegidos por el sistema del voto secreto y por mayoría simple de votantes.

La convocatoria de un Consejo de Salarios, puede ser provocada, tanto por una como por otra de las partes interesadas, ante el Ministerio competente. El derecho de petición, puede ser ejercido por un número de trabajadores que representen, cuando menos, la tercera parte de los registrados en las planillas de trabajo, de la actividad de que se trate, por los patronos y por las agrupaciones patronales u obreras con personería jurídica, o reconocidas por el P. Ejecutivo (8).

También puede ser provocada la creación del Consejo, directamente por el Poder Ejecutivo sin que medie ninguna petición, es decir, de oficio.

En el Decreto de creación del Consejo, el Poder Ejecutivo, establece: La profesión o profesiones, sometidas a la jurisdicción del Consejo y su circunscripción territorial (9).

4. Las funciones de los Consejos, pueden ser clasificadas en tres órdenes: 1º Funciones preparatorias; 2º Fijación de tarifas de salarios; y 3º Funciones como organismos de vigilancia y de conciliación.

en la rev. "D. L.", T. IX, pág. 1.

Por nuestra parte, hemos sostenido que los Consejos de Salarios son "organismos arbitrales y de conciliación, de filiación constitucional". V. al respecto, "Disertación del Dr. Héctor-Hugo Barbagelata", en rev. "D. L.", T. IX, págs. 16 y ss.

(8) Sobre personería jurídica y reconocimiento por el Poder Ejecutivo de las agrupaciones sindicales, V. Cap. XIV.

(9) Un problema de gran interés es el de saber si existe plazo legal, para la convocatoria de un nuevo consejo, a contar desde el laudo o la instalación del anterior. La práctica administrativa constante ha sido la de no convocar un nuevo Consejo hasta un año de dictado el laudo anterior. Se ha demostrado, sin embargo, por DE FERRARI, (en rev. "D. L.", T. I, pág. 77), que no existe ni legal, ni racionalmente impedimento para la convocatoria de un nuevo Consejo antes del término de un año reclamado por el Poder Ejecutivo, salvo que hubiese mediado decreto especial de homologación que declare obligatorias las tarifas de salarios para una industria o rama de industria o del comercio en toda o parte de la República, conforme al Art. 30 de la ley Nº 10.449.

Las funciones preparatorias, son también de organización de la profesión y fueron muy importantes durante los primeros años de vigencia del régimen de los Consejos de Salarios (10). Incluyen la estructuración de las categorías profesionales, y otras tareas conexas.

5. Respecto de la fijación de salarios, o sea la etapa esencial en la actuación de estos Consejos, pueden distinguirse las condiciones de fondo y las exigencias formales.

En cuanto a las condiciones de fondo, debemos atenernos a las bases que da la ley, y en primer término a la propia definición sobre salario mínimo. Ella dice que el salario mínimo es aquel que se considera necesario en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

De esta definición, se desprende que para el legislador, el salario mínimo, no lo es porque sea la remuneración más baja que un trabajador pueda percibir para no perecer de hambre (11).

El concepto de mínimo, tiene que ver con la circunstancia de que los empleadores no están en condiciones de servir salarios por debajo del establecido. Pueden, en cambio, pagarse las cantidades que se estimen convenientes, por encima de las tarifadas (12).

Debe advertirse, además, la amplitud de las necesidades que la ley considera que corresponde atender con el salario mínimo, pues existen referencias expresas a las de orden intelectual y moral y no solamente a las necesidades físicas.

Es conveniente llamar la atención, todavía, sobre la men-

(10) En este aspecto, es indiscutible que los Consejos de Salarios han cumplido una obra de gran valor y trascendencia. Cf. DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. II, pág. 275.

(11) Sobre el concepto de salario mínimo en la doctrina, V. la nota 1, del Capítulo VII.

(12) La conclusión anotada, sobre la posibilidad de que sean establecidos salarios superiores a los mínimos fijados por los Consejos, parece obvia. No obstante lo cual, es oportuno llamar la atención sobre tan ineludible solución, pues en más de una oportunidad se ha alegado ante la Justicia el criterio contrario.

ción que legalmente se hace de la exigencia de un salario mínimo que asegure al trabajador un *nivel de vida suficiente*.

6. Sobre esa base, la ley levanta la pirámide de los salarios, a través de la actividad de los Consejos.

En efecto, si la definición del Art. 1º hace pensar en un mínimo general, la intención claramente manifiesta en el contexto de la ley de 1943, es la de mínimos relativos, según lugar, profesión, rendimiento de la empresa y capacitación individual de los trabajadores. Esto es, que para el legislador, el fin de los Consejos de Salarios no debe ser, normalmente, la igualación de todos los trabajadores en un mínimo, sino la determinación de mínimos que permitan la estructuración de una amplia escala de salarios, siempre respetando el mínimo racional (13).

Los elementos que el legislador aconseja tener principalmente en cuenta para aumentar el mínimo racional absoluto, se concretan en los siguientes puntos, enumerados en el Art. 17: 1) Las condiciones económicas del lugar o del país; 2) El poder adquisitivo de la moneda; 3) La capacidad o calificación del trabajador; 4) La peligrosidad para su salud, de la explotación industrial o comercial; 5) El rendimiento de la empresa o grupo de empresas (14).

A su vez, la ley autoriza a considerar, en la gradación de los salarios, las situaciones especiales derivadas de la edad, o de las aptitudes físicas o mentales restringidas de alguno o de algunos de los empleados del establecimiento industrial o comercial. Sin embargo, dice la ley que en estos casos, los Consejos justificarán la diferencia de situaciones, y deberán fijar

(13) Véase, en particular, rev. "L. J. U.", Nº 2938, y Considerandos de la Resolución por la que el Poder Ejecutivo, confirmó el laudo para el comercio en general, Grupo 1-B, de 6 de noviembre de 1951, en rev. "D. L.", T. VIII, pág. 106 y ss. Véase, asimismo, en el periódico F.U.E.C.I., año VIII, Nº 99, Montevideo, 1952.

(14) Se ha planteado, en la práctica, la cuestión de saber si es posible aumentar los salarios cuando la situación de la empresa no tolera semejante elevación, y aún, si es posible supeditar la efectividad del salario a la concesión a la empresa de los medios económicos que, como el subsidio o la suba de tarifas, permitirían hacer frente a él. V. El salario y la insuficiencia económica para pagarlo, opiniones de los Profs. JIMÉNEZ DE ARÉCHAGA, DE FERRARI, COUTURE y SAYAGUÉS LASO, en rev. "D. J. A.", T. 51, págs. 75-92.

el porcentaje máximo de obreros y empleados en estas condiciones, para cada establecimiento o grupo de ellos.

7. En cuanto al procedimiento, para la actuación de los Consejos, las reglas principales son las siguientes:

I) Basta la mayoría simple de integrantes del Consejo para la adopción de las decisiones.

II) No puede efectuarse ninguna votación sobre salarios sin inclusión del punto en el *orden del día* y sin citación especial, con no menos de 48 horas de anticipación.

III) Para que la votación sea válida se requiere la presencia de delegados que representen a los tres sectores (15).

Para la más eficaz realización de su principal tarea, como organismo de fijación de salarios mínimos, los Consejos disponen de múltiples facultades. Entre ellas, merece ser destacada, la de decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos industriales y comerciales, citar a declarar a patronos y trabajadores, etc.

8. Las decisiones de los Consejos de Salarios, que no sean adoptadas por unanimidad, pueden ser apeladas ante el Poder Ejecutivo, dentro de los diez días siguientes a la notificación, o a la publicación en el Diario Oficial (16). Este recurso puede ser interpuesto por las asociaciones o sindicatos patronales o de trabajadores con personería jurídica o reconocidos por el Poder Ejecutivo o por un cuarto del número de

(15) Se ha sostenido también por DE FERRARI (en rev. "D. L.", t. V, pág. 213), como un requisito legal, la necesidad de la presencia de todos los miembros del Consejo de Salarios en el momento de votar el laudo. A pesar de su autoridad, nos permitimos concluir afirmando que la exigencia legal se limita a la presencia de delegados que representen a los tres sectores, sin que tengan forzosamente que hallarse presentes la totalidad de los delegados. Esta conclusión se funda: A) En el tenor literal del Art. 14; inciso 1º, párrafo final; B) En el contexto general de la ley que conduce a admitir que la ausencia de un delegado no invalidaría la decisión, si su sector estuviese representado por otro. Este criterio, fué por otra parte aceptado por el Poder Ejecutivo en la Resolución de 6 de noviembre de 1951, citada, y su no recibo equivaldría a reconocer a las partes una especie de derecho indirecto de veto sobre los acuerdos de los Consejos, que se materializaría en el retiro de sala de cualquier delegado.

(16) V. PLA RODRÍGUEZ, Problemas que plantea la apelación de los laudos, en rev. "D. L.", T. I, pág. 127, donde se estudian preferentemente las condiciones de admisión del recurso y la amplitud de facultades del Poder Ejecutivo como órgano de alzada.

patronos, obreros y empleados que hubieran votado en la elección de delegados obreros o patronales.

El Poder Ejecutivo, tiene treinta días para resolver la apelación, y si no lo hace, queda firme la resolución del Consejo de Salarios.

Existe, además, otra posibilidad de que las decisiones de los Consejos de Salarios sean revisadas por el Poder Ejecutivo, es cuando las tarifas votadas no reúnen las exigencias del mínimo racional por demasiado bajas, a juicio del propio Poder Ejecutivo que, en estos casos, toma intervención directamente, sin necesidad de que se interponga recurso alguno (17).

9. En cuanto a la fecha en que deben comenzar a regir los salarios, dice la ley, que las tarifas entrarán en vigencia en la fecha señalada por el Consejo de Salarios; y que, salvo resolución en contrario regirán a los treinta días de su publicación.

Estas cláusulas del artículo 19, se han hecho famosas, por el tan debatido problema de la retroactividad de las tarifas (18).

La opinión más recibida, es la que reconoce la facultad de los Consejos de fijar una fecha de vigencia, anterior a la del laudo, o sea la que admite las llamadas "retroactividades", con tal que no se rebase la fecha de institución del Consejo (19). En un Decreto, de discutible legalidad, el Poder

(17) Parece claro que la intervención del Poder Ejecutivo, salvo que se haya recurrido en apelación, está supeditada a la condición de que el salario laudado no reúna las exigencias del mínimo racional, por demasiado bajo. No puede, por consiguiente, el Poder Ejecutivo, tomar intervención de oficio, fundado en el Art. 15 de la ley N° 10.449, para rebajar las tarifas laudadas y no apeladas. Cf. DE FERRARI, en rev. "D. J. A.", cit., pág. 82; PLA RODRÍGUEZ, La intervención del Poder Ejecutivo en los laudos de los Consejos de Salarios, en rev. "D. L.", T. III, pág. 156.

(18) Véase, en particular, el debate organizado por el Colegio de Abogados, con intervención de COUTURE, SAYAGUÉS, BARBAGELATA, FRUGONI, DE FERRARI, PLA RODRÍGUEZ, GELSI, BAETHGEN, CATTANEO, SUPERVIELLE, etc., en rev. "D. L.", T. IX, pág. 1 y siguientes.

(19) Frente a la supuesta inconstitucionalidad de las llamadas retroactividades, la Suprema Corte de Justicia, se expidió desechando formalmente el recurso, V. rev. "D. L.", T. V, págs. 349 y 351.

Ejecutivo sentó el mismo principio, refiriéndose a la fecha de creación de los Consejos respectivos (20).

10. En el tercer orden de las funciones de los Consejos de Salarios, corresponde referirse a las que éstos cumplen como organismos de vigilancia y conciliación. luego de dictar sus principales decisiones.

En este carácter, los Consejos, duran un año en sus funciones y tienen jurisdicción en el grupo o profesión para el que fueron constituídos (21).

En la práctica, aunque al margen de toda prescripción legal los Consejos organizan una especie de Comisión permanente, llamada Comisión de Vigilancia, en la que, a veces, delegan parte de sus poderes como organismos de conciliación.

Este es, sustancialmente, el régimen de los Consejos de Salarios. Corresponde referirse, luego, a modo de complemento, a los procedimientos previstos por las leyes, para hacer efectivos los salarios laudados. Ese aspecto, por ser en gran parte común con el de todo reclamo por "salarios legales", será examinado en último término.

§ 3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS

11. Los convenios colectivos, también denominados convenciones, contratos o pactos colectivos, y designados por algunas leyes como *pactos gremiales*, no sólo sirven para fijar salarios mínimos, sino que son instrumentos aptos para reglamentar todas las condiciones de trabajo (22).

(20) V. Decreto de 9 de marzo de 1948, con nota de PLA RODRÍGUEZ, en "D. L.", T. I, pág. 59. A nuestro entender, el citado Decreto al referirse a la fecha de creación, debe ser interpretado como aludiendo a la fecha del decreto de creación, conforme al Art. 10 de la ley.

(21) Esta disposición fué reglamentada, de acuerdo con lo previsto por el Art. 20 de la ley, por el Decreto de 29 de setiembre de 1944. Este Decreto precisa que el año de duración de los Consejos, como organismos de conciliación debe ser contado desde la fecha de instalación y les reconoce competencia tanto en los conflictos de intereses como en los jurídicos.

La interposición de las reclamaciones a la presentación de aspiraciones debe hacerse por medio de los delegados obreros que integren el respectivo Consejo.

(22) DE FERRARI, La natura giuridica del contratto colettivo di lavoro, Milan, 1952; ARNION, L'evolution des conventions collectives, Lille, 1938; DURAND, P., La evolución actual de las convenciones colectivas, en rev. "Derecho del Trabajo", B. Aires, 1950, pág. 71; MARCHAL, A., L'action ouvriere et

La fijación de los salarios, es sin embargo, la finalidad primordial de estos convenios, y justifica que se les examine en este capítulo.

12. El derecho laboral uruguayo, carece de un cuerpo orgánico de normas aplicable a los convenios colectivos (23).

La ley más importante, en la materia, de 4 de agosto de 1937, N° 9675, excepcionalmente breve, fué dictada con el propósito casi exclusivo de resolver una situación especial y, en puridad, se limita a mencionar el instituto (23 bis).

Con anterioridad, la ley N° 9347, de 13 de abril de 1934, sobre horarios de cierre de los establecimientos industriales, había aceptado en su artículo 3°, que podría “adelantarse la hora de cierre por pactos gremiales que reúnan la doble mayoría profesional de patronos, empleados y obreros”. Esa misma ley, agrega que “las disposiciones del pacto se aplicarán con carácter general a todos los establecimientos del gremio y al comercio en calles y demás lugares”.

A las asociaciones patronales y obreras con personería jurídica, el Art. 5° de la ley ultimamente citada, les confirió el derecho a participar en el contralor de las disposiciones contenidas “en los pactos gremiales que se establezcan”.

13. Las normas mencionadas, no incluyen una definición de los convenios colectivos, o de los denominados pactos gremiales, pero, autorizan a precisar los siguientes puntos:

la transformation du régime capitaliste, pág. 47, París, 1943; DEVEALI, Lineamientos, cit., Caps. XXVII a XXX, pág. 447, B. Aires, 1953; DEVEALI, Curso de Derecho Sindical, pág. 137, Buenos Aires, 1952; ROUAST-DURAND, Précis, cit., pág. 218, París, 1947; DURAND, Traité de droit du travail, T. I, § 104 y ss.; París, 1947; BARASSI, L., Il diritto del lavoro, T. I, pág. 81 y ss.; KROTOSCHIN, Convención colectiva y contrato individual de trabajo, en rev. jur. arg. “La Ley”, T. XX, pág. 576; MAZZONI, Teoria dei limiti d'applicabilità dei contratti collettivi di lavoro, Milán, 1939; CARNELUTTI, Teoria del regolamento dei rapporti collettivi di lavoro, Padua, 1928; PLANIOL-RIPERT, Traité de Droit Civil, T. XI (con el concurso de ROUAST), § 884 y ss., págs. 128 y ss., París; CAPITANT, H., L'évolution de la conception française en matière de conventions collectives, en “Rec. d'études en l'honneur d'Ed. Lambert,” T. III, § 171, págs. 510 y ss.; POUILLON, Les conventions collectives en France, en Rev. Int. du Travail, pág. 1, Ginebra, 1938; RUSSOMANO, M. V., O empregado e o empregador no direito brasileiro, T. I, págs. 97 y ss. KROTOSCHIN, E., Acerca del ámbito de validez de la C. C. de t. en rev. “Gaceta del Trabajo”, Año V, N° 62, pág. 2.

(23) SANGUINETTI, Los convenios colectivos a través de una década, en rev. “D. L.”, T. III, pág. 211.

(23 bis) V. asimismo los decretos 21 de setiembre de 1937 y 26 de febrero de 1943, el último de los cuales fué ya aludido en el Capítulo anterior (nota 6).

I) Los conceptos *convenio colectivo*, o *pacto gremial*, deben ser tomados en la acepción que les atribuye la doctrina más recibida (Art. 16 y 19 del Título Preliminar del Código Civil) (24).

II) El legislador ha reconocido la posibilidad de dos tipos de convenios colectivos; a saber: los simples y los con fuerza normativa-obligatoria, incluso respecto de empresas y establecimientos que no hubiesen adherido, o participado (25).

III) No parece admitida en el derecho positivo uruguayo, como condición formal indispensable, la participación, en la concertación de los convenios o pactos, de organizaciones o sindicatos estables (28). Pero, la participación en el contralor de las disposiciones contenidas en los convenios, queda reducida a las asociaciones patronales u obreras con personería jurídica.

14. En atención a lo que se estableció en el apartado I del párrafo anterior, corresponde definir el concepto de convenio colectivo, recurriendo al aporte de la doctrina.

En términos generales y consideradas, además, las restantes precisiones ya formuladas, podría caracterizarse el convenio colectivo como un pacto escrito sobre condiciones de trabajo, celebrado por uno o varios patronos o una o más organizaciones patronales, con un grupo o un sindicato representativos de los trabajadores (27).

(24) Esta circunstancia, hace particularmente relevante la cuestión de la naturaleza jurídica de los convenios, e impone el conocimiento de la doctrina. V., sobre el particular, la bibliografía citada en la nota N° 22 de este capítulo. Por nuestra parte, compartimos en lo sustancial las conclusiones doctrinarias del Prof. DE FERRARI, que ponen el acento sobre el aspecto contractual de la obligación principal de *no-hacer* que el patrono toma a su cargo.

(25) Ha aparecido en la práctica, una tercera categoría, la de los convenios colectivos homologados por los Consejos de Salarios. Sobre el particular, puede verse PLÁ RODRÍGUEZ, Unidad o pluralidad de laudos, en rev. “D. L.”, T. III, pág. 296.

(26) La validez del convenio, puede, sin embargo, depender del carácter representativo del grupo que lo concierne. La cuestión posee mucha importancia, en el caso de superposición de convenios aplicables total o parcialmente al mismo núcleo de trabajadores.

En cuanto al efecto normativo obligatorio, parece quedar limitado a los convenios suscritos y formalizados en condiciones especiales.

(27) Esta definición es muy similar en su contenido a la que figura en el Proyecto de Código del Trabajo, formulado por el Prof. DE FERRARI. La calificación “representativos”, referida al sindicato, pero sobre todo al grupo, tiene la

El efecto jurídico del convenio colectivo, puede ser extendido en condiciones especiales a empresas, establecimientos o patronos que no intervinieron en su celebración, pero, en todo caso, crea respecto de los comprendidos en su órbita, la obligación de no apartarse en términos menos favorables para los trabajadores, de las condiciones de trabajo fijadas en el pacto (28). Ello significa, ante todo, la nulidad de las condiciones de los contratos individuales de trabajo, que violasen las disposiciones del convenio colectivo aplicable. Este efecto automático, constituye, la nota más típica y el mayor interés de los convenios (29).

Es preciso advertir, además, que un convenio colectivo, no crea de por sí ninguna relación de trabajo, ni reemplaza el contrato de trabajo, ni puede contener obligaciones concretamente referidas a servicios que deban prestarse por trabajadores individualizados (30).

El contrato multilateral, con pluralidad de sujetos; el contrato de grupo, equipo o cuadrilla; el contrato de empresa y el contrato de conchabo, entre otros, a pesar de sus aparentes similitudes, difieren netamente del convenio colectivo, por cuanto en todos ellos, el objeto principal es el cumplimiento de un trabajo, obra o tarea, ya sea en forma individual o en grupo (31).

15. Reconocida la existencia y modalidades de los convenios colectivos, corresponde tratar concretamente de su apti-

intención de reforzar la exigencia de esa condición indispensable, para que pueda reputarse existente y válido un convenio colectivo. Un pacto con todas las apariencias de un convenio colectivo podría no ser más que un remedo fraudulento, si falta la condición de representativo del grupo. Tratándose de organizaciones sindicales reconocidas, la condición de ser representativo, se presume, aunque no absolutamente. Tratándose de un simple grupo, como en los casos de ciertos convenios o reglamentos concordados de establecimiento, será indispensable probar por quien alegue la existencia del convenio, la representación investida por los delegados y la existencia del grupo mismo. El problema es muy delicado, y deben tenerse en cuenta muy especialmente los procedimientos seguidos (mayoría de una asamblea, convocada y reunida en forma), y el número de trabajadores afectados. Además, ninguna convención celebrada por un grupo, puede reputarse válida, si no ha sido expresamente ratificada. Cfre. PIQUENARD, Code annoté, pág. 51 y ss.

(28) Cfre. DE FERRARI, op. cit., "Rivista di diritto del lavoro, año 1952, N° 3, Parte I, pág. 309 y ss.

(29) ROUAST-DURAND, Précis, cit., §200.

(30) DEVEALI, Lineamientos, cit., pág. 448.

(31) DEVEALI, op. cit., pág. 449; ROUAST-DURAND, op. cit., §180; KROTOSCHIN, Curso, pág. 282, nota 35; CABANELLAS, Tratado, t. II, pág. 251.

tud para la fijación de tarifas de salarios. La cuestión, es de gran interés, frente al Art. 36, inc. 2º de la ley de 12 de noviembre de 1943 que declaró "subsistentes las disposiciones de la ley N° 9675, de 4 de agosto de 1937, en cuanto no se opongan a la presente que establece competencia privativa en materia de salarios y categorías".

No obstante las dudas que provoca el uso de la expresión "competencia privativa", que podría inducir a pensar en la exclusividad de los Consejos de Salarios, en estas materias, debe concluirse que:

A) El método de fijación de salarios por convenios colectivos, es legal, siempre que se cumpla una de estas dos condiciones: no existir laudo para la actividad, o incorporarse por convenio tarifas más beneficiosas, para la parte obrera (32).

B) Del punto de vista de la jerarquía de las normas, el laudo priva sobre el convenio, si es más favorable, pero el convenio más favorable, debe ser acatado en los contratos individuales, que no podrán establecer salarios inferiores a la tarifa del convenio.

§ 4. LA TUTELA DEL SALARIO MÍNIMO

16. En el Capítulo anterior, se trató de los medios legales para la tutela del salario, entre los que ocupan lugar preferente, los exclusivamente destinados a la salvaguardia del salario mínimo.

Es necesario completar esa reseña y la presente, con referencias a las disposiciones de procedimiento judicial, sobre cobro de salarios establecidos por ley, o fijados por Consejos de Salarios. Estas normas, son en cierta parte, también aplicables a todas las reclamaciones por cobro de salarios.

17. En el derecho laboral uruguayo, se han creado dos categorías de acciones para la defensa de los salarios legales o laudados.

(32) Cfre. SANGUINETTI, Los convenios colectivos, en rev. "D. L.", T. III, págs. 214-215. En el mismo sentido algunos pronunciamientos judiciales.

La primer categoría corresponde al reclamo para la observancia de las tarifas de los Consejos de Salarios, que sea presentado dentro de los noventa días de publicado el laudo, por los Fiscales de Hacienda o de Gobierno en Montevideo, o los Letrados del Interior, o por los propios interesados.

La acción concedida, permite seguir el procedimiento más expeditivo que se conoce dentro del derecho uruguayo. Se embargan prendas equivalentes, se tasan y rematan hasta por las dos terceras partes de su valor y, con su importe, se cubre la cantidad reclamada y sus accesorios (33).

El segundo grupo, corresponde a todos los restantes casos de reclamo por salarios mínimos. Estas acciones pertenecen exclusivamente a los propios interesados pudiendo seguirse dos caminos: la vía ordinaria o la vía ejecutiva.

La vía ejecutiva, que comienza con el embargo de bienes del deudor, sólo puede ser seguida por los que dispongan del título ejecutivo descrito por el Art. 4º de la ley de 12 de noviembre de 1943.

Este título ejecutivo se constituye formalmente con la planilla de trabajo que acredite los salarios pagados efectivamente y con un certificado del Instituto Nal. del Trabajo que establezca el salario legal, que correspondería pagar (34).

Si resultara una diferencia aritmética entre ambas remuneraciones, en perjuicio del trabajador, éste dispondrá de título ejecutivo para el cobro de dichas diferencias.

Cuando el título ejecutivo no pueda producirse, sea porque el patrono no establece correctamente las escrituraciones de las planillas, o por otras razones, el perjudicado por la violación de salarios mínimos sólo puede aspirar a ventilar sus diferencias por la vía ordinaria. La mayor dificultad en estos

(33) La ley que incorporó este procedimiento fué la de 4 de setiembre de 1945, Nº 10.644, que se refirió principalmente al cobro por vía de apremio de los aportes que por concepto de asignaciones familiares adeudaren las empresas. En cuanto a la ejecución de los fallos de los Consejos de Salarios, falta en la citada ley un mínimo de precisiones indispensables y su constitucionalidad puede ser cuestionada porque prácticamente excluye las garantías del debido proceso. Cfte. COUTURE, El concepto de jurisdicción laboral, en rev. D. J. A., T. LI, pág. 64.

(34) Aunque la ley se refiere a la "planilla", parece de toda evidencia que el testimonio de la planilla, expedido en legal forma, tendrá su mismo valor.

juicios, radica en la prueba de las funciones o categorías profesionales.

18. La ley ha previsto que la condenación judicial a pagar diferencias de salarios, debe ser acompañada, necesariamente, por una condenación al pago de daños y perjuicios derivados del incumplimiento de la obligación legal, que se presume que ha causado graves trastornos al trabajador y a su familia (35). Para graduar o estimar los daños y perjuicios la ley ha dado al Juez tres criterios sustanciales: el número de familiares a cargo del perjudicado, el tiempo durante el cual éste dejó de percibir el salario mínimo que le correspondía y la entidad de la diferencia aritmética entre las sumas que se pagaron y las que debieron pagarse. Estos daños y perjuicios afectan la forma de un porcentaje de recargo, que tiene fijado como tope máximo el 50 % de lo adeudado por salarios (36).

La acción para el cobro de diferencias de salarios tiene establecido un régimen especial de prescripción, que modifica las normas corrientes en la materia. Así está dispuesto que el trabajador pueda entablar su reclamación, hasta que haya transcurrido un año del día en que dejó de trabajar o trabajó por última vez para el empleador de que se trate (37).

La disposición sobre prescripción, permite al trabajador promover su reclamo, luego de desaparecida la relación de trabajo, por el total de las diferencias que pudieran debersele en el período íntegro que duró la relación de trabajo. Ello puede tener consecuencias realmente graves en las finanzas de las empresas, pero es el único medio, apto para garantizar efectivamente a los trabajadores el goce de los salarios legales.

(35) Según PLÁ RODRÍGUEZ, esta indemnización sólo podrá imponerse en la vía ejecutiva. V. rev. "D. L.", T. VII, pág. 95. La Jurisprudencia, en cambio, basándose en la redacción del inciso correspondiente, del Art. 4º de la ley Nº 10.449 y, en el sentido y fundamento de este instituto, entiende que cabe la condena en daños y perjuicios, también en la acción ordinaria. Se ha considerado asimismo, con acierto, que esta condena puede imponerse aún sin mediar pedido expreso de la parte accionante. V. rev. "D. L.", T. I, pág. 381; T. II, pág. 114; T. III, pág. 255; T. IV, pág. 334.

(36) V. "D. L.", T. I, pág. 381.

(37) Sobre el efecto interruptivo de los actos administrativos, no existe aún Jurisprudencia firme. Parecía sin embargo, que por tratarse de una prescripción corta, su interposición es incompatible con cualquier reconocimiento del no pago, tanto en la vía judicial, como en la administrativa.

19. Como reglas comunes a toda reclamación o acción por cobro de salarios, deben señalarse:

A) La competencia especial en primera instancia sin limitación de cuantía de los Jueces de Paz, de la sección del comercio o establecimiento del patrono u oficinas y escritorios de propiedad privada o del lugar del trabajo (38).

B) La auxilioria de pobreza legal, en beneficio de la parte actora, que lo exime de todo gasto de justicia, incluso si no tuviese éxito en su demanda (39).

C) Un régimen especial de apelación de la sentencia de primera instancia (apelación en relación), destinado a lograr una mayor celeridad y economía procesales.

(38) V. La rev. D. J. A., T. 45, pág. 135. Véase, asimismo, en rev. "D. L.", T. III, pág. 179. PLÁ RODRÍGUEZ, Conflictos del Trabajo, pág. 43.

(39) V. rev. "D. L.", T. V, pág. 286. Dados los términos de la disposición y lo preceptuado por el Art. 264 de la Carta Constitucional, parece claro que la parte del obrero no está obligada a agregar los timbres de "retiro judicial" establecidos por la ley de 27 de marzo de 1953.

Apéndice al capítulo VIII

LEY Nº 10.449 DE 12 DE NOVIEMBRE DE 1943,
(Que instituye el régimen de Consejos de Salarios)

Art. 1º — El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

Art. 2º — Los salarios mínimos serán pagados en moneda nacional, con exclusión de toda otra especie y con eliminación absoluta de todo sistema de trueque, salvo lo dispuesto en el Art. 18.

Art. 3º — Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas o intermediarios permanecerá, no obstante, obligado subsidiariamente al pago de los salarios mínimos fijados.

Todo trabajador a destajo debe percibir una remuneración que permita a un obrero de condiciones normales, alcanzar el salario mínimo en una jornada de ocho horas diarias o en cuarenta y ocho horas de labor semanal.

Art. 4º — Los obreros o empleados actuando por sí o por intermedio de un mandatario, o representados por el Instituto Nal. del Trabajo y Servicios Anexados, tendrán derecho a reclamar de sus contratistas, el pago de salarios establecidos por la ley o fijados por los Consejos de Salarios, sin perjuicio de poder exigir el pago indirecto por intermedio del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados o del Juez de Paz del domicilio del patrono o del lugar del trabajo.

Constituye título ejecutivo, para el ejercicio de esta acción, la planilla de trabajo que acredite los jornales o sueldos acordados al obrero o empleado, conjuntamente con un certificado del mismo Instituto Nacional del Trabajo que establezca el salario legal o el decretado por los Consejos de Salarios, que corresponde abonar al obrero o empleado.

Por el sólo hecho de ser condenado al pago de salarios de acuerdo con este artículo e independientemente de la sanción administrativa que corresponde, el patrono o empresario deberá los daños y perjuicios emergentes del no cumplimiento de su obligación, los que serán fijados por el Juez de la sentencia definitiva, teniendo en cuenta: el número de familiares a cargo del obrero o empleado perjudicado; el tiempo de trabajo durante el cual el trabajador dejó de percibir el salario mínimo correspondiente; y la diferencia entre la tasa de los salarios acordados al trabajador según la planilla y la míni-

ma señalada en el certificado a que se refiere el inciso anterior. En ningún caso, los daños y perjuicios podrán ser avaluados en más del cincuenta por ciento (50%) del monto total de los salarios debidos, según la sentencia.

Si un empresario o patrono paga al obrero según una convención por pieza, después que el salario mínimo se haya fijado por hora o por día, sin haberse fijado por pieza, será considerado infractor a no ser que pruebe que la tasa de salario por él pagada, asegura específicamente al obrero el goce del salario mínimo.

Son jueces competentes para entender en los juicios por cobro de salarios, los Jueces de Paz de la sección del comercio o establecimiento del patrono u oficinas y escritorios de propiedad privada o del lugar del trabajo. La sentencia del Juez de Paz será apelable en relación y la segunda instancia causará ejecutoria.

La parte del obrero o empleado gozará de auxilioria de pobreza de pleno derecho; pero el patrono condenado al pago de salarios deberá las costas, y aún los costos, si para ello hubiere mérito de acuerdo con el Art. 688 del Código Civil.

Esta acción prescribirá al año del día en que el perjudicado dejó de trabajar, o trabajó por última vez, para el infractor.

De los Consejos de Salarios

Art. 5º — Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado.

En cualquier época el Poder Ejecutivo podrá provocar de oficio o a petición de parte, por intermedio del Ministerio competente, la constitución de Consejos de Salarios.

El derecho de petición a que se refiere el inciso anterior, podrá ser ejercido por la tercera parte de los obreros de una industria o comercio registrados en las planillas de trabajo; los patronos y los sindicatos patronales o las agrupaciones obreras con personería jurídica o reconocidas por el Poder Ejecutivo.

Art. 6º — El Poder Ejecutivo clasificará en grupos, las actividades enumeradas en el artículo anterior. Para cada uno de ellos funcionará un Consejo de Salarios constituido por siete Miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros, dos por los patronos y dos por los obreros, e igual número de suplentes.

El primero de los tres delegados designados por el Poder Ejecutivo, actuará como Presidente.

El Poder Ejecutivo determinará las medidas tendientes a la constitución e instalación de los Consejos y reglamentará los procedimientos para la elección de los delegados en la siguiente forma:

El Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados preparará una lista de todos los patronos, empleados y obreros pertenecientes a la industria o comercio o grupos indicados, debiendo los

empresarios o patronos proporcionar los datos que se le soliciten por dicho organismo.

Sobre este registro de patronos, empleados y obreros que debe llevarse rigurosamente al día, se efectuarán las elecciones de delegados. El Poder Ejecutivo determinará con anticipación de veinte días la fecha de la elección de los representantes obreros y patronales.

Art. 7º — Las elecciones se realizarán bajo el siguiente régimen:

1º Justificación de identidad.

2º Voto secreto.

3º Decisión válida de los electores que representen la mayoría simple de votantes.

4º Tribunal de Elecciones compuesto de cuatro funcionarios designados por la Corte Electoral, bajo la Presidencia del Director o Subdirector o funcionario del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, sin perjuicio de que cada lista patronal u obrera pueda hacerse representar ante ese Tribunal por un delegado fiscalizador.

5º Apelación por vicio grave del acto eleccionario, ante la Corte Electoral, que resolverá inapelablemente en el término de diez días.

Art. 8º — Cuando una de las partes no concurra a la elección de su representante, éste será designado por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros. En caso de que ambas partes no concurriesen al acto eleccionario, el Poder Ejecutivo procederá asimismo a la designación directa.

Cuando no haya en el grupo de que se trate más de un patrono, a éste le corresponderá integrar el Consejo o nombrar su representante.

Art. 9º — Cada Consejo de Salarios, una vez instituido y dentro del plazo que en cada caso se fijará, hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos.

Art. 10º — Cuando se resuelva la creación de un Consejo de Salarios, el Poder Ejecutivo dictará un decreto determinando:

1º La profesión o profesiones similares sometidas a la jurisdicción del Consejo y que integren el Grupo.

2º La circunscripción territorial sobre la cual ha de establecerse esa jurisdicción.

Art. 11º — Los Consejos de Salarios, cuando lo juzguen conveniente, podrán constituir, dentro de su respectiva jurisdicción, Sub-Consejos especiales o de peritos, para practicar el estudio o investigación de un problema cualquiera, pero en carácter únicamente informativo.

