

**DERECHO DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO  
ARGUMENTACIÓN EN LAS SENTENCIAS  
JUDICIALES DE URUGUAY**

**NORMAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL  
DO TRABALHO COMO FUNDAMENTAÇÃO  
EM DECISÕES JUDICIAIS NO URUGUAI**

**INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION  
LAW AS REASONING IN  
URUGUAYAN JUDICIAL RULINGS**

Rosina Rossi Albert\*\*  
*Articulista convidada*

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2024.674>

**RESUMEN**

El presente ensayo tiene por objetivo identificar y analizar sentencias judiciales dictadas por órganos jurisdiccionales del Estado uruguayo que han empleado, como argumento principal o auxiliar, fuentes provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La investigación parte de una conferencia expuesta en el seminario internacional "Construyendo Puentes: Trabajo y Justicia en el Mercosur", celebrado en abril de 2025 en Porto Alegre, Brasil. La metodología se desarrolló en cuatro etapas: en primer lugar, se localizaron sentencias relevantes en la Base de Jurisprudencia Nacional del Poder Judicial y en el sitio web del Tribunal de lo

---

\* ROSINA ROSSI ALBERT. Profesora Agregada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Uruguay. Directora del Centro de Estudios Judiciales del Uruguay del Poder Judicial (2017-2023). Ministra del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Sistema de Justicia del Estado. Uruguay (2023-2025). Jueza y Ministra del Poder Judicial. Sistema de Justicia del Estado, Uruguay (1986-2023). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6332-4657>.

Contencioso Administrativo, utilizando como criterios de búsqueda conceptos como convenio internacional de trabajo, recomendación, Comité de Libertad Sindical, Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y repertorio. En segundo lugar, se seleccionaron los casos de mayor interés para los operadores jurídicos, priorizando la claridad en la fundamentación basada en fuentes internacionales sin restricción temporal. En tercer término, se agruparon las sentencias según el uso del marco internacional: integración ante lagunas del derecho nacional, solución de antinomias e interpretación del derecho nacional. Finalmente, se analizó la presencia o ausencia de fundamentación específica al recurrir a fuentes de la OIT, reproduciéndose fragmentos seleccionados y añadiendo los enlaces para para que el lector interesado las pueda abordar integralmente.

## **PALABRAS CLAVE**

Decisiones judiciales. Fuentes del Derecho. Fuentes internacionales. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Órganos judiciales del Uruguay.

## **RESUMO**

Este ensaio tem como objetivo identificar e analisar decisões judiciais proferidas por órgãos judiciais do Estado uruguaio que tenham utilizado, como argumento principal ou auxiliar, fontes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A pesquisa é baseada em conferência proferida no seminário internacional "Construindo Pontes: Trabalho e Justiça no Mercosul", realizado em abril de 2025 em Porto Alegre, Brasil. A metodologia foi desenvolvida em quatro etapas: primeiramente, foram localizadas as decisões relevantes no Banco de Dados Nacional de Jurisprudência do Poder Judiciário e no sítio eletrônico do Tribunal de Contencioso Administrativo, utilizando critérios de busca como convenção internacional do trabalho, recomendação, Comitê de Liberdade Sindical, Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações e repertório. Em segundo lugar, foram selecionados os casos de maior interesse para os operadores do Direito, priorizando a clareza na justificativa baseada em fontes internacionais e sem restrições temporais. Em terceiro lugar, as decisões foram agrupadas de acordo com o uso da estrutura internacional: integração em caso de lacunas na legislação nacional, resolução de conflitos e interpretação da legislação nacional.

Por fim, analisou-se a presença ou ausência de justificativa específica recorrendo a fontes da OIT, reproduzindo trechos selecionados e acrescentando links para que o leitor interessado possa consultar o material na íntegra.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Decisões judiciais. Fontes do Direito. Fontes internacionais. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Órgãos judiciais do Uruguay.

## **ABSTRACT**

The purpose of this essay is to identify and analyze judicial decisions issued by judicial bodies of the Uruguayan State that have employed, either as a core or supporting argument, sources from the International Labor Organization (ILO). This research is based on a lecture delivered at the international seminar "Building Bridges: Labor and Justice in Mercosur," which took place in April 2025 in Porto Alegre, Brazil. The methodology was developed in four stages: first, relevant rulings were located in the National Jurisprudence Database of the Judiciary and on the website of the Administrative Litigation Court, using search criteria such as international labor convention, recommendation, Committee on Freedom of Association, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, and compendium. Second, the cases deemed of greatest interest to legal practitioners were selected, with a main focus on clear reasoning based on international sources, regardless of when the ruling was issued. Third, the decisions were categorized according to how they applied the international framework: as a means of filling gaps in national law, of resolving disputes, or interpreting national law. Finally, the analysis addressed the presence or absence of specific justification when resorting to ILO sources, quoting selected excerpts and adding hyperlinks so that interested readers may consult the material in its entirety.

## **KEYWORDS**

Judicial Decisions. Sources of Law. International Sources. International Labour Organization (ILO). Judiciary System of Uruguay.

# 1 PRESENTACIÓN

El presente ensayo se propone identificar sentencias judiciales dictadas por órganos de justicia del Estado de Uruguay que hayan utilizado como argumento principal o coadyuvante, una o varias fuentes provenientes de la producción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dando una noticia y planteando el sitio a donde se podría obtener para un estudio en profundidad. Este ensayo está basado, aunque no es idéntico, a la conferencia expresada en el seminario internacional "Construyendo Puentes: Trabajo y Justicia en el Mercosur", que se llevó a cabo los días 10 y 11 de abril de 2025 en sede del Plenario Milton Varela Dutra del TRT4, en Porto Alegre (Brasil), organizado por la Escuela Nacional de la Magistratura (ENAMAT) y las Escuelas Judiciales de los Tribunales de las Regionales de Trabajo de la 4ta, 9na y 12va. región.

La metodología de búsqueda y análisis recorrió los siguientes pasos: Primero, se buscaron las sentencias en la Base de Jurisprudencia Nacional del Poder Judicial y en la página web del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, utilizando como buscador las fuentes convenio internacional de trabajo, recomendación, comité de libertad sindical, comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones, repertorio. Segundo, se seleccionaron bajo el criterio del posible interés del operador judicial teniendo en cuenta la claridad de la fundamentación referida a la fuente internacional sin realizarse un corte temporal especial. Se tuvo en cuenta la producción de la Organización Internacional del Trabajo<sup>1</sup> englobando convenios internacionales de trabajo ratificados y no ratificados<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> En adelante OIT.

<sup>2</sup> En adelante CIT.

recomendaciones<sup>3</sup>, repertorios, pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical<sup>4</sup> y de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones<sup>5</sup>. Tercero, se agruparon los casos teniendo en cuenta las modalidades de utilización del marco internacional: integración ante laguna en el derecho nacional, solución de antinomias e interpretación del derecho nacional. Las sentencias de cada grupo, se presentan a partir de la fuente de la OIT utilizada. Cuarto, sobre la base de las seleccionadas, se persiguió presentar la identificación de especial fundamento, o bien la ausencia de argumentación para convocar las fuentes de la OIT. En base a este criterio, únicamente se reprodujeron algunos párrafos identificándose el sitio a donde están alojadas las sentencias para que el lector interesado las pueda abordar integralmente.

Por su parte el análisis se inicia con una breve descripción del sistema conformado por el Derecho del Trabajo y la organización de la justicia del Estado como mecanismo de control de cumplimiento y satisfacción. Continúa precisando la perspectiva de análisis y avanza convocando algunas sentencias organizadas según las modalidades de utilización del derecho de la OIT, y se finaliza con unas breves conclusiones.

## **2 EL MODELO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL SISTEMA DE JUSTICIA URUGUAYO**

Tratándose la presente de una investigación sobre jurisprudencia de Uruguay para presentar a jueces de Brasil, resulta imprescindible describir las características medulares del Derecho del Trabajo y del sistema de justicia (Rossi Albert, 2024).

---

<sup>3</sup> En adelante R.

<sup>4</sup> En adelante CLS.

<sup>5</sup> En adelante CEACyR.

Uruguay es una república presidencialista con aproximadamente tres y medio millones de habitantes donde funcionan los clásicos tres poderes – Ejecutivo, Legislativo y Judicial –, con organización unitaria con división administrativa en secciones departamentales.

El sistema judicial de Uruguay presenta las siguientes notas características.

Desde el punto de vista orgánico, el sistema judicial muestra por previsión constitucional dos sistemas orgánicos: la justicia común a cargo del Poder Judicial y la justicia Administrativa a cargo del sistema contencioso administrativo. Los titulares del órgano de cúpula de cada sistema– cinco en cada uno- son designados por la Asamblea General del Poder Legislativo por mayoría especial de 2/3 del total de componentes. Ni en la elección de estos soportes orgánicos ni de los restantes órganos inferiores interviene el Poder Ejecutivo.