Art. 12º — Queda prohibida la representación de los trabajado-

res, por trabajadores que desempeñan cargos de dirección en un establecimiento comercial o industrial. Los delegados patronales u obreros deberán tener por lo menos veintitrés años de edad y ser ciudadanos naturales o legales, con un mínimo de actividad continuada en los últimos cinco años en los trabajos propios del comercio, industria, etc., del grupo correspondiente.

Podrá ser delegado obrero aún el despedido dentro de los noventa días anteriores a la fecha de la convocatoria a elecciones cuando no haya sido por causa grave y reúna las condiciones del inciso anterior.

La actividad continuada mínima no será necesaria en el caso de que el Consejo de Salarios se constituya para empresas o actividades industriales o comerciales nuevas, iniciadas dentro de los últimos cinco años.

Art. 13º — Los Consejos de Salarios podrán decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos comerciales e industriales y citar a declarar a patronos, empleados y obreros.

Las inspecciones de contabilidad deberán concretarse a lo relacionado con los salarios y producido de la industria de que se trate y los Contadores, expertos o personal que por mandato del Consejo de Salarios las realicen, sólo podrán comunicar su resultado al propio Consejo, debiendo guardar absoluta reserva respecto de terceros. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave sin perjuicio de la responsabilidad civil del transgresor.

La inspección no podrá extenderse más allá de las operaciones del año anterior a aquel en que se realice, salvo decisión unánime del Consejo, que podrá ampliar el término.

Art. 14º — Las decisiones de los Consejos de Salarios se adoptarán por simple mayoría, pero no podrá efectuarse ninguna votación sobre salarios, sin inclusión de ésta en el "Orden del Día" y sin previa citación por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación. No obstante sin haberse cumplido dichos requisitos podrá procederse a una votación de salarios cuando así lo resuelva por unanimidad. Para que la votación sea válida se requiere, además, que estén representados por delegados presentes, los tres sectores.

En los casos en que la ausencia a tres sesiones de uno o varios delegados haga imposible tomar decisiones válidas, cualquier miembro tendrá facultad de reclamar al Ministerio de Industrias y Trabajo, la integración del Consejo por suplentes, y en su caso, por el procedimiento establecido.

Art. 15º — Los Consejos fijarán el salario mínimo aplicable a cada categoría de trabajo sometida a sus jurisdicciones, por hora o por jornada, o por semana, o por mes, o por pieza, según sea necesario o lo considere conveniente.

El Poder Ejecutivo, en Consejo de Ministros, podrá observar un salario acordado, cuando a su juicio no tiene las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo. En tal caso, si el Consejo observado no rectifica convenientemente su resolución, el Poder Ejecutivo podrá establecer el mínimo.

Los Consejos adoptarán las precauciones que juzguen necesarias para el cumplimiento de la ley.

El Consejo de Salarios, de acuerdo con el decreto de constitución, podrá tener funciones limitadas a la estructuración de las categorías y a la fijación para un grupo de actividades, de un salario mínimo general que tienda a la nivelación del mismo dentro del grupo.

Art. 16º — Los Consejos, podrán tener presente, en la graduación de los salarios, las situaciones especiales derivadas de la edad o de las aptitudes físicas o mentales restringidas de alguno o algunos de los empleados u obreros del establecimiento industrial o comercial. En estos casos, justificarán, en forma breve y sumaria, la diferencia de situaciones.

El Consejo de Salarios podrá establecer el porcentaje máximo de obreros y empleados en estas condiciones para cada establecimiento o grupo de ellos.

El Consejo también podrá reglamentar el aprendizaje de los menores de diez y ocho años, teniendo en cuenta las disposiciones del Código del Niño.

Art. 17º — Los Consejos que se crean por esta ley fijarán salarios de la industria y el comercio, teniendo especialmente en cuenta para aumentarlos, los siguientes elementos:

- 1) Las condiciones económicas del lugar o del país.
- 2) El poder adquisitivo de la moneda.
- 3) La capacidad o calificación del trabajador.
- 4) La peligrosidad para su salud, de la explotación industrial o comercial.
- 5) El rendimiento de la empresa o grupos de empresas.

Art. 18. — Los Consejos de Salarios establecerán las deducciones que los patronos, podrán hacer sobre los sueldos y salarios por concepto de viviendas y alimentación, así como por los provechos que pueden resultar de la naturaleza del empleo, como ser: comisiones, habilitaciones, propinas, etc.

Art. 19º — Las decisiones de los Consejos de Salarios, serán apelables ante el Poder Ejecutivo, salvo aquellas adoptadas por unanimidad de sus componentes, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 15.

Las tarifas de salarios mínimos entrarán en vigencia en la fecha que señale el Consejo de Salarios y serán publicadas en el "Diario Oficial" y en otros diarios o periódicos, a juicio del Poder Ejecutivo.

Salvo resolución en contrario del Consejo, la tarifa entrará en vigencia a los treinta días de su publicación.

Las empresas quedan obligadas a poner en sitios visibles las tarifas que han de regir en su establecimiento o industria.

Art. 20º — Los Consejos de Salarios tendrán además de la función de fijar salarios, la de participar, de acuerdo con la reglamentación que se dictará, en la aplicación de la ley y la de actuar como organismos de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos.

A ese efecto, durarán un año en sus funciones, pero sus miembros podrán ser reelectos.

.....

Art. 28º — El recurso de apelación, que será fundado, se interpondrá por intermedio del Ministro de Industrias y Trabajo, dentro de las horas hábiles de los diez días siguientes a la notificación o a la fecha de su publicación en el Diario Oficial por las asociaciones o sindicatos patronales o de trabajadores que tengan personería jurídica o personería reconocida por el Poder Ejecutivo, o por un cuarto del número de patronos, obreros, empleados que hubiere votado en la elección de delegados obreros o patronales.

Art. 29º — La apelación no tendrá efecto suspensivo, pero el Poder Ejecutivo deberá resolver dentro de los treinta días siguientes a la interposición del recurso.

Transcurrido dicho término sin que el Poder Ejecutivo hubiera adoptado resolución, quedará firme la del Consejo de Salarios.

Quedará igualmente firme si la referida resolución del Poder Ejecutivo no se publicara en los diez días siguientes a la fecha en que fué dictada. La resolución del Poder Ejecutivo entrará en vigencia en la fecha que él mismo determine, dentro de los treinta días de publicada.

Art. 30º — El Poder Ejecutivo podrá homologar las tarifas de salarios declarándolas obligatorias para una industria o rama de la industria o del comercio en toda la República o en parte de ésta. La resolución firme del Consejo de Salarios y la homologación de la tarifa respectiva por el Poder Ejecutivo, hará improcedente la convocatoria antes de transcurrido un año, de un nuevo Consejo, para entender de una cuestión análoga relacionada con el salario fijado para una industria o rama de la misma, sin perjuicio de las sanciones establecidas por el Art. 4º para el caso de incumplimiento de salario mínimo decretado.

.....

Art. 36º — Quedan subsistentes las disposiciones de la ley Nº 9910, de 5 de enero de 1940, y sus concordantes sobre trabajo manual a domicilio, en cuanto no se opongan a la presente ley.

Quedan igualmente subsistentes las disposiciones de la ley Nº 9675 de 4 de agosto de 1937, en cuanto no se opongan a la presente que establece competencia privativa en materia de salarios y sus categorías.

Las leyes de salarios que fijen plazo de duración para tarifas, quedarán en vigor hasta cumplirse dichos plazos y prórrogas en las condiciones establecidas en las mismas.

LEY Nº 10.644 DE 4 DE SETIEMBRE DE 1945,

(Que establece el procedimiento a seguirse para reclamar el pago de los aportes por concepto de asignaciones familiares y para ejecutar los fallos de los Consejos de Salarios)

Art. 1º — Los Fiscales de Hacienda o de Gobierno en Montevideo, y los Fiscales Letrados Departamentales en el Interior reclamarán, en virtud de resolución del Ministerio de Industrias y Trabajo, el pago de los aportes, que por concepto de asignaciones familiares adeudaren las empresas, instituciones o personas físicas o morales obligadas por la ley Nº 10.449, de 12 de noviembre de 1943, por el procedimiento establecido por el artículo 211 del Código de Procedimiento Civil. Cuando se trate de cantidades líquidas, el Juez de la causa apreciará prudencialmente la cuantía aproximada del asunto y de los bienes que puedan ser objeto del procedimiento, atendida la importancia y la gravedad del caso. Serán Jueces competentes los Letrados Nacionales de Hacienda y Contencioso Administrativo en Montevideo, y los Letrados de Primera Instancia en los demás Departamentos.

A los efectos de la constatación de la deuda, el Juez podrá nombrar Contadores que efectuarán la correspondiente valuación, a quienes se otorgarán todas las facultades necesarias para el cumplimiento de su cometido. Los gastos y honorarios que se ocasionen con motivo de estos procedimientos, serán de cargo de la empresa, institución o persona, demandada debiendo concretarse específicamente a la importancia del asunto y a la calidad del trabajo profesional realizado.

Art. 2º — El mismo procedimiento se aplicará para ejecutar los fallos de los Consejos de Salarios, cuando sea solicitado por los interesados o por el Fiscal dentro del término de noventa días a partir de su publicación en el Diario Oficial.

—————

LEY Nº 9675 DE 4 DE AGOSTO DE 1937,

(Sobre vigilancia de convenios celebrados entre patronos y obreros y sobre la obligatoriedad de los convenios suscriptos con los obreros por la liga de la construcción o entidades afiliadas)

Art. 1º — Facúltese al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados y al Instituto de Jubilaciones y Pensiones del Uruguay, para vigilar, en lo que les sea pertinente, el cumplimiento de los convenios celebrados entre patronos y obreros.

Art. 2º — Los convenios suscriptos por mayoría por la Liga de la Construcción o entidades afiliadas, una vez depositado un ejemplar de los mismos, en el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios

Anexados, adquirirán fuerza obligatoria para los patronos afiliados o nó a las expresadas Liga o Entidades.

Art. 3º — El destajista no podrá contratar su trabajo en condiciones que no le aseguren, como mínimo, el logro de un salario normal.

Art. 4º — Las infracciones a los referidos convenios serán castigadas con multas de \$ 100.00 a \$ 500.00, las que se harán efectivas según el procedimiento que determine el Poder Ejecutivo de entre los establecidos por las leyes actualmente vigentes.

CAPÍTULO IX

El contrato de trabajo

SUMARIO:

1) Generalidades; 2) Análisis del contrato de trabajo; 3) Requisitos para la validez del contrato; 4) Casos especiales; 5) Situación de los viajantes de comercio; 6) Los intermediarios y talleristas; 7) Consecuencias de la contractualidad del vínculo; 8) La variación de las condiciones de prestación de los servicios.

1. La legislación laboral uruguaya, como se habrá podido advertir en los capítulos anteriores, no hace referencia al contrato de trabajo, sino a la "relación de trabajo o servicio" (1) y a los sujetos de esa relación, a quienes denomina preferentemente *obreros* y *empleados* por una parte y *establecimientos*, *casas*, *patrones*, *empresas*, por la otra (2).

El trabajo humano, que el constituyente uruguayo define como aplicación de energías corporales o intelectuales" (3), puede, en efecto, cumplirse dentro o fuera de una relación de trabajo. En el segundo caso, la aplicación de las energías

(1) V. Constitución, Art. 54, y Cap. I.

(2) Esta forma de referir a los sujetos de la relación laboral, es característica de toda la legislación uruguaya. La ley de licencias, para todos los gremios Nº 10.684, es tal vez la única que incluye la expresión "contratados", pero la relación contractual se sobreentiende en los demás casos. En cuanto a la precisión de los conceptos "obrero" y "empleado", distinción cuya eficacia jurídica tiende a desaparecer, para dejar lugar al término genérico "trabajador", ha provocado una interesante discusión. V., especialmente, DE FERRARI, Algunos problemas terminológicos del derecho del trabajo, en rev. "D. L.", T. I, pág. 355. En la aplicación de ciertas leyes, como ya se vió antes, se ha tenido en cuenta otras distinciones, en particular la calidad de director o gerente y la de director técnico. V. Cap. II. En el Art. 2º de la ley Nº 10.004, figura también una especie de definición de los conceptos: obrero y patrono.

(3) V. Barbagelata, H. H., El régimen jurídico de los jugadores profesionales de fútbol, en rev. "D. L.", T. II, pág. 89-90.

intelectuales y corporales se hace en forma subordinada o dependiente.

Existen dos maneras de ingresar y permanecer dentro de una relación de trabajo o servicio, por acto voluntario o por mandato o decisión ajena a la voluntad de quien va a prestar trabajo. En la primera situación, están los obreros y empleados, y los funcionarios públicos (4), en la segunda, aquellos que se hallan sometidos a un régimen de trabajo correccional, reeducativo, penitenciario, o simplemente de requisa civil o militar (5).

El acto voluntario del obrero o empleado, por el cual ingresa o permanece en una relación de trabajo, está correspondido por un acto coincidente y contrario de una persona, o entidad que aspira a beneficiarse de los servicios ofrecidos a cambio de ciertas prestaciones. Esta coincidencia o acuerdo, creador de ciertas obligaciones entre ambas partes, se conoce en general bajo el discutido nombre de contrato de trabajo (6).

El acuerdo de voluntades, por el que se conviene prestar servicios o "emplearse" a cambio de una remuneración o salario, da nacimiento y preside la relación de servicios, por lo que no puede prescindirse de su examen.

(4) La situación de los funcionarios públicos, escapa en principio, a la órbita del derecho del trabajo. Sin embargo, varias leyes contienen normas de aplicación general a todo trabajador, incluso los dependientes del Estado, así, por expreso mandato la ley N° 5.350 sobre jornada y la N° 10.004, sobre accidentes de trabajo, asimismo, los convenios internacionales, se dirigen normalmente, tanto a los trabajadores de la actividad privada como a los empleados públicos. Sin embargo, parece claro que, nuestro constituyente, distinguió los obreros y empleados privados, de los funcionarios públicos, aun cuando esta distinción, no supone la exclusión de éstos de beneficios y derechos acordados a aquéllos. V., en lo que se refiere al derecho de huelga, las referencias del capítulo I. La cuestión de determinar si todas las personas que trabajan para el Estado son funcionarios públicos, escapa a la intención de esta obra. V. KROROSCHIN, Curso, pág. 33; UNSAIN, Situación del personal de las empresas del Estado, en rev. "D. del Trabajo" de B. Aires, T. VIII, pág. 259 y ss. El punto es encarado en otros términos, pero con finalidad similar, por DE FERRARI, en La huelga de los trabajadores del Estado, rev. "D. L.", T. IX, pág. 107 y ss. y Los Consejos de empresa y el art. 65 de la nueva Constitución, en rev. "D. L.", T. VIII, pág. 117 y ss.

(5) Algunas normas de protección típicas de la relación de trabajo, pueden y deben serles aplicadas a este tipo de trabajadores. Existen también otras categorías de relaciones de servicios no contractuales, tales la institucional del hijo, ya aludida en el Capítulo sobre trabajo de menores, los servicios y ayuda que se prestan los cónyuges, etc. Cfre. KROROSCHIN, Curso, pág. 29.

(6) DEVEALL, Lineamientos, pág. 193, B. Aires, 1953.

Por otra parte, no obstante el reducido campo que queda, para la autonomía de la voluntad, es decir, para la concertación de condiciones especiales de trabajo, esa posibilidad existe, en la medida que el pacto respete las normas superiores que rigen la relación de servicio: ley, laudo de Consejo de Salarios y convenio colectivo.

2. Si se analiza el vínculo contractual de la relación de trabajo se reconocen tres elementos, que son los que la doctrina, casi unánimemente, reputa esenciales: la prestación de servicios personales, la subordinación o dependencia jurídica de esos servicios y la remuneración (7).

Los elementos prestación de servicios personales y su correspondiente remuneración, son el objeto principal de las obligaciones de las partes. Lo característico del primero, con relación a este contrato, es tal condición, pues si son muchos los contratos en que existe una prestación de servicios, y hasta puede decirse la hay en toda obligación, en el contrato de trabajo, la prestación de servicios es su propio objeto (8).

Es también de la esencia del contrato de trabajo, su onerosidad, y aún, la remuneración de los servicios contratados. Dado que la Constitución y la ley han encuadrado este aspecto de la relación de trabajo, imponiendo el principio de la "justa remuneración", —o más exactamente del justo mínimo en moneda nacional—, puede estimarse que esa exigencia ha pasado también a integrar la estructura esencial del contrato de trabajo (9).

En cuanto a la relación de subordinación o dependencia, deriva de la existencia de la *relación de trabajo*. El contrato de trabajo tiene por fin, comprometer servicios que ambas partes están dispuestas a admitir que se prestan en una rela-

(7) Estos elementos figuran implícitamente en el Art. 2° de la ley N° 10.004, sobre accidentes, aun cuando mezclados con otros no esenciales, como la "habitualidad". Sobre ese carácter, y los análogos: profesionalidad y continuidad, y su posible carácter esencial, V. DEVEALL, Lineamientos, pág. 203 y nota 35, a pág. 205, B. Aires, 1953.

(8) Cfre. PIC, P., *Traité de Législation Industrielle*, cit., pág. 609. CASTORENA, J. J., *Manual de derecho obrero*, pág. 50, México, 1949.

(9) V. el capítulo VIII. - Cfre. AMIAUD, *Cours de Législation Industrielle*, cit., pág. 133. La forma de la remuneración es en cambio indiferente, V. El derecho común sobre el despido, pág. 19.

ción, que supone en quien emplea los servicios, la posibilidad de dirigirlos, y en el empleado una desvinculación con el riesgo económico de la empresa (10).

3. La circunstancia que la relación de trabajo entre empleados y patronos sea de origen y naturaleza contractual, coloca en primer plano el problema de los requisitos para la validez del contrato.

Estos requisitos: consentimiento de las partes, capacidad legal, objeto lícito y suficientemente determinado y causa lícita, no presentan, sin embargo, particularidades muy especiales, salvo en cuanto a la capacidad para celebrar el contrato (11). El punto, fué sin embargo, ya tratado al referir a la situación de los menores que trabajan (12).

Por lo demás, el contrato de trabajo, pertenece a la clase de los consensuales, puesto que la ley no ha impuesto formalidades para su celebración. Tampoco se exige para su prueba constancia escrita de ninguna especie, y habitualmente se celebra en forma puramente verbal (13).

El objeto y la causa, cuentan como en cualquier contrato, con la característica, derivada de su esencia, de la bilateralidad

(10) Como muy bien lo destaca KROTOSCHIN, Curso, cit., pág. 36, el criterio de dependencia, a pesar de su condición de decisivo, es relativo, "pero no se ha encontrado otro mejor hasta ahora". V. Sobre este criterio: DE FERRARI, Trabajo intelectual y contrato de trabajo, en rev. "D. L.", T. II, pág. 57, y Doce conferencias sobre el Código del Trabajo, en rev. cit., T. VII, pág. 27; BARASSI Il diritto del lavoro, T. II, pág. 286 y ss.; RAMÍREZ GRONDA, El contrato de trabajo, pág. 185 y ss. KROTOSCHIN, Instituciones, T. I, pág. 70; DURAND - JUSSAUD, Traité, T. I, pág. 228; D'EUFEMIA, en el Trattato, bajo la dirección de BORSI y PERGOLES- SI, T. I, pág. 101; DEVEALI, Lineamientos, pág. 202 y ss.; DE LA CUEVA, Derecho Mexicano, T. I, págs. 404-405; RIVA SANSEVERINO, Diritto del Lavoro, pág. 21 y ss.; CABANELLAS, Tratado, T. II, pág. 200 y ss.; CASSI, V., La subordinazione, del lavoratore del diritto del lavoro, Milan, 1947; GARCÍA MARTÍNEZ, El contrato de trabajo, pág. 167 y ss., B. Aires, 1945.

En la Jurisprudencia nacional, Véase en especial: Juzgado de Paz de la 12ª Sección en rev. "D. L.", T. II, pág. 379, y Juzgado Ldo. de la 1ª Instancia de 5º Turno, en rev. cit., pág. 395.

(11) V. en particular, CABANELLAS, G., Tratado de Derecho Laboral, cit., T. II, Cap. V, pág. 151 y ss. PÉREZ LEÑERO, Instituciones, cit., pág. 28 y ss.; KROTOSCHIN, Instituciones, cit. pág. 85.

(12) V. supra, notas 7 y ss., al Cap. V.

(13) Muchas legislaciones establecen expresamente la consensualidad, salvo excepciones, Cf. PERGOLES, F., Il contratto individuale di lavoro, pág. 69, Bolonia, 1945; RUSSOMANO, Comentários a consolidação, cit., pág. 574; Algunas legislaciones prevén la forma escrita, pero no la sancionan, V. CASTORENA, J. J., Manual de Derecho Obrero, pág. 55, México, 1949.

dad y onerosidad, y teniendo presente que en el contrato de trabajo la obligación principal de una de las partes permanece dentro de cierto grado de indeterminación —ya que depende del empleo que se de a la actividad puesta al servicio— pero está suficientemente determinada, en cuanto recae sobre la disponibilidad dentro de la relación de servicios, de la actividad del trabajador como tal (14).

Como la relación de trabajo está regida por una serie de normas de orden público, se entiende que crean una zona infranqueable para la autonomía de la voluntad, en términos tales que las reglas de jerarquía superior se sustituyen de pleno derecho a las que las partes podrían convenir en contradicción con ellas. De allí surge que, en principio, la nulidad de una cláusula no suponga la nulidad total del contrato y sobre todo, que la nulidad del vínculo contractual por defecto o vicio de un requisito esencial, no impida que la relación de trabajo deba cumplirse con arreglo a las disposiciones legales, o liquidarse conforme a las mismas (15).

4. Un tema, de gran interés, vinculado con el concepto de contrato de trabajo, consiste en determinar si están dentro o fuera de él ciertas figuras largo tiempo discutidas, como la del servidor doméstico, la gente de mar, los trabajadores intelectuales, los viajantes, etc. (16).

De los trabajadores del servicio doméstico y de su innegable condición de empleados, en un régimen de contrato de trabajo, ya se ha tratado en los Capítulos II y III.

Los trabajadores marítimos tampoco pierden el amparo de la legislación laboral, aunque su contrato presente algunas particularidades (17).

(14) Cf. PERGOLES, cit., pág. 69. V. la completa definición del Proyecto DE FERRARI, en rev. "D. L." T. VI, pág. 248, Art. 6º.

(15) V. KROTOSCHIN, Instituciones, T. I, parág. 249; y Curso, pág. 72 y ss.

(16) V. asimismo, sobre el contrato de los jugadores de fútbol, nuestro artículo, cit. Esta figura, ha sido objeto, con posterioridad, de amplio debate doctrinario y jurisprudencial. V. DEVEALI, Lineamientos, Cap. XXV, B. Aires, 1953; MARTINS MOREIRA, El profesional del fútbol, en rev. "Gaceta del Trabajo", Rosario (Sª Fe), R. A., nov. 1949.

(17) Entre otras, la mayor intensidad de la dependencia personal, Cf. RIVA SANSEVERINO, Diritto del lavoro, pág. 24.

Como en el caso de los trabajadores antes mencionados, sólo quedarán al margen de las disposiciones de la legislación laboral, cuando ésta expresamente los excluya de sus beneficios. La legislación comercial, sólo les afectará en sus obligaciones o responsabilidad comercial, y en las laborales, cuando sus preceptos no resulten contradictorios (18).

El trabajador intelectual, no está tampoco, por su calidad de tal, al margen de la contratación de trabajo. Lo que ocurre es que el trabajo preferentemente intelectual, se cumple por lo común fuera de la relación de trabajo, en forma autónoma, o como profesión liberal. Pero, nada obsta a que un trabajador habilitado para explotar su profesión libremente, lo haga dentro de una relación de trabajo, o que incluso ejerza simultáneamente la profesión en forma libre y prestando servicios bajo contrato de trabajo (19). Algunas categorías de trabajos típicamente intelectuales como los de profesor o maestro, se cumplen asimismo y normalmente dentro de una relación de trabajo, a título de funcionario público o a título de empleado particular.

5. En cuanto a los viajantes, corredores, o agentes, pueden trabajar dentro y fuera del contrato de trabajo. Además, el corredor-empleado, se distingue muy poco, en las apariencias, del corredor-libre, lo que complica seriamente la dilucidación de los conflictos sobre aplicación de las normas que rigen la relación de trabajo (20).

La doctrina y la Jurisprudencia, están de acuerdo en aceptar que la posesión de la calidad de empleado tratándose de corredores es un problema de grado, que debe resolverse en

(18) Cfr. De FERRARI, en rev. "D. L.", T. III, pág. 368; COUTURE, en rev. "D. L.", T. IV, pág. 403. PLÁ RODRÍGUEZ, en rev. "D. L.", T. I, pág. 23, nota 3. Esta misma tesis ha sido aceptada por la Jurisprudencia, V. caso N° 49 en rev. "D. L.", T. III, pág. 405.

(19) V. KROTOSCHIN, Curso, pág. 53. De FERRARI, Trabajo intelectual y contrato de trabajo, en rev. "D. L.", T. II, pág. 49; BARBAGELATA, H. H., El derecho común sobre el despido, pág. 23.

(20) DEVEALI, Lineamientos, pág. 369 y ss.; De FERRARI, El trabajo de los corredores viajantes, en rev. "D. L." T. VIII, pág. 281; BARASSI, Dir. del lav., cit., T. I, pág. 306; DURAND, Traité de Droit du Travail, T. II, pág. 257, Paris, 1950; BARBAGELATA, H. H., op. cit., pág. 23.

(21) Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Criterios prácticos de distinción del corredor a comisión empleado y el autónomo, en rev. "D. L.", T. II, pág. 379.

función de diversos criterios, ninguno absolutamente definitivo (21). Hay, en efecto matices: entre el representante con oficina o agente, —que es un verdadero empresario por cuenta propia—, hasta el vendedor que cumple horarios y recibe órdenes minuciosas para el desempeño de sus funciones, se sitúa una variedad, casi infinita, de figuras en diversos grados de dependencia o subordinación jurídica y económica.

Aun, la forma de contratarse los servicios puede ser tal, que el corredor esté legítimamente vinculado con varias empresas, salvo pacto expreso o competencia, y ello, que podría repercutir sobre algunos aspectos de la relación —por ejemplo, improcedencia de los beneficios del salario mínimo—, no obstaría a la existencia del contrato de trabajo, a todos los restantes efectos. Este punto, sobre el que no se ha puesto aún debidamente el acento, se relaciona con la doble ocupación, prevista por las leyes, desde la de jornada de 1915. La condición de exclusividad que permite, en la mayor parte de los casos, fijar la presencia del contrato de trabajo, no es de su esencia, sin perjuicio de los límites legales de la ocupación y los principios de la buena fe que dominan toda relación de tipo contractual (22).

6. En el caso de los intermediarios, la situación es similar (23). Más aún, en determinadas contrataciones de grupos orgánicos por intermediarios, como ocurre con los directores de orquestas, el intermediario puede ser desde un trabajador que representa y dirige la contratación del equipo, por su misma condición de director o concertador del conjunto, hasta un verdadero empresario, que tiene, respecto de su personal, sólo la condición de patrono y que contrata la obra, como podría hacerlo cualquier patrono, por ejemplo, un empresario de construcción.

El "tallerista", figura típica del trabajo a domicilio, ha sido reconocido, como pudiendo poseer la doble condición de trabajador y patrono. El vínculo laboral sería doble: con la em-

(22) Sobre competencia del trabajador frente a su patrono, V. RIVA SANSEVERINO, Dir. del lav., cit., pág. 26.

(23) KROTOSCHIN, Curso, pág. 43 y ss.

presa dadora de trabajo como obrero y con sus ayudantes, como patrono (24).

Ese curioso régimen, se evidencia especialmente en el Decreto de 30 de agosto de 1948 que reglamenta el trabajo de costura de telas a domicilio y que entre otras disposiciones establece que "los talleristas, así como los operarios que trabajan a sus órdenes, están amparados por las leyes de protección del trabajo dictadas o que se dictaren, salvo precepto en ellas en contrario". Y, aún agrega; "corresponde a las empresas dadoras de trabajo, el cumplimiento de las obligaciones de carácter económico que esas leyes ponen a cargo de los patronos siendo responsables los talleristas del goce de los beneficios que ellas acuerdan, por parte de sus ayudantes" (25).

7. La condición de estar la relación de trabajo de los obreros y empleados regida por diversas normas de orden público que limitan la autonomía de la voluntad y hacen producir al contrato ciertos efectos fijos e incluso ajenos a la decisión de las partes, no excluye la aplicación de las reglas de interpretación de los contratos (26).

Tampoco quedan, por esta causa, fuera de aplicación los principios contenidos en otras leyes o incluso en la codificación del derecho civil y comercial, que no se opongan a lo preceptuado por las normas laborales.

Ya se aludió, en ese sentido a las normas del derecho marítimo, respecto de los trabajadores de esa actividad, igualmente se podría mencionar algunas disposiciones del Código de Comercio sobre *dependientes* y *factores* y las reglas del Código Civil sobre *arrendamiento de servicios*.

Entre las disposiciones del Código de Comercio, el Art. 156, que prevé los casos de accidentes imprevistos e inculpa- bles, que impidan a los factores y dependientes el cumplimiento de sus tareas, merece ser recordado por su aplicabilidad, y por ser la única norma de derecho positivo uruguayo

(24) KROTOSCHIN, Curso, pág. 46-47.

(25) Decreto de 30 de agosto de 1948, Art. 6º.

(26) Cf. DEVEALI, Lineamientos, cit., pág. 211 y ss.

que acuerda protección al trabajador imposibilitado para prestar servicios por motivos o causas extra-profesionales (27).

El aspecto contractual, está presente durante toda la relación de trabajo, en la medida que las obligaciones, si bien encuadran en la relación deben responder a la voluntad comprometida.

La cuestión alcanza particular interés frente al ejercicio de los poderes de dirección del empleador y, en particular, frente a los poderes disciplinarios, que los patronos tienen o se atribuyen. Estos puntos derivan, en la práctica, hacia otros, como el concerniente a la organización de la empresa y la legitimidad y vigencia de los llamados reglamentos de taller que no es posible tratar aquí (28).

Aun sin entrar a investigar la esencia de los poderes, o facultades patronales de dirección y disciplina, es imprescindible ocuparse de dos manifestaciones prácticas de los mismos: La variación de las condiciones de trabajo que modifican los términos del contrato (29), y las llamadas *suspensiones* decretadas por el empleador que interrumpen en alguna medida su cumplimiento.

La solución de ambos puntos será relativamente fácil, en cuanto no se pierda de vista, ni las particularidades esenciales del contrato de trabajo, ni su ínsita bilateralidad y onerosidad.

Como las interrupciones causadas por las suspensiones decretadas por el empleador, no son las únicas que se producen en el desarrollo de la relación de trabajo, es preferible postergar su análisis, para examinar todas las interrupciones conjuntamente (30).

(27) *Infra*, Cap. X.

(28) Hemos expuesto nuestras ideas sobre estos puntos en *El reglamento de taller*, Cap. I y nos permitimos remitirnos a esa obra donde se hallarán también referencias bibliográficas.

(29) KROTOSCHIN, *Instituciones*, T. I, págs. 319 y ss. y 325. DEVEALI, *Lineamientos*, Cap. XI; PLA RODRÍGUEZ, *Despido y traslado*, en rev. "D. L." T. II, pág. 103 y ss.

(30) En la doctrina y el derecho comparado es frecuente utilizar el vocablo "interrupción", para aludir a las pausas, reposos, o descansos, denominando suspensión a todos los demás casos. Por mi parte, prefiero utilizar el término "interrupción", como comprensivo de todos los casos en que por alguna causa, la prestación de trabajo se interrumpe en forma no prevista de antemano, reservando la palabra suspensión para designar a las interrupciones determinadas por el empleador.

8. Resta pues, solamente, ocuparse de las modificaciones o cambios de las condiciones de trabajo. Esas modificaciones pueden ser el resultado de una decisión conjunta de trabajador y patrono, pero normalmente la iniciativa pertenece al empleador. Ahora bien, si dentro de la relación de trabajo deben acatarse las órdenes del empleador debe advertirse que tal acatamiento será forzoso en la medida que dichas órdenes no excedan lo convenido o pactado.

En principio, por consiguiente, habrá que considerar que la posibilidad de la empresa de ordenar y dirigir el trabajo de los empleados queda limitada, no sólo por las leyes, por los laudos, convenios, etc., sino también por las condiciones del contrato o pacto. Estas condiciones pueden ser expresas o tácitas, debiéndose reputar tácitamente convenida la prestación del servicio en la forma usual y dentro de la configuración de la categoría laboral correspondiente a la capacitación del trabajador (31). Esta categoría resulta de la descripción de tareas que proveen los Consejos de Salarios, en tanto que organizadores de la profesión, debiéndose estar, a la efectiva forma de prestación del servicio, más que a la definición que las partes hayan podido dar a la tarea o categoría (32).

Toda transformación que afecte la sustancia de la relación: disminución de la remuneración, disminución de la jerarquía, imposición de tareas ajenas a la categoría, etc., pone en peligro la débil consistencia de la relación contractual de trabajo, y puede, eventualmente provocar la extinción del contrato y del vínculo (33).

(31) Cfre. RIVA SANSEVERINO, cit., pág. 133.

(32) Criterio aceptado por nuestra Jurisprudencia.

(33) V. El derecho común sobre el despido, cit., pág. 30, y fallos citados.

CAPÍTULO X

Interrupciones del contrato de trabajo

SUMARIO:

1) Suspensiones por motivos económicos; 2) Suspensiones disciplinarias; 3) Interrupciones por huelga; 4) El cierre o "lock-out" patronal; 5) Enfermedad del trabajador; 6) Continuación; régimen legal para las enfermedades comunes; 7) Ausencias del trabajador por procesamiento y análogas; 8) Ausencias por cumplimiento de deberes legales o fuerza mayor; 9) Obligación general de reincorporarse al trabajo.

1. Se entiende, por suspensiones en sentido estricto las interrupciones en la relación de trabajo, decretadas e impuestas por el empleador (1).

Estas suspensiones, pueden ser de dos clases, según las motivaciones del empleador. Esto es, suspensiones por motivos económicos y suspensiones disciplinarias (2).

La forma más característica de las suspensiones por motivos económicos es la conocida *suspensión por falta de trabajo*.

Esta suspensión es impuesta al trabajador sin que medie ningún acto u omisión suyos, y exclusivamente porque así conviene a los intereses económicos de la empresa. Este tipo de suspensiones, contempla pues los casos de disminución considerable del ritmo de la producción, por falta de materia prima, por exceso de "stock", por desperfectos de máquinas, etc.

(1) V. en el capítulo IX, nota 30.

(2) Cfre. DE FERRARI, Derecho de suspensión, en rev. "D. L.", T. II, pág. 73; RAMÍREZ GRONDA, Suspensión de la relación de trabajo y facultades disciplinarias de la empresa, en rev. "Derecho del Trabajo", B. Aires, pág. 129, 1952; BARBAGELATA, H. H., De las suspensiones como sanción, en rev. "D. L.", T. II, pág. 365.

En algunos casos, la suspensión titulada "por falta de trabajo", no representa sino un modo embozado de desprenderse de los servicios de un trabajador, o de varios, forzándolos a abandonar plazas que han dejado de proporcionar una ocupación estable (3).

La solución práctica de las principales cuestiones, tropieza con la carencia de una norma expresa que las resuelva. Sin embargo, los jueces han unificado progresivamente criterios y en la actualidad, puede afirmarse:

A) Que los empleadores no están habilitados para imponer suspensiones fundadas en motivos económicos, sin el consentimiento de los trabajadores, por lo menos en las condiciones actuales, es decir, interrumpiendo el pago del salario.

B) Que, si los trabajadores no se avienen a consentir estas suspensiones, y la empresa tampoco les paga el salario se está en presencia de una situación equivalente al despido.

C) Que, cuando la suspensión, no hace sino, encubrir la intención de provocar la renuncia del trabajador, también debe ser asimilada al despido (4).

Los dos primeros criterios se basan, en el principio de que ninguna de las partes puede separarse unilateralmente del cumplimiento de un contrato y de que, particularmente, en el contrato de trabajo, la parte del obrero no cuenta participar ni en los beneficios, ni en los riesgos económicos de la empresa (5).

En cuanto a la asimilación de la suspensión simulada, al despido, ello resulta, además de lo ya expuesto, del principio de la buena fé que debe presidir el cumplimiento de todos los contratos y que es característica de la relación laboral (6).

2. El problema de las suspensiones disciplinarias es ciertamente más complejo. Ya se tuvo oportunidad de aludir a él,

(3) V. el criterio jurisprudencial en El derecho común sobre el despido, pág. 33.

(4) V. El derecho común sobre el despido, pág. 34.

(5) Esto es una legítima y útil consecuencia de los presupuestos aceptados en el capítulo anterior.

(6) KROTOSCHIN, Instituciones, págs. 330-331.

en el capítulo IV, al examinar la forma en que se computaba el tiempo laborado a los efectos del derecho a la licencia anual (7).

Se dijo entonces, y conviene repetir acá, que la cuestión sobre las suspensiones aplicadas como sanción, deriva en último término a determinar la causa de las mismas. Así puede afirmarse que si la suspensión está justificada por la conducta del trabajador, éste no tendrá derecho a formular ningún reclamo o a pretender el pago de los días que razonablemente dure. Si, por el contrario, la suspensión representa una arbitrariedad o es injusta, o excesiva, el perjudicado tendrá derecho a reclamar contra esa medida (8).

La suspensión, pretendidamente disciplinaria, que tenga la intención fraudulenta de colocar al trabajador en la necesidad de abandonar su empleo, puede asimilarse a la otra clase de suspensiones simuladas, produciendo idénticos efectos a los ya indicados (9).

3. Las interrupciones por huelga, tienen características distintas (10).

Por lo pronto, estas interrupciones son causadas directamente por el personal, puesto que la huelga consiste en la interrupción concertada del trabajo por parte de los trabajadores (11).

La huelga, que algunos han estimado asimilable pura y simplemente a una guerra (12), es sin embargo considerada

(7) V. pág. 64.

(8) V. más extensamente en rev. "D. L.", T. II, pág. 365.

(9) V. El derecho común sobre el despido, pág. 33.

(10) V. las referencias bibliográficas que figuran en el Capítulo I. En cuanto a los efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo, véase la nota 25 a pág. 35, en El derecho común sobre el despido, cit.

(11) El concepto propuesto es puramente objetivo; es decir, intenta describir el fenómeno social de la huelga, sin introducirse en sus particularidades ni en sus motivaciones. Como se comprende cabe formular luego precisiones, pero parece inconveniente excluir de antemano algunas categorías de movimientos huelguísticos. En cuanto a la expresión *paro*, si bien es utilizada como sinónimo de huelga, su empleo no es aconsejable. En efecto, o tiene un sentido especial ("paro simbólico", "paro general"), o incluso no posee ninguna relación con la huelga, ("paro tecnológico", "paro estacional", "paro forzoso").

(12) Esta tesis ha sido acogida, aunque en forma excepcional en algún fallo de los tribunales de justicia.

por la Constitución uruguaya como un derecho, reconocido en los términos aludidos en el Capítulo I (13).

En cuanto a los efectos sobre el contrato de trabajo, se entiende que siendo manifestación de un derecho, el estado de huelga, cuando es efectivo, no apareja ruptura de los contratos individuales de trabajo (14). La única condición sería que una vez producido el cese de tal estado, el personal se reintegrara al trabajo y continuase cumpliendo normalmente con sus obligaciones.

El pago de los jornales del período de huelga, en cambio, no sería estrictamente obligatorio, a menos que la empresa se comprometiese a ello, incluyéndose el punto en el convenio colectivo que pone fin al conflicto.

Los problemas que pueden presentarse en caso de huelga, son sin embargo muy variados y dadas las dificultades para tener un criterio preciso que permita reconocer el *estado efectivo de huelga*, las controversias judiciales son siempre de resultado incierto.

Por añadidura los Tribunales de Justicia, se han aplicado a la investigación de otros aspectos conexos, tales como la legitimidad de la reivindicación en que la huelga ha podido fundarse, la procedencia de los métodos (utilizados para obtener su efectividad, etc. (15).

(13) V. Capítulo I, pág. 19.

(14) La declaración de la huelga como derecho colectivo, o gremial, hubiera debido excluir necesariamente, en el Uruguay, toda posible discusión respecto de sus repercusiones sobre los contratos de trabajo. En el derecho comparado, la falta de una norma de esta especie había permitido suponer que la acción colectiva de los huelguistas no podía interpretarse, frente a sus respectivos contratos de trabajo, más que como "incumplimientos singulares de vínculos singulares" (CARNELUTTI, en la Rivista di diritto commerciale, T. I, pág. 94, 1907). Esta tesis, que conducía a considerar roto el contrato de trabajo, en la mayoría de los casos, fué sin embargo, prontamente superada, teniendo en cuenta la intención de las partes que no es poner término, sino meramente suspender la relación de trabajo, hasta la solución del conflicto. Cf. JOSSEAND, Droit Civil, T. II, § 1285; BARASSI, Il diritto del lavoro, T. III, pág. 394; GALLART FOLCH, Derecho español del trabajo, pág. 236 y ss., etc. En la doctrina uruguaya, V. DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. I, pág. 146 y T. V, pág. 67.

(15) En el plano jurisprudencial nacional, es posible advertir la admisión expresa o tácita del principio de la imposibilidad jurídica del desconocimiento del derecho gremial de huelga por los individuos y como su consecuencia natural, el reconocimiento del efecto meramente interruptivo sobre el vínculo de trabajo. Sin embargo, los tribunales se imponen la investigación de otra serie

4. La cuestión del *lock-out*, o cierre patronal, emparentada con la de huelga, pone en presencia de otro tipo muy particular de interrupción del cumplimiento de los contratos individuales de trabajo.

El cierre temporal, puede ser provocado por las más variadas causas, pero el que merece típicamente este nombre, es el que se utiliza como instrumento de presión económica, sea contra el Estado, o contra los propios trabajadores.

En otro tiempo, o en regímenes autoritarios, el cierre tanto como la huelga han estado prohibidos y han sido sancionados con toda severidad por el Poder Público.

En el Uruguay, nunca ha existido disposición que sancione estas manifestaciones de la oposición de intereses económicos, por lo que nada autoriza a considerar que se encuentren prohibidas. Pero, mientras que la huelga ha sido expresamente declarada un "derecho gremial" por la Constitución, nada se dice en ese texto o en ley alguna, respecto del *lock-out*.

En alguna oportunidad, se ha traído a colación, ciertos antecedentes de la disposición constitucional, introducida por la reforma de 1934, para sostener que el régimen de la huelga

de cuestiones como las mencionadas en el cuerpo principal y, por este camino, llegan a considerar roto el contrato de trabajo, por culpa de los trabajadores. Tal forma de interpretar el fenómeno huelguístico, no está autorizada por norma alguna. En el caso de la averiguación de los móviles, o finalidades de la huelga, no puede ser aceptada además por el peligro que entraña para la paz social, la intervención de los tribunales ordinarios en los conflictos colectivos.

Si se medita sobre el fenómeno huelguístico, en sus repercusiones sobre los contratos individuales, debe comprenderse que la ausencia del trabajo no es comparable al abandono, fuere cual fuere el móvil del conflicto, desde que éste crea una verdadera imposibilidad de cumplimiento, independiente de la decisión singular de los partícipes que, en tanto que tales, no pueden sino acatarla.

En cuanto al punto de la efectividad, seguramente más difícil de resolver, entendemos que no debe identificarse con la paralización total de la actividad, ni tampoco reputarse incompatible con el restablecimiento de la normalidad de producción, siempre que ese restablecimiento haya sido el resultado de la incorporación de personal nuevo, la huelga, puede además terminar por la derrota de los huelguistas, pero ello no equivale a declarar rescindidos por culpa del personal los contratos individuales de trabajo. Parece claro, que el empleador que no readmite al personal, al término de un conflicto, —perdido o ganado— incurre en despido, aun cuando esa negativa fuese debida a la circunstancia de estar ocupada la antigua plaza del huelguista. Sobre todos estos puntos, véase más extensamente en *El derecho común sobre el despido*, págs. 35-39 y 131.

debía ser aplicado por extensión al *lock-out*, pero actualmente, priva el criterio de distinguir netamente las dos figuras y de reconocer que el *lock-out* no ha sido objeto de reconocimiento jurídico (16).

Siendo así, parecería que la interrupción causada por un cierre temporario de este tipo sea lícita, pero que obligue al empleador a continuar cumpliendo el contrato de trabajo, en lo que se refiere a pago de salarios. Esto, sin embargo, haría perder al *lock-out* interés, desde el punto de vista patronal (17).

En los raros casos que se han ventilado ante la Justicia el criterio ha sido muy vacilante.

5. El problema de la *enfermedad del trabajador*, y, en otros países el creado por la ausencia del trabajador afectado a *servicio militar* (18) son diferentes.

No estamos aquí en presencia de una interrupción provocada por una decisión del empleado o una decisión del grupo u organización de trabajadores, sino de una imposibilidad de continuar prestando regularmente el servicio, de duración variable.

En el caso de la enfermedad inculpable, la causa inmediata de la interrupción se radica físicamente en el trabajador, pero ella se debe a agentes exteriores (19).

(16) V. en el apéndice al Capítulo I, Constitución, Art. 57. A la exclusión del "lock-out" del reconocimiento constitucional y a su clara separación de la huelga, llegan también, estudiando los antecedentes del actual Art. 57, COURURE y PLÁ RODRÍGUEZ, en La huelga en el derecho uruguayo, cit., págs., 37 y ss. y 130 y ss., Montevideo, 1951.

(17) El "lock-out" se presenta, en esta forma, que es la única posible en el derecho uruguayo, como un instrumento de presión económica más efectivo contra el Estado que contra los trabajadores, aunque no indiferente para éstos.

(18) Las ausencias por servicio militar, por llamado bajo banderas, etc., tienen generalmente en el derecho comparado, un régimen especial, V. BARASSI, Il diritto del lavoro, cit., T. III, § 283; DE LITALA, El contrato de trabajo, cit., pág. 275 y ss. GARCÍA MARTÍNEZ, El contrato de trabajo, cit., pág. 340 y ss.; RIVA SANSEVERINO, Diritto del lavoro, cit., pág. 220 y ss.; PERGOLESI, Il contratto d'impiego, cit., pág. 118 y ss.; KROTOSCHIN, Curso, cit., pág. 98; PÉREZ LEÑERO, Instituciones, cit., pág. 207.

La ausencia por maternidad, que algunos asimilan a la por enfermedad fué objeto de estudio en el Capítulo VI.

(19) Sobre la enfermedad del trabajador, V. DE FERRARI, La enfermedad del trabajador, en rev. "D. L.", T. VI, pág. 77; RIVA SANSEVERINO, Dir. del lav.,

Al tratar este tema de la interrupción por enfermedad, se debe, sin embargo, descartar de antemano la situación creada por las enfermedades llamadas profesionales, sean las típicas de la ley de 28 de febrero de 1941, o las "contraídas por el hecho o en ocasión del trabajo", de que habla la ley de 14 de octubre de 1950, sobre actividades insalubres.

El régimen de estas enfermedades profesionales, será objeto de estudio sumario en el Capítulo XIII, aunque desde ya puede adelantarse que por una ficción de las leyes no se considera verdaderamente interrumpida la vigencia del contrato de trabajo.

6. Las enfermedades comunes, que puedan aquejar a los trabajadores, independientemente de su calidad de tales y de los riesgos específicos de sus respectivas profesiones, son las que presentan los verdaderos problemas en esta materia.

En efecto, sólo algunas categorías profesionales, han sido objeto de una prescripción legal, y aún ella, está incluida en un Código de muy antigua data y redactada en términos, que ofrecen lugar a la discusión.

El Código de Comercio, en su artículo 156 acordó en efecto a los factores y dependientes de comercio el beneficio de licencia por enfermedad y por un término que no puede exceder de los tres meses, con goce íntegro de sueldo.

Pero, esta disposición tiene, es necesario insistir, alcance restringido a esa categoría de trabajadores, beneficia exclusivamente a quienes, en términos más modernos, son llamados "empleados de comercio" (20).

La enfermedad, para justificar este derecho debe ser debidamente comprobada y crear una situación de peligro o im-

cit., pág. 211; GARCÍA MARTÍNEZ, op. cit., pág. 307; KROTOSCHIN, Curso, pág. 130. Algunos problemas especiales, como la enfermedad culpable, o la perturbación de la salud causada por la tentativa de suicidio, han sido considerados en derecho comparado, asimilables, sólo cuando la tentativa hubiese sido consecuencia de una alteración de las facultades mentales. (Cf. RIVA SANSEVERINO, cit., pág. 213).

(20) V. un desarrollo más extenso de esta tesis, que fué posteriormente recibida por DE FERRARI (La enfermedad del trabajador, cit.) y por diversos fallos judiciales, en el periódico F.U.E.C.I., nº 84.

posibilidad para el desempeño de las tareas (21). El patrono obligado a servir el salario, tiene naturalmente facultades para ejercer los correspondientes contralores sobre el estado del trabajador, y éste debe mantenerlo permanentemente al tanto del proceso de la enfermedad (22).

La situación en los restantes casos, esto es, cuando se trate de una enfermedad común que aqueje a un trabajador que no pertenezca a la categoría de los factores o de los dependientes de comercio, es mucho más incierta.

En doctrina, se ha entendido que corresponde aplicar los principios generales de derecho. Tal es la opinión de DE FERRARI quien, en cuanto al problema de fondo asimila, por esa razón, la enfermedad del trabajador a la fuerza mayor. Así, llega a afirmar que si la enfermedad es pasajera, el contrato debe seguir cumpliéndose al término de ella, y que si, por el contrario, el impedimento subsiste por mucho tiempo, debe considerarse que ha puesto fin a la relación contractual, sin responsabilidad alguna para el patrono (23).

La determinación de cuando el impedimento es breve o prolongado, debe hacerse según el mismo autor, recurriendo al fundamento de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las más aceptadas soluciones doctrinarias. Atendiendo a esos factores, DE FERRARI, postula que las enfermedades que inhabiliten para el trabajo por menos de tres meses, deben ser consideradas siempre "breves", pero que este término puede ser extendido hasta los seis meses, considerada en cada caso la antigüedad del trabajador en la empresa. Tratándose de empleados muy antiguos, sostiene que aún las enfer-

(21) Cfre. RIVA SANSEVERINO, cit., § 209.

(22) Cfre. RIVA SANSEVERINO, cit., pág. 215, para quien, muy justamente, la obligación del aviso y las facultades de contralor son una consecuencia de la contractualidad del vínculo y de la correlatividad de las prestaciones. Sobre la notificación de la enfermedad existe, sin embargo, en el derecho argentino una discusión, relativa a la exigencia del aviso y el tiempo en que debe ser dado. V. RUPRECHT, En Gaceta del Trabajo (Santa Fe), T. V, pág. 73; KROTOSCHIN, Curso, nota a pág. 96.

En cuanto a la prueba del conocimiento de la enfermedad, en derecho uruguayo, a falta de una expresa disposición, debe presumirse que el empleador conocía el estado del trabajador, cuando no realizó ninguna gestión para investigar la causa de la ausencia.

(23) DE FERRARI, en rev. "D. L.", artículo cit.

medades de hasta seis meses simplemente suspenden el contrato de trabajo (24).

Pero, el hecho de que el empleador no pueda despedir, sin indemnización al trabajador enfermo hasta el cumplimiento de esos términos, no equivale a sostener que el patrono esté obligado a pagar el salario mientras dura la interrupción, puesto que se entiende que los beneficios del Artículo 156 del C. de Comercio no tienen aplicación sino a las categorías mencionadas antes de factores y dependientes del comercio.

El derecho de los trabajadores en caso de despido, motivado por causal de enfermedad, dentro del término admitido, o por cualquier otra razón, será objeto de examen en el Capítulo próximo (25).

7. En cuanto a las ausencias motivadas por arresto o prisión, el problema es más complicado pues corresponde tomar en cuenta la motivación de estos. En puridad, el procesamiento, vendría a influir, más que como circunstancia obstativa del cumplimiento de la relación de trabajo, en atención al hecho que lo provocó, y a su posible tipificación como causal de notoria mala conducta. Siendo así, parece que salvo casos excepcionales, en que el procesamiento derive o repercuta en la conducta laboral, sólo la ausencia prolongada excesivamente por esta causal, eximiría de responsabilidad al patrono que de por por concluída la relación laboral (26).

La privación de libertad, causada por sentencia, no puede ser equiparada a los casos anteriores, pues no está en juego la hipótesis de inocencia. La solución correcta es la de considerar que el patrono no está obligado a la conservación del empleo.

En ninguno de estos casos podría, además, reputarse obligado el patrono a continuar sirviendo el salario, durante la ausencia del trabajador.

(24) Ibidem. En esos mismos términos un reciente fallo judicial, en rev. "D. L.", T. IX, Nos. 52-53.

(25) V. además, las soluciones de la jurisprudencia, en El derecho común sobre el despido, cit., págs. 39-40.

8. La ausencia por el cumplimiento de deberes civiles, cívicos o sindicales, reconocidos por la Constitución, las leyes, los laudos o los convenios colectivos, no puede tampoco dar lugar a la pérdida del empleo, ni estimarse como una violación por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales.

En el mismo sentido debe responderse a las preguntas sobre otras causales de impedimento, derivadas de fuerza mayor o caso fortuito, como inundaciones, huelgas en las empresas de transporte, etc., cuando el trabajador no dispone de medios para concurrir al lugar del trabajo, o estos no ofrecen condiciones de seguridad razonables (27), o no puede prestar el servicio (28).

9. En todos los casos de suspensiones o interrupciones, está implícita como condición, la obligación para el trabajador de reincorporarse al puesto, tan pronto se cumpliera el término legal o convencional o como la causal obstativa hubiese cesado o desaparecido.

Esta regla es de aplicación también en caso de huelga, una vez que ha sido dispuesto el cese de la misma.

En ese sentido, es corriente, que las organizaciones gremiales establezcan o pacten los días y horas en que el personal debe reincorporarse a sus tareas (29).

(26) V. el fallo publicado en rev. "D. L.", T. IX, nos. 52-53.

(27) El punto más delicado, es saber si, en estos casos, a la obligación de conservar el empleo debe agregarse la de pagar el salario. Al respecto, parece claro que el empleado a sueldo, no puede verse privado de su salario por tales días, pero la interrogante subsiste para los trabajadores remunerados a jornal y a destajo. V. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., T. III, § 281.

(28) En ciertas actividades o trabajos que se cumplen a la intemperie, el mal tiempo o la lluvia pueden causar impedimento en las labores, como ocurre en la industria de la construcción. En este gremio se ha previsto, sin embargo, una remuneración jornalera mejorada, para hacer frente a estas contingencias, aparte de ser obligatorio indemnizar al trabajador en los gastos de locomoción, cuando el trabajo no se inicie por mal tiempo o falta de materiales (Ley N° 10.434, Art. 5°).

(29) Cfre. fallos publicados en rev. "D. L.", T. II, pág. 119.

Apèndice al capítulo X

DECRETO DE 5 DE AGOSTO DE 1949,

(Que modifica el artículo 10 del decreto de 8 de enero de 1947)

Art. 1° — Sustitúyese el párrafo segundo del artículo 10 del decreto de 8 de enero de 1947, reglamentario de la ley N° 10.684, por el siguiente:

"Se consideran causas imputables al trabajador las faltas por sanciones disciplinarias que los empleadores apliquen a sus trabajadores, sin perjuicio de las gestiones que éstos realicen ante el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, que resolverá las divergencias de acuerdo con el artículo 14 de la ley N° 10.684".

Art. 2° — A partir de la fecha del presente decreto el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados se limitará a dar su opinión a las empresas con respecto a los reglamentos que éstas presenten, declarándose sin efecto a los diez días de la publicación en el "Diario Oficial", las aprobaciones prestadas con anterioridad.

CAPÍTULO XI

El despido

SUMARIO

1) Generalidades; 2) Disposiciones vigentes; 3) Concepto de despido; 4) Naturaleza de la indemnización; 5) Trabajadores excluidos por la ley Nº 10.570; 6) Causal general de pérdida de derecho; 7) Cálculo de la indemnización; 8) Continuación: límites del beneficio; 9) La reclamación judicial.

1. El contrato de trabajo, en mérito al carácter estrictamente personal de la relación de trabajo, puede extinguirse por diversas causas (1), voluntarias o no voluntarias, a saber: renuncia o abandono del trabajador, despido decretado por el patrono, muerte del trabajador y en algunos casos del patrono, vencimiento del término previsto, enfermedad u otra causal de inhabilidad permanente, etc. (2).

A los efectos de este estudio, importa sin embargo, solamente la extinción por el despido, que genera un derecho a indemnización específicamente laboral.

La consideración de los restantes casos, se limita, pues,

(1) SIMI, V., *L'Estinzione del rapporto di lavoro*, Milan, 1948; clasifica las "figuras" en dos categorías: extinción normal y rescisión por incumplimiento. Para este autor, son variedades de la primera categoría: el cumplimiento del trabajo y el vencimiento del término en los contratos por tiempo indeterminado, así como la decisión unilateral en el contrato por tiempo indeterminado. En la segunda categoría, se incluirían, tanto las hipótesis de incumplimiento voluntario, como las de incumplimiento provocado por hechos independientes de la voluntad de las partes.

(2) Parece claro, por ejemplo, que algunas aparentes causales de extinción como la quiebra, deben ser integradas en el despido liso y llano, pues no es la quiebra la que pone fin al contrato de trabajo, sino el licenciamiento del personal que la sigue. Tan es así, que suele ocurrir que el trabajador no sea despedido inmediatamente de declarada la quiebra.

a una investigación negativa, tendiente a resolver si se configura o no una situación asimilable al despido.

Las disposiciones aplicables, pueden ser agrupadas en dos grandes categorías: el derecho común y los regímenes especiales de despido.

Por derecho común, se entiende el régimen aplicable a todos los trabajadores no exceptuados expresamente (3). Los regímenes especiales son de dos clases: sustitutivos y complementarios del común, y serán objeto de estudio en el capítulo siguiente.

2. En cuanto al derecho común, surgió de las leyes Nos. 10.489, 10.542 y 10.570, de 6 de junio, 20 de octubre y 15 de diciembre de 1944.

El texto básico en la materia, es el Art. 4º de la ley de 6 de junio de 1944. Dicho artículo establece que "los empleados y obreros del comercio, que fueran despedidos, tendrán derecho a una indemnización equivalente al importe de la remuneración total correspondiente a un mes de trabajo por cada año o fracción de actividad con límite de tres mensualidades como máximo si tuvieran derecho a jubilación y de seis mensualidades como máximo en caso contrario". Se agrega, finalmente, que "los beneficios de este artículo no alcanzan a los obreros y empleados que sean despedidos por notoria mala conducta".

La ley de 20 de octubre, N° 10.542, se limitó a extender el beneficio de indemnización por despido a algunos obreros y empleados de la industria y a los que presten servicios remunerados en actividades privadas o en servicios públicos a cargo de particulares, con algunas excepciones.

Por fin, la ley N° 10.570 de 15 de diciembre de ese mismo

(3) Sobre el derecho de despido, existe un copioso material de jurisprudencia y una nutrida serie de artículos de revista. Son particularmente importantes, entre estos últimos, *El despido en el derecho uruguayo*, por F. DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. III, pág. 349, y el estudio de PLA RODRÍGUEZ, sobre *Indemnización por despido de jornaleros y destajistas*, en rev. "D. L.", T. I, pág. 20. Véase, además, la bibliografía citada en el apéndice y nuestro libro *El derecho común sobre el despido y su interpretación jurisprudencial*, Montevideo, 1953, en esta obra, el lector hallará también a pág. 14, notas 1 y 2, referencias de bibliografía nacional.

año, extendió el régimen a todos los obreros a destajo o a salario por día o por hora de carácter permanente, sin más excepciones que: A) Los trabajadores que realicen trabajos de zafra; B) Los contratados para tareas de carácter transitorio; C) Los obreros a domicilio; y D) Los obreros a jornal que no lleguen a computar 240 jornadas por año, refiriéndose la privación de indemnización únicamente al año en que el trabajador no alcance al mínimo de jornadas.

Por consiguiente, puede decirse que después de la ley de diciembre de 1944, el beneficio de la indemnización por despido previsto en estas leyes alcanzó prácticamente a todos los trabajadores, con excepción de los amparados por un régimen especial, y a los expresamente exceptuados.

Sin embargo, respecto de los exceptuados por no alcanzar a las 240 jornadas laboradas por año, la ley prevé una indemnización parcial, para los que no hubieran laborado doscientas cuarenta jornadas en el establecimiento, pero sí más de cien.

Mientras que en la indemnización normal, se atribuye un mes, o su equivalente de 25 jornales, por cada año de servicios hasta tres o hasta seis años; la indemnización parcial, consiste siempre en el equivalente al salario de dos jornadas por cada veinticinco trabajadas.

En todo caso, es decir, ya se trate de obreros o empleados por mes o a jornal, el patrono no está obligado a pagar la indemnización que fija la ley, si el despido se hubiere debido a la notoria mala conducta del trabajador.

3. La brevedad e imperfecciones de los textos sobre los que se basa un instituto de tanta importancia como el de la indemnización por despido, ha obligado a los tribunales de justicia a realizar una ardua tarea de interpretación y sobre todo de integración que es particularmente significativa en cuanto al concepto mismo de despido (4).

Así, los jueces han llegado a tipificar tres grandes figuras o tipos de despido: el despido expreso, el despido indirecto o

(4) V. El derecho común sobre el despido, cit., pág. 13; asimismo, El concepto de despido, en Rev. Fac. de Derecho, año II, N° 4, págs. 1021 y ss., Montevideo, octubre de 1951.

disimulado y el despido tácito, considerando como característicos del despido no sólo los actos y omisiones deliberadamente dirigidos a dar término a la relación laboral, sino todos aquellos casos en que objetivamente la relación de trabajo resultaba rota sin que mediara culpa del trabajador.

Por esta vía, ha sido posible también identificar con el despido los casos de renuncia fundada del trabajador, ciertas suspensiones, la quiebra o cese de la actividad de la empresa, la rebaja, mora u omisión en el pago del salario, las traslados abusivos, etc (5).

En este plano, el desarrollo jurisprudencial es inobjetable y provee a la adecuada protección del derecho de los trabajadores, restableciendo el equilibrio en las relaciones de las partes contratantes.

4. La indemnización prevista por el derecho común sobre el despido, beneficia a quienes poseen la calidad de *empleados* u *obreros*, es decir, a quienes están, como trabajadores, dentro de una relación contractual de servicios de derecho privado.

La determinación genérica de los beneficiarios del régimen común deriva, por consiguiente, a la investigación de si existe o no un contrato de trabajo, punto que fué tratado en el Capítulo IX, al que corresponde remitirse (6).

Existen, sin embargo, casos dudosos que conducen a investigar la naturaleza jurídica de la indemnización, o que exigen una cuidadosa interpretación sobre el alcance de las excepciones incorporadas por el Art. 1º de la ley Nº 10.570.

El tema de la *naturaleza jurídica* de la indemnización por

(5) El derecho común, cit., Cap. II. — Sobre la rebaja en la remuneración como forma de despido tácito, V. el artículo que con ese título publicó FLA RODRÍGUEZ, en Rve. Fac. Der., cit., año I, pág. 285. Sobre venta de establecimiento y quiebra, V. DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. IV, pág. 135. Sobre despido y traslado,— FLA RODRÍGUEZ, en rev. "D. L.", T. II, pág. 103.

(6) V. pág. 139. — Sobre algunas situaciones particulares, no tratadas allí, como la de los trabajadores de la industria de la construcción, contratos de servicio discontinuo, e incluso sobre ciertas particularidades relativas a los domésticos, V. El derecho común, cit., pág. 19 y ss.

despido, cobra por consiguiente, un interés práctico indisputable (7).

Sobre el particular, se han sostenido diversas posiciones, a veces no excluyentes (8). Con todo, parecería que partiendo de la idea de la responsabilidad legal sin culpa, la clave de la naturaleza de la indemnización debe estar en el daño. O sea, que la obligación de indemnizar, queda explicada, medie o no culpa del patrono cuando se ocasiona un daño al empleado, en su antigüedad, en su categoría, en la estabilidad de su empleo, etc.

De esta manera, se comprende porqué no procede la admisión como indemnizables, de los llamados *despidos técnicos*, cuando el cambio de firma no hace peor la condición del trabajador, y porqué, en cambio, debe indemnizarse en los otros casos (9). También esto explica la causa de que deba indemnizarse al trabajador aunque no haya quedado desocupado ni un solo día, si ha perdido su antigüedad, o si la nueva firma no ofrece garantías de solvencia, o no respeta los derechos obreros, o, en el caso de ciertos trabajadores intelectuales, si ha habido un cambio radical en la orientación política (10).

5. Existen, aparte de los comprendidos en los regímenes especiales sustitutivos del común (frigorífico, bancario, rural), trabajadores expresamente excluidos, por diversas cir-

(7) No reconociéndose en la indemnización carácter de salario, es evidente que no procede ninguno de los descuentos que se operan sobre los sueldos o jornales, tales como el por aportes jubilatorios.

La investigación sobre la naturaleza jurídica, interesa, además, en cuanto a su principal corolario; la relación con el orden público, que imposibilita la renuncia directa o indirecta al beneficio. V., al respecto, en El derecho común, cit., pág. 46 y ss. Interesa también, pues, si el fundamento de la indemnización es la responsabilidad legal y la reparación del daño, nada impedirá que los patronos se aseguren contra todos o algunos de los riesgos de cesantía. En estos casos, sin embargo, el acuerdo del empleador con la compañía aseguradora, no excluiría su responsabilidad directa, quedando como un pacto entre terceros, no oponible al trabajador.

(8) La clasificación y resumen en El derecho común, cit., Cap. III, § 1, págs. 41 y ss. y bibliografía citada a pág. 41, nota 1.

(9) Por la aceptación del derecho indemnizatorio en todo caso que se opere transferencia, salvo consentimiento expreso del trabajador, se ha pronunciado DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. IV, pág. 135.

(10) V. sobre el particular: El derecho común, cit., pág. 130.

cunstancias, relacionadas con el trabajo, actividad o conducta singular (11).

Por de pronto, los jornaleros y destajistas, de las actividades típicamente industriales, deben poseer la condición de *permanencia*, es decir, que están excluidos los jornaleros y destajistas no-permanentes.

Aunque el concepto no es fácil de definir, puede afirmarse que no es permanente el trabajador cuyo contrato está sujeto a alguna modalidad jurídica. Así, parece relativamente claro que el trabajador que hubiese ingresado en sustitución de un obrero ausente por enfermedad, no tendría la condición de permanente, siempre que se hubiesen cumplido los trámites previstos por la ley de 14 de octubre de 1950, sobre actividades insalubres, y desde luego, siempre que no se le diese posteriormente un destino independiente de la causal del ingreso (12). Tampoco la habría en los contratos a término, aunque en estos no existe en puridad despido, si el cese se produce por el vencimiento del plazo (13).

Además, la ley ha previsto que no habrá derecho a indemnización si el trabajador hubiese sido *contratado para tareas de carácter transitorio*. Esta regla, que funciona como excepción, en todo tipo de contrato, se confunde frecuentemente con la condición de permanencia, aunque en ella el acento está puesto sobre la transitoriedad de la tarea y no del vínculo jurídico.

Sobre el concepto de tareas de carácter transitorio, se ha logrado cierta uniformidad de criterios, en torno de los siguientes caracteres típicos: a) excepcionalidad, ocasionalidad, provisionalidad o anormalidad de las tareas encomendadas, con relación al giro regular de la empresa; b) corta duración de las mismas (14).

(11) El derecho común, cit., Capítulo V;

(12) BARBAGELATA, H. H., Sobre el despido de un suplente, en rev. "D. L.", T. I, pág. 264.

(13) El derecho común, cit., pág. 18. — En el mismo sentido, aunque por diversos fundamentos: PLA RODRÍGUEZ, cit., en rev. "D. L.", T. I, pág. 34 y DE FERRARI, cit., en rev. "D. L.", T. III, pág. 372.

(14) Existen algunos problemas vinculados con este concepto, que todavía no han sido resueltos, como el de los trabajadores de la industria de la construcción. Sobre el particular, El derecho común, cit., pág. 81 y ss., y bibliogr. cit.

En cuanto a la excepción de *trabajos de zafra*, debe entenderse referida exclusivamente a aquellos trabajos que sufren una paralización total o casi total, en períodos fijos y regulares del año (15). No basta, por consiguiente, para que la actividad quede al margen del régimen común, que la producción sufra importantes y regulares oscilaciones, o que atravesase con cierta frecuencia "estaciones muertas", pues estas variaciones son un riesgo normal de la empresa (16).

Ciertos trabajadores zafrales que constituyen el contingente más numeroso, han sido posteriormente incorporados a los regímenes especiales de despido y gozan, por añadidura, del estatuto de las compensaciones o subsidios por paro estacional.

Los *obreros a domicilio*, excluidos por la ley N^o 10.570, son sólo los que poseen rigurosamente la calidad de tales, no debiéndose incluir entre ellos, los ayudantes de los talleristas. Sin embargo, un decreto de 30 de agosto de 1948 introdujo modalidades para la percepción de la indemnización de muy discutible legalidad, aplicables a la principal industria a domicilio: el trabajo de costura de telas.

La *carencia de un número mínimo de jornadas laboradas* en el año, en cada año o en el promedio de los años de actividad, configura la cuarta excepción legal incorporada por el Art. 1^o de la ley N^o 10.570, sin perjuicio del derecho a la indemnización parcial, aludida en los párrafos anteriores (17). Debe entenderse que las doscientas cuarenta jornadas exigidas por la ley serán calculadas tomando como punto de partida la fecha del cese efectivo de la prestación de servicios y remontándose sucesivamente hasta la misma fecha de los años inmediato anteriores.

(15) Sobre el concepto de zafra, V. DE FERRARI, El plazo del contrato en los trabajos de zafra, en rev. "D. L.", T. I, pág. 143.

(16) Cfr. BARASSI, II dir. del lav., cit., T. II, § 151 y T. III, pág. 147.

(17) PLA RODRÍGUEZ, en rev. "D. L.", T. I, pág. 30, entiende que no se trata de una verdadera excepción, sin embargo, ha sido definido como tal por el legislador, y esta definición tiene importantes consecuencias procesales, en primer lugar, la carga de su prueba recaerá sobre el empleador. Esta conclusión, además de rigurosamente jurídica, se ajusta a la lógica y a la equidad, pues el empleador está en mucho mejores condiciones para probar las jornadas laboradas, que lo que puede estarlo el trabajador.

6. La causal genérica de pérdida del beneficio dentro del derecho común, es decir, la que puede eventualmente alcanzar a todo obrero o empleado, aparece en la ley bajo la fórmula "notoria mala conducta" (18).

Por notoria mala conducta, se entiende la que, independientemente de toda otra consideración, pone en crisis, por culpa del trabajador, la relación de trabajo. Esa crisis, puede ser consecuencia de un clima paulatinamente propiciado, por pequeñas faltas frecuentemente reiteradas, o puede ocurrir de golpe, como consecuencia de la incursión en una falta de excepcional gravedad (19).