Por un lado, se ubica el Tribunal de lo Contencioso Administrativo cuya jurisdicción se ciñe al control de legitimidad de los actos del Estado pudiendo revisar exclusivamente la contrariedad a la regla de derecho y la desviación de poder, y sin estar precedido por ninguna instancia judicial alguna sino únicamente por la actuación administrativa. Carece de especialización judicial temática material ni por salas ni por otro mecanismo. Por otro lado y con la misma jerarquía constitucional la Suprema Corte de Justicia (art. 233), cabeza del Poder Judicial que ostenta la exclusividad en el control de constitucionalidad limitada a las peticiones – por vía de acción o excepción – derivadas de un interés directo, personal y legítimo y además tiene competencia en casación en procesos no constitucionales para todas las materias salvo la contencioso administrativa (Uruguay, 1967). La Suprema Corte de Justicia

carece de especialización temática material ni por salas ni por otro mecanismo.

La materia laboral, representada por los conflictos de trabajo, se tramita tanto en el sistema de justicia administrativa – cuando éstos se plantan en actos administrativos – como en el del Poder Judicial. En el Poder Judicial existe especialización orgánica en materia laboral en Juzgados de Primera Instancia y en Tribunales de Apelaciones de Trabajo. Esta especialización orgánica se releva para la segunda instancia en todo el país por parte de la actuación de los Tribunales de Apelaciones de Trabajo mencionados; en primera instancia en los departamentos de Montevideo y Maldonado únicamente.

En adición, existe un sistema laboral procesal especial para la materia laboral, representado sustancialmente por las leyes 18.572 (Uruguay, 2009) y 18.847 (Uruguay, 2011), proyectados como adecuado a la desigualdad sustantiva de las partes que se vinculan en torno al trabajo humano. Sin embargo, y aunque por ley está previsto para la materia laboral sin hacer otra distinción o exclusión, la interpretación jurisprudencial ha llevado a que sólo se aplique a los conflictos privados y se exilie en aquellos en los que interviene el Estado como empleador optándose por el proceso civil ordinario que deja a los trabajadores en situación de clara desigualdad injustificada.

Por su parte el modelo de Derecho del Trabajo presenta las siguientes características.

La constitución de Uruguay de 1934 (Uruguay, 1934) positiviza derechos humanos laborales para toda persona trabajadora y especialmente para quienes trabajan en relación de trabajo o servicio. Además, introduce una disposición – el art. 72 - que determina que el elenco de derechos no sea cerrado sino abierto a todos los otros propios de la personalidad humana o de la forma republicana de gobierno. Este dispositivo parece

similar al art. 5º, § 2º, de la Constitución de 1988 de Brasil que dispone que los derechos y garantías expresos en la Constitución de 1988 no excluyen otros derivados de los principios adoptados y de los tratados internacionales sobre derechos humanos adoptados por la República Federativa de Brasil (Brasil, 1988). En Uruguay el art. 72 resulta blindado por el art. 332 que indica que ningún precepto de la constitución –entiéndase, expreso o implícito– dejará de aplicarse por falta de reglamentación, sino que ella será suplida por los fundamentos de las leyes análogas, los principios generales de derecho y las doctrinas generalmente admitidas (Uruguay, 1934).

El Derecho del Trabajo de Uruguay da cuenta de profusa regulación de fuente heterónoma o de la autonomía colectiva que penetra en el área del derecho individual al punto que el contrato como fuente de obligaciones ve constreñido su espacio. Se releva un importantísimo – en calidad y cantidad- conjunto de derechos-obligaciones que no nacen en el contrato de trabajo, lo invaden y avasallan y apenas dejan espacio de acción a la autonomía de la voluntad. A tal punto que académicos de peso de la escuela laboralista uruguaya como Barbagelata (2007) y Barretto (2013), y la jurisprudencia representada en uno de los casos por la sentencia 274/2022 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er Turno (Fernández Brignoni, 2023) han sustentado que el contrato de trabajo es sobre todo, un centro de confluencia normativa, y nada agrega a la tutela del trabajador una previsión contractual que obligue al empleador a acatar los derechos fundamentales, justamente por cuanto provienen de los más relevantes instrumentos internacionales. Por su parte el modelo histórico de derecho colectivo se caracterizó por la parca regulación librándola a la autonomía colectiva, aunque en los últimos años ha dado un corrimiento en tanto el Estado ha optado por la regulación (sujetos

negociadores, alcance de la negociación colectiva, personería de los sindicatos, entre otros)

El conjunto de notas típicas del modelo de Derecho del Trabajo y de las relaciones laborales, ha sido sistematizado bajo la idea de los particularismos del derecho del trabajo en Uruguay (Barbagelata, 2009) Algunos de tales particularismos están representados por la multiplicidad de operadores con diversas funciones e influencias en el constante rediseño del sistema, de lagunas y antinomias, el pluralismo de fuentes que interactúan regulando el mundo del trabajo representadas por disposiciones normativas nacionales, universales y americanas, el destacado papel de la sistematización realizada por la doctrina, la labor constructora de estándares de la jurisprudencia, el diálogo social, y la implícita e histórica resistencia a la cristalización mediante la codificación. En efecto, el derecho del trabajo uruguayo ha sido caracterizado por la doctrina más recibida como disperso, fragmentario y puntual. No hay ni hubo nunca en Uruguay un código del trabajo, ni siquiera una ley general del trabajo (Ermida Uriarte, 2010). Tampoco, siguiendo una tipología clásica, está reunido en una compilación, ni en una consolidación de leyes de trabajo. Se encuentra disperso en el ordenamiento jurídico, pero ostensiblemente enlazado en cuanto a su contenido por un principio reconocido por la Constitución – el de protección del trabajo- que derrama principios, aglutina y sistematiza desde lo sustancial, las restantes reglas de derecho. (Barretto Ghione, 2024). Entonces puede entenderse como asistemático en cuanto a su desordenada producción temporal, prolífero y muy prolífero en ciertos períodos de la historia, y pluralista en cuanto a sus fuentes que incluyen el derecho internacional de los derechos humanos. Pero en cuanto a lo sustancial no puede ser calificado como asistemático en tanto el principio de tutela constitucional le reporta blindada armonía que incluso logró trascender durante los períodos de ruptura institucional.

En cuanto al pluralismo de fuentes corresponde indicar tres características. Una, que Uruguay desde los albores de la construcción del Derecho del Trabajo, ha ratificado instrumentos universales y regionales de derechos humanos y entre ellos, de derechos humanos laborales. Otra, que los convenios internacionales de trabajo y los otros instrumentos de derechos humanos universales y regionales americanos se integran formalmente al ordenamiento jurídico nacional a través de la ley que los aprueba. Sin embargo, en la medida que éstos y otros instrumentos constituyen garantías de derechos humanos se les asigna jerarquía constitucional (Panizza, 2017). Finalmente, se caracteriza también por el pacífico consenso de que, con base en los ya mencionados artículos 72 y 332 de la constitución, todos los instrumentos de derechos humanos se incorporan al bloque de constitucionalidad, aunque tengan diversa fuerza vinculante. (Barbagelata, 2008, p. 725-748; 2009, p. 219-250; 2010, p. 141-149). De allí que los derechos humanos laborales en Uruguay tienen carta de ciudadanía en el bloque de constitucionalidad. Por ello, en el debate dogmático acerca de si son derechos humanos o derechos fundamentales (Canessa, 2024), en el pensamiento de Ermida (2010), compartido por Barretto Ghione (2024), se ha expresado que los derechos humanos laborales son los inherentes a la persona humana y expresa que siguiendo la doctrina rioplatense también son fundamentales, precisamente en tanto esenciales al ser humano, propios de la dignidad humana. Esta mirada dogmática y la carta de ciudadanía en el bloque de constitucionalidad, dan cuenta del blindaje que los respalda. Por parte del Estado, las obligaciones de respeto, garantía y adecuación del ordenamiento nacional emanado de los arts. 1 y 2 de la Convención Americana de Derechos Humanos (1988). A lo que se suman las obligaciones de respeto y garantía por parte de quien utiliza el trabajo humano de conformidad entre otras

fuentes, con la Opinión Consultiva 18/2003 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003).

El diálogo desde larga data no sistematizado pero permeable entre la doctrina y la jurisprudencia ha operado como un factor decisivo en la consolidación y aceptación de la construcción de un conjunto de principios propios de la disciplina jurídica. En efecto. La obra jurídica sobre Los principios del Derecho del Trabajo de Américo Plá Rodríguez publicada en primera edición en el año 1975 presenta, describe y justifica un conjunto de principios que los plantea como propios y distintivos de la disciplina jurídica de otras (Plá Rodríguez, 1975)<sup>6</sup>. La jurisprudencia nacional a su vez se apoya en los principios individualizados por Plá Rodríguez para interpretar los materiales normativos y lo ha hecho con tal perseverancia y énfasis, que ha contribuido a consolidarlos. La obra inmediatamente se ubicó como hito fundacional de la dogmática uruguaya proveyendo de estructura, coherencia y sentido al Derecho del Trabajo. Lo sistematizó y permitió visualizar un hilo conductor entre todas las fuentes.<sup>7</sup> Éste fenómeno especial ha sido observado desde otras ramas del derecho como una nota tipificante del Derecho Laboral uruguayo (Sarlo, 2018). Este peso decisivo de los principios del derecho del trabajo se fortalece por su función orientadora en la resolución de las múltiples lagunas y antinomias que se presentan en el Derecho del Trabajo uruguayo (Barbagelata, 2009, p. 22)

Este modelo de Derecho del Trabajo da cuenta también de que múltiples instituciones, pacíficamente aceptadas por la

---

<sup>6</sup> La obra tuvo cuatro ediciones: 1975, 1978, 1998 y la última en 2015 ya fallecido el autor que mantiene la versión original pero se presenta al cuidado de Hugo Barretto Ghione.

<sup>7</sup> Inmediatamente se difundió la obra en América Latina. Impulsada por su traducción al portugués se transformó en infaltable en las bibliotecas de las facultades de derecho de América.

doctrina y la jurisprudencia, no derivan de fuente formal alguna, como el *jus variandi*, la acción de despedir, el poder sancionatorio, entre otros.

Corresponde añadir porque constituye un dato que en parte explica la acción de la jurisprudencia de Uruguay en el sentido investigado, que, la Organización Internacional del Trabajo y su producción normativa, integra con especial detenimiento, la currícula de la formación de grado y posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República de donde se forman la mayor parte de los juristas de Uruguay.

### **3 PERSPECTIVA DE ANÁLISIS. LA FUNCIÓN JUDICIAL EN LA ETAPA DE LA SENTENCIA**

Como es sabido, la función judicial determina la acción de jueces y juezas de manera diversa en las etapas del proceso judicial. Para esta investigación se ha optado por analizar la acción de la justicia en la etapa de sentencia.

La sentencia resuelve problemas. En general y a grandes rasgos aborda y resuelve dos tipos de problemas: unos, sobre el derecho, otros, sobre los hechos. Los problemas sobre el derecho a su vez, refieren a dos áreas: una, el diagnóstico sobre la(s) reglas de derecho aplicables; la solución de lagunas y antinomias; y resuelto ello, otra, aborda la interpretación de la(s) reglas de derecho aplicables.

En cuanto a los problemas de los hechos, la sentencia aborda varios aspectos: la individualización de los hechos que plantean las partes, la identificación de los principales relacionados con la pretensión y con la hipótesis de hecho del marco normativo que se resolvió aplicable; la detección de los hechos que es necesario probar y la prueba y valoración prueba de ellos.

Pues bien. La investigación versó sobre el área de la sentencia referida a los problemas del derecho, y por ello hará hincapié en la argumentación de la decisión que involucre a la OIT y su producción normativa.

## **4 PRESENCIA DE LA PRODUCCIÓN NORMATIVA DE LA OIT EN LAS DECISIONES JUDICIALES DE LOS ÓRGANOS QUE ENTIENDEN EN CASOS EN LOS QUE ESTÁ INVOLUCRADO EL TRABAJO HUMANO**

La presentación de los casos, algunos ya investigados antes (Rivas Goycochea, 2011) se llevará a cabo sistematizando tres modalidades de utilización del marco normativo de la OIT: para colmar lagunas, para solucionar antinomias y para interpretar el derecho interno, siguiendo así, parcialmente, el análisis precedido por Xavier Beaudounnet (2010).

### **4.1 Para colmar las lagunas del derecho interno**

La argumentación de las sentencias que convocan el derecho de la OIT para llenar un vacío en la mayoría de los casos puede entenderse implícita en tanto no le dedican un desarrollo particular, sino que directamente lo aplican. Ello da cuenta de cómo los sentenciantes entienden incorporado el derecho de OIT al derecho nacional. Sin embargo, se relevan algunos casos en los que sí, las sentencias se detienen en la argumentación.

#### *4.1.1 CIT 87,98,135. Protección de la Libertad sindical*

Respecto del CIT 98 especialmente y la protección de la libertad sindical es preciso realizar un corte temporal: antes y después de 2006. El corte lo marca la aprobación de la ley 17.940 (Uruguay, 2006) sobre protección de la libertad sindical del 2 de enero de 2006.

Antes de 2006, el marco normativo sobre la libertad sindical en Uruguay se limitaba al art. 57 de la constitución de 1934

(Uruguay, 1934) que prevé la promoción de la libertad sindical, los sindicatos gremiales, la huelga y tribunales de conciliación y arbitraje; y a los CIT 87, 98, 135 y 151, todos ratificados. En este contexto la doctrina ampliamente mayoritaria y más recibida planteaba la aplicación directa del CIT 98 y con ello siguiendo a Ermida Uriarte la reparación perfecta, consistente en que, calificado el acto antisindical a partir de aquel, la declaración de nulidad (1985). La doctrina también traía para coadyuvar en la argumentación los pronunciamientos del CLS (Giuzio, 1999).

Sin embargo, desapegándose a la interpretación doctrinaria mayoritaria - (Raso Delgue; Pratt Percovich, 1993; Ermida Uriarte (1995; Mantero, 2006; Rossi, 1988) la jurisprudencia no admitió el remedio perfecto sino la reparación de los daños. (Rosenbaum Rimolo, 1998). Esto es, si bien invocaba el CIT 98 para analizar y calificar los actos denunciados como antisindicales, se separaba a la hora de dar respuesta a la violación. Ahora bien, a pesar de que en Uruguay las sentencias carecen formalmente de efectos vinculantes más allá que respecto de las partes procesales, las dictadas por la Suprema Corte de Justicia marcan la línea futura que en general sigue la jurisprudencia. En este sentido, la sentencia 25 del año 1990 (Raso Delgue; Pratt Percovich; 1993, p.58-63) (Babace, 1990), provocó tal efecto en bloque de la jurisprudencia de los órganos inferiores al punto que, muy probablemente como reacción, los accionantes dejaron de pretender la declaración de nulidad y el reintegro. La sentencia de la Suprema Corte de Justicia que a los efectos de la respuesta por la violación de la libertad sindical entendió no aplicable el CIT 98 planteó los siguientes argumentos: el acto de despido fue antisindical, la interpretación literal del CIT 98 permite inferir que es programático y por ende, no autoejecutable ; la ley 12.030 (Uruguay, 1953) que lo ratificó (junto con otros convenios), dispuso en el art. 2 que Artículo 2° que el Poder Ejecutivo, al reglamentarlos, "...establecerá sanciones de veinte a mil pesos y el doble en caso de

reincidencia, para penar el incumplimiento de las disposiciones de los mismos” y de allí derivó en que en el derecho interno la única forma de reaccionar contra la violación del CIT 87 es mediante la imposición de una multa; en el ordenamiento interno no hay norma habilitante para disponer la nulidad y la reinstalación. Sin texto expreso habilitante, no se puede obligar al patrón a hacer lo que la ley no le impone, considerando además que el art. 32 de la misma (refiere a la Constitución) lo protege en el ejercicio de su dominio sobre la empresa.

Expresó la sentencia que

[...] en nuestro derecho interno vigente, en aplicación del Convenio N. 98 no habilita el ejercicio de la acción de reinstalación deducida, que carece así de fundamento jurídico por falta de texto habilitante.” “... cierto que los despidos fueron dispuestos en desconocimiento de los dispuesto por el CIT N. 98 que prohíbe al patrón despedir al trabajador que participe en actividades sindicales, pero esta violación no habilita a anular el despido, sino que hace nacer deberes de resarcimiento para el patrón. No existe en nuestro ordenamiento jurídico disposición que autorice a declarar sin efecto los despidos realizados en contravención de tales disposiciones.

A partir de esta sentencia, prácticamente toda la justicia laboral empezó a desestimar la pretensión de reinstalación (Raso Delgue; Dono Durante; Santestevan, 2004), replicando los argumentos de la sentencia de la Suprema Corte de Justicia 274/1990, (Rossi Albert, 2009) con alguna excepción como la n. 109/1994 dictada por el Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 5to Turno a cargo del Dr. Alberto Reyes (inérita) pero revocada en segunda instancia.