La mala conducta que interesa a la ley es, entonces, la mala conducta referida al trabajo y que se concreta en una o varias faltas según la entidad de éstas.

Quien debe juzgar de esa mala conducta es el Juez, y la ley le da como regla para reconocer o negar el derecho a indemnización el criterio de la notoriedad.

En cuanto a este punto, se considera comunmente que la ley al referirse a la *notoria* mala conducta, aludió a la mala conducta *evidente*, que no deja lugar a dudas.

La cuestión de saber cuando existe "notoria mala conducta", una vez debidamente probados los hechos alegados por el patrono y por el obrero, es relativamente sencilla en los casos extremos, pero por lo general, los hechos son confusos y es difícil valorarlos.

Ello ocurre, más que nada, porque la apreciación de la conducta debe cumplirse teniendo en cuenta factores de índole diversa y que se encuentran dosificados y combinados en forma siempre distinta. Así, es necesario pesar la antigüedad en el empleo, la categoría laboral, los comportamientos anteriores, la disciplina del establecimiento, la existencia o inexistencia de reglamento interno, los móviles o causas de las faltas imputadas, etc.

Siendo así, la dilucidación judicial de las reclamaciones que tienen que ver con el derecho a despido, resulta constan-

(18) V. más extensamente en El derecho común, cit., Cap. IV.

(19) Cfre. DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. III, pág. 383.

temente incierta. No existen, cabalmente hablando, dos casos iguales desde que su apreciación depende del criterio del juzgador no puede predecirse casi nunca si el pronunciamiento será favorable o contrario. Ello, aparte de las dificultades que una y otra parte hallan para probar sus afirmaciones.

7. La indemnización del derecho común, debe ser calculada tomando como base, "la remuneración total correspondiente a un mes de trabajo", el salario de veinticinco jornadas, que es su equivalente legal.

La forma en que se expresa el legislador, permite establecer las siguientes conclusiones:

A) El salario-base comprende, no sólo el sueldo, sino los porcentajes, comisiones sobre venta, y aún el equivalente al promedio mensual de aguinaldos, etc. (20).

(20) El punto más discutido es la inclusión del duodécimo del último aguinaldo o premio estímulo anual, en el salario-base de la indemnización.

Entre nosotros se entiende por tal, la cantidad suplementaria que se sirve al funcionario, empleado u obrero, al término del año. Según se reconoce unánimemente, esta cantidad se sirve en mérito a la existencia de una relación de trabajo. Es pues de su esencia el ser *remuneratoria* de servicios prestados, aun en el caso que se considere un acto de liberalidad patronal. (Cfre. BARASSI, *il diritto del lavoro*, t. II, p. 40, Milan, 1949). Asimismo, parece claro que el aguinaldo forma parte, o se asimila al salario; cuando ha sido expresamente pactado por las partes en el contrato individual o en el reglamento interno de trabajo, o se impone por el convenio colectivo; cuando resulta de un uso profesional, o cuando, por la regularidad y permanencia con que se sirve, configura una cláusula tácita dentro del contrato de trabajo.

En los casos en que el aguinaldo es un salario, goza de todos los beneficios que a éste se le atribuyen y en especial, deja de poseer la calidad de acto gracioso del patrono, para configurar una prestación obligatoria.

Voiviendo al tema de la inclusión del duodécimo del aguinaldo, no parece, luego de lo expuesto, verosímil discutirla.

La ley de 6 de junio de 1944, que es la ley madre en la materia autoriza a formular una afirmación definitiva, pues en la expresión "remuneración total correspondiente a un mes de trabajo", está reclamada la adjunción del duodécimo de aguinaldo, que la doctrina y jurisprudencia de otros países, han conceptualizado computable, aún en presencia de expresiones legales menos claras. En el mismo sentido, se han pronunciado expresamente los contratos colectivos, recientemente suscritos en Italia (Cfre. BARASSI, *op. cit.*, p. 43, Nota 7).

En la Argentina, antes de la consideración del aguinaldo por una ley especial, los jueces habían resuelto que "cuando se ha podido acreditar el derecho"... "debe tenerse en cuenta el aguinaldo a los efectos de fijar el monto de las indemnizaciones que acuerda la ley 11.729, sin que influyese para nada la denominación que les hubiese dado el patrono al asentarlas en sus libros de comercio" (GARCÍA MARTÍNEZ, *cit.*, p. 23).

Es un punto sujeto a mayores controversias, saber si se tiene derecho al aguinaldo, o a una fracción de éste, cuando el despido ha sido decretado con anterioridad al período en que se sirve.

B) El sueldo o salario a tomar como base, será siempre el último que el trabajador gozaba;

C) La remuneración total, incluye no sólo las sumas de dinero sino el equivalente en numerario, de las prestaciones o beneficios concedidos como consecuencia de la relación de trabajo, y susceptibles de valuación, como el alojamiento y la comida;

D) También deben computarse, a los efectos del salario-base, prestaciones servidas por persona distinta al empleador, como las propinas, suplementos a cargo del cliente, etc. (21).

E) En el caso de los trabajadores a jornal la indemnización se calcula sobre veinticinco jornadas, cualquiera sea el número de jornadas efectivamente laboradas en el último mes de trabajo, el promedio anual, o el régimen de trabajo de la empresa (22).

Dice al respecto BARASSI que pueden distinguirse dos situaciones, para el caso de despidos decretados en el curso del año: 1º) el vencimiento del año funciona como plazo; 2º) el vencimiento del año funciona como condición. En el primer caso, el trabajador despedido en el curso del año tendría derecho a tantas fracciones de aguinaldo como meses, quincenas o semanas hubiese trabajado durante el ejercicio, y sólo estaría obligado a esperar el vencimiento del ejercicio para el cobro de su crédito. En el segundo caso, o sea cuando mediase una verdadera condición (la presencia del trabajador en el momento de la atribución del aguinaldo), el empleado no estaría asistido de esos derechos.

De todas maneras, parece razonable entender con el maestro italiano, que en caso de duda, o sea cuando no conste de manera fehaciente la existencia de la condición suspensiva, deba estarse a la interpretación más favorable al trabajador y reconocerle su derecho al porcentaje del aguinaldo. (BARASSI, op. cit., t. III, p. 43).

En Francia, ROUAST-DURAND, si bien niegan en principio el carácter obligatorio de las gratificaciones, aceptan, que cuando se entiendan prometidas, los trabajadores "tienen un verdadero derecho a ellas, con tal que formen parte del personal en el momento en que deben ser repartidas, aun cuando esa distribución no se opere en realidad sino en fecha posterior, o luego de la extinción del contrato de trabajo" (Précis, N° 288).

(21) Este criterio ha sido recibido incluso en el Decreto Reglamentario de 10 de noviembre de 1944. El derecho común, cit., pág. 50, parágrafo 16. Cf. DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. III, pág. 320.

(22) La ley alude a las reducciones del salario por día, del salario por hora y a destajo. En cuanto a este último, si bien se establece la fórmula de dividir el total ganado por el número de jornadas, no se dice, qué período debe tomarse para efectuar el cálculo. La opinión dominante es la que toma el último año, de modo de equilibrar las irregularidades estacionales del destajo, pero el punto no puede considerarse de este modo como definitivamente resuelto. En lo que respecta a la reducción de salario por hora a jornales, la ley guarda absoluto silencio, por lo que pueden considerarse dos procedimientos: la reducción a jornadas de horario normal, o a jornadas de horario efectivo, de 10 de noviembre de 1944. El derecho común, cit., pág. 50, parágrafo 16.

8. Ya se estableció la forma de considerar el período para computar la antigüedad del trabajador, a fin de determinar su derecho al beneficio legal. Idénticas reglas deben seguirse para fijar el número de meses que comprenderá la indemnización.

En el caso de los trabajadores mensuales, el problema es relativamente simple, si se recuerda que para la ley, cuentan como años íntegros las fracciones de cualquier duración. Los jornaleros, en cambio, deberán acreditar por cada año el mínimo de jornadas que fija la ley, singularmente o en promedio.

De cualquier forma, existe un límite infranqueable: las seis mensualidades. Además, los trabajadores con derecho a jubilación, sólo pueden aspirar a una indemnización de tres mensualidades.

El concepto *derecho a jubilación*, ha dado motivo a múltiples controversias, pero parece admisible que solo se encuentran en esa situación los afiliados con más de cuarenta años de edad y diez de servicios computables (23).

9. Las reclamaciones judiciales para el cobro de la indemnización no tienen fijadas por las leyes trámites especiales, de modo que se entiende que siguen, en general, las reglas del llamado juicio ordinario (24).

Corresponde anotar, empero, algunas particularidades. En primer término, la gratuidad de toda la tramitación, característica general de todo el procedimiento laboral, que ha quedado postulada concretamente en el Art. 7º de la ley N° 10.489 de 6 de junio de 1944 (25).

cuando éste sea menor. Por nuestra parte, entendemos que debe aplicarse el sistema que toma en cuenta el horario normal, por cuanto, en la duda debe estarse a la solución más favorable para el trabajador. Sobre las bases de la liquidación, V. PLA RODRÍGUEZ, Indemnización por despido de los jornaleros y destajistas, en rev. "D. L.", T. I, pág. 41.

(23) Cf. DE FERRARI, El despido en el derecho uruguayo, en rev. "D. L.", T. III, pág. 375, y una importante jurisprudencia que se cita en El derecho común, cit., pág. 52 y ss. Es este también el criterio reiteradamente sostenido por la Caja de Jubilaciones. En contra: PLA RODRÍGUEZ, Derecho a jubilación, en rev. D. P. y P., T. XIX, pág. 346; El derecho a jubilación a los efectos de la indemnización por despido, L. J. U., T. V., pág. 173, y nota a fallo en rev. "D. L.", T. IV, pág. 167; HUGHES, L., El derecho a jubilación supone un beneficio permanente?, en rev. "D. L.", T. I, pág. 306, y otro sector jurisprudencial.

(24) El derecho común, cit., Capítulos VI y VII.

(25) BARRACELATA, H. H., La gratuidad del procedimiento laboral, en rev. "D. L.", T. V, pág. 286.

En cuanto a la distribución de la obligación probatoria, es actualmente valor entendido, que la prueba del hecho del despido incumbe al trabajador que lo alega, pero que la de las excepciones y, desde luego, de la notoria mala conducta, corresponde al patrono (26). En otros términos, se estima que todo despido ha de presumirse injustificado, salvo prueba en contrario. Por la misma razón, se concluye que el trabajador no es quien debe probar que se halla fuera de las excepciones legales, introducidas por la ley N° 10.570. Esta conclusión pesa, sobre todo, en la prueba del número de jornadas exigido por la ley.

La prueba de los extremos en que se funda el cálculo de la indemnización: salario-base, antigüedad, carencia de derecho a jubilación, sólo corresponderá al reclamante, si los mismos hubiesen sido objeto de controversia (27).

Las dificultades probatorias son, sin embargo, muy grandes para las dos partes de los juicios por despido, y en este punto pueden desvanecerse las más legítimas expectativas.

(26) V. El derecho común sobre el despido, cit. pág. 115, PLÁ RODRÍGUEZ, en rev. "D. L.", T. I, pág. 110; COELHO DE OLIVEIRA, B., Rev. D. P. y P., T. X, pág. 131.

(27) V. L. J. U., N° 3176; rev. "D. L.", T. V., página 44.

Apéndice al capítulo XI (27)

LEY N° 10.542, DE 20 DE OCTUBRE DE 1944

Art. 1° — Extiéndese los beneficios contenidos en los arts. 3°, 5°, 6° y 7° de la ley de 6 de junio de 1944, y en las condiciones establecidas en la misma, a los obreros y empleados de la industria y a todos aquellos que presten servicios remunerados en actividades privadas o en servicios públicos a cargo de particulares.

Las garantías acordadas por el artículo 4° de la ley de 6 de junio de 1944, son extensivas a los trabajadores de las actividades mencionadas precedentemente, sin más excepción que la de los obreros destajistas o a salario por día o por hora de los establecimientos típicamente industriales.

Cuando se trate de servicios que tengan un salario mínimo fijado por la ley, el aumento se hará sobre el salario real, si éste fuese superior al salario mínimo legal.

Art. 2° — Quedan excluidos de los beneficios otorgados por el Art. 3° de la ley de 6 de junio de 1944 y a que alude la presente ley:

Los gremios comprendidos en la ley de 9 de julio de 1943, relativa a la industria de la construcción, afines y similares; y el servicio doméstico.

Asimismo se imputarán a los aumentos que por esta ley corresponda, los efectuados por convenios colectivos durante los nueve meses anteriores a la fecha de sanción de aquélla, y los realizados dentro del mismo plazo en forma colectiva. En ambos casos, los patronos deberán probar, en forma fehaciente, ante el Instituto Nacional del Trabajo, los aumentos efectuados.

Las mismas imputaciones se harán cuando se trate de aumentos individuales a empleados, dentro del mismo plazo, siempre que prueben también en forma fehaciente, ante el referido Instituto.

LEY N° 10.570, DE 15 DE DICIEMBRE DE 1944

Art. 1° — Extiéndese con retroactividad al 1° de octubre de 1944 las garantías acordadas por el artículo 4° de la ley N° 10.489 de 6 de junio de 1944, a los obreros a destajo o a salario por día

(27) V., la ley N° 10.489 de 6 de junio de 1944, en el apéndice al Cap. II.

o por hora, de carácter permanente, exceptuados de dicho beneficio por la ley de 20 de octubre de 1944, sin más excepciones que las expresadas a continuación:

- 1) Trabajadores que realicen trabajos de zafra.
- 2) Los contratados para tareas de carácter transitorio.
- 3) Los obreros a domicilio.
- 4) Los obreros a jornal que no lleguen a computar doscientas cuarenta jornadas durante el año inmediato anterior al despido o en cada uno de los años de actividad del período considerado para graduar la indemnización.

La privación de indemnización se referirá únicamente al año en que el trabajador no alcance el mínimo de jornadas. No obstante, los trabajadores despedidos tendrán igualmente derecho a las indemnizaciones equivalentes al salario de un mes por cada año de servicios prestados hasta el máximo legal correspondiente, cuando el promedio anual de jornadas laboradas en el período no resulte inferior a doscientas cuarenta.

Los trabajadores despedidos que no hayan laborado en el establecimiento doscientas cuarenta jornadas, pero sí más de cien, tendrán derecho a una indemnización equivalente al salario de dos jornadas por cada veinticinco de labor. A los efectos de fijar las indemnizaciones, considérase equivalente al salario de un mes de remuneración de veinticinco jornadas.

Asimismo se computará como una jornada de labor en un día aunque no alcance a ocho horas (28).

En el trabajo a destajo o a salario por hora se harán las reducciones a salario por día, dividiendo en el primer caso el total ganado por el número de jornadas laboradas. Las excepciones establecidas en este artículo rigen también para los empleados y obreros que trabajan en idénticas condiciones en los gremios comprendidos en las leyes Nos. 10.489 y 10.495, de 6 y 16 de junio de 1944 (29).

(28) En este párrafo y en el anterior figuran dos visibles erratas, que se conservan porque aparecen en el Registro N. de Leyes de 1944, pág. 1268 y en el D.O.T. 158, pág. 110 - A.

(29) Se estima que la referencia a la ley N^o 10.495, de 16 de junio de 1944 se debió a un error. Su texto es el siguiente: "Artículo 1^o: Los obreros y empleados de los comercios y anexos no comprendidos en el Decreto-Ley n^o 9347, de 13 de abril de 1934, gozarán de los beneficios y garantías establecidos en los Arts. 3^o, 5^o, 6^o y 7^o de la ley de junio de 1944. — Art. 2^o: Los aumentos en las remuneraciones a que se refiere el Art. 3^o de la ley de 6 de junio de 1944, comenzarán a regir —para los trabajadores que ampara esta ley— un mes antes de la fecha de promulgación. Se retrotraerá al 1^o de junio de 1944, el régimen de indemnizaciones a que se refiere el Art. 4^o de la mencionada ley, tanto respecto a los obreros y empleados a que alude esta ley como a los que beneficia la presente. — Art. 3^o: Se computarán a los aumentos dispuestos por esta ley, los ya fijados, durante los nueve meses anteriores a su sanción, por convenios colectivos y registrados ante el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, pero en ningún caso las remuneraciones podrán ser reducidas".

Art. 2^o — Los beneficios de la indemnización por despido se aplicarán con retroactividad al 1^o de julio de 1944, en los casos de enajenación, fusión, transferencia de establecimientos, sus secciones o dependencias, así como cuando la clausura de los mismos no resulte de quiebra o concurso, y serán atendidos por el establecimiento que contrató los servicios ya prestados por el personal cesante.

Art. 3^o — Desde la sanción de la presente ley y en los casos referidos en el artículo anterior, los sucesores, si los hubiere, responderán subsidiariamente de las indemnizaciones impagas.

Regímenes especiales de despido

SUMARIO

§ 1. Regímenes especiales en razón de la profesión. 1) *Generalidades*; 2) *Despido de los empleados y obreros bancarios*; 3) *Paralelo del régimen bancario y el común*; 4) *Despido de los trabajadores de la industria frigorífica*; 5) *Comparación con el régimen común*; 6) *Despido del trabajador rural*; 7) *Diferencias con el régimen común*; 8) *Desalojo del trabajador rural*; § 2. Regímenes especiales en razón de condiciones o estado personales; 9) *Generalidades*; 10) *Despido en caso de enfermedad considerada profesional*; 11) *Diferencias con el régimen común*; 12) *Despido en caso de maternidad*.

§ — Regímenes especiales en razón de la profesión

1. Los regímenes diversos del común pueden ser clasificados en dos grandes categorías, según que la especialidad derive de condiciones profesionales o personales. Los de especialidad profesional sustituyen la indemnización del régimen común; en cambio, los de especialidad por razón de las personas, son o no excluyentes, aunque siempre ofrecen beneficios, muy superiores al común.

Como se verá, el fundamento de las dos categorías es diverso. Los especiales de índole profesional imponen modalidades derivadas de la existencia de un régimen jubilatorio particular (régimen bancario), del ritmo de la producción (frigoríficos) o de las condiciones de vida y de trabajo de la profesión (industrias rurales) (1).

(1) En puridad, el Decreto de 30 de agosto de 1948, también impuso modalidades especiales, en los casos de despidos de los ayudantes de los talleristas, si estos fueran debidos a la circunstancia de que "un dador de trabajo, indus-

Los de la segunda categoría, atienden dos aspectos: la eliminación del interés económico del despido y la protección preferente de los trabajadores en consideración a su estado. La indemnización especial, viene a convertirse así, por una parte, en una sanción de las reglas de fondo, y por otra en un mecanismo de adecuación de la prestación debida al daño sufrido que se presume más considerable.

Se estudiarán, en primer término, los llamados regímenes profesionales siguiendo el orden cronológico.

2. El personal de los *bancos, cajas populares, casas bancarias y otras* con denominación equivalente, o que desarrollen actividades afines o similares, se rige, en materia de despido, por la ley de 11 de agosto de 1944. Mas, el Art. 2º de la ley de 11 de agosto de 1944 se limitó a disponer que en cuanto a la indemnización prevista por el Art. 4º de la ley de 6 de junio de 1944, los trabajadores bancarios, estarán a lo establecido por el Decreto-Ley de 29 de enero de 1943 (2).

Es decir, que para los despidos de trabajadores de bancos e instituciones similares, continuaron siendo aplicables las disposiciones de la ley en que se organizó y reglamentó, definitivamente, la jubilación de los personales de los Bancos y afines.

Por tanto, es preciso analizar los beneficios que reconoce la ley de jubilaciones bancarias a los despidos de ese gremio.

La ley de enero de 1943, establece, como punto de partida, que los empleados bancarios que fueren exonerados por las empresas y tuvieren menos de diez años de servicios, no tienen

trial o comerciante, deje de darlo, en la forma habitual, a un tallerista". Entre las alteraciones de mayor importancia del régimen normal, se dan las siguientes: 1) Responsabilidad indirecta del dador de trabajo industrial o comerciante; 2) Forma especial de cálculo de las indemnizaciones; 3) Causales especiales de pérdida de derecho a indemnización a cargo del industrial, que repercute sobre el derecho de los ayudantes; 4) Resolución de las cuestiones provocadas por las nuevas causales, en caso de responsabilidad indirecta, a cargo de un Tribunal Arbitral; 5) Exclusión expresa del derecho a indemnización, por responsabilidad directa o indirecta, cuando hay falta o merma de trabajo, debidamente comprobada, esto es, cuando el dador de trabajo no da trabajo a ningún tallerista, o da menos a todos. (V. Art. 12, Decreto cit.).

(2) V. PLA RODRIGUEZ, Indemnización por despido de los jornaleros y destajistas, en rev. "D. L.", T. I, pág. 21. CENTRÓN, E., La estabilidad del funcionario y la ley de jubilaciones bancarias, Montevideo, 1944.

derecho a jubilación por causal de despido. En compensación, esos empleados se benefician con una indemnización equivalente a tantos meses de su último sueldo como años de servicios bancarios puedan computarse.

La indemnización debe ser pagada en cuotas mensuales, no inferiores al importe de un sueldo, pero el servicio del beneficio cesa desde que su titular reingrese a un cargo que de derecho a jubilación.

El derecho a indemnización se pierde por el bancario despedido, cuando su exoneración hubiese sido motivada por delito común declarado por sentencia definitiva y firme, y siempre que tal delito afecte la honorabilidad funcional del trabajador. El trámite queda en suspenso hasta que haya sentencia, o se clausuren los procedimientos.

También se pierde el derecho a indemnización por despido, según la ley de enero de 1943, cuando el trabajador hubiese incurrido en hechos u omisiones que configuren dolo, o culpa grave en actos del servicio dentro de la órbita de sus funciones.

La indemnización es pagada según la ley por la Caja de Jubilaciones Bancarias, pero las instituciones deberán entregar a la Caja el importe de tantos meses del último sueldo como años de servicios bancarios cuente el exonerado.

La ley ha previsto especialmente que se consideran como despido los casos en que por motivo ajeno a la conducta funcional del empleado, se rebaje el sueldo en más de un diez por ciento, o se menoscabe en forma evidente su situación jerárquica y siempre que a juicio del Consejo de la Caja existan presunciones graves de que la rebaja o cambio de funciones tienen por objeto crear al afiliado una situación insostenible, para obligarlo a dejar su puesto. Es decir, que en materia de despido de trabajadores de Bancos, está expresamente prevista por la ley la forma de despido que la Jurisprudencia ha puesto al descubierto en el régimen común y que se acostumbra a denominar despido indirecto o disimulado.

También prescribe en forma expresa la ley de 1943 que cuando la exoneración del bancario sea originada por la clau-

sura o cierre definitivo del establecimiento o la quiebra, o causas similares, el exonerado gozará del amparo de la indemnización y eventualmente de la jubilación, debiendo las empresas servir a la Caja las correspondientes contribuciones.

3. Si se compara el régimen común con el especial de los trabajadores bancarios, surgen inmediatamente una serie de diferencias, que pueden resumirse así:

1ª — La indemnización del régimen común se calcula a razón de una mensualidad por año, o fracción, de antigüedad, con límite de tres mensualidades si el trabajador tiene derecho a jubilación y de seis mensualidades en caso contrario. La indemnización de los bancarios, se calcula a razón de un mes por año de servicios bancarios, con un límite efectivo de diez años de servicios (pues desde ese momento el trabajador ingresa a la pasividad), y otro eventual, el ingreso a un cargo que dé derecho a jubilación;

2ª — El despido en el régimen común recibe su indemnización, por los meses que corresponda, según su antigüedad y derechos jubilatorios en una sola vez; el bancario, percibe la indemnización en cuotas mensuales no inferiores al importe de un sueldo, dentro del límite máximo de su antigüedad y hasta que se produzca el ingreso a un nuevo empleo;

3ª — La indemnización común se paga por la empresa, directamente al trabajador, mientras que al bancario le paga la Caja, con los fondos servidos por la empresa que decretó la exoneración;

4ª — En el régimen común la causal de pérdida del derecho es la notoria mala conducta; en el bancario sólo se pierde el beneficio por delito común, que afecte la honorabilidad funcional, o por hechos u omisiones que configuren dolo o culpa grave en actos de servicio;

5ª — El derecho común carece de un procedimiento especial para juzgar la existencia del despido, o las causales de exoneración; lo hay, en cambio, en el régimen aplicable a los bancarios. Es un procedimiento híbrido y de dudosa constitucionalidad, que comienza en la órbita administrativa (Caja de

Jubilaciones Bancarias) y concluye ante los tribunales de justicia, y

6ª — En el régimen bancario se preve, especialmente, el caso del despido indirecto, no así en el régimen común.

4. La situación de los *trabajadores de la industria frigorífica* ofrece particularidades muy importantes, a causa de que esta industria está sujeta a paros estacionales (3). Por tal causa, desde el año 1941, se dictaron varias normas destinadas a garantizar a los obreros en sus empleos o a prevenir el desequilibrio económico de los períodos de post-zafra. En cambio, las leyes de 1944 sobre indemnización por despido, excluyeron de su beneficio a los trabajadores zafrales y por consiguiente a la mayor parte de los jornaleros de la industria frigorífica.

Estos trabajadores quedaron recién amparados por la ley de 15 de marzo de 1946. Luego de sancionada esta norma, la cuestión del despido de los trabajadores afiliados a la Caja de Compensación por desocupación en la industria frigorífica, se plantea en estos términos:

Cuando se produce el despido de un asalariado, y este despido decretado por alguna de las empresas, no es por motivo calificado, a juicio del Consejo de la Caja de Compensación, el despido tiene, en primer lugar, una opción entre la incorporación inmediata a los beneficios de la Caja de Compensaciones por desocupación, o el reclamo de la indemnización por despido.

La indemnización por despido, siempre, claro está, que el despido sea sin motivo calificado, se integra con dos beneficios:

a) Un primer beneficio, similar al del régimen común, aunque no idéntico, es percibido directa e inmediatamente por el obrero y consiste en la suma equivalente a dos jornales por cada 25 jornadas de labor, o mes de permanencia a la orden de la Caja o de las empresas, con un máximo de 75 jornales si tuvieran derecho a jubilación y de 150 en caso contrario;

b) un segundo beneficio, consiste en una prestación men-

(3) LEZAMA MUÑOZ, F., Régimen del despido en la industria frigorífica, en rev. "D. L.", T. I, pág. 150; PLA RODRIGUEZ, en rev. cit. pág. 21 - 22.

sual que sirve la Caja por cuenta de la empresa, mientras el trabajador no ha obtenido ocupación o jubilación, y hasta el máximo del aporte de la empresa, que puede ser de 12 meses de compensaciones, de acuerdo con las circunstancias del caso.

En cuanto a los trabajadores que fueren despedidos por las empresas, por alguna causal que no sea de despido, a juicio del Consejo de la Caja, serán declarados "suspendidos" a cargo de la Caja y a la orden de las empresas, pero si, llamados al trabajo, reincidieran, dentro del año, en algún motivo de suspensión, serán eliminados de sus registros, perdiendo los beneficios de la compensación.

5. Si se procede, como en el caso anteriormente examinado, a comparar el régimen común con el especial, pueden establecerse las siguientes conclusiones:

1ª — La calificación de los motivos del despido y la decisión sobre los derechos indemnizatorios del trabajador, en el régimen común, es de resorte exclusivo de la Justicia ordinaria. En el régimen de la industria frigorífica, es el Consejo de la Caja de Compensaciones por Desocupación el que resuelve, en primera instancia, los casos de despidos de los trabajadores afiliados a la misma, sin perjuicio del recurso de apelación ante el Poder Ejecutivo y de las acciones judiciales del régimen común.

2ª — En el régimen común, el derecho a indemnización sólo se pierde cuando la causal del despido es la notoria mala conducta del trabajador. En cambio, en el régimen para la industria frigorífica, este derecho se pierde cuando los asalariados incurrieren en algunos de los hechos calificados como justa causa de despido, por el Consejo de la Caja.

3ª — En el régimen común no está especificado qué debe entenderse por notoria mala conducta. Por el contrario, la ley de 1946 encomendó al Decreto Reglamentario la determinación de los hechos y situaciones que se consideran justa causa de despido. En virtud de ello el Art. 12 del Decreto de 19 de diciembre de 1947, enumeró catorce causas de despido o de suspensión justificadas.

4ª — El régimen común concede exclusivamente el beneficio de la indemnización. El régimen para la industria frigorífica, da al despedido sin justa causa, una opción entre la incorporación inmediata a los beneficios de la Caja, o el reclamo de la indemnización que supone la desvinculación de ese organismo y de sus beneficios.

5ª — La indemnización, en el régimen común, si se trata de jornaleros o destajistas, equivale a tantos meses de veinticinco jornales, como años en que se hayan computado doscientas cuarenta jornadas laboradas, con límite de 3 a 6 meses, según que el trabajador posea o carezca de derecho a jubilación.

La indemnización en la industria frigorífica, supone un doble beneficio: Por una parte, una indemnización calculada a razón de dos jornales por cada 25 jornadas de labor o meses de permanencia a la orden de la Caja o de las empresas. El límite jubilatorio, se conserva, puesto que los máximos son 75 jornales de indemnización, si el trabajador tuviere derecho a jubilación y 150 jornales en caso contrario.

Además de este beneficio, el trabajador de la industria frigorífica, tiene derecho a una compensación mensual mientras no obtenga otra ocupación o jubilación y hasta un máximo que nunca puede superar los doce meses aportados por la empresa.

6. Las condiciones de vida y de trabajo en las industrias rurales colocan a los obreros ocupados en estos trabajos en una situación especial, como ya se tuvo ocasión de advertir, respecto de las leyes sobre jornada diaria y sobre licencia anual (4).

En materia de despido, el régimen de los trabajadores rurales difiere del de obreros y empleados urbanos, que fué reseñado en el capítulo anterior (5).

Los trabajadores rurales tienen, en efecto, legislado su régimen de indemnización por despido en el llamado Estatuto del Trabajador Rural. Este estatuto fué sancionado el 16 de

(4) V. supra. pág. 28, sobre el concepto de trabajador rural.

(5) GELSI BIDART, Anotaciones al Estatuto del Trabajador Rural, en rev. "D. L.", T. III, pág. 21. PLA RODRIGUEZ, en rev. cit. T. I, pág. 22.

octubre de 1946 por la ley N° 10.809 y contiene además disposiciones relativas a una materia conexas: el desalojo del trabajador rural, a la retribución o salario mínimo, a la vivienda y alimentación del trabajador y su familia, reputados complementos, a la radicación familiar en los establecimientos rurales y en general a la protección del trabajador rural.

En realidad, el Código Rural de 1875, ya establecía una indemnización para los casos de ruptura brusca del conchabo, por contrata escrita del trabajador rural, pero la misma podía deberse en caso de rompimiento del contrato por cualquiera de las partes o no mediar mutuo consentimiento o alguna causa superviniente y justa. Es decir, que ni el patrono podía despedir libremente, ni el peón estaba autorizado a abandonar su trabajo. Por otra parte, en caso de plantearse reclamación por este concepto, la decisión incumbía, sin apelación, al Juez de Paz que podía imponer lo que el Código llamaba la *subsana-ción de los perjuicios*, y si hubiere mala fe, en alguna de las partes, hasta una multa en beneficio de la Municipalidad (6).

El régimen de la ley N° 10.809, es totalmente distinto, si bien afirma el principio de la estabilidad del trabajador con una antigüedad superior a un año que no podrá ser despedido, sin justa causa. Son causas de despido que excusan toda indemnización, las siguientes: 1) mala conducta; 2) ineptitud u omisión en el desempeño de las obligaciones inherentes al trabajo. La prueba de estos extremos queda, como en el régimen común, a cargo del patrono.

El despido de los obreros rurales con un año de antigüedad y con buena conducta, sin justa causa, debe ser indemnizado a razón de medio mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de seis meses, hasta los tres años de su permanencia en el puesto y de un mes de sueldo por cada año, cuando el tiempo exceda de tres años.

Es conveniente aclarar sin embargo, que de acuerdo con el Estatuto del Trabajador Rural, no se consideran amparados

(6) V. Código Rural sancionado por Ley 17-VII-1875, Arts. 649 y ss.; especialmente, arts. 660 y 661.

por las disposiciones sobre despido los obreros rurales a destajo.

7. Las diferencias con el régimen común, también en este caso, son numerosas aunque no tanto como en los regímenes anteriormente examinados.

1ª diferencia: En el régimen común no se exige una antigüedad mínima. En cambio, los trabajadores rurales, para tener derecho a indemnización por despido, deberán poseer una antigüedad superior a un año.

2ª diferencia: los *obrerros a destajo urbanos*, tienen derecho a indemnización por despido, en las condiciones previstas por la ley N° 10.570 de diciembre de 1944. Los *obrerros a destajo rurales*, están desprovistos de derechos indemnizatorios, en caso de despido;

3ª diferencia: La única causal que exime a los patronos respecto de los trabajadores urbanos, del pago de la indemnización por despido es la "notoria mala conducta". El Estatuto del trabajador rural, preve dos causales eximentes: 1) Mala conducta; 2) Ineptitud u omisión en el desempeño de las obligaciones inherentes al trabajo.

4ª diferencia: La indemnización del trabajador urbano, se calcula, en general, para los trabajadores mensuales, a razón del importe de un mes de sueldo por cada año o fracción de actividad. La del trabajador rural, equivale a medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción (mayor de seis meses) hasta los tres años de su permanencia en el puesto y de un mes de sueldo por cada año, cuando el tiempo exceda de tres años.

5ª diferencia: La indemnización del trabajador urbano queda limitada a tres meses si el despedido posee derecho a jubilación y puede llegar hasta seis meses, en caso contrario. La indemnización del trabajador rural, no tiene fijada limitación en cuanto a las mensualidades que pudieran adeudarse de acuerdo con su antigüedad.

8. Como complemento del régimen de despido de los trabajadores rurales, parece oportuno ocuparse de las normas

especiales sobre su desalojo de los establecimientos, cuando habitan en ellos, solos o en compañía de sus familias.

En cuanto a este punto, derogando las normas corrientes, el Estatuto, asimiló a los trabajadores rurales, que no vivan con su familia en el establecimiento, al personal del servicio doméstico. De esta forma, el trabajador rural, sin familia puede ser obligado a retirarse del establecimiento en forma inmediata, incluso con el auxilio de la fuerza pública. La situación cambia solamente cuando el trabajador está radicado en el establecimiento con su familia, en cuyo caso le son aplicables las disposiciones de la ley de desalojos, pero para excepcionarse necesita principio de prueba por escrito.

El trabajador rural, debe también y en todo caso, salvo convención escrita, dejar las mejoras o sembrados existentes en el predio, y entregar los animales e implementos de trabajo que se le hubieren facilitado.

En cambio, el patrono está obligado respecto del trabajador despedido y por ende desalojado, a facilitarle el transporte, si carece de recursos, hasta donde haya medios regulares. Debe también permitir la permanencia en el establecimiento por el tiempo que se considere necesario, en caso de enfermedad grave del trabajador, o de algún miembro de su familia que viva con él, cuando ello sea imprescindible por el riesgo que derive del traslado.

§. 2.—Regímenes especiales en razón de condiciones personales

9. Esta segunda clase de regímenes, cuyo fundamento ya ha sido aludido, quedó incorporada al derecho positivo uruguayo por la ley de 14 de octubre de 1950.

En el caso de los trabajadores que padezcan una enfermedad legalmente considerada profesional, el beneficio de indemnización es superior al común y lo sustituye como en los regímenes de la categoría anterior; en caso de maternidad, por el contrario, el beneficio es suplementario y acumulable con la indemnización común o normal.