En consecuencia, salvo una puntual excepción, en esta etapa el devenir jurisprudencial fue el siguiente: la Suprema Corte de Justicia dictó la sentencia 25/1990, los tribunales inferiores

adoptaron su doctrina en bloque y rechazaron sistemáticamente todas las pretensiones de reinstalación en situaciones de libertad sindical, la doctrina desarrolló el instituto de despido abusivo (Castello, 1995) sobre la base de la teoría del abuso de derecho admitiendo la reparación de los daños y el foro empezó a demandarlo y la jurisprudencia a aceptar y amparara que el despido antisindical solo podría dar lugar a la reparación de los daños – despido abusivo – en casos de violación de la libertad sindical.

Ahora bien, el 2.1.2006 se aprobó ley 17.940 sobre protección de la libertad sindical que expresa en el artículo 1

(Nulidad de los actos discriminatorios).- Declárase que, de conformidad con el Artículo 57 de la Constitución de la República, con el Artículo 1º del Convenio No. 98, Internacional del Trabajo (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley 12.030 de 27 de noviembre de 1953, y con los literales a) y b) del Artículo 9º de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.

En especial, es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

A) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

B) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Las garantías prescritas en la presente disposición, también alcanzan a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales, dentro o fuera de los lugares de trabajo (Uruguay, 2006).

Esta redacción incorporando expresamente el CIT 98 y la Declaración Socio laboral del Mercosur que lo reproduce, y el vocablo “declárase”, fue interpretado por toda la doctrina como un mensaje a la justicia laboral, en el sentido de dejar en claro que la reparación perfecta consistente en la declaración de nulidad y reintegro del trabajador despedido por un acto antisindical no precisaba de ley habilitante. Antes bien, surgía del CIT 98 ratificado por Uruguay en la década de 1950 (Ermida Uriarte, 2006), (Rossi Albert, 2006), (Garmendia, 2006), (Barretto Ghione, 2007).

A partir de esta ley 17.940 (Uruguay, 2006), cambia la modalidad de utilización del derecho internacional del trabajo: la jurisprudencia laboral invoca los CIT 87,98 135 y 151 para interpretar todo el derecho interno.

Curiosamente, se releva la sentencia 415-2010 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er. Turno del 8 de diciembre de 2010 (Uruguay, 2010) pero que los hechos del caso fueron anteriores a la ley 17.940 en la que, ahora sí, admite la reinstalación con base argumentativa en el CIT 98, expresando incluso que ley 17.940 tiene naturaleza declarativa.

#### *4.1.2 Recomendación n. 198 OIT. Calificación del vínculo jurídico que compromete trabajo humano. Particularidad de que es una recomendación desvinculada de un CIT*

Para comprenderse a cabalidad la trascendencia de la utilización de la Recomendación 198 de OIT, corresponde indicar que Uruguay no tiene ni tuvo nunca, reglamentación sobre cómo definir una relación de trabajo ni cuáles son los indicadores (Rossi Albert, 2014). Ello a pesar del compromiso de

los arts. 7, 53 a 67 de la Constitución, que respectivamente expresan que los habitantes tienen derecho a ser protegidos en el goce del trabajo y no ser privados de ellos, salvo conforme a una ley dictada por razones de interés general; el trabajo está bajo la especial protección de la ley; y también la ley reconocerá a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, los derechos de independencia de la conciencia moral y cívica, la justa remuneración, la limitación de la jornada, el descanso semanal, y la higiene física y mental. A los que habría que adicionar los derechos colectivos y los de seguridad social, así como todos los otros derechos que implícitamente reconoce el ordenamiento jurídico en tanto sean inherentes a la personalidad humana y a la forma republicana de gobierno (art. 72).

Este vacío provocó una importante gimnasia argumentativa de la justicia laboral. En cuanto a la argumentación y en perspectiva histórica, debe hacerse un corte temporal en el año 2009. Hasta el año 2009 la jurisprudencia de forma constante, sin diagnosticar la situación de laguna normativa, directamente acudía a la doctrina, y especialmente a cómo Plá Rodríguez definía y caracterizaba la relación de trabajo (1978) y buscaba en los hechos del caso los elementos típicos del contrato de trabajo. Incluso lo hacía sin mayores argumentaciones apoyándose en la autoridad indiscutida del profesor.

En el año 2009 la sentencia 174-2009 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er Turno, produjo un viraje argumentativo: para calificar el vínculo jurídico que unía a una persona que comprometía su trabajo respecto de una persona jurídica, individualizó como marco normativo la Recomendación 198 de OIT (Otheguy, 2021). Sostuvo sustancialmente que, se producía un vacío normativo y que estaba llamada a integrar el concepto de “relación de trabajo o servicio” constitucional con el mencionado instrumento de la OIT, con valor jurídico de doctrina más recibida. En efecto. Argumentó el Tribunal los siguientes

pasos de razonamiento: primero individualizó el derecho humano a la protección a una persona inserta en una relación de trabajo o servicio y observó la ausencia de definición de tal ámbito; segundo, acudió al art. 332 de la constitución (Uruguay, 1967), y ubicó la Recomendación 198 entre las fuentes de integración allí previstas con valor jurídico de doctrina más recibida derivada de que a pesar de no estar sujeta a ratificación, había sido aprobada en el seno de la Conferencia General del Trabajo por las mismas mayorías que un convenio internacional de trabajo y por ende podría entenderse representativa de la conciencia jurídica universal.; tercero, partió de los indicadores previstos en la Recomendación y los buscó en el caso y en la medida que los encontró, calificó el vínculo como relación de trabajo.

A partir de entonces, poco a poco y no sin vaivenes que perduran hasta el presente, la Recomendación fue penetrando en la jurisprudencia de los otros órganos de justicia con competencia en materia laboral. Hoy es la fuente invocada por los cuatro Tribunales de Apelaciones de Trabajo de Uruguay.

Cabe destacar incluso, que el emblemático primer caso sobre la naturaleza jurídica del vínculo de una persona que realizaba tareas de chofer de automóvil para la empresa UBER, que en el presente se individualiza como trabajo mediante plataformas, las sentencias de primera y segunda instancia basaron su razonamiento en la Recomendación n. 198 tanto en cuanto a su individualización como regla de derecho aplicable para colmar el vacío como el abordaje de cotejo entre los hechos del caso y los indicadores (Fernández Brignoni, 2019). Y a partir de la sentencia 89/2020 del Tribunal de Apelaciones de Primer Turno dictada en el primer caso de UBER (Cabeza, 2020), toda la jurisprudencia laboral en casos de trabajo mediante plataformas digitales, e incluso la civil representada en el caso de la sentencia 61/2021 del Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 1er. Turno que resolvía la naturaleza jurídica del trabajo realizado por un afinador de pianos para una dependencia del Estado, ha

venido aplicando la Recomendación. Todas argumentan la integración de la laguna normativa por el camino del artículo 332 de la Constitución y llegan a la Recomendación 198 de OIT.

#### *4.1.3 CIT 95 sobre protección del salario*

En Uruguay, a pesar de la garantía de goce del “justo salario” para quien se hallare en “relación de trabajo o servicio” (art. 54 de la Constitución) no existe una fuente que defina el salario con carácter general (Uruguay, 1967). En su lugar, existen descripciones normativas del salario con distinto contenido en casos instrumentales a la liquidación de un rubro laboral (ej: aguinaldo, horas extra, accidente de trabajo) La laguna no supone un problema menor por dos razones. Una, por cuanto el salario goza de especial protección legal contra los descuentos que podría hacer el empleador, contra sus acreedores y los del trabajador. Otra porque el salario es la base de cálculo de varias prestaciones que son contrapartida del trabajo como la licencia anual, las horas extra, la indemnización por despido, entre otras.

La cuestión se complica cuando se está ante prestaciones que el empleador entrega voluntariamente al trabajador y cuando la negociación colectiva tripartita en el ámbito de los consejos de salarios dispone aumentos. En todos estos casos, la jurisprudencia anota el vacío normativo y acude al concepto de salario previsto por el CIT 95 y argumenta sobre la base de que la regla internacional establece pisos de protección por lo que no existiendo marco nacional de carácter general corresponde acudir a ella.