10. Tratándose de obreros “que hubieran abandonado el trabajo por enfermedad contraída como consecuencia o en ocasión del mismo” (7), la ley contempla tres hipótesis: A) La no readmisión luego de comprobada la recuperación; B) El despido luego del reingreso; C) El no reconocimiento de la situación que correspondería, si la suspensión no se hubiese producido.

La indemnización, en cualquiera de las eventualidades previstas, se regula, a razón de tres meses de sueldo por cada año, o fracción, de servicios prestados.

Es de señalar, que la obligación de readmisión se conserva hasta transcurridos diez y ocho meses del abandono por enfermedad, y que la interdicción del ulterior despido dura ciento ochenta días, contados desde el reingreso. Esta última obligación sólo puede dejarse de cumplir si se justifica por el empleador una causa grave superviniente.

11. Las diferencias con el régimen común son aparentes, pero, por atender un estado de la persona del trabajador, es prácticamente imposible el paralelo, en la forma que se hizo respecto de los regímenes de índole profesional.

Sólo son comparables, la indemnización acordada y la causal de pérdida del derecho.

En cuanto a la indemnización, la del régimen especial se distingue de la común por los siguientes caracteres:

1º Se calcula a razón de meses de sueldo por años o fracciones de años de servicio, tanto para los trabajadores mensuales como para los jornaleros, o destajistas, pues la ley no hace distinción (8);

2º Cada año o fracción de servicios devenga tres mensualidades de indemnización;

3º No se ha fijado limitación alguna en el tiempo, ni con relación a la posesión de derechos jubilatorios;

(7) Sobre este concepto, véase infra, pág. 195.

(8) La ley se refiere a meses de sueldo, cuando hubiese sido más adecuado hacerlo a la remuneración correspondiente a un mes, pero habrá que entender la disposición en ese sentido, procediendo a operar las reducciones y equivalencias en la forma prescripta por el Art. 1º de la ley Nº 10.570.

4º Mientras que en el régimen común la ley guarda silencio sobre los costos del juicio que hubiera que promover para el cobro de la indemnización, en el especial por enfermedad, se imponen al empleador, junto con las costas, por el solo ministerio de la ley.

Si se observa la causal de pérdida de derecho, las diferencias son aun más notables, pues mientras que en el régimen común es la notoria mala conducta, en el especial por enfermedad profesional, el empleador debe probar una causa grave superviniente. Ello supone, primero excluir de la consideración de la conducta laboral toda falta anterior al abandono del trabajo y, además, apartarse del concepto de mala conducta notoria, restringiendo el campo del excepcionamiento patronal desde que no todo cuadro de notoria mala conducta podrá ser equiparado a una causa grave.

12. La indemnización en caso de despido durante el estado de gravidez o por no readmisión al término de la licencia por maternidad fué ya aludida en el Capítulo VI (9).

Este régimen se caracteriza por ser suplementario del común y establecer una indemnización extra de seis mensualidades. Como en el régimen de las enfermedades profesionales, la ley no distingue entre trabajadores mensuales y asalariados por jornal o destajo; pero, a diferencia de ese régimen y del común, la trabajadora despedida acumulará seis mensualidades a la indemnización que le correspondiese, cualquiera sea su antigüedad en la empresa que la despide.

En este caso, la ley no ha previsto ningún excepcionamiento patronal, lo que significa que para el legislador se presume absolutamente que el despido se debe al estado de la trabajadora (10).

(9) V. Supra, pág. 90, - PLA RODRÍGUEZ, en rev. "D. L", T. VI pág. 149

(10) Parece obvio que la indemnización especial se debe, tanto en el caso que la trabajadora se halle en goce licencia por maternidad, como antes de acogerse a ese beneficio, siempre que hubiese participado su estado al empleador, o que este fuese notorio.

CAPÍTULO XIII

Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

SUMARIO

§ 1. Los infortunios del trabajo y su reparación. 1) Generalidades; 2) Regímenes legales; 3) Conceptos de accidente y de enfermedad; 4) Beneficiarios de las prestaciones; 5) Responsables civiles; § 2. El Régimen de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en la ley de 1941. 6) Concepto de accidente del trabajo y enfermedad profesional; 7) Prestaciones legales; 8) Límites máximos y mínimos; 9) Procedimiento en caso de accidentes; 10) Procedimiento en caso de enfermedad; § 3. Las enfermedades consideradas profesionales. 11) Concepto de enfermedad considerada profesional; 12) Indemnizaciones previstas por la ley de 14 - X - 1950; 13) Continuación. Rentas para los derecho-habientes; 14) Procedimiento; 15) Delimitación del campo de aplicación de los dos regímenes sobre enfermedades profesionales.

§ 1. — Los infortunios del trabajo y su reparación.

1. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional, son dos manifestaciones típicamente laborales de interrupción del contrato de trabajo. Pero los efectos de estas causas no se agotan en la interrupción del contrato, sino que pueden, eventualmente, crear una incapacidad permanente para el trabajo, o aun, aparejar la pérdida de la vida.

El riesgo de accidente y particularmente el de enfermedad profesional, son más factibles en algunas ocupaciones que en otras, por las condiciones generales del trabajo, por el instrumental empleado, por la materia prima elaborada, etc.

Frente a estos riesgos, las leyes tienen generalmente dos preocupaciones: disminuir las oportunidades de siniestro y contaminación, por una parte, y proveer a la reparación y el resarcimiento del daño cuando éste ha sobrevenido (1).

En el presente capítulo, se tratará solamente el último aspecto de la cuestión, o sea, de las medidas reparatorias y resarcitorias del daño.

En el Uruguay, las leyes que han regulado esta materia, desde 1914 hasta 1950, han seguido un proceso que podría sintetizarse así: de la responsabilidad patronal por incumplimiento de las disposiciones preventivas, se ha llegado hasta la responsabilidad sin culpa patronal, fundada en la existencia de una relación de trabajo (2).

El derecho vigente, está constituido por la ley N^o 10.004 de 28 de febrero de 1941, con las modificaciones introducidas por la ley de 19 de octubre de 1950, y por la ley denominada de actividades insalubres de 14 de octubre de 1950 (2). Ello, desde luego, sin perjuicio de la ley N^o 5032 de 21 de julio de 1914, aún en vigor y aplicable en la cuestión que nos ocupa, sobre todo como regulador de la responsabilidad patronal ante el Banco de Seguros del Estado, en los casos que éste lo sustituye en virtud de la póliza (4).

2. De acuerdo con los textos legales que acaban de citarse, pueden distinguirse dos regímenes para la reparación y

(1) En la actualidad, el aspecto prevención y reparación priva sobre todos los restantes, en la medida que se considera muy justamente, que más conviene evitar en lo posible el siniestro y reparar sus consecuencias, que resarcir los daños. V. BARBAGELATA, H. H., en rev. "D. L.", T. III, pág. 82 y ss.

(2) Sobre toda esta materia, el clásico libro de DE FERRARI, El nuevo derecho sobre accidentes de trabajo, Montevideo, 1942.

(3) DE FERRARI, op. cit.; GRUMBERG, C. E., La legislación del Uruguay en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en rev. D. J. A., T. I, pág. 321; BARBAGELATA, H. H., La reforma de la ley de 28 de febrero de 1941, en rev. "D. L.", T. I, pág. 404; DE FERRARI, Las nuevas disposiciones legales sobre enfermedad profesional, en rev. "D. L.", T. VII, pág. 67; PLA RODRIGUEZ, A., La historia parlamentaria de la ley de actividades insalubres, en rev. T. VI, pág. 108; BARBAGELATA, H. H., Las nuevas disposiciones sobre el pago de indemnización por accidentes de trabajo, en rev. "D. L.", T. VI, pág. 162.

(4) PEREZ PRINS, J., Las normas sobre prevención de accidentes del trabajo y la responsabilidad patronal por su inobservancia, en rev. "D. L.", T. VIII, pág. 227.

el resarcimiento de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales:

A) Régimen para los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, declaradas tales por la autoridad competente (Ley de 28 de febrero de 1941, con las modificaciones de la ley de 19 de octubre de 1950);

B) Régimen para las enfermedades contraídas como consecuencia o en ocasión del trabajo en las actividades insalubres (Ley de 14 de octubre de 1950) (5).

Ambos regímenes, tienen sin embargo una serie de aspectos comunes, no sólo porque la ley de 1941 es aplicable "en todo lo que no se oponga" a la de 1950, sino también, porque algunos de los conceptos básicos exigen una definición unívoca.

3. Un primer punto común a determinar, se refiere a las definiciones de enfermedad y accidente.

Sabido es que no existe acuerdo sobre la distinción de ambos conceptos, y que hay una tendencia, cada vez más importante en el terreno doctrinal y aún en el derecho comparado, a identificarlos (6).

La diversidad de prestaciones y regímenes, existentes desde la ley de 1950, impone no obstante y ahora más que nunca, la diferenciación.

El legislador se abstuvo de definir los conceptos mencionados, limitándose a la delimitación de los casos en que el accidente se consideraría *del trabajo* y la enfermedad *profe-*

(5) Existe un explicable debate sobre el alcance de la ley de actividades insalubres. En cuanto a las enfermedades profesionales, parece sin embargo, que deba entenderse que solo se refiere a trabajadores de las ocupaciones que han sido objeto de declaración por la Comisión prevista por el Art. 3^o de la ley. En efecto, si se atribuye al "carnet de salud" del obrero el valor de prueba principal, y si la obligatoriedad de ese carnet y la periodicidad de los exámenes y constancias sólo está impuesta para "todos los empleados y obreros de actividades insalubres" (Art. 5^o), parece forzoso concluir que las modificaciones aportadas al régimen de la ley de 1941 tienen el sentido que se le ha atribuido en el cuerpo principal de la obra. En contra, DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. VII, pág. 72.

(6) Cfr. UNSAIN, Legislación del trabajo, T. III, pág. 87, B. Aires, 1927.

sional, y aún la enfermedad profesional del régimen de 1950 no es reductible en ninguna fórmula tradicional (7).

Con todo, parece aceptable fundar la distinción sobre la base de un criterio relativo que fué, aparentemente, el que tuvo en cuenta la ley últimamente citada. Así, se entenderá que hay accidente cuando, en el evento dañoso, priva el ataque exterior a la integridad física del ser humano. Habrá en cambio enfermedad, cuando priva la acción de los agentes microbianos o, en general de los factores internos (8).

Ateniéndose a esta distinción, y tomando luego los accidentes y las enfermedades con relación al trabajo, surgen los conceptos de accidente del trabajo, de enfermedad profesional propiamente dicha y de enfermedad considerada profesional.

4. Otro punto que puede estudiarse conjuntamente, tiene que ver con los beneficiarios de las prestaciones establecidas y los obligados civilmente a servirlos.

Estos conceptos no han sido modificados en 1950 y deben pues reputarse idénticos en los dos regímenes.

Para descubrir los beneficiarios, habrá que remitirse en primer lugar al concepto de contrato de trabajo, y a quienes, dentro de él, merecen la calificación de obreros y emplea-

(7) Cfr. DE FERRARI, rev. cit., pág. 73. Sobre la distinción entre enfermedad y accidente, y los respectivos conceptos: ROUAST A. - GIVORD M., *Traité du droit des accidents du travail et des maladies professionnelles*, pág. 98, París, 1934; SACHET, A., *Traité de la législation sur les accidents du travail*, T. I, pág. 164, París, 1934; DE FERRARI, *El nuevo derecho*, cit., pág. 31; ROUAST - DURAND, *Précis*, 456; POZZO, J. D., *Accidentes del trabajo*, p. 281, Buenos Aires, 1939; CABANELLAS, *Tratado*, T. IV; PÉREZ BOTIJA, *Curso*, pág. 248.

(8) La llamada enfermedad-accidente, quedaría desde ahora, incluida en el concepto de enfermedad profesional, por lo menos en las actividades insalubres. Una muy completa bibliografía sobre las cuestiones limítrofes entre enfermedad y accidente, en CABANELLAS, *Tratado*, cit., T. IV, págs. 117-121. La hernia sería también en nuestro concepto una enfermedad y no un accidente, aun cuando su aparición sea accidental. Por otra parte, la ley de 1950 se refiere concretamente al accidente como generador de la enfermedad (Art. 99, inc. 1º). La razón de que se hayan incluido ciertas hernias en la categoría de los accidentes eran valederas dentro del régimen de 1941, pero ya no aparece la necesidad social de mantener la hernia entre los accidentes. Sobre el particular: DE FERRARI, *El nuevo derecho*, cit., pág. 71; SILVEYRA REYES, A., *El problema médico legal de las hernias*, en rev. "Derecho del Trabajo", de Buenos Aires, T. I, pág. 410.

El problema de los cardíacos, ha sido objeto de una legislación especial, de carácter preferentemente preventivo del evento dañoso. V. Ley Nº 11.781, de 20-IX-1951; decreto reglamentario de 2-VII-1952.

dos (9). Los principales casos de duda que podría plantearse, son asimismo resueltos expresamente en la ley de 1941, que luego de haber descrito la figura genérica del obrero, se refiere, no sólo a los empleados, sino también a los aprendices, a los contratados a prueba o ensayo, al servicio doméstico, a los trabajadores rurales y a los trabajadores de hipódromos y studs (10).

Por otra parte, la ley ha extendido sus efectos a quienes se hallan fuera del contrato de trabajo, puesto que se enumera en el apartado D) entre los beneficiarios, a "toda persona que con o sin remuneración, realice trabajos en los establecimientos industriales por orden del dueño" (11).

5. En cuanto a quienes deben responder en caso de accidentes de trabajo, la ley se pronuncia por la responsabilidad civil de los patronos. Asimismo define al patrono, como "toda persona, empresa o compañía, que utilice el trabajo de obreros, sea cual fuere su número". El sub-contratista, responde subsidiariamente de los accidentes ocurridos.

El patrono está obligado a reparar las consecuencias del accidente, dentro de los términos de la ley, en todo caso que no pueda demostrar el dolo del obrero, es decir que la lesión haya sido provocada o agravada voluntariamente por el trabajador (12).

No obstante esto, el patrono tiene un camino para descargarse de responsabilidad respecto de sus obreros, y es asegurándolos contra accidentes de trabajo en el Banco de Seguros del Estado.

El régimen de seguro es, pues, solamente facultativo o voluntario (13).

(9) V. supra, pág. 137 y ss. Cfr. DE FERRARI, *El nuevo derecho*, cit., pág. 41. También es ése el criterio señalado por LABURE, L., *El concepto de obrero en nuestra ley de accidentes del trabajo*, en rev. "D. L.", T. VI, pág. 89, aunque se hace la salvedad de que no se comparten algunos aspectos de su desarrollo.

(10) DE FERRARI, *op. cit.*, pág. 23.

(11) Están, por consiguiente, incluidos los servicios benévolos y los artesanales fuera del taller del trabajador o a domicilio del cliente-industrial.

(12) DE FERRARI, *op. cit.*, pág. 75.

(13) El seguro es, sin embargo, obligatorio para el Estado, los municipios, entes autónomos y demás personas morales que tengan a su cargo establecimientos públicos, respecto de los obreros empleados "en trabajos manua-

Corresponde examinar, a continuación, los aspectos en que los dos regímenes se separan, y principalmente, las prestaciones que respectivamente acuerdan y el procedimiento a seguir, aunque éste conserva algunas etapas y trámites comunes.

§ 2. — *El régimen de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de la ley de 1941*

6. El accidente del trabajo es para la ley de 1941, el que ocurra a los beneficiarios del sistema "a causa del trabajo o en ocasión del mismo" (14). La enfermedad profesional entra dentro de su mismo régimen, toda vez que como tal haya sido declarada por la vía reglamentaria (15) y que se cumplan las siguientes condiciones: a) su aparición durante el trabajo en algunas de las ocupaciones comprendidas en el riesgo o dentro de ciertos plazos previstos; b) la habitualidad de la ocupación en las tareas reputadas susceptibles de causar la enfermedad.

les". (Artículo 11, L. 10.004). Otras leyes han extendido la obligación de asegurar en ciertas actividades privadas, como el trabajo en montes, bosques y turberas. (Art. 4º, L. Nº 10.471).

(14) La disposición es similar o parecida a la "todas las leyes extranjeras sobre la materia", dice DE FERRARI, op. cit., pág. 56. Esta circunstancia, hace aplicable la elaboración de la doctrina y jurisprudencia foráneas, en particular las francesas. V. en especial SACHET, op. cit., T. I, pág. 195; ROUAST-GIVORD, op. cit., pág. 105; ROUAST-DURAND, op. cit., pág. 470.

El principal problema particular que crea la interpretación del concepto legal es el de los accidentes en trayecto y misión. Respecto del accidente "en misión", no pueden existir, sin embargo, dudas sobre su relación de causalidad con el trabajo. En cuanto a los verdaderos accidentes "in itinere", la doctrina y la jurisprudencia nacionales han aceptado, con la jurisprudencia francesa, anterior a la ley de 30 de octubre de 1946, la responsabilidad patronal: a) cuando el empleador hubiese tomado a su cargo el transporte del personal; b) cuando hubiera sido estipulada expresamente; c) cuando existiera peligro en el acceso al establecimiento; d) cuando hubiese mediado encargo de una diligencia de interés para la empresa en el trayecto habitual. Cfre. DE FERRARI, op. cit., pág. 65. La ley francesa de 1946, manteniendo la fórmula clásica, ha aclarado que debe reputarse "también accidente del trabajo, el ocurrido "in itinere" a los trabajadores comprendidos, con tal que el recorrido no haya sido interrumpido o alterado por un motivo dictado por el interés personal del trabajador o independiente de su empleo". V. "El régimen para la prevención y reparación de accidentes", en rev. "D. L.", T. III, pág. 91.

Sobre accidente en trayecto en general, V. FERNÁNDEZ GIANOTTI, en "La Ley", de B. Aires, T. 55, pág. 459. Rev. D. J. A., T. XLVII, 194.

(15) Desde 1937, por la ley Nº 9.743, de 17 de diciembre de ese año, el Banco de Seguros del Estado está encargado de solicitar al Poder Ejecutivo la declaración de nuevas enfermedades profesionales.

Tanto el accidente como la enfermedad, para que pongan en marcha el mecanismo de la ley, deben causar una incapacidad de trabajo temporal o permanente o la muerte del trabajador.

7. En cuanto a las indemnizaciones, o sea a las cantidades de dinero, y a las otras prestaciones que la ley pone a cargo de los patronos en caso de accidentes de trabajo, debe hacerse una distinción previa.

Si el accidente provoca una incapacidad temporal, es decir por cierto tiempo, el trabajador tiene derecho a una indemnización diaria, equivalente a la mitad del salario que percibía en el momento del accidente, hasta los treinta días de ocurrido. A partir de ese día, la indemnización temporal que debe servirse por el patrono, alcanza a los dos tercios del salario. Esta indemnización, se complementa con la prestación de los cuidados y asistencia, desde el día del accidente y hasta la curación de las lesiones que haya provocado, o su consolidación.

Cuando el trabajador pierde toda o parte de su anterior capacidad, sea porque el accidente tiene consecuencias letales, sea porque no es posible evitar que la lesión se consolide con un déficit de la capacidad del obrero o empleado, se está en presencia de situaciones que exigen indemnizaciones de carácter permanente.

En caso de incapacidad permanente, dice la ley que el trabajador tiene derecho a que el patrono le sirva una renta igual a la reducción que la incapacidad haya hecho sufrir al sueldo o salario, menos un quince por ciento del monto de dicho sueldo o salario, sin que la renta pueda ser inferior a la mitad de la reducción sufrida. No se paga ninguna renta en el caso que la incapacidad parcial permanente no alcance a provocar una reducción del 10%.

No obstante, la indemnización puede llegar hasta un 100% del sueldo o salario del siniestrado, si a consecuencia del accidente quedara incapacitado en absoluto, incluso, en estado de no poder subsistir sin la asistencia y cuidado de otras personas.

Si el accidente produce la muerte del trabajador, la ley

preve en el Art. 15 las distintas rentas que corresponderán al cónyuge sobreviviente de por vida, y a los menores o incapaces, que vivían a cargo del trabajador hasta cierta edad o en ciertas condiciones. A falta de éstos y aquél, la ley confiere derechos a los ascendientes que vivían a expensas del trabajador (16).

Son también de cargo del patrono, dentro de una cantidad máxima fijada por las leyes, los gastos de entierro, así como los de la asistencia anterior de la víctima.

8. El régimen de indemnizaciones permanentes está limitado en cuanto al monto máximo que podrá servirse a los beneficiarios. Estos límites son de dos clases, uno general e inflexible, en consideración al salario anual máximo de la víctima, que luego de la ley de 19 de octubre de 1950 está fijado en tres mil pesos anuales (17).

La segunda clase de límites aparece en los accidentes que han producido la muerte del siniestrado, cuyas prestaciones nunca podrán exceder de los 2/3 del salario anual de la víctima, aunque éste sea inferior a los tres mil pesos, sufriendo las rentas a servirse, si excedieran dicho porcentaje por la concurrencia de varios derecho-habientes, una reducción proporcional.

También está limitada la cantidad a servir por concepto de gastos de entierro, que en la actualidad llega hasta ciento cincuenta pesos, pero no existen límites para los gastos de asistencia (médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, protéticos, de transporte, etc.) (18).

Por el contrario, están previstas indemnizaciones diarias mínimas en la actualidad de \$ 1.00 que corresponden servir cualquiera sea el salario del siniestrado, y un salario-base mínimo para el cálculo de las indemnizaciones permanentes, por un valor de \$ 520.00 anuales.

9. El procedimiento en caso de accidentes y de enfermedades profesionales, no es enteramente coincidente.

(16) Sobre el orden de llamamiento, V. DE FERRARI, op. cit., pág. 102 y ss.

(17) V. rev. "D. L.", T. VI, pág. 162.

(18) V. rev. "D. L.", T. VI, pág. 162.

En los casos de accidente, es necesario distinguir dos situaciones: que el patrono esté asegurado, o que no lo esté.

Cuando no se trata de obreros asegurados, el procedimiento comienza en la denuncia. Todo accidente que cause al trabajador una incapacidad de más de tres días debe ser, denunciado por el patrono dentro del quinto día, o por la víctima o sus representantes dentro de los 15 días, ante el Juez de Paz de la sección en que el accidente hubiere ocurrido (19).

Inmediatamente después de presentada la denuncia, que deberá contener las especificaciones necesarias, el Juez de Paz levantará una información sumaria, procurando dejar constancia, entre otras cosas: de la causa, naturaleza y circunstancias del accidente, de las víctimas causadas, con todos los detalles relativos a cada una de ellas, tales como salario, personas con derecho en caso de fallecimiento, etc. Esta información debe ser levantada por el Juez con conocimiento de las partes interesadas, las cuales podrán solicitar se adopte las diligencias que estimen oportunas.

Si se trata de obreros asegurados contra accidentes de trabajo en el Banco de Seguros del Estado que tiene el monopolio de este tipo de seguro desde el 8 de abril de 1914, el patrono queda exento de las formalidades legales, bastando que haga la correspondiente denuncia en las oficinas del Banco o sus agentes, dentro de las cuarenta y ocho horas en Montevideo, o directamente o por carta recomendada expedida dentro de los cinco días, cuando se trate de los demás departamentos.

Tanto en los casos de trabajadores asegurados como de no asegurados y mediando o no información, las reclamaciones por accidente de trabajo, pueden llegar a plantear un verdadero juicio, que se ventilará ante Juez Letrado, de acuerdo con el procedimiento para los juicios ordinarios de menor cuantía,

(19) Hay una perención del derecho a la denuncia, señala justamente DE FERRARI, op. cit., pág. 126-127, porque luego de transcurrido esos términos, la información sumaria ya no tendría sentido, pero, la falta de denuncia no perjudica el derecho a indemnización, más que en la medida que se ha perdido una prueba de verdadera eficacia.

que supone una leve abreviación de los trámites (20). Todos los trámites son enteramente gratuitos.

La apelación en estos juicios sólo se concede en relación y sin efecto suspensivo, lo que crea la obligación de inmediato cumplimiento del fallo de primera instancia (21).

Con relación al procedimiento, es oportuno destacar, que las partes no pueden efectuar transacción alguna apartándose de las reglas legales y que incluso el acuerdo de partes para la calificación de la lesión y la determinación de la indemnización, no tendrá valor si no ha intervenido el Asesor Letrado del Instituto N. del Trabajo o el Fiscal Letrado Departamental o quien lo represente (22).

La acción prescribe legalmente a los dos años de ocurrido el accidente, pero una vez declarado el derecho es posible intentar la revisión de la indemnización fijada en los casos de agravación o muerte del siniestrado. El patrono también puede accionar por revisión, en los casos de atenuación de la incapacidad.

10. El procedimiento en caso de enfermedad profesional, supone la denuncia, como para los accidentes, estando autorizados a practicarla, no sólo los interesados, sino hasta "el médico asistente o cualquier persona en calidad de gestor de negocios".

La denuncia debe ser comunicada en el día y por carta

(20) La ley prevé, expresamente, que en caso de existir seguro, el patrono no puede ser demandado, pudiendo serlo el Banco directamente (art. 49 y ss.). La jurisprudencia es firme en considerar Juez competente en estos casos, el Letrado Nacional de Hacienda y de lo Contencioso Administrativo, que corresponda.

(21) Existe también una abreviación de trámites, en cuanto al procedimiento para la determinación del salario anual base, si éste ha sido contestado (art. 28). La Ley, en sus Arts. 22 a 29 contiene, asimismo, diversas normas para practicar las reducciones, cuando se trata de jornaleros, destajistas, aprendices y aún trabajadores no remunerados. El art. 29, fué modificado por la ley de 19-X-1950.

(22) Un caso especial por prestarse a violaciones de la ley es el planteado por la petición del accidentado para ausentarse del país, que le permite cobrar el importe íntegro de tres anualidades, como definitiva indemnización (art. 63). V. DE FERRARI, La intervención del Asesor Letrado del Instituto N. del Trabajo en caso que el accidentado se ausente del país, en rev. "D. L.", T. I, pág. 251.

recomendada al patrono, al Banco de Seguros y al Instituto N. del Trabajo y Servicios Anexados.

En caso de litigio, el procedimiento coincidirá sustancialmente con el previsto para los accidentes de trabajo.

§ 3. — *Las enfermedades consideradas profesionales*

11. Aunque el texto de la ley sobre actividades insalubres no es nada claro, parece posible afirmar que luego de su promulgación ha surgido un nuevo tipo de enfermedades, las enfermedades consideradas profesionales (23).

Dos de estas enfermedades están, por otra parte, descriptas por la ley en su Art. 8, apartado A): la sífilis de los sopladores de vidrio y la tuberculosis de los que inhalan polvos de la masa.

La nueva clase de enfermedades profesionales, posee las siguientes características:

A) La consideración de profesional, se atribuye, no en atención a su propia condición de tal, sino a la insalubridad general de la actividad;

B) No se precisa, por consiguiente, que la enfermedad esté declarada profesional, sino que la actividad esté calificada como insalubre;

C) Cualquier enfermedad puede ser considerada profesional, si fué contraída como consecuencia o en ocasión del trabajo (24).

En resumen, dentro de esta categoría, el legislador viene a considerar profesional la enfermedad, partiendo del supuesto, que la insalubridad general de la ocupación coloca al cuerpo humano en una situación de disminución de la resistencia frente a los agentes patógenos.

12. — En el punto de las indemnizaciones, la ley de 1950 sobre actividades insalubres mantiene la distinción entre in-

(23) V. nota 5, pág. 187.

(24) La expresión tiene una gran semejanza con la clásica definición de los accidentes, incluso contiene la referencia a la "ocasión" del trabajo.

capacidades temporales y permanentes, desde que prevé el pago del salario íntegro mientras dura la enfermedad y una renta si sobreviene una incapacidad permanente, o la muerte del enfermo.

Durante el período de la enfermedad el beneficio es, por consiguiente, muy superior al de la ley N° 10.004, que sólo cubre la mitad o los dos tercios del salario (25).

Las indemnizaciones permanentes son también más elevadas que las del régimen de 1941, puesto que la renta a servirse deberá ser igual a la reducción que la incapacidad haya hecho sufrir al sueldo o salario.

En cuanto a la incapacidad total y permanente, también da derecho al salario o sueldo que se ganare, sin limitación alguna, ni porcentual, ni tope máximo. La ley adopta, además, a este respecto, el criterio de la incapacidad con relación al oficio (26).

13. — También es diferente en la ley de 1950 el sistema previsto para el caso de muerte del enfermo.

Por de pronto, la renta del cónyuge, que en la ley de 1941 es del 30%, pasa al 50% y además, no se hace alusión a límite alguno, ni se excluye al marido, que dentro del régimen anterior sólo tiene derecho si justifica su incapacidad para el trabajo. También se acepta como generador del derecho, el vínculo matrimonial posterior al accidente, si responde a la regularización de un concubinato anterior de duración mayor de un año.

En cuanto a las rentas correspondientes a los menores de 16 años, e incapaces que vivían a expensas del obrero fallecido a causa de una de estas enfermedades, la ley de 1950 mantiene la redacción de la ley de 1941, pero aumenta las rentas correspondientes a los menores o incapaces que no tengan padre o madre sobreviviente. Estas rentas, que según la ley N° 10.004 pueden elevarse hasta el 30% del salario anual para cada uno de los menores o incapaces, en el nuevo texto pueden ser del 50% por cada uno de ellos.

(25) Esto es lógico y salva la contradicción con el art. 156 del C. Co. denunciada por PLA RODRÍGUEZ, en rev. "D. L.", T. V, pág. 231 y que también sorprende a la doctrina argentina. Debe entenderse que estos beneficios son sin perjuicio de los demás incluidos en la ley N° 10.004.

Además, mientras para la ley de 1941, las rentas quedan siempre limitadas por el tope máximo de los dos tercios, la ley de 1950 no conoce otro límite que el sueldo o salario anual del siniestrado, es decir, que en conjunto estas rentas para los menores o incapaces pueden llegar al 100%.

14. — Respecto del procedimiento, la ley de 1950 no contiene otra referencia que la muy vaga del apartado A) del art. 8º, cuando dispone que "el Banco de Seguros del Estado las considerará enfermedades profesionales", que permite encauzar el trámite hacia el de la ley N° 10.004 (Arts. 69 y ss.), y el llamado principio de la prueba principal que significa, por el contrario, una derogación de las reglas procesales de esa ley (27).

El principio de la prueba principal, se vincula con el uso obligatorio del "carnet de salud" instituido por la ley N° 9697, y con la revisión médica semestral.

Queda en pie, sin embargo, la duda sobre si la prueba principal del carnet puede ser atacada, es decir, si el empleador puede probar contra los datos del carnet, negando la existencia de la afección, o negando relación de causalidad u ocasionalidad con el trabajo.

Aun, parece dudoso resolver, si el trabajador puede proveer otras probanzas relativas a la enfermedad y a su condición de haber sido contraída en el trabajo.

Las dos series de dudas parece que deben resolverse en el sentido afirmativo, por cuanto no se ha postulado el carnet como prueba absoluta, ni su obligatoriedad y validez parecen merecer otra sanción que la multa (28).

15. La cuestión más delicada consiste en delimitar los respectivos campos de aplicación de los regímenes las enfermedades profesionales y para las *consideradas* profesionales,

(26) Este criterio ha sido fuertemente criticado por DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. VII, pág. 80.

(27) DE FERRARI, en rev. cit., pág. 78, llama la atención sobre los inconvenientes de este régimen, que obliga al trabajador a trabarse en una discusión que el régimen de 1941 eliminaba.

(28) El régimen de 1950 está, en cambio, severamente sancionado, en lo que se refiere al derecho del trabajador enfermo que se recupera, para reintegrarse a su puesto. V. al respecto I Cap. XII, págs.

pues a primera vista el sistema de 1950 abarca la totalidad de hipótesis posibles de enfermedades profesionales, aunque el criterio seguido para su determinación sea distinto.

Sin embargo, parece claro que la ley de 1941 será siempre aplicable a las enfermedades declaradas profesionales, que sobrevengan a trabajadores ocupados en actividades no declaradas insalubres. En otras palabras, la ley de 1950 beneficiará a los enfermos comunes y profesionales de las actividades insalubres, pero puede darse la aparición de una enfermedad declarada profesional en una actividad no determinada como insalubre (28 bis).

(28 bis) Como las declaraciones de insalubridad son aún muy escasas, el caso apuntado es todavía regla general.

No obstante mediar la declaración de insalubridad de la ocupación o de la industria, la ley de 1941 podría resultar aplicable, para el caso de no poderse producir la prueba de la *consecuencia* u *ocasión del trabajo* exigida por la ley de 1950. El régimen de la ley de 1941, aun menos favorable, podría servir los intereses de un trabajador, que de otro modo quedaría totalmente desamparado.

Apéndice al capítulo XIII (29)

LEY N° 11.577 DE 14 DE OCTUBRE DE 1950

(*Actividades insalubres*) (30)

Art. 1º — No podrá ser mayor de seis horas la jornada de trabajo de los empleados y obreros de actividades que, por las condiciones en que se efectúa el trabajo o por los materiales que se manipulan, sean consideradas perjudiciales para la salud.

Art. 2º — El Poder Ejecutivo realizará una investigación dentro del plazo de noventa días de promulgada esta ley, sobre las enfermedades profesionales contraídas en la realización de trabajos insalubres, como causa o en ocasión de los mismos, enviando estos antecedentes al organismo que se crea por el artículo siguiente.

De la Comisión Honoraria de Trabajos Insalubres.

Art. 3º — Créase una Comisión integrada por un delegado del Ministerio de Industrias y Trabajo; uno del Ministerio de Salud Pública; uno de la Facultad de Medicina; uno de la Facultad de Ingeniería y uno del Banco de Seguros del Estado, con el cometido de determinar aquellas actividades en las que corresponda la aplicación de la presente ley.

Dicha Comisión se denominará "Comisión Honoraria de Trabajos Insalubres", siendo de cargo del Ministerio de Salud Pública proporcionarle local, funcionarios y los útiles de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Podrá requerir la colaboración que necesite de las distintas reparticiones administrativas, solicitar informes, pedir el allanamiento de locales de trabajo, someter a inspección los procesos industriales que estime oportunos y sugerir al Poder Ejecutivo las medidas de higiene y protección obrera tendientes a corregir o atemperar la insalubridad del trabajo.

Art. 4º — La Comisión Honoraria determinará, a petición de parte o de oficio, por mayoría absoluta de votos, en resolución fundada, las actividades que repute insalubres.

Contra las resoluciones de la Comisión podrán interponerse, con los fundamentos correspondientes, los recursos de reposición y ape-

(29) El texto de la ley n° 10.004, no se transcribe a causa de su extensión.

(30) Los arts. 16-17 de la ley N° 11.577, sobre actividades insalubres, de 14 de octubre de 1950, pueden verse en el apéndice al Cap. VI, pág. 94.

lación en subsidio dentro del término de diez días perentorios de publicadas en el "Diario Oficial".

Podrán ser recurrentes los patronos, los sindicatos con personería jurídica que representen a los obreros interesados en la resolución o el 5% de los empleados y obreros de la actividad considerada.

La apelación será resuelta por el Ministerio de Industrias y Trabajo dentro del plazo de treinta días de llegada a su conocimiento, previo dictamen de la Facultad de Medicina que deberá expedirse en un término no mayor de diez días perentorios contados desde la recepción del expediente.

Si el Ministerio de Industrias y Trabajo no dictaminara dentro del plazo establecido, quedará firme la resolución recurrida.

Del control médico

Art. 5º — El Carnet de Salud instituido por la ley Nº 9.697 de 16 de setiembre de 1937, es obligatorio para todos los empleados y obreros de actividades insalubres.

Dichos empleados y obreros deberán ser sometidos a una revisión médica semestral, anotándose las noticias que correspondan en su Carnet de Salud.