#### *4.1.4 CIT 190 y Rec. 204 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo*

Uruguay fue el primer país en ratificar el CIT 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo logrando que junto con la ratificación de Islas Fiji entrara en vigencia el 12 de junio de

2020. A pesar de que no ha sido reglamentado al tiempo de escribir este ensayo, la jurisprudencia lo aplica para colmar la laguna normativa respecto al acoso moral. En efecto. Uruguay releva ley nacional sobre la discriminación y sobre acoso sexual empero no la tiene respecto del acoso moral. El debate en el plano dogmático sobre si el acoso moral o mobbing reclama una sucesión de actos (Leymann,1986; Hirigoyen, 2001) basta con uno de tal tenor, se trasladó a la jurisprudencia. Hasta la vigencia del CIT 190 era casi monolítica la tendencia jurisprudencial a tomar el concepto proveniente de la psicología y psiquiatría especialmente de los autores citados requiriendo para la configuración las conductas reiteradas. En vigencia del CIT 190 aquella tendencia empieza a ceder y provoca dos tendencias jurisprudenciales. Una que mantiene la exigencia de la reiteración de actos calificables como acoso, como el caso de la sentencia 2-2024 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 2do. Turno. Este caso concretamente no justifica las razones para persistir en la interpretación doctrinaria menos favorable que el CIT 190, limitándose a hacer citas de doctrina que tampoco lo explican. De todos modos, este caso Otra tendencia, que aplicando la definición general del CIT 190 indica que no reclama la reiteración de la conducta sino que hace hincapié en otros aspectos como que tal comportamiento o práctica sea inaceptable, o que aunque no se concrete quede en grado de amenaza, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. La jurisprudencia que sigue esta tendencia también justifica el colmado del vacío en el camino de integración previsto por el artículo 332 de la Constitución, y en que la definición del CIT 190 es más favorable a la persona trabajadora que la doctrina proveniente de la psicología. En esta línea argumentativa se ubica la sentencia 299/2022 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er. Turno (Rossi Albert; Sayanes, 2022).

Cabe destacar el panorama de la justicia administrativa en Uruguay que considera esta fuente en forma directa e indirecta. En efecto. Analiza la legitimidad de los actos administrativos, generalmente sancionatorios por violencia y acoso a la luz del CIT 190. Pero además, cuando considera la legitimidad de los actos administrativos dictados por la Inspección General del Trabajo sancionatorios a los empleadores, generalmente por incumplimiento del deber de prevención previsto tanto en la ley 18.561 (Uruguay, 2009) sobre acoso sexual como en el mismo CIT 190. Al respecto cabe destacar por la original argumentación, el voto concurrente del Ministro William Corujo a la sentencia 360 del 11 de junio de 2019 (inédito) en el que no invoca el CIT 190 en tanto siquiera estaba aprobado por la Conferencia de la OIT, pero se basa en el CIT 111 expresando que el acoso constituye una expresión de la discriminación. También es exponente de esta línea jurisprudencial la sentencia 65 del 13 de abril de 2023 del Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

En uno y otro caso, la jurisprudencia argumenta en base al art. 332 utilizando una fuente del Derecho de los Derechos Humanos ratificada por Uruguay.

#### *4.1.5 CIT 158. Terminación de la relación de trabajo*

Uruguay únicamente ha reglamentado la indemnización común correspondiente a la decisión del empleador de poner fin a la relación de trabajo y su forma de liquidación. Sin embargo, no ha reglamentado la acción de despedir como poder patronal ni ésta como expresión del poder sancionador. Frente a ello se relevan dos líneas jurisprudenciales opuestas. Una, que expresa que ante la inexistencia de reglamentación, la acción de despedir es libre y en consecuencia el empleador no tiene la obligación de dar razones. Esta línea jurisprudencial lo aprecia como un derecho del empleador y a lo sumo se posiciona considerando que si abusa del derecho responde reparando los

daños del abuso. En esta línea jurisprudencial se ubica la Suprema Corte de Justicia en las sentencias 560/2016 y 158/2022 que ha entendido que en el sistema jurídico vigente el despido no requiere causación alguna, siendo un derecho potestativo del empleador que, de ejercerse abusivamente, conlleva la necesaria indemnización especial.

La otra tendencia jurisprudencial, uno de cuyos casos lo representa la sentencia 325/2015 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er Turno, ha entendido que la laguna normativa nacional debe colmarse aplicando el CIT 158 y el art. 7 s. Esta tendencia se comparte con la doctrina que el Convenio Internacional de Trabajo n. 158 de OIT (Organización, 1982) sienta el principio del despido con justa causa motivado con “la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa”. El Convenio Internacional de Trabajo n. 158 no ha sido ratificado por Uruguay, sin embargo al gozar de vigencia objetiva derivada de su aprobación por la Conferencia Internacional de Trabajo, viene a representar la interpretación de la mayor parte de los países de la comunidad internacional (Barbagelata, 2002; Ermida Uriarte, 2010; Beaudonnet, 2011; Rossi Albert, 2024).

## **4.2 Para solucionar antinomias**

### *4.2.1 CIT 132. Licencia anual*

La ley nacional 12.590 del 23 de diciembre de 1958 (Uruguay, 1958) vigente regula cómo se genera y goza la licencia o vacación anual. El art. 8 dispone que algunos días en los que no trabaja, de todos modos genera derecho a gozar de las vacaciones. Uno de tales casos, es cuando está enfermo y su enfermedad está debidamente comprobada. La disposición expresa que esta regla tiene un límite: que la licencia por enfermedad no se extienda por más de 30 días. Los días posteriores a los 30 aunque continúe enfermo, la ley nacional no le permite generar derecho a la vacación anual.

El CIT 132 ratificado por Uruguay por decreto ley 14.568 del 30 de agosto de 1976 y en el art. 5 numeral 4 indica que: En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios (Uruguay, 1976).

La justicia laboral representada por la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales de Apelaciones de Trabajo a partir de la década de 1990, interpretaron que la Ley nacional se ve desplazada por el convenio internacional de trabajo n. 132 posterior y más favorable en aplicación del principio de primacía de normal más favorable recogido por el art. 19 numeral 8 de la Constitución de la OIT. Exponentes de estos casos son las sentencias 737/1995 de la Suprema Corte de Justicia, 17/2018 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er Turno, 46/2019 del Tribunal de Apelaciones de 2do. Turno, 238/2011 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 3er. Turno, y 208/2023 del Tribunal de Apelaciones de 4to. Turno.

#### *4.2.2 CIT 30, artículo 54 de la constitución y decreto 611/1980*

La sentencia 142/2013 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er. Turno, analizó la pretensión de una trabajadora contra su empleador en la que demandaba la condena por horas extras cuando se había desempeñado en el cargo de ayudante de encargada de una tienda de ropa. La demandada había resistido la pretensión expresando que la trabajadora encartaba como personal superior por tener un cargo superior al de jefe de sección y por ende no tenía derecho a la limitación de la jornada. Apoyó su defensa en el decreto 611 (Uruguay, 1980) y en el CIT 30. El Tribunal analizó el debate como un caso de antinomia entre la disposiciones normativas nacionales representadas por el artículo 54 de la constitución en cuanto garantiza el derecho a la limitación de la jornada para aquellas

personas que se hallaren en una relación de trabajo o servicio y el decreto 611/1980 que excluye del derecho a la limitación de la jornada a trabajadores que puedan considerarse “personal superior de los establecimientos industriales, comerciales y de servicios que son los que ocupan un cargo superior al de jefe de sección, y el CIT 30 que admite en el art. 1 numeral 3 que 3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a: [...] (c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza” Primero, resolvió que el decreto 611/1980 debía ser desaplicado en tanto violenta los artículos 53 y 54 de la constitución. Segundo, planteó dos fundamentos para no aplicar al caso la previsión del art. 1 numeral 3 literal c) del CIT 30. Uno de ellos que,

[...] en el Uruguay, por mandato constitucional, la única autoridad competente para restringir el goce de los derechos fundamentales (art. 7) está representada por “la ley por razones de interés general”. Esto es, la fuente de la restricción, debe ser, por imperio constitucional, la ley. Ninguna otra. Y en el ordenamiento nacional, no se releva ley por razones de interés general que confine el derecho. En el ordenamiento nacional, sólo la ley puede limitar derechos fundamentales. De allí que cualquier restricción dispuesta por decreto, debe entenderse ilegítima y por ende, se impone su desaplicación [...] (Organización, 1930).