La revisión se efectuará en los propios establecimientos o en consultorios particulares, por médicos elegidos de común acuerdo entre la empresa y los asalariados, lo que se comunicará de inmediato al Ministerio de Salud Pública.

De no mediar acuerdo, éste los designará entre los médicos de sus reparticiones hospitalarias.

Los gastos devengados por estas revisiones serán de cargo de los patronos.

Art. 6º — La validez del Carnet de Salud se mantendrá mientras se efectúen los exámenes médicos en la forma prevista por el artículo anterior.

El Instituto Nacional de Trabajo verificará el cumplimiento de lo establecido en el artículo 5º, penándose a la empresa con una multa de \$ 20.00 por cada obrero que no tuviera su Carnet de Salud en condición legal.

En caso de reincidencia se duplicará la multa.

Horarios especiales

Art. 7º — Los horarios especiales de trabajo para las actividades que sean consideradas insalubres por aplicación de esta ley devengarán el mismo salario que el que se haya determinado para la jornada completa en esas mismas actividades, por los laudos o convenios vigentes.

Esa equivalencia de salario entre los horarios especiales y la jornada legal máxima de trabajo, será mantenida mientras subsista la calificación de insalubre para la actividad de que se trata. Esta equivalencia rige también para los obreros destajistas.

El mínimo de la jornada diaria de trabajo de los obreros y em-

pleados comprendidos en esta ley, no podrá ser inferior a tres horas y su remuneración deberá alcanzar el 65 % de la reconocida para la jornada total.

Enfermedades profesionales

Art. 8º — A) En caso de enfermedades contraídas como consecuencia o en ocasión del trabajo (sífilis de los sopladores de vidrio, tuberculosis de quienes inhalan polvos de la masa o trabajan en cámaras frigoríficas, etc), el Banco de Seguros del Estado las considerará enfermedades profesionales, debiéndose abonar el equivalente al jornal íntegro por todo el tiempo que dure la enfermedad. El Carnet del obrero tendrá valor de prueba principal a esos efectos.

B) La renta en caso de incapacidad permanente será igual a la reducción que la incapacidad haya hecho sufrir al sueldo o salario.

Si la incapacidad fuere total, la renta alcanzará el equivalente del salario o sueldo que ganare.

El concepto de incapacidad total y permanente se establecerá en función directa del oficio o labor desempeñada por el beneficiario, sin tenerse en cuenta sus posibilidades de readaptación para ejercer otros trabajos, mientras el Estado no funde escuelas de reeducación profesional y reglamente los derechos y obligaciones de los egresados.

Art. 9º — En caso de muerte del obrero o empleado, la renta de sus causahabientes se regulará por las siguientes normas:

1º Una renta vitalicia igual al 50% del salario o remuneración anual para el cónyuge sobreviviente no divorciado o separado de cuerpos a condición de que el matrimonio se haya celebrado con anterioridad a la fecha en que ocurrió el accidente o que el realizado posteriormente responda a la regularización de un concubinato de duración de más de un año.

2º Una renta que se determinará con arreglo a las disposiciones que siguen para los mayores de 16 años incapaces que vivían a expensas del obrero o empleados, sea cual fuere el lazo jurídico que a éste los uniere, siempre que se justifique debidamente ese hecho.

No será necesaria esa justificación cuando los menores o incapaces sean hijos legítimos o naturales del obrero fallecido.

Se presume que los menores o incapaces se hallan en el caso del primer párrafo de este inciso, cuando son descendientes o colaterales, hasta el tercer grado del obrero muerto, y vivían en la misma morada de éste.

3º A) La renta, si los menores o incapaces tienen padre o madre sobreviviente será del 20% del salario anual, si no hay más que uno; del treinta y cinco por ciento, si hay dos; del cuarenta y cinco por ciento si hay tres; y del cincuenta y cinco por ciento si hay cuatro o más.

B) La renta, si los menores o incapaces no tienen padre ni madre sobreviviente, podrá elevarse al cincuenta por ciento (50%)

del salario anual para cada uno de ellos, hasta el límite del sueldo o jornal que ganaba el siniestrado.

En todo lo que no se oponga a la presente ley, será aplicable lo dispuesto por la ley N° 10.004, de 28 de febrero de 1941.

Art. 10. — Los obreros que hubieren abandonado el trabajo por enfermedad contraída como consecuencia o en ocasión del mismo, deberán ser readmitidos una vez comprobada su recuperación, gozando de la misma situación que les habría correspondido si no se hubiera producido la suspensión del contrato de trabajo y siempre que su ausencia no hubiere excedido de 18 meses.

No podrá hacerse efectivo el despido del obrero readmitido, hasta que hayan transcurrido, por lo menos, 180 días a contar de su reingreso, salvo que se justificase por el empleador causa grave superviviente (31).

El empleador que violare lo dispuesto en este artículo, deberá abonar al asalariado una indemnización equivalente a tres meses de sueldo por cada año o fracción que hubiere trabajado a su servicio más las costas y costos del juicio si lo hubiere.

Art. 11. — Las empresas no estarán obligadas a pagar indemnización al trabajador que hubiere ingresado en sustitución de un obrero enfermo y que fuera despedido por el reingreso de aquél al haberse recuperado.

En la toma de personal a que se refiere este artículo, el patrono le notificará las condiciones de admisión. En los casos de este artículo se comunicará la admisión temporaria del obrero al Instituto del Trabajo, y, en su caso, el despido por reintegro del trabajador recuperado.

Art. 12. — Las licencias legales no podrán ser adelantadas a los efectos de contemplarse como tiempo perdido para el trabajo por causa de enfermedad.

Del trabajo nocturno

Art. 13. — Se establece en treinta horas la duración máxima de la semana de trabajo para los obreros de las actividades insalubres que, circunstancial o permanentemente realicen trabajos nocturnos, sin perjuicio de las disposiciones vigentes sobre horarios de trabajo continuo. El salario semanal percibido por treinta horas de trabajo nocturno, será equivalente al que percibe el obrero por 48 horas semanales de trabajo diurno. Cumplidas las treinta horas de trabajo nocturno, los obreros tendrán derecho a un descanso mínimo de 48 horas continuas.

Se entiende por trabajo nocturno el que se realice dentro de las 22 horas y las seis horas del día siguiente.

Art. 14. — En las actividades insalubres es absolutamente prohibido el trabajo nocturno de los menores de 21 años. Los que en la fecha de la promulgación de la ley, estuviesen, circunstancial o permanentemente ocupados en trabajos nocturnos, deberán ser trasladados a labores diurnas dentro de su categoría.

(31) Debería decir *superviviente*. V. Reg. N. de Leyes, 1950, pág. 1150.

Art. 15. — Los empleadores que demostrasen ante el Instituto Nacional del Trabajo la imposibilidad de proceder de inmediato a los traslados mencionados en el artículo anterior, dispondrán de un plazo de tres meses para llevarlo a la práctica.

Ausencia por estado de gravidez (32)

Art. 18. — Ningún patrono podrá utilizar a obreros o empleados que hayan trabajado en actividades insalubres durante el máximo de jornada fijado por esta ley.

Art. 19. — Los patronos que no acataran las resoluciones de la Comisión onoraria de Trabajos Insalubres, fijando jornadas de trabajo mayores que las que se establecieran, serán castigados con multas que oscilarán entre \$ 300.00 y pesos 1.000.00 al primera vez, las que se duplicarán en caso de reincidencia, pudiéndose llegar a la clausura del establecimiento en ulteriores contravenciones.

(32) La exclusión de los Arts 16 y 17 está doblemente justificada: 1º) porque ya fueron transcriptos en el Apéndice al Capítulo VI, pág. 94, y 2º) porque introducen un régimen que no atañe solamente a las trabajadoras de las actividades insalubres. V. supra pág. 90.

CAPÍTULO XIV

Derecho sindical

SUMARIO

1) Generalidades; 2) Régimen constitucional anterior a 1934; 3) Régimen de la Constitución de 1934; 4) Normas legales y reglamentarias; 5) Continuación. La ley de 12 de noviembre de 1943 y normas posteriores; 6) Diferentes categorías de sindicatos; 7) Concepto de sindicato más representativo; 8) La cláusula sindical; 9) Consideraciones finales.

1. — Es ya clásica, la división del desarrollo histórico de la legislación o el derecho sindical (1), en tres grandes períodos: 1º) período de la represión; 2º) período de la tolerancia; 3º) período del reconocimiento jurídico (2).

En cuanto al último período, supone generalmente un sistema de normas destinadas a la protección de los sindicatos y al reconocimiento de sus derechos, por lo que esta tercera etapa es también designada como período de la protección sindical (3). Dentro de él puede hacerse, a su vez, una sub-división, no histórica sino política entre los sistemas democráticos y los sistemas autoritarios. En estos últimos el sindicato adquiere la significación de organismo de derecho público, pero ello coincide, normalmente con la desaparición de su independencia, y de la libertad de sus integrantes (4).

(1) "El derecho sindical podría definirse —dice DEVEALI— como la parte del derecho del trabajo que estudia las asociaciones gremiales y su actuación en el campo del trabajo". (Curso de Derecho Sindical, pág. 10, Buenos Aires, 1952).

(2) MAZZONI, G. *La conquista della libertà sindacale*, pág. 73, Roma, 1947.

(3) DEVEALI, op. cit., pág. 26.

(4) MAZZONI, op. cit., pág. 79.

En el Uruguay, por las circunstancias descritas en el Capítulo I, la cuestión obrera no se planteó en términos modernos hasta los últimos años del siglo XIX y primeros del actual (5).

Eso explica lo tardío del movimiento gremial y en parte también, que no haya habido oportunidad de una legislación sindical en ningún sentido (6). De todos modos, no cabe reconocer en el derecho positivo uruguayo, el primer período o etapa del derecho sindical represivo.

2. — En puridad, salvo excepción, hasta 1933 no se encuentra ninguna disposición legal que aluda a las organizaciones sindicales, ni para prohibir o limitar su actuación, ni para fomentarlas o acordarles derechos.

Las primeras constituciones que rigieron la República, guardaron silencio también, en forma absoluta, no sólo sobre el derecho sindical, sino sobre el de asociación en general. La explicación de esta omisión, parece que debe buscarse en las fuentes que inspiraron a los constituyentes (7).

Sin embargo, la ley de 28 de junio de 1897, que reglamentó el ejercicio del derecho de reunión pacífica y sin armas, admitió implícitamente, la existencia y la legalidad de estas asociaciones (8); además, al margen de una cierta y a veces brutal represión policial, la actitud de los gobiernos fué, en algunos casos, no sólo de tolerancia, sino hasta de simpatía (9). Por otra parte, al ratificarse el Tratado de Versalles, el reconocimiento del derecho sindical tuvo indirectamente una expresión jurídica (10).

(5) V. Cap. I, pág. 15 y nota Nº 5.

(6) POBLETE TRONCOSO, M., El movimiento obrero latinoamericano, pág. 250, México, 1946.

(7) JIMÉNEZ DE ARÉCHAGA, J. La Constitución Nacional T. II, pág. 73.

(8) Los antecedentes parlamentarios, incluyen concretas alusiones a "sociedades gremiales o de socorros mutuos".

(9) Es cierto que el Código Penal de 18 de enero de 1889, que estuvo vigente hasta 1934, había incluido entre los delitos contra el orden público un apartado especial sobre asociaciones ilícitas, definiéndolas como formadas con el objeto de atentar *contra el orden social*, contra la moralidad, contra las personas o contra las propiedades y penándolas "por el solo hecho de su organización", y penando a sus integrantes hasta con dieciocho meses de prisión si fueran jefes o promotores y hasta con nueve meses si fueran simples adherentes.

(10) El Tratado, cuya Sección XIII vino a significar la Constitución de la O.I.T., fué formalmente ratificado por la ley Nº 6.991, de 23 de octubre de 1919, V. *infra*, parágrafo 7.

3. — Es solamente en 1934, al promulgarse la Constitución de ese año, que aparecen simultáneamente reconocidos en forma expresa, el derecho de asociación y el de sindicalización. El art. 56, actualmente 57, expresa además, que existe interés social en la organización de sindicatos gremiales.

La aludida disposición constitucional da mandato al legislador para que fomente los sindicatos, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. En el mismo artículo, se reconoce la legitimidad de la huelga como derecho gremial.

A partir de entonces, comenzó a hablarse insistentemente de dar cumplimiento a lo estipulado por el constituyente, dictando una ley sobre organización sindical. Sin embargo, la clase obrera se mostró desde un primer momento opuesta a tales iniciativas. Ello se debió a varios factores.

En cierto sentido, la resistencia de los trabajadores, reconocía un primer fundamento en la oposición de las organizaciones gremiales a los hombres y a los partidos políticos que dirigieron el gobierno durante la década que se inició en el año 1933.

Por otra parte, una gruesa corriente del sindicalismo nacional es opuesta, por principio, a toda especie de reconocimiento legal, o de reglamentación del derecho sindical.

Sea por éstas, u otras causas, la anunciada norma reglamentaria no ha sido nunca sancionada, aunque son varios los proyectos que figuran en las carpetas parlamentarias. Entre ellos, uno del año 1943 reconoce como autor al Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, Dr. Francisco De Ferrari (11).

(11) Antes de la Constitución de 1934, el Proyecto de Código del Trabajo de 1927, contenía normas sobre organización sindical. La organización sindical, era también materia del Libro II del Proyecto de Código del Trabajo de 1942. En cuanto al Proyecto DE FERRARI, fué publicado en el Diario Oficial de 28 de mayo de 1947 (págs. 319-320-A).

El proyecto últimamente citado afirma la adhesión a tres principios: libertad, igualdad y legalidad.

Respecto del principio de libertad, se postula la libertad del sindicato frente al Estado y la del individuo, frente al sindicato; se rechaza cualquier forma de sindicalización obligatoria y se sostiene la posibilidad de que los sindicatos inscriptos coexistan con los no-inscriptos que funcionarían como asociaciones de hecho.

4. — Algunas leyes contienen referencias o acuerdan derechos a las organizaciones sindicales, pero son muy escasas, y evidencian una cierta desconfianza del legislador por todas las formas de acción o enfrentamiento de los intereses profesionales (12).

Entre las normas legales que aluden a los sindicatos, procede citar el Decreto-Ley de 7 de abril de 1933, que creó el Consejo Superior del Trabajo. Este Decreto-Ley previó la integración del Consejo con cinco representantes de las asociaciones de empleados y obreros, que deberían ser designados "por las organizaciones representativas que posean personería jurídica" (Art. 2º). El criterio de la personalidad jurídica, aparece aquí pues, aunado a la calidad de simplemente *representativas*.

Una alusión similar, figura en el ya citado Decreto-Ley de 13 de abril de 1934, sobre horario de cierre de los establecimientos comerciales, que concede, determinadas facultades en materia de contralor y en la concertación de pactos gremiales a las asociaciones "patronales y obreras con personería jurídica" (13).

Carácter absolutamente excepcional, tiene la ley Nº 10.066, sobre servicio de changadores de la zona del Puerto de Montevideo, que faculta a la Unión de Mozos de Cordel para "representar a los obreros que así lo consientan, sean o no afiliados, en sus reclamaciones o gestiones ante las autoridades, en todo lo que tenga relación con esta ley y sin perjuicio del derecho de representación del gremio que también podrá ejercer ante las mismas autoridades y en esa materia" (14).

5. — Especial consideración merece la ley sobre Consejos de Salarios y asignaciones familiares, de 12 de noviembre de

En cuanto a la legalidad, el proyecto concede a los sindicatos reconocidos, amplia personería civil, así como la facultad de estar en justicia, sin ninguna limitación, pero reclama la condición de que tales sindicatos sean formados exclusivamente por obreros, al servicio de aspiraciones obreras.

El derecho de huelga es reconocido tanto a los sindicatos inscriptos como a los no-inscriptos.

(12) Cfre. DE FERRARI, La política del salario en el Uruguay, en rev. "D. L.", T. II, pág. 275.

(13) Supra, pág. 120.

(14) Es cierto que los servicios de este gremio se prestan en forma muy especial y que faltan algunas de las notas más características del contrato de trabajo, no obstante las condiciones proletarias de vida de sus integrantes.

1943, Nº 10.449. Esta ley, si bien no reconoció a los sindicatos el derecho a representar directamente los intereses de su categoría profesional, en el seno de los Consejos de Salarios y de las Cajas de Compensación, prefiriendo el régimen de la elección general por todos los trabajadores, agremiados o no, introdujo ciertos beneficios para las asociaciones profesionales.

En primer término, el art. 5º de la citada ley, dió a las "agrupaciones obreras con personería jurídica, o reconocidas por el Poder Ejecutivo", derecho de petición para la convocatoria de los Consejos de Salarios.

A las organizaciones sindicales se les concedió también, en las mismas condiciones, el derecho de promover el recurso de apelación contra las resoluciones de los Consejos que no hubiesen sido aprobadas por unanimidad (15).

Al reglamentarse la ley, por el Decreto de 19 de noviembre de 1943, se dictaron en el art. 3º, las normas para el reconocimiento por el Poder Ejecutivo de los sindicatos sin personería jurídica, conforme a los términos de los arts. 5º y 28 de la ley.

El procedimiento que se impuso fué el siguiente: Presentación de la solicitud de reconocimiento, ante el Poder Ejecutivo, acompañada de copia, certificada por Escribano, de los Estatutos Sociales, del acta en que conste la designación de autoridades, así como de un memorandum explicativo de la antigüedad de la asociación, sus fines y sobre "todo otro dato que contribuya a aclarar la naturaleza y corrección de la entidad". En dichos documentos deberá necesariamente figurar: el número de afiliados, así como el de cotizantes, y la importancia numérica del gremio correspondiente. Atendiendo a todos esos datos, y luego de solicitar los informes complementarios, o de practicar las averiguaciones a que hubiere lugar, el Poder Ejecutivo se expedirá por decreto fundado.

A su vez, el Decreto Reglamentario del 17 de mayo de 1944, sobre asignaciones familiares, aludía a los sindicatos, acordándoles derechos más amplios que los reconocidos en la propia ley de noviembre de 1943. Así, los organismos sindicales

(15) Supra, pág. 117.

más representativos de cada profesión tenían una especial ingerencia en la elección de las autoridades de las Cajas, conforme con los arts. 4º y 8º, pudiendo su acuerdo, homologado por el Ministerio del ramo, excluir el procedimiento de la elección directa.

Por el contrario, el Decreto de 29 de setiembre de 1944, reglamentario de la función conciliatoria de los Consejos de Salarios, desconoce absolutamente a los organismos obreros, prescindiendo de la más velada referencia a éstos, tanto en los eventuales conflictos, como en materia de presentación de peticiones ante esos cuerpos, o de fiscalización del cumplimiento de la ley.

En el mismo sentido, la ley de 4 de setiembre de 1945, sobre acción para el pago de aportes por concepto de asignaciones familiares y sobre ejecución de fallos de los Consejos de Salarios, omitió deliberadamente aludir a los sindicatos, haciendo titular de las respectivas acciones a los Fiscales y a los interesados (16).

Algunas funciones de representación de los intereses de sus afiliados son, en cambio, admitidas en favor de "las asociaciones sindicales", en la nueva ley de asignaciones familiares de 20 de octubre de 1950 (17). En cuanto a la ley de 14-X-1950, sobre actividades insalubres, concedió ciertos derechos a los *sindicatos con personería jurídica* que representen a los obreros interesados.

El Convenio Internacional N° 87, aprobado por la 31a. Conferencia General de la O. I. T. en la reunión de 9-VII-1948, no ha sido todavía ratificado por el Uruguay (18).

6. — El movimiento sindical ha alcanzado, no obstante la ausencia de normas jurídicas que protejan o reconozcan sus derechos, un importante desarrollo en los últimos diez años. Ese particular desarrollo coincide con el régimen de los Consejos de Salarios, que paradójicamente había desconocido la existencia e importancia de las asociaciones gremiales (19).

(16) V. supra, pág. 124.

(17) Ley N° 11.618, art. 30.

(18) V. Rev. Int. del Trabajo, nov. 1948, págs. 667 y ss. El texto del convenio; también en rev. "D. L.", T. I., pág. 388.

(19) Cfre. DE FERRARI, en rev. "D. L.", T. II, pág. 294.

En el plano jurídico y al tenor de las normas vigentes, coexisten actualmente, tres tipos de sindicatos: A) Los dotados de personería jurídica; B) Los reconocidos por el Poder Ejecutivo; C) Los que funcionan como asociaciones de hecho.

Los dotados de personería jurídica, se asimilan en todos los aspectos legales a las asociaciones civiles reconocidas, sin perjuicio de las facultades especiales que les son acordadas en las leyes y decretos mencionados en el párrafo anterior (20).

Los reconocidos por el Poder Ejecutivo, poseen una personería limitada al plano laboral, que no los habilita para poseer patrimonio propio, ni para obligarse civilmente, ni para estar en justicia. Su personería laboral, incluso, no podría ser invocada más que a texto expreso, salvo tolerancia de la autoridad administrativa. La compleja tramitación exigida por el Decreto Reglamentario de la ley N° 10.449, vuelve casi tan difícil el logro de este reconocimiento como la personería jurídica propiamente dicha, lo que le ha hecho perder todo valor práctico.

La mayor parte de los sindicatos de trabajadores, se encuentran comprendidos en la tercera categoría antes enunciada, es decir, son meras asociaciones de hecho. Con todo, esa circunstancia no impide que en la práctica asuman la defensa de los intereses profesionales, y hasta que deba reconocérseles la calidad de tales por los órganos correspondientes de la Administración (21).

Es necesario no olvidar, en ningún caso, que el derecho sindical está reconocido expresamente, aunque no desarrollado, en la Constitución y que sus normas pueden tener aplicación directa, a despecho de la carencia de reglamentación legal, según el art. 332 del Código Fundamental. El desconocimiento de la organización sindical, del derecho de afiliación de los trabaja-

(20) La posesión de personería jurídica, no supone, en ningún caso, el reconocimiento oficial del carácter de sindicato representativo o de *más representativo*. Esta calificación tiene una significación distinta, deriva de los factores que se enuncian en el párrafo 7 y puede ser atribuida a una simple asociación de hecho. La personería jurídica puede ser, no obstante, un indicio revelador de las otras condiciones o una prueba de ellas.

(21) El Decreto de 13 de abril de 1925, al trasladar al Ministerio de Instrucción Pública, la tramitación y el registro de las personerías jurídicas, había hecho en su Art. 4, expresa reserva de la competencia de la Oficina del Trabajo, para intervenir en la concesión y registrar las asociaciones profesionales. Es de hacer notar que en dicho artículo, se hace referencia a las "asociaciones profesionales, que tengan o no personería jurídica".

dores a un sindicato de cualquier clase, o el empleo de fórmulas discriminatorias, agravan concretamente el derecho constitucional de agremiación y la independencia de la conciencia moral y cívica proclamada en el Art. 54, y pueden ser objeto de persecución judicial y administrativa (22).

7. — Sin perjuicio de la anterior clasificación, es forzoso considerar un criterio distinto y que puede eventualmente tener relación con sindicatos de cualquiera de las tres categorías anteriores. Se trata del criterio de la “mayor representación de la categoría profesional”, del que deriva el concepto de *sindicato más representativo* (23).

Este criterio, surgió para determinar cual de entre varios sindicatos o grupos de sindicatos de la misma categoría profesional, debe ser tenido como su portavoz autorizado. Es, por consiguiente, un concepto que hubo de aparecer en la práctica y que es una lógica consecuencia del principio democrático de la libertad de adhesión y de la pluralidad de sindicatos (24).

El art. 5º de la Constitución de la Organización I. del Trabajo, que fué originariamente parte del Tratado de Versalles, ratificado por ley Nº 6991 de 23 de octubre de 1919, incorporó “de jure” este concepto al derecho laboral uruguayo, al establecer la obligación del Gobierno de designar los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas.

No puede decirse, sin embargo, que se posea, ni en el pla-

(22) V. a este propósito la vista del Fiscal de Corte, 1948, publicada en rev. “D. L.”, T. III, pág. 102.

(23) ROUAST-DURAND, Précis, cit., pág. 199; KROTOSCHIN, Instituciones, T. I, pág. 109; CABANELLAS, Tratado, T. III, pág. 444; DEVEALI, Curso de Derecho Sindical, pág. 61; AMIAUD, Cours, pág. 309; TROUVÉ, H., La notion des syndicats les plus représentatifs, París, 1942.

(24) “Admitida la libertad sindical debe admitirse, aunque sólo sea teóricamente —nos dice MAZZONI—, la pluralidad sindical; negar *a priori* el pluralismo sindical sería negar la libertad, en el sentido más amplio de la palabra: para los individuos, de inscribirse en el sindicato de su elección, para las asociaciones de constituirse y de actuar en competencia con otras similares para el mejor logro de los fines sindicales”. (La conquista della libertà sindacale, cit., pág. 231).

La mayor dificultad y el mayor riesgo del sistema de los sindicatos más representativos radica, como acertadamente lo destaca KROTOSCHIN, en “el hecho de que de todos modos la calificación de sindicato más representativo necesita lógicamente un reconocimiento extraño” (Curso, pág. 264).

no nacional, ni en el internacional, una definición precisa sobre el concepto de sindicato más representativo, debido a que en su formación intervienen factores diversos que se presentan juntos o separadamente (25).

Los elementos a tener en cuenta, según se admite universalmente son, en diverso grado: el número de adherentes, la importancia de los aportes de los afiliados, la antigüedad del grupo, la antigüedad de su intervención en el campo de las relaciones interprofesionales, las condiciones en que se ha obtenido la afiliación, su independencia respecto de los patronos o sindicatos patronales y respecto del propio Gobierno del país, etc. (26). Estos caracteres pueden resumirse postulando que “la noción de las organizaciones sindicales más representativas reposa sobre la idea de mayoría legal, que se caracteriza por la respectiva importancia, actividad e independencia” (27).

Estas ideas son aplicables, no sólo a los efectos de las relaciones internacionales y para la designación de delegados de los trabajadores en las Conferencias de la O. I. T., sino que deben conceptuarse válidas en el derecho interno, para la interpretación de expresas alusiones como la contenida en el Decreto de 17 de mayo de 1944, ya citado, y en toda otra oportunidad en que deba preferirse una organización sindical sobre otra (28).

8. — En el Capítulo VIII, hubo oportunidad de excluir la hipótesis de la intervención forzosa de los sindicatos en los convenios colectivos. Esa exclusión, no se hizo sin previa reserva de la calidad de representativo que sería exigible al gru-

(25) En alguna oportunidad ha debido incluso consultarse a la Corte Permanente de Justicia Internacional. El dictamen de la Corte de 1922, precisa que “si el número no es el único factor, en igualdad de condiciones, la organización más representativa será la que cuente mayor número de adherentes”.

(26) DEVEALI, op. cit., pág. 62; KROTOSCHIN, Instituciones, T. I, pág. 110.

(27) ROUAST-DURAND, Précis, pág. 200.

(28) En el orden internacional, existe un contralor a cargo de la propia Conferencia I. del Trabajo, que se ejerce al examinarse los poderes de los delegados. En el Uruguay, no se ha seguido, en esta materia, una línea de conducta perfectamente definida. La falta de organizaciones centrales de trabajadores, suficientemente poderosas, complica además en la práctica la cuestión de designar a los representantes obreros a las Conferencias. El Poder Ejecutivo excluye sin embargo, sistemáticamente, desde hace años a las organizaciones ugetistas y simpatizantes y evita mayores protestas designando sucesivamente delegados y asesores técnicos de diversas organizaciones importantes.

po que suscribiese un convenio colectivo para que éste pudiese reputarse aplicable y con validez de tal.

Se aceptó, en conclusión, la eventualidad de la concertación del convenio por un agrupamiento accidental, con tal que pudiese reconocerse en él la representación de su categoría (29).

Un punto vinculado con el entonces desarrollado y que es oportuno replantear a manera de complemento, tiene que ver con la legalidad de la llamada *cláusula sindical* (30).

Esta cláusula, que conduce por varios caminos al cierre del taller para todo el que no sea integrante del sindicato, es propuesta generalmente al suscribirse convenciones colectivas, como medio de asegurar su efectividad y disciplina, y también como instrumento de engrandecimiento del sindicato.

Sin desconocer las posibles ventajas de esta cláusula, la mayor parte de los comentaristas coinciden en afirmar que ella es incompatible con la pluralidad de sindicatos y que por tanto degenera más o menos pronta e insensiblemente hacia el sindicato único.

En el Uruguay, la juridicidad de la "cláusula sindical" ha sido ventilada ante los órganos administrativos de contralor laboral, en la medida que se han formulado ante el Instituto N. del Trabajo y ante el Ministerio del ramo, peticiones para el registro de convenios que la incluyen y se ha reclamado el contralor de su cumplimiento (31).

La jurisprudencia administrativa, tuvo vacilaciones en los diversos casos a estudio, considerando las ventajas e inconvenientes de la cláusula, y la justificación posible de su inser-

(29) Supra, pág. 121. No debe olvidarse que el Decreto Ley de 1934 sobre el cierre no exigía la participación de los sindicatos, para la validez de los pactos gremiales, aunque consideraba la posibilidad, y reclamaba la doble mayoría de trabajadores y patronos.

(30) "Estas cláusulas, dice DEVEALI, pueden ser de dos clases: "cláusulas de exclusión de ingreso" o "taller cerrado" en virtud de las cuales el patrono se compromete a no admitir en su empresa a trabajadores que no están afiliados a la asociación que ha estipulado el convenio, y cláusulas de "taller sindical" o de mantenimiento de miembros sindicalizados, mediante las cuales se otorga un plazo a los obreros para afiliarse al sindicato y se les impone continuar en el mismo hasta que dure el empleo". (Curso de Derecho Sindical, pág. 68).

(31) SANGUINETTI, J., Los convenios colectivos a través de una década, en rev "D. L.", T. III, pág. 216 y ss.

ción en los convenios. Se tomó en consideración, asimismo, la corta duración prevista para el pacto, para aceptar eventualmente su validez. Sin embargo, la tesis de la no admisión ha terminado por triunfar, postulándose que "mientras la ley no resuelva el problema" corresponde se declare que "el Estado no controlará el cumplimiento de las cláusulas sindicales incluidas en los convenios colectivos" (32).

9. — Esto nos vuelve a colocar ante la reglamentación legal de la actividad sindical. ¿Es conveniente, o por el contrario, ofrece peligros de tal magnitud que imponen evitarla?

Magna cuestión que planea sobre todo el derecho obrero y a la que no es posible dar solución en las breves páginas de este Panorama. El *problema sindical*, decía HOXIE: "ni es sencillo ni tiene unidad", "es un complejo de economía política, derecho, ética y problemas sociales, que sólo se puede entender y ser resuelto conociendo los hechos y la génesis de los puntos de vista del trabajo organizado, en toda su riqueza, variedad, contradicciones y carácter cambiante y tomando en cuenta este punto de vista respecto de las condiciones y los ideales sociales en desarrollo" (33).

(32) Queda en pie, la cuestión de la constitucionalidad de una ley que admitiese la "cláusula sindical", en cuanto agraviasse el derecho de asociación y la libertad de trabajo. No debe olvidarse que la "cláusula" pone en crisis el derecho de libre afiliación que incluye el de no afiliarse a ningún sindicato.

(33) A lo que Harold LASKI agregaba: "El profesor Hoxie escribió estas palabras hace bastante más de una generación, pero en la actualidad son más ciertas aún que entonces". (Los sindicatos en la nueva sociedad, pág. 40, México, 1951).

Apéndice al capítulo XIV

DECRETO DE 19 DE NOVIEMBRE DE 1943 REGLAMENTARIO DE LA LEY N° 10.449

Ministerio de Industrias y Trabajo.

Montevideo, Noviembre 19 de 1943. — Número 1119|941.

Artículo 1° — El ejercicio del derecho de petición para la constitución de los Consejos de Salarios a pedido de los obreros, a que se refiere el artículo 5° de la ley, será ejercido por la tercera parte de los trabajadores de una industria o comercio y se ajustará a las siguientes formalidades y trámites: la solicitud será presentada al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados en papel común y por triplicado, por tres por lo menos de los firmantes que exhiban documento oficial de identidad. En el acto de presentación de la solicitud se labrará acta, de la que los presentantes recibirán un ejemplar, que será firmada por ellos y por el funcionario receptor y en la que constará el número de fojas de la solicitud y el nombre del primero de los firmantes de cada foja. Las firmas serán anteceditas de un título, que consistirá en el nombre del establecimiento a que los firmantes pertenecen o la firma propietaria del mismo y calle y número. En cada renglón irá una sola firma y al costado de la misma, a máquina o a mano, pero en tipo de imprenta, el número y serie, en su caso, del documento de identidad y el nombre del firmante. En cada foja se repetirá el texto de la solicitud.

Efectuadas las verificaciones correspondientes la solicitud será elevada al Ministerio de Industrias y Trabajo, con informe.

Art. 2° — A los mismos efectos previstos por la disposición precitada de la ley, los sindicatos patronales y las agrupaciones obreras con personería jurídica deberán indicar en su solicitud la fecha de la resolución gubernativa por la que dicha personería les fué reconocida, con la manifestación de su vigencia actual.

Art. 3° — Para el reconocimiento por el Poder Ejecutivo, a los mismos efectos del artículo precedente, de los Sindicatos Patronales o Agrupaciones Obreras sin personería jurídica, se seguirá el siguiente procedimiento:

La solicitud de reconocimiento será presentada al Poder Ejecutivo acompañada de: copia certificada por escribano, de los estatutos sociales, copia certificada por escribano, del acta en que conste la designación de autoridades, un memorándum explicativo sobre la antigüedad de la asociación, sus fines y sobre todo otro dato que contribuya a aclarar la naturaleza y corrección de la entidad.

Las copias a que se refiere el párrafo anterior pueden estar

contenidas en un solo documento, con una certificación común a los dos extremos cuya prueba se requiere. En la solicitud se indicará el nombre y domicilio de la persona a la que se harán las notificaciones. La negativa de la entidad solicitante a facilitar o producir, dentro del plazo que se le fije, las investigaciones o informes que les sean requeridos, podrá motivar una resolución contraria a su pedido de reconocimiento. Las resoluciones del Poder Ejecutivo serán fundadas y se tendrá en cuenta para dictarlas las siguientes circunstancias fundamentales:

- A) La antigüedad de la asociación peticionante;
- B) El número de sus afiliados;
- C) El número de cotizantes;
- D) El contenido de sus estatutos;
- E) La importancia numérica del gremio correspondiente.

El Ministerio de Industrias y Trabajo, para dictar la resolución respectiva, podrá recabar previamente los informes y asesoramientos que considere del caso.

Bibliografía

— I —

RECOPIACIONES LEGISLATIVAS (1)

- DE FERRARI, FRANCISCO y SANGUINETTI FREIRE, ALBERTO. — *Legislación Social del Uruguay*. Colecciones Lex, Montevideo, en curso de publicación.
- SANGUINETTI FREIRE, A. — *Legislación Social del Uruguay*, 2 vols., 2ª edición, actualizada al 15 de febrero de 1949, Montevideo, 1949.

— II —

MONOGRAFÍAS DIVERSAS (2)

- BARBAGELATA, Héctor Hugo. — *El reglamento de taller* (tesis), Montevideo, 1951.
- *El derecho común sobre el despido y su interpretación jurisprudencial*, Montevideo, 1953.
- COUTURE, Eduardo J. - PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. — *La huelga en el derecho uruguayo*, Montevideo, 1951.
- DE FERRARI, FRANCISCO. — *El nuevo derecho sobre accidentes de trabajo*, Montevideo, 1952.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. — *Los conflictos del trabajo*, Montevideo, 1947.
- VAZQUEZ J. A., *Materialidad del Derecho Laboral*, Montevideo 1953.