Otra razón referida a que

[...] no existiendo disposición nacional que restrinja el derecho, al tiempo de su amplio reconocimiento constitucional sin acotamiento subjetivo alguno (art. 54), deshabilitan la aplicación del convenio internacional de trabajo multicitado por cuanto es menos favorable que la solución nacional. Ello por cuanto en tal supuesto, lo prohíbe expresamente el art. 19 numeral 8 de la Constitución de la OIT a la que Uruguay como miembro, se halla sometido como se deduce de la

misma y como expresamente indica el art. 2 del preámbulo de la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento aprobada en el año 1998. En efecto, indica el mentado art. 19 numeral 8 que “en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia costumbre o acuerdo que garantice condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación .Esto es que, por aplicación de la regla de la norma más favorable recogida por la constitución de la OIT, en el Uruguay, donde el texto constitucional no confina el derecho ni existe ley por razones de interés general que lo disponga, el CIT n. 30 en el aspecto que habilita la restricción al derecho a la limitación del tiempo de trabajo, no es aplicable. No desplaza el reconocimiento constitucional más favorable al trabajador. En conclusión y por las dos razones apuntadas, el CIT 30, no puede desplazar los derechos en juego: el derecho constitucional a la limitación de la jornada que no reconoce restricciones de especie alguna (art. 54) y la garantía de su goce derivada de la prometida con carácter omnicompreensivo al bien humano trabajo. (art. 7) Así, para la suscrita redactora, corresponde, por su contrariedad a la constitución, y por ende su ilegitimidad, desaplicar el decreto 611/1980 y siendo así mismo inaplicable el art. 1 numeral 3 literal a) del CIT 30 por tratarse de norma menos favorable a la nacional, debe deducirse que en el sector comercio en el Uruguay ningún trabajador se halla excluido del derecho a la limitación de la jornada cuya garantía de goce reconoce el art. 54 de la Carta (Organización, 1930).

### **4.3 Para interpretar el derecho nacional**

En general la jurisprudencia convoca la producción normativa de la OIT para interpretar el derecho nacional, sin argumentar

las razones por las cuales procede de tal forma. Podría decirse que especialmente en esta modalidad, adopta el derecho de la OIT como premisa entinemática. Esto es, omitiendo la argumentación por considerarla obvia o implícita en el razonamiento argumentativo. Así, en general, en la modalidad de función interpretativa de los instrumentos de la OIT, lo que realiza la jurisprudencia es una suerte de diálogo entre éstas y el derecho nacional. Desde el producto de la interpretación se puede inferir que implícitamente la jurisprudencia de Uruguay le asigna un valor de piso de protección que guía el alcance de la interpretación de la disposición normativa nacional. Aunque para dar sustento a esa función de guía podría invocar el principio de la interpretación más favorable que expresamente recoge el art. 19 numeral 8 de la Constitución de la OIT, no lo hace.

#### *4.3.1 CIT 190. Recomendación 204 para interpretar ley 18.561 sobre acoso sexual*

La Ley 18.561 del 11 de setiembre de 2009 (Uruguay, 2009) y el Decreto reglamentario 256 (Uruguay, 2017) del 11 de setiembre de 2017, abordan el acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno. Ahora bien, como el CIT 190 y la Recomendación 204 abordan la hipótesis del acoso sexual desde una perspectiva más amplia, como es la violencia en todas sus formas y las respectivas obligaciones del empleador, es habitual en la jurisprudencia el diálogo entre estos y la ley y el decreto nacional.

También es frecuente en los pronunciamientos de la Inspección General del Trabajo cuando evalúa, especialmente, la obligación de prevención contra todas las formas de acoso a cargo del empleador. Vale citar dos casos llegados al Tribunal de lo Contencioso Administrativo en vía contenciosa y con la pretensión de anulación del acto administrativo dictado por la Inspección General del Trabajo que había impuesto una multa al

empleador. Entre ellos, la sentencia 64/2023 que confirmó la legitimidad del acto administrativo sancionatorio a una empresa por carecer de protocolo contra todas las formas de acoso. El acto administrativo había argumentado la aplicación de la ley 18.561 (Uruguay, 2009) sobre acoso sexual a las hipótesis de acoso moral (que carece de regulación en el derecho nacional) invocando el CIT 190 como regla amplificadora de la responsabilidad. Otro caso que cabe destacar está representado por la ya citada sentencia 65/2023 también dictada por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo que confirmó un acto administrativo dictado por la Inspección General del Trabajo que había sancionado a un empleador “[...] por infracción a normas que tutelan derechos fundamentales de la trabajadora denunciante, e intimó a la empresa a elaborar un protocolo de actuación a aplicar ante denuncias de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores con el fin de establecer una política clara de prevención y actuación, informando a los trabajadores que deberán denunciar los casos de situación de acoso laboral y/o vulneración de sus derechos [...]” En este caso, el acto enjuiciado había invocado el efecto amplificador del CIT 190 aunque los hechos habían ocurrido antes de su vigencia en el ámbito nacional. El Tribunal de lo Contencioso Administrativo argumentó especialmente sobre la aplicación del instrumento internacional en los siguientes términos:

[...] la conceptualización sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo recogida en el art. 1 del Convenio Internacional de Trabajo N° 190 recoge el Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo de OIT del año 2003. [...] en segundo lugar, analizada la descripción del art. 1 del Convenio Internacional de Trabajo N° 190 a la luz de los principios interpretativos del derecho de los derechos humanos, se infiere que plantea importantes diferencias respecto de la doctrina también citada por la resolución impugnada. En efecto. La descripción de la hipótesis, el alcance

subjetivo tanto en cuanto a las personas protegidas como a las obligadas, así como el ámbito espacial considerados en el Convenio Internacional de Trabajo N° 190 claramente más protector de la dignidad laboral que la doctrina construida con anterioridad a su vigencia, determina que se erija en el mínimo de garantía a la que el Estado está obligado. Y a su vez, teniendo en cuenta el principio de progresividad y la eficacia horizontal de los derechos humanos, también el empleador de personas que trabajan (art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva N° 18/2003 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos).

También ha sido utilizado el CIT 190 para interpretar la ley 18.561 (Uruguay, 2009) sobre acoso sexual en una hipótesis en la que los actos de acoso según lo denunciado, se habían llevado a cabo en el estacionamiento de camiones de una empresa cliente de la empleadora de la víctima. La sentencia 11-2023 del Juzgado Letrado de Trabajo de 13.er Turno (inédita), consignó

El sujeto activo de los actos de violencia o acoso, en función de lo establecido en la ley N° 15.861 pueden ser tanto el empleador o quien lo represente en el ejercicio del poder de dirección, como también otros empleados, o terceros ajenos a la relación laboral, como proveedores, clientes, y o familiares de directivos. Por lo tanto, la primera falta de la parte demandada estuvo en considerar que no tenían responsabilidad por los hechos ocurridos porque la tercera persona involucrada no pertenecía a la empresa. El artículo 3 del Convenio Internacional del Trabajo N°190 establece que el ámbito espacial de protección frente a la violencia y acoso en el lugar de trabajo incluye espacios públicos, incluye el lugar donde los trabajadores toman sus descansos, en las instalaciones que utilicen para asearse como vestuarios, sanitarios, en los lugares de desplazamientos, en oportunidad de viajes o eventos o actividades sociales relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, habiendo sido la Sra. XX agredida sexualmente en oportunidad de llevar a cabo sus tareas en

un estacionamiento por parte de un cliente, a quien no hacía más que ofrecerle un producto para el que fue contratada para vender, tiene absoluta responsabilidad su empleador frente a tales hechos.

#### *4.3.2 CIT 111. Declaración OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1988 ampliada*

El CIT 111 ha sido aplicado por la jurisprudencia nacional para interpretar la ley 17.817 del 6 de setiembre de 2004 sobre discriminación por raza (Uruguay, 2004). La sentencia 273/2012 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er. Turno resolvió un caso en que una trabajadora demandaba una reparación especial por haber sido víctima de trato discriminatorio por ser de raza negra. En el caso, la sentencia identificó el CIT 111 como marco normativo e interpretó a la luz de éste, los hechos que entendió probados. Sobre la aplicación del CIT 111 argumentó

La fuente del derecho a la no discriminación señalada y en particular su inclusión como principio fundamental en la Declaración de OIT del año 1998, arroja en cascada trascendentes consecuencias.

La primera. No solo se ve comprometida la responsabilidad del Estado sino también de los órganos jurisdiccionales o cuasi jurisdiccionales y de los terceros, vale decir, el empleador.

La segunda. No le basta al Estado con la ratificación de los instrumentos internacionales específicos – entre otros, el Convenio Internacional de Trabajo 111 producida en el año 1989 por nuestro país – y siquiera con la aprobación de leyes que los instrumenten en el orden interno, sino que está llamado, en aplicación del art. 19 literal d de la Constitución de OIT que sienta el principio de eficacia, a instrumentar la efectiva tutela, al punto que asume la obligación de informarle del estado de

aplicación. (op. cit. Igualdad en el empleo ..., párrafo 204 p. 85).