(1) En las recopilaciones legislativas generales también figuran las leyes de esta materia. Para el período anterior a 1931: OTERO y MENDOZA, *Legislación del Uruguay* (vigente), Montevideo, 1929, con dos apéndices (correspondientes a los años 1929 y 1930). V. vocablo: *trabajo*. ROJAS MERY, E., *Códigos de la República O. del Uruguay*, Montevideo, 1930. (Leyes usuales. — Sección XIII, *Legislación obrera*, págs. 2086 y ss.). Para el período posterior a 1931:

BRITES, J. E., *Recopilación de leyes vigentes del Uruguay*, Montevideo, 1949 (T. II, V. vocablo: *trabajo*).

(2) No figuran en esta sección las conferencias publicadas, los apartados de revistas, o folletos, ni las obras generales o sobre varias materias en que se traten temas de derecho laboral. (V. Secciones III y IV). Tampoco figuran en esta u otras secciones, las obras o monografías sobre materias conexas (Sociología, Derecho jubilatorio y de la previsión social, Economía Política, Derecho Económico, Derecho Industrial, etc.).

PRINCIPALES ARTICULOS REFERENTES A TEMAS DEL DERECHO LABORAL URUGUAYO (3)

1. CONCEPTOS GENERALES. - DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES - CODIFICACIÓN

- BARBAGELATA, Aníbal Luis. — *La independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador*, D. L., V., 1
— *Consideraciones sobre algunos aspectos del derecho de huelga en la nueva Constitución uruguaya*, D. L., VIII, 65.
- BARBAGELATA, Héctor - Hugo. — *Tendencias del derecho del trabajo americano*, D. L., I, 87.
— *En torno del problema de la codificación del derecho del trabajo*, en rev. C. E. D., XVIII, pág. 71.
- CHARLONE, C. — *El servicio obligatorio del trabajo*, Rev. D. J. A., XXVIII, 128, 182.
— *Exposición de motivos (Anteproyecto de Código del Trabajo)*, Rev. D. J. A., XXX, 385.
- DE FERRARI, Francisco. — *El neo-humanismo del derecho del trabajo*, D. L., I, 2.
— *El derecho del trabajo y la clase obrera*, D. L., I, 281.
— *Algunos problemas terminológicos del derecho del trabajo*, D. L., I, 355.
— *Mazeaud o el tiempo*, D. L., II, 219.
— *Exposición del autor del Proyecto de Código*, D. L., VI, 225.
— *Doce conferencias sobre el proyecto de Código del trabajo*, D. L., VII, 1.
— *Los Consejos de empresa y el artículo 65 de la nueva Constitución*, D. L., VIII, 117.
— *La huelga de los trabajadores del Estado*, D. L., IX, 107.
- FRUGONI, E., *La Legislación del Trabajo y Previsión Social*, (Discurso inaugural de la cátedra), rev. C. E. D., I, 170.
- PÉREZ FONTANA, *El Código del Trabajo*, S. A., II, 329.
- ROVIRA, A. — *Selección de la inmigración extranjera y protección del trabajador nacional*, D. L., IV, 206, 271, 345.

2. JORNADA. - DESCANSOS. - DÍAS FESTIVOS. - LICENCIAS

- CHARLONE, C. — *¿Es posible la reglamentación de la jornada de los trabajadores agrícolas?*, Rev. D. J. A., XXVIII, 195.
- GONZÁLEZ BOCAGE, M. — *Sobre el pago de horas extras*, D. L., II, 176.

(3) Figuran en esta sección, también los artículos publicados en apartado o separata o en folletos, así como las conferencias editadas. No se incluyen los artículos de diarios, o periódicos, salvo F. U. E. C. I.

Los números romanos corresponden a tomos o años, la cifra siguiente indica la página.

- LABAURE CASARAVILLA, L., *Las licencias anuales pagas*, Rev. D. P. y P., XVIII, 259.
- PEIRANO FACIO, Jorge. — *La teoría de la limitación de la jornada obrera*, Rev. C. E. D., 73, 497.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. — *Descanso del trabajador*, Rev. C. E. D., 73, 118.
— *Licencia de los trabajadores a domicilio*, D. L., I, 328.
— *El régimen de los feriados pagados*, D. L., II, 156.
— *Algo más sobre los feriados pagos*, D. L., IV, 53.

3. TRABAJO DE LOS MENORES Y DE LAS MUJERES

- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. — *Problemas jurídicos del trabajo de los menores*, D. L., VIII, 292.
- CHARLONE, C. — *Reglamentación del trabajo de las mujeres y de los menores*, Rev. D. J. A., XXVIII, 8 y 34.
- PLÁ RODRÍGUEZ, — *La historia parlamentaria de la ley de actividades insalubres*, D. L., VI, 108.
- SARLI, Domingo W. — *Sobre el trabajo de los menores en el Uruguay*, D. L., III, 234.
- TURENNE, A. — *El trabajo de la mujer embarazada*, Rev. D. J. A., XXII, 348 y 364.

4. SALARIO. - SALARIO MÍNIMO. - CONSEJOS DE SALARIOS. CONVENIOS COLECTIVOS

- BERRO, P. P. — *El régimen de los Consejos de Salarios y la posibilidad de su extensión al dominio industrial del Estado*, D. L., V, 333.
- CENTRÓN, E. — *Anotaciones al laudo de casas de apartamentos*, D. L., II, 317.
— *Competencia de los Consejos de Salarios*, D. L., V, 79.
— *Laudo bancario 1950*, (Asociación de Bancarios del Uruguay), Montevideo, 1950.
- COLEGIO DE ABOGADOS (Couture, Sayagués Laso, Barbagelata H.-H., Frugoni, Baethgen, Trianon, Cattáneo, Gelsi, De Ferrari, Plá Rodríguez, Ramela, Supervielle, Rompani) — *La naturaleza jurídica de los laudos y el problema de su retroactividad*, D. L., IX, 1.
- COUTURE, E. J. — *El salario y la insuficiencia económica de la empresa*, Rev. D. J. A., T. LI, pág. 84.
- DE FERRARI, F. — *La ley de 12 de noviembre de 1943 y los métodos para la fijación de los salarios*, Rev. D. J. A., XLII, 101, 141.
— *Plazo para la convocatoria de nuevos Consejos de Salarios*, D. L., XI, 77.
— *Salario mínimo del trabajador rural*, D. L., II, 126.
— *La política del salario en el Uruguay*, D. L., II, 275.
— *Necesidad de la presencia de todos los miembros del Consejo de salarios en el momento de votar el laudo*, D. L., V, 313.

- Opinión, sobre el salario y la insuficiencia económica de la empresa, rev. D. J. A., T. LI, pág. 76.
- GARCÍA SELGAS, M. — *En defensa del principio de inembargabilidad del salario*, D. L., IV, 144.
- GELSI, — *Jurisdicción y Consejos de salarios*, S. A., V, 43.
- JIMENEZ DE ARECHAGA, Justino. — *Consulta*, L. J. U., T. XXI, p. 275.
- MORETTI, R. — *Naturaleza de los laudos de los Consejos de Salarios*, D. L., V, 199.
- PÉREZ FONTANA, *Los consejos de salarios*, S. A., T. V, pág. 133.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. — *El decreto limitando la retroactividad de los laudos*, D. L., I, 59
- *Problemas que plantea la apelación de los laudos*, D. L., I, 127.
- *La intervención del Poder Ejecutivo en los laudos de los Consejos de Salarios*, D. L., III, 156.
- *Unidad o pluralidad de laudos*, D. L., III, 296.
- *Sobre una iniciativa para regular precios y salarios*, D. L., III, 320.
- *El plazo de duración de los Consejos de Salarios*, D. L., III, 393.
- *La ley Nº 10.722 sobre aumentos de salarios en la industria metalúrgica y su pretendida inconstitucionalidad*, D. L., VI, 27.
- *El cálculo de los daños y perjuicios en las condenas al pago de salarios*, D. L., VII, 95.
- *La rebaja de remuneración como forma de despido tácito*, Rev. Fac. Der., I, 285.
- RUANO FOURNIER, A. — *Votos de clérigos y hermanas de caridad*, L. J. U., XV, 2, 1.
- SANGUINETTI, Julio. — *Los convenios colectivos a través de una década*, en rev. D. L., III, 211.

5. CONTRATO DE TRABAJO

- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. — *El contralor administrativo de los reglamentos internos*, D. L., III, 313.
- *Sobre el despido de un suplente*, D. L., I, 264.
- *Régimen jurídico de los jugadores profesionales de fútbol*, D. L., II, 84.
- *Problemas jurídicos del trabajo de los menores*, D. L., VIII, 281.
- CABANELLAS, G. — *Sobre el concepto "relación de trabajo"*, D. L., I, 211
- CAROZZI, L., — *Temas de Derecho Laboral*, Montevideo, 1952.
- COUTURE, E. J. — *Abogacía y contrato de trabajo*, D. L., II, 359.
- DEVEALI, Mario, L. — *La crisis del contrato de trabajo*, D. L., II, 213.
- DE FERRARI, F. — *El plazo del contrato en los trabajos de zafra*, D. L., I, 143.
- *Trabajo intelectual y contrato de trabajo*, D. L., II, 49.
- *El trabajo como hecho*, D. L., III, 139.

- *El caso especial de los corredores viajeros*, D. L., VIII, 281.
- JIMÉNEZ DE ARECHAGA, Eduardo. — *Sobre la noción de dependiente en el Código de Comercio*, L. J. U., VIII, 2, 21.
- PÉREZ FONTANA, S. F. — *Noción de dependiente en el artículo 158 del Código de Comercio*, Rev. D. J. A., XXXVII, 161.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. — *El período de prueba*, D. L., I, 235.
- *Despido y traslado*, II, 103.
- *Sobre el concepto de encargado de casas de apartamiento*, D. L., II, 263.
- *Criterios prácticos de distinción entre el corredor a comisión empleado y el autónomo*, D. L., II, 379.
- *La situación jurídica del trabajador suplente*, D. L., VII, 228.
- SANGUINETTI, J., — *El abandono del trabajo*, en Supl. "Revista del Trabajo", Montevideo
- VILLALPANDO R., A. — *Los trabajadores del servicio doméstico*, D. L., III, 277.

6. INTERRUPCIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A) SUSPENSIONES

- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. — *De las suspensiones como sanción*, D. L., II, 365.
- CAROZZI, — *Temas de Derecho Laboral*, Montevideo, 1952.
- DE FERRARI, F. — *Derecho de suspensión*, D. L., II, 73.
- PÉREZ FONTANA, S. A. — *Suspensión y despido*, S. A., febrero de 1949, p. 43.

B) HUELGA

- BARBAGELATA, Aníbal Luis. — *Consideraciones sobre algunos aspectos del derecho de huelga en la nueva Constitución uruguaya*, D. L., VIII, 65.
- COUTURE, E. J. - PLÁ RODRÍGUEZ, A. — *La huelga en el derecho uruguayo*, D. L., V, 139, 220, 267.
- DE FERRARI. — *Sobre los efectos jurídicos de la huelga*, D. L., V, 67.
- *La huelga de los trabajadores del Estado*, D. L., IX, 107.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. — *Sobre el carácter colectivo de la huelga*, D. L., IV, 32.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. - COUTURE, E. J. — *La huelga en el derecho uruguayo*, D. L., V, 139, 220, 267.
- RAMELA DE CASTRO. — *La huelga y la indemnización por despido de un obrero a quien se sustituye*, L. J. U.

C) ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR

- DE FERRARI, F. — *La enfermedad del trabajador*, D. L., VI, 77.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. — *La reclamación por indemnización por despido de un obrero enfermo*, D. L., V, 231.

7. DESPIDO Y PREAVISO

- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. — *Sobre el despido de un suplente*, D. L., I, 264.
 — *El concepto de despido a través de su desarrollo jurisprudencial*, Rev. Fac. Der., II, 1021.
- BAYARDO BENGOA, F. — *Acerca de la notoria mala conducta*, D. L., I, 168.
- COUTURE, E. J. — *Despido de la gente de mar*, D. L., IV, 403.
- DE FERRARI, F. — *De la rescisión del contrato individual de trabajo*, Rev. D. J. A., nov., 1942.
 — *La indemnización por despido y el instituto del preaviso*, L. J. U., IX, 2, 15.
 — *El plazo del contrato en los trabajos de zafra*, D. L., I, 243.
 — *La igualdad de las partes en el juicio por despido*, D. L., I, 377.
 — *El despido en el derecho uruguayo*, D. L., III, 349.
 — *La venta de un establecimiento y el despido*, D. L., IV, 135.
- LEZAMA MUÑOZ, — *Régimen de despido en la industria frigorífica*, D. L., I, 150.
- PEIRANO FACIO, J. — *Despido del servicio doméstico*, D. L., I, 163.
- PÉREZ FONTANA, S. F. — *Suspensión y despido*, S. A., IV, 43.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. — *La indemnización por despido prevista en la ley de 6 de junio de 1944, puede suplirse por un preaviso?*, Rev. D. J. A., XLII, 346.
 — *La indemnización por despido de los jornaleros y destajistas*, D. L., I, 20.
 — *Los obreros de la construcción y la indemnización por despido*, D. L., I, 52.
 — *Despido y traslado*, D. L., II, 703.
 — *La condena en costas en los juicios de despido*, D. L., IV, 326.
 — *La reclamación de indemnización por despido de un obrero enfermo*, D. L., V, 23.
 — *La indemnización por despido de un obrero accidentado*, Rev. D. J. A.,
 — *La rebaja en la remuneración como forma de despido tácito*, Rev. Fac. Der., I, 285.
- SANGUINETTI, J., — *El abandono del trabajo, en Supl. "Revista del Trabajo"*, Montevideo.

8. REGIMEN DE TRABAJO DE OCUPACIONES DETERMINADAS

A) EMPLEADOS DE COMERCIO

- BARBAGELATA, H. H., — *Derecho a licencia por enfermedad*, F.U.E.-C.I., VI, Nº 84.
 — *Problemas relativos al aguinaldo*, F. U. E. C. I., VIII, Nº 100.
- DE FERRARI, F., — *El caso especial de los corredores viajantes*, D. L., VIII, 281.

JIMENEZ DE ARECHAGA, E., — *Sobre la noción de dependiente en el Código de Comercio*, L. J. U., VIII, 2, 21.

PEREZ FONTANA, S. F., — *Noción de dependiente en el Art. 158 del C. de Comercio*, Rev. D. J. A., XXXVII, 161.

PLÁ RODRÍGUEZ, A., — *Criterios prácticos de distinción entre el corredor a comisión empleado y el autónomo*, D. L., II, 379.

B) TRABAJADORES DOMESTICOS Y ENCARGADOS DE EDIFICIOS DE RENTA

CENTRON, E., — *Anotaciones al laudo de casas de apartamentos*, D. L., II, 317.

PEIRANO FACIO, J., — *Despido del servicio doméstico*, D. L., I, 163.

PLÁ RODRÍGUEZ, — *Sobre el concepto de encargado de casas de apartamentos*, D. L., II, 263.

VILLALPANDO R., A., — *Los trabajadores del servicio doméstico*, D. L., III, 277.

C) TRABAJADORES INTELECTUALES

COUTURE, E. J., — *Abogacía y contrato de trabajo*, D. L., II, 359.

DE FERRARI, F., — *Trabajo intelectual y contrato de trabajo*, D. L., II, 49.

D) TRABAJADORES RURALES

CHARLONE, C., — *Es posible la reglamentación de la jornada de los trabajadores agrícolas?*, Rev. D. J. A., XXVII, 195.

DE FERRARI, — *Salario mínimo del trabajador rural*, D. L., II, 126.

GELSI BIDART, A., — *La reglamentación del Estatuto del trabajador rural*, D. L., I, 263.

— *Anotaciones al Estatuto del trabajador rural*, D. L., III, 21.

— *Las condiciones de empleo de los trabajadores rurales*, D. L., III, 117.

E) OTRAS CATEGORÍAS

BARBAGELATA, H. H., — *Régimen jurídico de los jugadores profesionales de fútbol*, D. L., II, 84.

CENTRON, E., — *La estabilidad del funcionario y la ley de jubilaciones bancarias*, Montevideo, 1944.

COUTURE, E. J., — *Despido de la gente de mar*, D. L., IV., 403.

LEZAMA MUÑOZ, — *Régimen de despido en la industria frigorífica*, D. L., I, 150.

PLÁ RODRÍGUEZ, A., — *Licencia de los trabajadores a domicilio*, D. L., I, 328.

9. ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

- BARBAGELATA, H.-H. — *La reforma de la ley de 28-II-1941*, en D. L., I, 404.
 — *Las nuevas disposiciones sobre pago de indemnizaciones por accidentes del trabajo*, en D. L., VI, 162.
- BERRO, Pedro P., — *El concepto legal de accidente de trabajo*, *Guía del Comercio*, Nº 206, pág. 12.
 — *La indemnización por accidentes de trabajo en favor de beneficiarios domiciliados en el extranjero*, *Rev. D. J. A.*, XLVI, 147.
- DE FERRARI, F., — *El nuevo régimen jurídico de reparación de accidentes de trabajo*, *Rev. D. J. A.*, XLIX, 231.
 — *El concepto de incapacidad absoluta en el accidente del trabajo*, *Rev. D. J. A.*, XXXVIII, 53.
 — *La intervención del Asesor Letrado del Inst. N. del Trabajo y Servicios Anexados en caso que el accidentado se ausente del país*, en D. L., I, 251.
 — *Las nuevas disposiciones legales sobre enfermedad profesional*, D. L., VII, 67.
- GRUNBERG, C. E. — *La legislación del Uruguay en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, en *Rev. D. J. A.*, XLI, 321.
- LABAURE CASARAVILLA, L. — *El concepto de obrero en nuestra ley de accidentes de trabajo*, en "D. L.", VI, 89.
- PÉREZ PRINS, J. — *Las normas sobre prevención de accidentes del trabajo y la responsabilidad patronal por su inobservancia*, D. L., VIII, 227.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. — *La historia parlamentaria de la ley de actividades insalubres*, D. L., VI, 108.
 — *La indemnización por despido de un obrero accidentado*, *Rev. D. J. A.*

10. DERECHO SINDICAL - ORGANIZACIÓN PROFESIONAL

- DE FERRARI, — *Doce conferencias sobre el Proyecto de Código*, (esp. X y XII), D. L., VII, 1.
 — *Los Consejos de empresa y el Art. 65 de la nueva Constitución*, D. L., VIII, 117.

— IV —

CONTINUACIÓN

BIBLIOGRAFÍA SOBRE TEMAS NO COMPRENDIDOS EN ESTA OBRA

A) CONTRALOR. DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. - RÉGIMEN INSPECTIVO

- BARBAGELATA, H. H., — *Régimen para la aplicación de multas por infracciones a la legislación del trabajo*, D. L., I, 122.

- DE FERRARI, F., — *La representación del Instituto N. del Trabajo en los juicios por cobro de multas*, D. L., I, 56.
 — *Organización de la función inspectiva*, D. L., I, 117.

2. DERECHO PROCESAL LABORAL - CONFLICTOS DE TRABAJO

- BARBAGELATA, H. H., — *La gratuidad del procedimiento laboral*, D. L. V, 286.
- BARRIOS DE ANGELIS, — *La competencia en los conflictos de trabajo*, *Rev. D. J. A.*, XLV, 130.
- COUTURE, E. J., — *Los testigos dependientes del empleador en juicio de despido; subordinación y dependencia*, *Rev. D. J. A.*
 — *Solución política y solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo*, D. L., I, 8.
- DE FERRARI, F., — *La igualdad de las partes en el juicio por despido*, D. L., I, 377.
 — *Los problemas de la prueba en el derecho del trabajo*, D. L., V, 131.
- LÓPEZ, M. O., — *La carga de la prueba en los juicios por cobro de indemnización por despido*, D. P. y P., Nº 20, pág. 120.
- PLÁ RODRÍGUEZ, — *Tres cuestiones de procedimiento en el derecho del trabajo*, D. L., I, 109.
 — *Estudio comparativo de la administración de justicia en materia de trabajo*, D. L., VIII, 12.

3. ASIGNACIONES FAMILIARES (2)

- BARBAGELATA, H. H. — *Integración de los Consejos de las Cajas* (Supl. F. U. E. C. I.), 1948.
- CAGGIANI, Rubén, — *La acción por cobro de aportes de asignaciones familiares*, D. L., VII, 103, B.
 — *El concepto remuneración en la ley de asignaciones familiares*, D. L., VIII, 221.
 — *La naturaleza jurídica de las asignaciones familiares*, D. L., IX, Nº 52-53.
- DE FERRARI, F. — *El régimen de las asignaciones familiares y su reforma*, D. L., III, 1.
 — *Las asignaciones familiares y su nuevo estatuto*, D. L., VI 1.
- PLÁ RODRÍGUEZ, — *El límite del beneficio de las asignaciones familiares*, D. L., I, 269.
 — *Proyecto de ley sobre asignaciones familiares*, D. L., II, 329.
 — *Sobre las asignaciones familiares de los empleados por reunión del Jockey Club*, D. L., III, 413.
- REAL, A. R., — *Plazo de prescripción de las deudas de las empresas con las Cajas*, D. L., VIII, 325.

(4) Se ha incluido por extensión en esta reseña bibliográfica el derecho de las asignaciones familiares, pero no así el derecho jubilatorio, dada su especialidad. V. Sección VII.

4. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

JIMÉNEZ DE ARECHAGA, E., — *La Organización Internacional del Trabajo*, D. L., IV, 89.

PLÁ RODRÍGUEZ, A., — *Las comisiones de industrias de la O.I.T.*, D. L., IV, 106.

— V —

OBRAS DE DERECHO COMPARADO EN LAS QUE SE EXAMINAN TEMAS DE DERECHO LABORAL URUGUAYO

ACADEMIA DE CIENCIAS ECONÓMICAS. — *Las cláusulas económico-sociales en las Constituciones de América*, Tomo I, (Uruguay: Couture, E. J. - Barbagelata, Aníbal L.), Buenos Aires, 1947.

ALVARADO SMITH, M. - RUIZ DURÁN, Adriaselva. — *El derecho del trabajo en las legislaciones latinoamericanas*, Santiago de Chile 1950.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. — *Le droit du travail dans les constitutions de l'Amérique Latine*, París, 1947.

INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO DE SANTA FE. — *La huelga*, 3 vols. (Uruguay: DE FERRARI y COUTURE-PLÁ), Santa Fe (Rpta. Argentina), 1951.

MEMORIAS DE LICENCIADOS, — (*Derecho del trabajo*, 3), Vol. IX; (*Breve estudio comparativo de las legislaciones del trabajo de Chile y Uruguay*: María Luisa Aichele Hohmann), Santiago de Chile, 1950.

PASCUCHI, M. — *La Carta I. Americana de Garantías Sociales y la aplicación de sus principios en los países de América*, Montevideo, 1950.

POBLETE TRONCOSO, Moisés. — *El movimiento obrero latinoamericano*, México, 1946.

— *La evolución del Derecho Social en América*, Santiago, 1942.

— VI —

PROYECTOS DE CÓDIGO

1) CÓDIGOS DEL TRABAJO

Anteproyecto de Código del Trabajo. — Ministerio de Industrias y Trabajo, Montevideo, 1927.

Proyecto de Código del Trabajo, presentado a la XXXIIIª legislatura por los representantes nacionales, Dres. Armando Pirotto y Euclides Sosa Aguiar, Imprenta Nacional, Montevideo, 1942.

Proyecto de Código del Trabajo, redactado por el Dr. Francisco De Ferrari, texto revisado por la comisión designada por el Poder Ejecutivo, Imprenta Nacional, Montevideo, 1951 y revista *Derecho Laboral* Nos. 34-35-36, tomo VI, p. 217 y n.

2) JUSTICIA DEL TRABAJO

Anteproyecto de Ley Orgánica de la Justicia del Trabajo, redactado por los Dres. Eduardo J. Couture y A. Plá Rodríguez, revista *Derecho Laboral*, T. II, pág. 413 y ss.

— VII —

RECOPIACIONES DE DOCUMENTOS

ABDALA, S. — *Los Consejos de Salarios*, Jurisprudencia, Montevideo, 1946.

ASOCIACIÓN DE BANCARIOS DEL URUGUAY. — *Laudos bancarios*, Montevideo, s. f.

BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO. — *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, 2ª ed., 445 págs. Montevideo, 1942.

CAJA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO. — *Compilación Anotada de Leyes, decretos y resoluciones*, 2 vols. Montevideo, 1951-1952 (5).

CONSEJO CENTRAL DE ASIGNACIONES FAMILIARES. — *Guía de Asignaciones familiares*, Montevideo (en curso de publicación).

— VIII —

RECOPIACIONES DE CONSULTAS (6)

UNIÓN INDUSTRIAL URUGUAYA. — *Consultorio jurídico (Consultas evacuadas por el Asesor Letrado Dr. Américo Plá Rodríguez)*, Montevideo, 1947.

(5) No obstante haberse excluido de esta reseña al derecho jubilatorio, se hace mención de esta recopilación de textos, para la orientación del lector.

(6) En la reseña no figuran consultas jurídicas aisladas, salvo excepción fundada en la originalidad del tema, o del desarrollo. En la Guía de Asignaciones Familiares, incluida en la subdivisión precedente figuran también en la Sección *Repartidos*, las consultas evacuadas por los Asesores del Consejo Central de Asignaciones Familiares.

Índice alfabético

Abandono, del derecho a licencia,	68	Alimentación,	22, 55
— del trabajo,	224	Alimentos	41
Accidente, definición, 23, 55,	187	Alojamiento,	22, 166
— “in itinere”,	190	Alteración de la jornada, . .	39
Accidentes del trabajo, 125, 226		Allanamiento de locales, . .	199
— indemnizaciones,	77	Aminas aromáticas,	32
— contratos nulos,	77	Amplitud del descanso, . .	45
— menores,	77	Anticipos,	104
Acción de inconstitucionalidad,	21	Antigüedad de un sindicato,	213, 217
— judicial ulterior,	65	Antigüedad mínima,	181
— ordinaria,	124	Año civil,	67
— por revisión,	194	Apelaciones,	126
Acreedores del patrono, . .	105	— de laudos,	117, 131, 132
Acróbatas	74, 82	— efecto suspensivo,	70
Actividad,	52	— en relación,	69, 126
— agrícola,	52	Apercibimiento,	103
— económica	22	Apertura al público	33
— ganadera,	52	Aplicación inmediata de la Constitución,	21
— industrial,	28, 48	Aportes,	69, 105
— insalubre, 26, 32, 35, 46, 52, 72, 90, 94, 151, 187, 195,	199	— jubilatorios,	161
— privada,	34, 169	Aprendices,	75, 81
Actores profesionales, 74	82	Aprendizaje,	10
Actuación de los Consejos, 117		Apropiación indebida,	105
Acumulaciones de descansos,	52	Aptitudes restringidas, 117, 189	
Adelanto de licencias, . . .	202	Apuntadores,	63
Administración del peculio,	78, 83	Arbitraje,	19
Admisión al trabajo, 72, 81,	80	Artículos alimenticios, . .	42
Adultos,	27, 30, 39	Arresto,	153
Afiliados a un sindicato, 213,	217	Arroceras,	72, 100
Agentes viajeros,	30	Asalariado,	53
Agravación,	194	Asambleas estatutarias, . .	12
Agricultura,	28, 73, 80	Ascendientes,	192
Aguinaldo,	102, 165	Ascensoristas,	51
Ajustes semanales,	32	Asesor Ldo. I.N.T.S.A., . .	194
		Asignaciones familiares, .	227
		Asilos,	81
		Asistencia,	192
		— de otras personas, . . .	191
		Asociaciones ilícitas, . .	22, 206

Asilleros,	27, 39	Cardíacos,	188
Asueto,	45 52	Carnet de salud, 187, 197, 200	
Atención al público,	33	Carrera sindical,	9, 11
— no interrumpida	34	Carreros de playa, ..	27, 39
Ausencia del trabajo, ...	95	C.A.S.E.,	63
— inculpable,	150	Casas	
Autoridad de los padres,		— bancarias,	174
72, 81, 82,	83	— de apartamentos,	28
Autonomía de la voluntad,		— de comercio,	27, 39
137,	139	— de peinados	31
Auxiliatoria de pobreza le-		— de renta	29
gal,	126	— industriales,	27, 39
Ayuda,	136, 189	Categoría, prueba	125
Ayudantes de talleristas,		Categorías profesionales ..	115
142, 163,	174	Causa	
Banca privada,	37	— de despido justificado, 178	
Banco de Seguros del Es-		— grave superviniente,	
tado,	186, 193	183,	184
Bancos, despido,	174	— imputable al trabaja-	
Barrios obreros,	22	dor,	65, 155
Bebidas alcohólicas,	100	— lícita	138
— sin alcohol	42	— no imputable,	64
Beneficencia,	50, 54	Centros de trabajo,	100
Benzolismo,	32, 87	— de ejercicios prácticos, 12	
Bilateralidad,	138, 143	Certificado, de laudo,	127
Billetes de lotería,	42	— médico,	73, 80, 90
Buena conducta,	180	Cese de las actividades, ..	68
Buenas costumbres, ..	74, 82	— efectivo,	163
Buques, . 30, 72, 100, 106,	190	Cierre,	20, 27, 47
		— definitivo,	68, 176
		— obligatorio,	68
		— temporario,	150
Cabarets,	74	Cigarrillos,	42
Café conciertos,	74, 82	Cigarros,	94
Cajas de compensación, 62,		Ciudadanos,	22
69,	177	Clase obrera,	220
— de Jubilaciones, ..	106, 175	Cláusula sindical,	214
— populares,	174	— de exclusión,	214
— de Seguridad Social ..	10	Clausura,	176
Cámaras frigoríficas,	33	Clérigos,	222
Cambio de firma	161	Cobro de multas,	35
— de tareas	144	— de salarios,	123, 128
Campos de vacaciones, 63,	70	Codificación,	220
Canteras,	27, 39	Código Civil, . 78, 79, 83, 142	
Capacidad,	76	— de Comercio, 41, 102,	
— legal,	138	142,	151
Capataces,	36	— del Niño, 19, 31, 37, 71,	
Capitanes de buque de ca-		78, 80, 89,	91
botaje,	29		
Carboneros,	63		

— Penal,	20, 206	— de producción,	9
— Rural,	51, 180	— de salarios, 19, 112,	
Colectas,	104	113, 216,	221
Colegio de Abogados, ...	113	— Superior del Trabajo, 205	
Comercio, 22, 26, 28, 33,		Consejo del Niño, autori-	
34, 41, 45, 48, 51,	120	zación del,	73, 80
Comida,	166	— jurisdicción del,	83
Comisión de salarios,	112	Consentimiento,	138
— de vigilancia,	119	— de los padres,	76
— Honoraria de trabajos		— del menor	76
insalubres,	199	— del obrero,	52
— representativa,	23	— del tutor,	76
Comisiones,	41, 61	Conservación del empleo, 153	
Comités departamentales, 83		Consolidación de la lesión, 191	
Comunicación de vacacio-		Constancia en la ficha, ..	103
nes,	62, 63, 68	Constitución, 16, 17, 19,	
Comparecencia,	79	20, 21	
Compensación de licencia	68	Construcción, libreta de	
— en dinero de la licencia	68	vacaciones,	63
— mensual,	139	V. Empresas de,	
Compensaciones,	41, 101	Consultorio	50
Cómputo de 144 horas, ..	30	— de los dentistas	50
— de tiempo,	64	— de los médicos	50
Concesionario,	20	Contabilidad,	12
Conciliación,	19, 119, 131	Continuidad de los servi-	
Concubinato anterior, 196, 201		cios,	20, 23
Concurso,	110	Contralor,	32
Conchabo,	122	— administrativo,	226
Condenaciones penales,		— médico,	200
107,	109	Contratación de equipos, 141	
Condiciones		Contrato	
— de trabajo,	185	— a término,	162
— físicas,	73, 80	— a prueba	189
— económicas,	116, 131	— de conchabo,	122
Conductores,	27, 39	— unilateral,	122
— de automóviles, 28, 46, 54		— verbal,	138
— de carruajes,	46, 54	Contrato de trabajo, 30,	
— de coches,	28	63, 65, 67, 122, 135,	
Confiscación de objetos, .	102	157,	222
Conflictos,	112, 119, 131	— cláusulas especiales, ..	78
— de trabajo, ..	19, 219, 227	— de menores,	75
— obreros,	16	— efectos de la huelga so-	
Conocimiento de la enfer-		bre el,	148
medad,	153	— interrupción,	185
Consecuencia del trabajo,		Convenios,	32
195,	201	— colectivos, 36, 70, 77,	
Consejo		101, 104, 111, 113, 119,	
— de disciplina,	9	133, 148,	169
— de empresa,	9	— internacionales,	210

Convocatoria de los Consejos,	114	— de enfermedad,	194
Cooperativas de consumos, retenciones,	106	Dependencia,	18, 137
Cónyuge sobreviviente, ..	192	Dependencias, 31, 42, 43, 45, 47,	49
Corredores,	140	Dependientes, 27, 27, 39, 54,	109
— a comisión,	223	Derecho	
Creación de los Consejos, 119,	124	— a jubilación,	158, 167
Créditos personales privilegiados,	109	— a licencia,	61, 67
Criados	109	— comparado,	228
Costas, .. 27, 39, 42, 106, 128		— común sobre el despedido,	158
Costos,	106, 128	— de agremiación, 205, 212	
Costura de telas, .. 142, 163		— de asociación, ... 206, 221	
Cotizaciones sindicales, 213, 217		— de huelga,	21, 148
Cuadrilla,	122	— del artista,	22
Cuadros del movimiento sindical,	86	— del inventor,	22
Cuestión social,	16	— de petición,	216
Culpabilidad del patrono, 35		— gremial,	19, 23, 149
Culpa		— protector,	15
— del trabajador,	160	— sindical,	205, 226
— grave,	175	— social,	15
Cumplimiento del contrato,	144	Derecho del Trabajo, 18, 48	
Curación de las lesiones, 191		Derechos,	
Curador "ad litem",	79	— del cónyuge,	196, 201
Dador de trabajo,	173	— individuales,	17
Daño,	186	Desalojo,	182
Daños y perjuicios, 125, 127		Desinteligencias,	23
Deber de trabajar	17	Descanso,	45, 220
Deberes cívicos,	154	— abonado,	52
Declaración		— compensatorio,	56
— de huelga,	148	— diario,	33
— de insalubridad, 198, 200		— dominical,	46, 51
— de enfermedad profesional,	190	— imputable,	34
Delegados		— intermedio, 31, 32, 34, 39, 73	81
— a la Conferencia de O. I. T.,	212	— menores,	47
— del personal,	9	— obligatorio, ... 33, 39, 42	
obreros	119	— semanal, 16, 19, 22, 45, 47, 54, 55, 73	87
Delito,	175	Desconocimiento de la organización,	211
Democracia industrial, ..	9	Descuentos jubilatorios, ...	105
Demora en el pago de salarios,	101	— legales,	37
Denuncia		Desocupación,	23, 62
— de accidente,	193	Desperfectos,	145
		Despido, 41, 66, 90, 146, 157,	224
		— enfermos,	182
		— expreso,	159

— indirecto,	159, 175	34, 39, 42, 52, 54, 60, 67, 69, 93, 109,	224
— maternidad,	95, 184	— V. Obreros; Trabajadores	
— técnico,	16	Empleados bancarios, ...	174
Destajistas, 53, 70, 127, 134		Empleo,	25
Destajo,	68	Empresas, 18, 22, 28, 29	
Deudas con el Estado, ..	106	— de construcción, 27, 39, 154	
Día de asueto,	37, 52	— de transporte,	48
Días, efectivamente laborados,	64	— privadas de servicios públicos,	60, 67
Días, festivos,	45, 220	— rendimiento, ... 116, 131	
Diarios,	42	— riesgos económicos, ...	146
Dietas,	106, 109	Enajenación,	68, 171
Diferencias de salarios, ..	124	Encargados, 29, 35, 54, 225	
Dirección,	9	Enfermedad - accidente, ...	188
Directores,	29, 43, 54	Enfermedad, 23, 59, 150, 223	
Dirigentes,	9, 30	— común,	151
Disminución de jerarquía, 144		— definición,	187
Disposiciones constitucionales,	220	— grave,	182
Distribución del trabajo, 9,	22	— inculpable,	150
Doble ocupación,	35, 141	— pasajera,	152
Doble vínculo laboral, ..	141	Enfermedades consideradas profesionales, 182, 195, 201	
Documentación del pago, 100		Enfermedades profesionales, 32, 151, 182, 185, 226	
Documentos de contralor, 68		Enriquecimiento sin causa, 77	
Dolo,	175, 189	Ensayo, contrato de,	189
Domicilio del trabajador, 68		Enseñanza,	
Dueño,	40	— manual,	80
V. Patrono		— primaria,	72, 81
Empresa		— profesional,	50, 54
Establecimiento		Entes Autónomos,	23
Duodécimo del aguinaldo, 165		Entierro,	192
Edad,	27, 77	Entrada de proveedores, ...	100
Edad escolar,	73, 81	Escritorios, 31, 43, 45, ...	49
Edad mínima	72, 82	Especialización,	11
Efecto suspensivo,	132	Establecimientos,	
Efectos,		— bancarios,	31, 174
— de la huelga,	148	— comerciales, 31, 34, 41, 42, 46,	47, 50
— jurídicos de los convenios,	122	— industriales, 31, 43, 47, 54	
Ejecución del laudo, 124, 133		— típicamente industriales,	160
Elección, de delegado a los C. de Salarios, 118, 128, 129		Estaciones muertas,	163
Embarazo	88, 97	Estadística,	163
Embargo, de sueldos, 106, 109		Estado,	18, 20, 189
Empleados, 7, 10, 18, 20, 23, 27, 28, 29, 30, 32,			

Estado de gravidez, .. 148, 184
Estados democráticos, 10
Estatuto del Trabajador Rural, 28, 46, 60, 72, .. 180
Estibadores, 36, 72, 180
Exámenes médicos, 200
Exceso de stock, 145
Extensión universitaria, .. 10
Extinción del contrato, .. 157

Fábricas, 27, 39, 40
Fábrica West, 16
Factores, 142
Facultades de los sindicatos, 207
— de los Inspectores, ... 40
Facultad de Medicina, ... 200
Falta de materia prima, .. 145
Faltas por sanciones disciplinarias, 65
Fallido, 105
Fallos de los Consejos de salarios, 124
Farmacias, 42
Fechas de las licencias, .. 68
Fenómenos naturales, ... 55
Feriados pagos, 53, 63
Ferias dominicales, 42
Ferrocarriles, ... 27, 29, 39
Festividades, 67
Festivos, 37
— pagos, 63
— principales, 53
Fijación de fecha de otorgamiento de la licencia, 69
Fiscalización, 34
Fiscales Letrados, 42, 133, 194
Flores, 42
Formación del dirigente sindical, 11
Forma de computar el tiempo trabajado para la licencia, 65
Formas de producción, .. 16
Forma escrita, 76
Fondos depositados, .. 79, 83
— inembargables, 83
Fraccionamiento de vacaciones, 64

Fracción de jornada, 42
Franquicias a los sindicatos, 207
Fuerza mayor, 30, 55
Funcionarios públicos, 18, 20
— directivas, 33
Funciones de los Consejos de salarios, 114
Función pública, 20
Fundamentos del derecho laboral, 71
Fuerza normativa, de los convenios, 121
Fútbol, jugadores, .. 135, 139

Ganadería, 28, 73, 80
Gente de mar, 105
— V. Trabajadores marítimos
Geografía económica, 12
Gerentes, 29, 43, 54
— V. Directores
Gestor de negocios, 194
Giro regular de la empresa, 162
Goce de licencia, 61
Gráficos, 36
Grandes industrias 10
Granja, 52
Gratuidad, 194
— del procedimiento, 62, 167
Gravidez, 90
Gremio, 33, 35
Guardas, 27, 39
Guardianes particulares, .. 28

Habilitaciones, 41
Habitualidad de la ocupación, 190
Hermanas de caridad, ... 222
Hernias, 188
Herramientas, 54, 105
Higiene física y moral, 19, 22, 199
Hijos de los comerciantes, 30
Hipódromos, 189
Homologación de tarifas, 132
Honorabilidad funcional, 175
Horario de trabajo, 27, 29, 33, 35, 39, 40, 72, ... 81

— continuo, 33, 34
— de apertura, 33
— de cierre, 33
— de labor, 26, 27, 33
— diario, 27, 30
— especial, 32, 200
— nocturno, 32, 37, 52
— normal, 167
— regular, 29
Horas extraordinarias, 32, 35, 36, 220
— autorizadas, 35
— no autorizadas, 35
Horas suplementarias, 35, 37
Huelgas, 19, 23, 64, 67, 112, 147, 220, 223
Huelga de los funcionarios, 21
Huelga de transporte, .. 154

Ilicitud civil de la interrupción del servicio, 20
Impresos contrarios a la moral, 7, 82
Inactividad, por huelga, 64
Incapaces a cargo, 192, 196, 201
Incapacidad,
— absoluta, 191
— de más de tres días, .. 193
— de trabajo, 191
— en relación al oficio, 196, 201
— permanente, 191, 196, 201
— temporal, .. 191, 196, 201
— total y permanente, 196, 201
Inconstitucionalidad, 21, 118
Incumplimiento del contrato, 157
Indemnización
— en dinero, 56
— despido por maternidad, 95, 184
— diaria, 191
— normal por despido, .. 159
— parcial por despido, 159
— permanentes, ... 196, 201
— por despido, .. 26, 37, 158
— por despido especial, 91
— por despido, extra, 184

— por licencia no gozada 68
Independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador, ... 18 - 22
Independencia sindical, .. 213
Industria, 22, 28, 34, 48, 54, 60
— de la construcción, .. 100
— frigorífica, 173, 177
— panadera, 34, 38
— rural, 28, 179
— V. Actividades: Empresas; Establecimientos
Ineptitud, 180
Información sumaria, 193
Infortunios del trabajo, V. Accidentes
Infracciones a la legislación del trabajo, 35
Ingreso a un nuevo empleo 176
Inhabilitación para el trabajo, 152
Inmuebles de renta, 28
Inspectores, 34, 40, 93
Instituciones oficiales de enseñanza, 10
Instituto Nacional del Trabajo, 42, 64, 65, 69, 127, 128, 133, 169
Instrucción elemental, ... 72
Instrucción primaria, 73, 81
Intereses, 102
Intermediarios, 101, 102, 141
Interpretación, 142
— Jurisprudencial 158
Interrupciones, 54, 143
Interrupciones del contrato, 145
Invalidez, 23

Jefes de estaciones, 29
Jornada, 19, 25, 30, 220
Jornada completa, 32
Jornada continua, 31, 73, 81
Jornada de labor, 170
— de ocho horas, 127
— de trabajo, 16
— máxima, 26, 32
— normal, 31

— semanal,	33, 45	Libertad de asociación, . . .	18
Jornal de vacaciones, 67, .	68	— de coalición,	18
— doble,	37	— de reunión,	18
— íntegro,	42	— de sindicalización, . . .	18
Jornaleros,	63, 70	— de trabajo,	17
— despido,	158	Libreta de trabajo, . . . 73,	81
Jornales,	41	— de vacaciones, 63,	69
— de vacaciones,	67	Licencia,	67, 220
— fictos,	68	Licencia anual, V. Vaca-	
Jubilaciones,	23	— ciones	
— bancarias,	174	— colectiva,	69
Jueces competentes,	133	— de técnicos	68
— de Paz,	128	— no franqueadas,	62
— de Paz, competencia, 126		— por enfermedad,	151
— Letrados Departamen-		— por maternidad	90
tales,	93	Limitación de la jornada, .	22
Juez,		— legal de la jornada, . . .	25
— de Paz,	180, 193	Límite semanal,	27
— Letrado,	193	Limpiadores,	28, 51
— Letrado Correccional, 93		Limpieza de motores,	87
— Ldo. N. de Hacienda, 194		Locales de trabajo, perma-	
Jugadores de fútbol,	139	nencia,	88
Juicio de despido,	167	— en que trabajen muje-	
— ejecutivo,	124	res,	86
— ordinario,	167	V. Allanamiento; Esta-	
— por accidente,	193	blecimientos	
Jurisdicción,	222	Lock-out,	20, 149
— de los Consejos,	130	Llamado bajo banderas, . . .	150
Justa causa,	180	Maestras	89
— remuneración, 19, 22,		Maestros,	140
99,	112	Mala conducta,	180
Justicia del trabajo,	229	V. Despido; Notoria ma-	
Jus - variandi,	144	la conducta	
		Mal tiempo,	154
Labores prohibidas, 75, 80,		Manipulaciones periódicas, 34	
81,	82	Máquinas,	54
Lacas,	88	Marchandaje,	102
Lactancia, horario, . . . 91,	92	Marido,	196, 201
Laico,	54	Marineros,	36
Laudos,	32, 36	V. Gente de mar; Tra-	
— apelación, . . . 117, 131,	132	bajadores marítimos	
— ejecución,	124, 133	Materialidad del Derecho	
Lectura comentada,	13	Laboral,	219
Legislación del Trabajo, 26		Maternidad,	59, 150
— sindical,	205	— despido,	90
Lesión agravada,	189	— licencia,	90
— provocada,	189	Mayoría de edad, 79,	83
Leyes de salarios, . . . 111,	112	Medias jornadas,	33
Leyes obreras,	30		

Médico asistente,	194	Naturaleza jurídica, de la	
Medidas disciplinarias, . . .	23	indemnización por des-	
Menores,	28, 31, 221	pido,	160
— a cargo,	192	— de los Consejos de Sa-	
— descanso,	56	larios,	113
— de 12 años,	73, 81	Necesidades,	115, 127
— de 14 años,	73, 80	Nivel de vida,	116, 127
— de 16 años,	79, 82	Noche,	74, 81
— de 18 años	37, 73, 80	Normalidad de horario, . .	27
— de 21 años,	74, 82, 202	Notificación a los trabaja-	
— de edad,	30	dores,	69
— libreta de trabajo, 73, 81		Notoria mala conducta, 41,	
— nulidad de contrato, . . .	75	90,	164
— pagos,	107	V. Despido	
— peculio,	107	Nuevo derecho,	15
— recibos,	107	Nulidad,	76, 139
— representantes civiles, . .	107	— del contrato,	75
Métodos de fijación del sa-		Número de asientos,	87
lario,	111	— de cotizantes, 213,	217
Militante sindical,	9	Nurses,	50
Mínimo de jornada diaria, 200		Objeto,	138
— racional,	118, 130	Obras sociales,	9
Misión,	190	Obreros, 9, 10, 18, 20, 22,	
Moneda de curso legal, . . .	99	23, 27, 29, 32, 34, 35,	
— nacional,	99	39, 42, 54, 67,	69
— poder adquisitivo, 116, 131		— a destajo,	169
Montes,	72, 100, 190	— a destajo rurales,	181
Monto de la licencia,	65	— a la orden,	64
— mínimo de salarios, . . .	128	— a salario por día,	189
Moral,	74, 82	— asegurados,	189
Mostradores,	94	— empleados por el Esta-	
Movimiento gremial,	206	do,	39
Mozos,	27, 29, 39	— readmitido,	202
— de Cordel,	208	— obreros a domicilio,	
Muerte del siniestrado, . . .	194	163,	170
— del trabajador, . . . 157,	191	Obligación escolar, . . . 78	80
Mujer que trabaja,	221	Ocasión del trabajo, 190,	
— asientos,	86	195,	201
— casadas,	107	Ocho horas diarias,	39
— descanso,	56	Oficinas,	45, 60
— grávida	88, 94	Omisión,	180
— protección,	85	Onerosidad,	143
— Salud,	86	Operarios menores, . . . 75,	81
— Situación gremial,	86	Oportunidades de empleo, 25	
— Situación social,	86	Orden del dueño,	189
— Tareas domésticas,	86	Ordenes del empleador, . .	144
Multas, 35, 40, 41, 62, 68,		Orden público, 22, 76, 139,	161
70, 93, 102, 203,	226	Orden social,	206
Municipios,	189	Organización,	9

— de la profesión,	115	nones,	47
— profesional,	226	— en los locales de traba-	
— sindical,	207	jo,	88
Organización Internacional		Personal cesante,	171
del Trabajo,	21	V. Empleados, obreros,	
		trabajadores	
Pactos gremiales,	119	— de Dirección,	47
Paga complementaria,	104	Personería jurídica, 18, 22,	
Pagos,		121, 208,	211
— cada quince días,	101	— reconocida,	209
— contralor,	100	Pensión,	23
— demora,	101	— a la vejez	23
— documentación,	100	— alimeticias,	106, 110
— forma,	100	Pequeña industria,	72, 81
Pago de las horas extraor-		Plan,	7
dinarias,	36	Planillas,	34, 41, 124, 127
— de los jornales de vaca-		Planillas de licencias, . . .	64
ciones,	68	Plazo del contrato,	157
— indirecto,	127	— de duración de los Con-	
Panaderías,	16	sejos,	132
Paralización de los traba-		Pluralidad de sindicatos, .	212
jos,	64, 67	Poder adquisitivo de la mo-	
— total de la actividad, .	149	neda,	116, 131
Participación de los traba-		Poder Ejecutivo,	65
jadores,	9	Poderes de dirección, . . .	143
— en los beneficios,	29	— disciplinarios,	103
Particulares,	67	Poliza de seguro,	186
Papel común,	69	Polvos cáusticos,	87
Paros,	147	Porteros,	51
V. Huelgas		Porcentaje en las ventas,	
Paro estacional,	163	61,	68
Patria potestad, 79, 80, 81,		Pinturas,	88
82,	83	Preaviso,	224
Patrono, 28, 30, 35, 43, 47,		Premios estímulo,	102
135, 189,	193	Prescripción,	66
Pausas,	143	— acción por accidente, . .	194
Peculio,	78, 83	— diferencias de salarios, .	125
Peluquerías,	34, 42	— médica,	90
Periodo de actividad,	170	Presencia de los miembros	
— de trabajo	61, 67, 77	de un Consejo,	117
— de tres semanas,	30	Presupuesto sindical,	13
— de prueba,	223	Prestaciones por accidente, .	190
— escolar,	73	Préstamos,	104
— menor de licencia,	67	Prevención, de accidentes,	
— represivo,	16	87,	186
Permanencia,	30	Prisión,	75, 83, 153
— a la orden,	177	Privilegios,	109
— del personal en el esta-		Procedimiento, 62, 66, 79,	
blecimiento,	22	93, 123, 167,	193
— de los trabajadores me-			

— por enfermedad profe-		nes, licencias	
sional,	194	— del seguro,	189
Procesamiento,	153	Regímenes especiales de	
Productos químicos,	38	despido,	173
Profesión,	22, 77, 78	Registro de trabajadores, .	101
Profesores,	140	— menores,	81
Promedios de comisiones, . .	61	Reglamentación colectiva,	
— de jornadas,	176	— del trabajo,	23
Propinas,	61, 68, 166	— parcial básica de licen-	
Protección del trabajo, . . .	17	cias,	63
— de la mujer que trabaja, .	35	— sindical,	207, 215
V. Mujer		Reglamento de taller, 78,	
Prueba,	12, 34, 41	103, 143,	155
— contrato a,	139	— general de talleres, . . .	87
— del despido,	168	— interno,	78
— de la enfermedad,	197	Regulación de un concubi-	
— principal,	197, 201	nato,	196
— testimonial,	36	Reincorporación al puesto, .	154
Proyectos de Código del		Relación de servicio,	22
Trabajo,	228	— de subordinación,	137
Proyectos de ley,	16	— de trabajo, 22, 61, 65,	135
Público,	54	Relaciones profesionales, . .	9
Puertos,	27, 39	Religioso,	54
Quiebra,	105, 160	Remuneración, 32, 37, 77,	189
Radicación familiar,	180	— normal y permanente, . .	41
Readmisión de la trabaja-		— total,	165
dora madre,	184	Rendimiento de la empre-	
Rebaja de remuneración, . . .	160	sa,	116, 131
Reclamación judicial,	65	Rentas de los menores, 196,	201
Reclamo judicial por licen-		— por accidentes,	191
cias no gozadas,	66	Renuncia,	66
Reconocimiento de sindica-		— del trabajador	146
tos,	209	— fundada,	160
— por el Poder Ejecutivo,		Reparación,	186
vo,	117, 216	Repetición de sumas paga-	
Recopilaciones de docu-		das,	77
mentos,	229	Reposición de la madre, . .	90
— legislativas,	219	Representación,	79
Recursos,	93	Representantes	
— de Apelación,	65	— comerciales,	141
V. Apelaciones		— del menor,	75, 83
Reducción a salario por		Represión policial,	206
día,	170	Requisa,	136
— mínima,	191	Requisitos esenciales del	
Régimen bancario de des-		contrato de trabajo, . . .	135
pido,	173	Resarcimiento,	186
— de cierre,	27	Responsabilidad,	
— de descanso,	33	— civil,	189
— de licencias, V. Vacacio-		— patronal,	186

— subsidiaria,	171, 189	— fictos,	68
Retenciones,	104	— de maternidad,	90, 94
— judiciales,	106	— obligatorio,	189
— sobre sueldos,	103	— sociales,	9, 23
Retiros,	23	Semana inglesa, 26, 30, 42,	
Retribución normal,	37	45, 46,	48
Retroactividad,	113, 118	Seminarios,	12
Revisión,	194	Sereno,	28
Revistas,	42	Servicio	
— de prensa,	13	— de utilidad o necesidad	
— de Teatro	74, 82	públicas,	20
Riesgos,	72, 80, 185	— doméstico, 28, 37, 45,	
— de cesantía,	161	49, 54, 61, 74, 81,	189
— económico,	138, 146	— militar,	150
Ríos,	27, 39	Servicios	
Ropas,	104	— industriales,	29
Rotura de mercaderías,	105	— públicos a cargo de par-	
Ruptura del contrato de		ticulares,	34
trabajo,	67, 68	— sanitarios,	87
Salario,	32, 53, 61, 68, 191	Sindicalismo uruguayo,	16
— abusos del patrono,	98	Sindicalización de los fun-	
— anual,	192	cionarios,	21
— concepto doctrinal,	97	Sindicatos, 10, 86, 114, 117,	
— condiciones de pago,	98	121, 128, 131, 132,	200
— de apoyo,	89	— gremiales,	18, 22
— definición,	97	— más representativo,	212
— de la mujer,	88	— reconocidos,	211
— del feriado,	53	— representativos,	208
— ímpagos,	66	— sin personería jurídica, 209	
— femenino,	88	V. Personería; Derecho	
— normal,	36, 134	de asociación	
— pago,	98	Sistema de timbres,	61, 69
— protección,	97	— de trueque,	99, 127
V. Salario mínimo		Situación asimilable al des-	
Salario-base,	98	pido,	158
— de la indemnización por		Sociedades anónimas,	30
despido,	165	— liquidación,	105
Salario mínimo, 98, 101,		Sociedades de hecho,	77
111, 115, 123, 127,	221	Sociología,	26
Salubridad del trabajo,	27	— nacional,	12
Sanciones		Studs,	189
— disciplinarias,	102, 155	Sub-Consejos,	130
— pecuniarias,	102	Subcontratistas,	102, 189
Seguridad,	22, 81	Subsidios,	23, 116
— industrial,	9	Subordinación,	15, 18, 137
Seguro		Subsistencias,	100
— contra accidentes,	189	Sucesores,	171
— contra despido,	161	Sueldo,	41, 61, 68

— anual,	192	— sin remuneración,	189
— fictos,	68	Trabajo,	17, 18, 22
Suplente,	202, 222	— a distancia,	33
Suscripciones,	104	— a domicilio, 72, 100,	
Suspendidos a cargo de la		141,	174
Caja,	178	— a la intemperie,	154
Suspensiones,	103, 143, 223	— como hecho,	222
— arbitrarias,	65	— concepto,	135
— disciplinarias,	64	— de las mujeres, 18, 22,	
— infundadas,	65	— de los menores, 18, 22,	
— justificadas,	147	71,	80
— por motivos económi-		— de zafra,	163
cos,	145	— diario,	27
— simuladas,	146	— discontinuo,	28
Sustitutos permanentes,	90	— efectivo,	32, 34, 39, 41
Tabaco,	42	— en domingo,	54
Taller		— en puertos,	35
— cerrado,	214	— en varios establecimien-	
— sindical,	214	tos,	39
Talleres,	27, 39, 40	— físico,	17
Talleristas,	141, 163, 174	— indispensable,	172, 81
Tareas,		— industrial,	31
— de carácter extraordi-		— insalubre,	199
nario,	162, 170	— intelectual,	17, 22
— extraordinarias,	31	— nocturno, 16, 37, 73, 81, 202	
— domésticas,	50	— peligroso,	87
Tarifas, 36, 77, 116, 123, 131		— penitenciario,	136
— homologación,	114	— reducido en domingo,	54
Técnicos, vacaciones,	62	— rural,	52, 60
Término óptimo,	25	— zafra,	163
Tiempo libre,	63	Transacción,	66
Tiempo de estudio,	37	Transitoriedad,	162
Timbres,	69	Transferencia de la em-	
Título ejecutivo,	124, 127	presa,	161, 171
Trabajadores		Transporte colectivo,	30, 190
— a comisión,	68	Tranvías,	27, 39
— a domicilio,	61, 112	Traslado,	103, 160
— a jornal,	152	Tratado de Versalles,	206
— casadas,	107	Trayecto,	190
— concepto,	135	Tribunales,	
— del Estado,	21, 89, 220	— de arbitraje,	23
— doméstico,	225	— de conciliación,	23
— embarazadas,	184	Tripulación,	102
— frigoríficos,	173	Trucksystem,	99, 104
— independientes,	15	Trueque,	99, 104
— intelectuales,	140, 225	Turberas,	72, 100, 190
— madre,	89	Turno,	55
— manuales,	190	Tutela,	72, 83
— marítimos,	13, 105	Tutor,	72, 83
— rurales,	51, 60, 179, 189	Ultimo viaje, salario,	160

Uniformes,	104	— de los recibos,	107
Unión de Mozos de Cordel,	208	Vencimiento del plazo,	157, 162
Universidades,	10	Vendedores ambulantes,	30, 42
Uso de sillas	93	Vestuarios,	87
Usos profesionales,	78	Vía de apremio,	124
Vacaciones		— pública, trabajo en ella,	
— abandono del derecho,	62	74,	82
— anuales,	59	Viajantes,	139, 140, 223
— compensación,	62	Vigilancia de las leyes	
— computo de tiempo,	64	obreras,	16, 40
— derecho,	62	Viviendas,	22, 41
— fundamento,	62	Votación sobre salarios,	
— tiempo de huelga,	64	117,	130
Vales,	99, 104	Zafra,	163, 170
Validez, del contrato,	76		

Índice general

Prefacio	7
Introducción	9
1. Las nuevas tareas sindicales	9
2. La formación del militante sindical	10
3. La carrera sindical y los cursos de capacitación	11
4. Condiciones de los cursos de capacitación	12
5. Métodos y programas	12
6. Aclaraciones finales	13
CAPÍTULO I. — LOS PRINCIPIOS DE LA LEGISLACION LA- BORAL	15
1. Generalidades	15
2. Surgimiento de la legislación laboral uruguaya	16
3. La <i>constitucionalización</i> y sus principios	16
4. Esquema del cuadro constitucional	18
5. La regulación de la relación de trabajo	19
6. Conflictos laborales y huelgas	19
7. El instituto de la inconstitucionalidad	21
8. El principio de la <i>aplicación inmediata</i> de la Consti- tución	21
Apéndice al Capítulo I. — Principales disposiciones constitu- cionales	22
CAPÍTULO II. — LA JORNADA LEGAL	25
1. Generalidades	25
2. Principales disposiciones	26
3. Sistema legal	26
4. Actividades excluidas	28
5. La jornada del personal de los comercios	31
6. Horario de los menores	31
7. Actividades insalubres	32
8. Concepto de trabajo efectivo	32
9. Descansos intermedios	33
10. Fiscalización y sanciones	34
11. Trabajo extraordinario	35
12. Horario nocturno	37
Apéndice al Capítulo II. —Ley Nº 5.350 de 17 de noviembre de 1915 (8 horas) ..	39

* Los números en bastardilla, corresponden a las páginas en que los temas se tratan más extensamente.

—Ley N° 10.489 de 6 de junio de 1944 (horarios, aumento de salarios, despido, etc) 40

—Ley N° 8797 de 22 de octubre de 1931 (semana inglesa) 42

—Ley N° 13.814 de 12 de diciembre de 1952 (extensión del régimen de semana inglesa) 43

CAPÍTULO III. — EL DESCANSO SEMANAL 45

1. Generalidades 45

2. Principales disposiciones 46

3. Sistema legal 46

4. Régimen de semana inglesa 47

5. Normas aplicables a las dependencias de los establecimientos 49

6. Descanso semanal del servicio doméstico 49

7. Otros regímenes 51

8. Trabajo en día de asueto 52

9. Trabajo en días festivos 53

Apéndice al Capítulo III.

—Ley N° 7305 de 19 de noviembre de 1920 (descanso semanal de choferes y servicio doméstico) 54

—Ley N° 7.318 de 10 de diciembre de 1920 (descanso semanal para todos los gremios) 54

CAPÍTULO IV. — LAS VACACIONES ANUALES 59

1. Generalidades 59

2. Principales disposiciones 59

3. Sistema legal 60

4. Decretos reglamentarios 63

5. Puntualizaciones sobre el funcionamiento del régimen 63

6. Cómputo del tiempo de actividad 64

7. Controversias sobre la aplicación de la ley N° 10.684 65

Apéndice al Capítulo IV — Ley N° 10.684 de 17 de diciembre de 1945 67

CAPÍTULO V. — EL TRABAJO DE LOS MENORES 71

1. Generalidades 71

2. Principales disposiciones 71

3. Edad mínima 72

4. Condiciones físicas y administrativas para la admisión al trabajo 73

5. Reglamentación del trabajo autorizado de los menores de 18 años 73

6. Paralelo con las normas internacionales de protección 74

7. Problemas que plantean el trabajo y los contratos de de trabajo ilegales o defectuosos 75

8. Administración del producto del trabajo por los menores 78

9. Legitimación procesal de los menores 79

Apéndice al Capítulo V. — Código del Niño (disposiciones sobre trabajo de los menores) 80

CAPÍTULO VI. — EL TRABAJO DE LAS MUJERES 85

§ 1. — Protección de toda mujer que trabaja 85

1. Generalidades 86

2. La ley de la silla 86

3. Rigor especial de las normas generales de protección 87

4. El salario de la trabajadora 88

§ 2. — Protección de la trabajadora madre 89

5. Generalidades 89

6. Régimen del Código del Niño 89

7. Régimen de la ley de actividades insalubres 90

8. Comparación y campo de aplicación de ambos regímenes 91

9. Problemas de la lactancia 91

Apéndice al Capítulo VI 93

—Ley N° 6102 de 10 de julio de 1918 93

—Decreto de 26 de junio de 1935 93

—Código del Niño (Art. 37) 94

—Ley N° 11.577 de 14 de octubre de 1950 (Arts. 16 y 17) 95

CAPÍTULO VII. — LA PROTECCION LEGAL DEL SALARIO 97

1. Generalidades 97

2. La protección contra los abusos o la negligencia patronal; medidas contra el "truck-system" y los economatos 99

3. Continuación. — Disposiciones especiales en la industria de la construcción y en el trabajo a domicilio 100

4. Continuación. — Defensa contra la mora y la insolvencia patronal 100

5. Problema especial de las multas 102

6. Los anticipos, descuentos y retenciones 104

7. La protección contra los acreedores del patrono 105

8. La protección contra los acreedores del trabajador 106

9. La protección en el interior de la familia 107

Apéndice al Capítulo VII 108

—Código de Procedimiento Civil (Art. 885) 109

—Código de Comercio (Art. 1732) 109

—Código Civil (Art. 2363) 109

CAPÍTULO VIII. — EL SALARIO MINIMO 111

§ 1 — Métodos para la fijación de salarios mínimos 111

1. Generalidades 112

2. Consejos de Salarios y convenios colectivos 112

§ 2. — Los Consejos de Salarios 113

2. Organización de los consejos 113

4. Funciones preparatorias 114

5. La fijación de las tarifas; los salarios mínimos	115
6. La pirámide de los salarios	116
7. Procedimiento y facultades	117
8. Apelación de los laudos	117
9. Fecha de vigencia (problema de la retroactividad) ..	118
10. Los consejos como organismos de vigilancia y conciliación	119
§ 3. — <i>Los convenios colectivos</i>	119
11. Preliminares	119
12. Disposiciones aplicables	120
13. Régimen legal	120
14. Conceptos fundamentales	121
15. Conflicto entre los convenios y los laudos	122
§ 4. — <i>La tutela jurisdiccional del salario mínimo</i> ..	123
16. Preliminares	123
17. Las acciones legales	123
18. La condena accesoria en daños y perjuicios	125
19. Reglas comunes a todo cobro de salarios	126
Apéndice al Capítulo VIII	127
—Ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943	127
—Ley N° 10.644 de 4 de setiembre de 1945	133
—Ley N° 9.675 de 4 de agosto de 1937	133
CAPÍTULO IX. — EL CONTRATO DE TRABAJO	135
1. Generalidades	135
2. Análisis del contrato de trabajo	137
3. Requisitos para la validez del contrato	138
4. Casos especiales	139
5. Situación de los viajantes de comercio	140
6. Los intermediarios y talleristas	141
7. Consecuencias de la contractualidad del vínculo	142
8. La variación de las condiciones de prestación de los servicios	144
CAPÍTULO X. — INTERRUPTIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	145
1. Suspensiones por motivos económicos	145
2. Suspensiones disciplinarias	146
3. Interrupciones por huelga	147
4. El cierre o "lock-out" patronal	149
5. Enfermedad del trabajador	150
6. Continuación. — Régimen legal para las enfermedades comunes	151
7. Ausencias del trabajador por procesamiento y análogas	153
8. Ausencias por cumplimiento de deberes legales y fuerza mayor	154
9. Obligación general de reincorporarse al trabajo	154
Apéndice al Capítulo X. — Decreto de 5 de agosto de 1949 ..	155

CAPÍTULO XI. — EL DESPIDO	157
1. Generalidades	157
2. Disposiciones vigentes	157
3. Concepto de despido	159
4. Naturaleza de la indemnización	160
5. Trabajadores excluidos por la ley N° 10.570	161
6. Causal general de pérdida del derecho	164
7. Cálculo de la indemnización	165
8. Continuación. — Límites del beneficio	167
9. La reclamación judicial	167
Apéndice al Capítulo XI	169
—Ley N° 10.542 de 20 de octubre de 1944	169
—Ley N° 10.570 de 15 de diciembre de 1944	169
CAPÍTULO XII. — REGIMENES ESPECIALES DE DESPIDO ..	173
§ 1. — <i>Regímenes especiales en razón de la profesión</i> ..	173
1. Generalidades	173
2. Despido de los empleados y obreros bancarios	174
3. Paralelo del régimen bancario y el común	174
4. Despido de los trabajadores de la industria frigorífica ..	177
5. Comparación con el régimen común	178
6. Despido del trabajador rural	179
7. Diferencias con el régimen común	181
8. Desalojo del trabajador rural	181
§ 2. — <i>Regímenes especiales en razón de condiciones o estado personales</i>	182
9. Generalidades	182
10. Despido en caso de enfermedad considerada profesional ..	183
11. Diferencias con el régimen común	183
12. Despido en caso de maternidad	184
CAPÍTULO XIII. — ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	185
§ 1. — <i>Los imfortunios del trabajo y su reparación</i> ..	185
1. Generalidades	185
2. Regímenes legales	186
3. Conceptos de accidente y de enfermedad	187
4. Beneficiarios de las prestaciones	188
5. Responsables civiles	189
§ 2. — <i>El régimen de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales de la ley de 1941</i> ..	190
6. Conceptos de accidente del trabajo y enfermedad profesional	190
7. Prestaciones legales	191
8. Límites máximos y mínimos	192
9. Procedimiento en caso de accidente	192
10. Procedimiento en caso de enfermedad	194

§ 3. — <i>Las enfermedades consideradas profesionales</i>	195
11. Concepto de enfermedad considerada profesional	195
12. Indemnizaciones previstas en la ley de 14-X-1950	195
13. Continuación. — Rentas para los derecho-habientes	196
14. Procedimiento	197
15. Delimitación del campo de aplicación de los dos regímenes sobre enfermedades profesionales	197
Apéndice al Capítulo XIII. — Ley Nº 11.577 de 14 de octubre de 1950	199
 CAPÍTULO XIV. — DERECHO SINDICAL	 205
1. Generalidades	205
2. Régimen constitucional anterior a 1934	206
3. Régimen de la Constitución de 1934 y subsiguientes	207
4. Normas legales y reglamentarias	208
5. Continuación. — La ley de 12 - XI - 1943 y normas posteriores	208
6. Diferentes categorías de sindicatos	210
7. Concepto de sindicato más representativo	212
8. Cláusula sindical	213
9. Consideraciones finales	215
Apéndice al Capítulo XIV. — Decreto de 19 de noviembre de 1943	216
BIBLIOGRAFIA	219
I. <i>Recopilaciones legislativas</i>	219
II. <i>Monografías diversas</i>	219
III. <i>Principales artículos referentes a temas del Derecho laboral uruguayo</i>	220
1. Conceptos generales. — Disposiciones constitucionales. Codificación	220
2. Jornada. — Descansos. — Días festivos. — Licencias.	220
3. Trabajo de los menores y de las mujeres	221
4. Salario. — Salario mínimo. — Consejos de Salarios. — Convenios colectivos	221
5. Contrato de trabajo	222
6. Interrupciones del contrato de trabajo	223
A) Suspensiones	223
B) Huelga	223
C) Enfermedad del trabajador	223
7. Despido y preaviso	224
8. Régimen de trabajo de ocupaciones determinadas	224
A) Empleados de comercio	224
B) Trabajadores domésticos y encargados de edificios de renta	225
C) Trabajadores intelectuales	225
D) Trabajadores rurales	225
E) Otras categorías	225
9. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	226
10. Derecho Sindical. — Organización profesional	226

IV) <i>Continuación.</i> — Bibliografía sobre temas no comprendidos en esta obra	226
1. Contralor. — Derecho administrativo del trabajo. — Régimen inspectivo	226
2. Derecho procesal laboral. — Conflictos del trabajo	227
3. Asignaciones familiares	227
4. Derecho internacional del trabajo	228
V) <i>Obras de Derecho Comparado en las que se examinan temas de derecho laboral uruguayo</i>	228
VI) <i>Proyecto de Código</i>	228
1. Códigos del trabajo	228
2. Justicia del trabajo	229
VII) <i>Recopilaciones de documentos</i>	229
VIII) <i>Recopilaciones de consultas</i>	229
INDICE ALFABETICO	231
INDICE GENERAL	245

ESTA OBRA SE TERMINÓ DE IMPRIMIR
EL DÍA CINCO DE OCTUBRE DEL AÑO MIL
NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES EN LOS
TALLERES GRÁFICOS DE LA EDITORIAL
MARTÍN BIANCHI ALTUNA, CALLE
MALDONADO 2215 - TELÉFONO 40 25 30
MONTEVIDEO - REPÚBLICA O. DEL URUGUAY