La tercera. Condiciona la forma de aplicación de todas tales fuentes normativas. Lo que significa, siguiendo la orientación de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT así como de la Corte Interamericana de Justicia, la aplicación del principio “pro homine” en la interpretación y aplicación del derecho (respectivamente, Igualdad en el empleo y la ocupación. OIT. 1996. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Párrafos 203, 204 y 206; Opinión Consultiva 18/2003 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 17 de septiembre de 2003 apartado IV, último párrafo). Este principio interpretativo contiene directrices que el hermeneuta no puede dejar de aplicar y chequear con el producto obtenido, a riesgo de contrariar el contenido del derecho: complementariedad con otras normas sobre derechos humanos; primacía de la disposición más favorable a la persona humana, progresividad, irreversibilidad y adecuación a los criterios de los órganos internacionales competentes (Barbagelata, 2009, p. 241; Ermida Uriarte, 2006, p. 11).

En otro caso, la sentencia 146-2011 del Tribunal de Apelaciones de 2do. Turno amparó la pretensión reparatoria promovida sobre la base de haber entendido probados actos de un jefe de las trabajadoras denunciantes que les profería apodos denigrantes aludiendo a su raza negra apoyándose en el CIT 111. Tuvo en cuenta que el sindicato había puesto al empleador en conocimiento de tales acciones y que, éste sin haber dispuesto investigación alguna, se había limitado a realizarle una anotación en su legajo personal y una suspensión de quince días que a pesar del tiempo transcurrido, no se había efectivizado.

### 4.3.3 CIT 95. *Protección del salario*

Uruguay cuenta con un conjunto de disposiciones normativas que protegen el salario. Por su parte, el salario y todos sus componentes, así como su indexación, pueden tener sus fuentes en la negociación colectiva. De conformidad con la ley 18.566 la negociación colectiva puede ser bipartita o tripartita. La negociación colectiva tripartita (representantes de empleadore, de trabajadores y del Poder Ejecutivo) que ocurre en los Consejos de Salarios marca un piso de protección. Los hitos propios de una negociación colectiva determinan que en muchas ocasiones la interpretación del producto negociado presente dificultades interpretativas. Tal realidad sumada a la ausencia de descripción de carácter general, ya citada, de lo que puede entenderse como salario, así como a la hipótesis en que ocurran negociaciones bi y tripartitas que será necesario articular, coadyuvan en las dificultades de interpretación. En estas hipótesis la jurisprudencia ha convocado el apoyo normativo del CIT.95.

Un caso en tal sentido, lo representa la situación resuelta por la sentencia 48/2014 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er. Turno. En éste, una disposición de consejos de salarios fijó un aumento “[...] para sueldos y salarios”. A su vez, un convenio colectivo de empresa resolvió un ajuste distinto para el salario que se generaba mediante destajo. El debate se centró en que los trabajadores accionantes entendieron aplicable el ajuste previsto en el producto de la negociación tripartita del consejo de salarios aplicable como piso tanto a los “sueldos y salarios” expresamente previsto como en el destajo. Por su parte la empleadora entendió que la disposición del consejo de salarios, solo se aplicaba al salario fijo y no al destajo. La sentencia amparó la pretensión de los trabajadores, argumentando que la interpretación de la disposición de consejos de salarios debe hacerse de la forma más amplia posible y a la luz del CIT 95, donde el término salario significa la remuneración o ganancia,

sea cual fuera su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo. Por su parte la sentencia 407/2012 de la Suprema Corte de Justicia dictada a raíz del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada argumentó en el mismo sentido indicando que

[...] La discrepancia radica en que para la Sala la interpretación de la referencia “sueldos y jornales”, no se restringe al salario en unidades hora. Por el contrario, esta expresión debe ser interpretada a la luz del Derecho Internacional del Trabajo representado en la emergencia por el art. 1 del CIT n. 95, y del criterio amplificador de la regulación de las prestaciones laborales a través del régimen de participación tripartita por cuanto reporta mayores garantías al trabajador, (art. 15 de la ley 18.566, art. 2 del CIT n. 154, art. 4 numeral 1 del CIT n. 131), arroja la inclusión del destajo. Vale decir que ningún argumento autoriza una interpretación restrictiva de la expresión “sueldos y jornales”, debiendo entenderse incluidos todos los elementos marginales de la remuneración que cumplan con las exigencias del CIT n. 95 (Uruguay, 2012).

#### *4.3.4 Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo”*

Las situaciones de consumo problemático sobre alcohol y drogas y su repercusión en el trabajo, se encuentran disciplinadas en Uruguay por la ley 19.172 del 20 de diciembre de 2013 (Uruguay, 2013) sobre control y regularización por parte del Estado de la importación, exportación, plantación, cultivo, cosecha producción, adquisición, almacenamiento, comercialización distribución y consumo de marihuana y sus derivados y el decreto 128 del 2 de mayo de 2016 (Uruguay, 2016).

Ahora bien. Sobre el consumo problemático en el lugar de trabajo o fuera de él pero con repercusiones en el trabajo, se relevan dos tendencias contradictorias en la jurisprudencia laboral y en la de la justicia administrativa: Una, que entiende que el uso problemático de alcohol y drogas constituye inconducta y por ende habilita el ejercicio del poder sancionador, incluso en su escala más grave consistente en la finalización de la relación de trabajo sin la posibilidad de reparar los daños tarifados como en el caso del trabajador de la actividad privada. Entre ellas, la sentencia 19/2013 dictada por el Juzgado Letrado de Trabajo de la Capital de 1er Turno que entendió que el consumo de drogas fuera del lugar de trabajo, pero con repercusión en él, conformaba la notoria mala conducta del trabajador y habilitaba su despido sin indemnización alguna. Otra, que aplicando el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo” califican el uso problemático como una enfermedad y aplicando el estatus de trabajador enfermo, exigen un conjunto de obligaciones a cargo del empleador que desplazan como primera solución el ejercicio del poder sancionador. En esta línea se hallan las sentencias 411/2013 y 237/2022 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er Turno. En la primera, el Tribunal calificó los hechos como consumo problemático de drogas fuera del lugar de trabajo pero con repercusión en él y como un problema de salud, y revocó la sentencia de primera instancia 19/2013 citada, que los había entendido como una inconducta. En la segunda, el Tribunal calificó los hechos como consumo problemático de alcohol y drogas por parte del trabajador en tanto dio por probado que ello se conocía en el ambiente de trabajo. Relevó la sentencia que el empleador en lugar de habilitar el amparo del estatuto de la enfermedad común, lo despidió alegando su notoria mala conducta y por ende no abonándole la indemnización por despido tarifada. Sostuvo el Tribunal que

En cuanto al marco normativo conceptual debe convocarse - como hace la sentencia pero no lo analiza- el Decreto 128/2016 reglamentario de la Ley 19.172. El art. 2 del dispositivo puede interpretarse en el sentido de que está prohibido el consumo y la tenencia de alcohol y cualquier otro tipo de droga durante la jornada de trabajo, sea en los lugares de trabajo o en ocasión del mismo.

Empero, tal prohibición no implica que la trasgresión califique como notoria mala conducta y ni siquiera que constatada por primera vez habilite al empleador a sancionar. En su lugar el Decreto 128/2012 siguiendo la doctrina de la OIT califica el consumo como un factor enfermedad y no de inconducta. Ello al punto que indica que incluso cuando el empleador lo advierte y si entiende que el trabajador no está en condiciones de trabajar lo puede apartar de la tarea y aplicarle una prueba de detección de un eventual consumo mediante dispositivos no invasivos. Recién la segunda vez y con un resultado positivo el art. 9 del Decreto 128/2016 habilita al empleador a sancionar.

El propósito del Decreto 128/2012 responde a la perspectiva que le ha puesto la OIT al problema del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito de trabajo. En efecto. El tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo fue motivo de un repertorio elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo (1996). Este indica que en los reglamentos y leyes elaboradas por las autoridades competentes "los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas deberían considerarse como problemas de salud, y por consiguiente, tratarse, sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo y quedar dentro del alcance de los servicios de salud (públicos o privados), según corresponda y sea factible" (OIT-

Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo". Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT- Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1996-)

El repertorio plantea preferencia por el tratamiento antes que las medidas disciplinarias y prevé que el empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud. En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias.

## 5 CONCLUSIONES

1ra: Uruguay ratifica las normas internacionales de derechos humanos laborales desde los albores de la construcción del Derecho del Trabajo y también ratifica otros instrumentos universales y regionales de derechos humanos que contienen garantías de derechos laborales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, la Convención Americana de Derechos Humanos, el Protocolo Adicional sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales.

2da. La jurisprudencia de Uruguay, la judicial y la de la justicia administrativa, habitualmente utiliza las normas internacionales de trabajo. No solo los CIT ratificados, sino también los CIT no ratificados, las Recomendaciones, los Repertorios del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, e incluso el repertorio sobre uso problemático de alcohol y drogas. Utiliza estas fuentes sustancialmente para realizar tres acciones argumentativas de

las sentencias: integrar las lagunas e interpretar el derecho nacional y solucionar antinomias. Especialmente cuando la utilización del derecho de la OIT atiende el objetivo de interpretar el marco nacional, es común que la jurisprudencia no argumente su correspondencia, sino que lo convoque actuando como si ella fuera una premisa entinemática.

3ra. La mayor parte de los abogados de Uruguay, tienen formación en las normas internacionales de trabajo y en el funcionamiento y sistema de la misma OIT. Ello por cuanto, la Facultad de Derecho que forma mayor cantidad de abogados es la de la Universidad de la República y en la currícula de grado sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se releva una especial dedicación al marco normativo y sistema de la OIT. Por las mismas razones, la mayor parte de los jueces tienen esa misma formación de grado. Por su parte, los estudios de posgrado de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Derecho, la Maestría y la Especialización, contienen unidades dedicadas al Derecho Internacional del Trabajo y al Derecho de los Derechos Humanos Laborales.

4ta. Desde la especialización orgánica en materia laboral, la justicia a través de las sentencias, dialoga con la doctrina que representada en su mayor parte, por personas formadas en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, tiene siempre presente en su imaginario normativo las fuentes de derecho de los derechos humanos laborales.

5ta. Una conclusión que en puridad es una confesión, refiere a que Uruguay en sus relaciones laborales y en sus ámbitos de realización de la tutela judicial efectiva, precisa de las normas internacionales de trabajo para resolver los problemas genéticos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que lo particularizan y también particularizan las relaciones laborales.

## REFERÊNCIAS

BABACE, Héctor. Algunas reflexiones acerca de las relaciones entre normas internacionales y el derecho interno desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, p. 363-395, 1990.

BARBAGELATA, Hector Hugo. **Derecho del trabajo**. Montevideú: Fundacion de Cultura Universitaria, 2002. v.1

BARBAGELATA, Hector Hugo. **Derecho del trabajo**. Montevideú: Fundacion de Cultura Universitaria, 2007. v.1

BARBAGELATA, Hector Hugo. **El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

BARRETO GHIONE, Hugo. Elementos para una crítica de la apreciación jurisprudencial de la causa razonable. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v. 50, n. 227, p. 683-713, 2007.

Disponível em:

<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/60>. Acesso em: 05 maio 2025.

BARRETO GHIONE, Hugo. Obligaciones en el contrato de trabajo: algunos problemas en la determinación y equivalencia de las prestaciones. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v. 56, n. 250, p. 309-326, 2013. Disponível em:

<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/996>.  
Acesso em: 05 maio 2025.

BARRETO GHIONE, Hugo. La ratificación del convenio no. 158 como imperativo del sentido común. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v. 57, n. 253, p. 3-6, 2014. Disponível em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1041>.  
Acesso em: 05 maio 2025.

BARRETO GHIONE, Hugo. Los derechos humanos laborales en la doctrina uruguaya. In: CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. **La construcción jurídica de los derechos humanos laborales en latinoamérica**. Lima: Palestra Editores, 2024. p. 70.

BEAUDONNET, Xavier. La utilización del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales: noticias de una evolución en marcha. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v. 53, n. 238, p. 245-269, 2010. Disponível em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/356>.  
Acesso em: 05 maio 2025.

CABEZA PEREIRO, Jaime. El caso Uber ante el Tribunal de Apelaciones de Trabajo: comentario a la sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno de 3 junio 2020. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v. 63, n. 278-279, p. 183-195, 2020. Disponível em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1860>.  
Acesso em: 05 maio 2025.

CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. El debate sobre los derechos humanos laborales en Latinoamérica. *In*: CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. **La construcción jurídica de los derechos humanos laborales en latinoamérica**. Lima: Palestra Editores, 2024. p. 132.

CASTELLO, Alejandro. El despidido abusivo: criterio conceptuales para su determinación. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, n. 180, p. 775-803, 1995.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Protección de la estabilidad del dirigente sindical. *In*: JORNADA RIOPLATENSE DE DERECHO LABORAL, 1, 1985, Montevideo. [**Anais...**]. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1985. p. 71.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **La protección de los actos antisindicales**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Sindicatos en libertad sindical**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Primera lectura de la Ley 17.940 de protección de la actividad sindical. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v. 49, n. 221, p. 237-259, 2006. Disponível em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/102>. Acesso: 06 maio 2025.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Aplicação das normas internacionais do trabalho. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 30, n. 110, p. 136-142, dez. 2010.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Introducción. *In: Grupo de los Miércoles*, Montevideo. **Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2010. p. 6-7.

FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo. El primer caso laboral de UBER en la justicia uruguaya: relación de trabajo en el servicio de transporte. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v. 62, n. 276, p. 787-822, 2019. Disponible em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1488>. Acceso em: 06 maio 2025.

FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo. La composición del salario mínimo de la categoría laboral. Los principios de congruencia y de iuria novit curia. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v. 66, n. 289, p. 159-185, 2023. Disponible em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/3949>. Acceso em: 06 maio 2025.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario. Algunas preguntas y otras tantas (tentativas de) respuestas sobre la ley N° 17.940. *In: JORNADAS URUGUAYAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 17., 2006, Montevideo. [**Anais...**]. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006. p. 45-64.

GIUZIO, Graciela. Protección de la libertad sindical y acutación del Comité de Libertad sindical respecto de Uruguay. *In: GRZETICH LONG, Antonio et al. Temas prácticos de derecho laboral*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999. p. 96-106

HIRIGOYEN, Marie-France. **El acoso moral en el trabajo**. Barcelona: Paídos, 2001.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo. La declaración legal de nulidad de los actos y hechos discriminatorios como aspecto central del régimen de protección de la libertad sindical . *In*: MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo. **Protección y promoción de la libertad sindical**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006. p. 65-72.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing, la persécution au travail**. Paris: Seuil, 1986.

PLÁ RODRÍGUEZ, Americo. **Curso de derecho laboral**. Montevideo: Acali, 1978. v. 1, t. 2.

RASO DELGUE, Juan; SANTESTEVAN, Ana María; DONO DURANTE, Liliana. La libertad sindical: una puesta al día en el derecho uruguayo (1995-2004). *In*: GRUPO DE LOS MIÉRCOLES. **Veinte estudios laborales en memoria de Ricardo Mantero Alvarez**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2004. p. 193-223.

RASO DELGUE, Juan; PRATT PERCOVICH, Lucía. **Derecho sindical en la jurisprudencia uruguaya**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1993.

RIVAS GOYCOECHEA, Ana Gabriela. Aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo en la jurisprudencia uruguaya. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v. 54, n. 244, p. 693-705, 2011. Disponível em:  
<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/619>.  
Acesso em: 06 maio 2025.

ROSENBAUM RIMOLO, Jorge. La protección de la libertad sindical a los trabajadores. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, n. 190, p. 615-638, 1998.

ROSSI ALBERT, Rosina; Sayanes, María Noel. El ciberacoso laboral en el Convenio Internacional de Trabajo 190 y su tutela judicial en Uruguay. *In*: CONGRESO IBEROAMERICANO SOBRE ACOSO LABORAL E INSTITUCIONAL, 7., 2023, Montevideo; ENCUENTRO URUGUAYO SOBRE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, 1., 2023, Montevideo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2023.

ROSSI ALBERT, Rosina. La acción de reinstalación. **Cuadernos de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales**, Montevideo, p. 162, 1988.

ROSSI ALBERT, Rosina. La nueva tutela de la libertad sindical: un reto a la judicatura laboral. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Montevideo, v.49, n. 222, p. 377-393, 2006. Disponible em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/107>. Acceso em: 06 maio 2025.

ROSSI ALBERT, Rosina. El derecho a la libertad sindical en el debate procesal uruguayo. CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO, 1., 2009, João Pessoa. [Anais...] João Pessoa, Amatra 13 - Escola Superior de la Magistratura da Paraíba, 2009.

ROSSI ALBERT, Rosina. El despido con justa causa como expresión del ejercicio de un poder del empleador. *In*: JORNADAS RIOPLATENSES: Derecho del trabajo y de la seguridad social, 22., 2024. [Anais...] Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2024a. p. 315-342.

ROSSI ALBERT, Rosina. El trabajo como una mercancía cuando el Estado uruguayo terceriza servicios en cadena. Su admisión por la jurisprudencia mayoritaria. *In*: FERRADA BÓRQUEZ, Juan Carlos; DÍAZ, Rodolfo Walter. **El impacto del Derecho del Trabajo en la función pública**. Santiago: Thomson Reuters, 2024b. p. 211-244.

SARLO, Oscar. **La era de los principios**: entre compromiso moral y retórica vacía análisis teóricos y usos discursivos en el derecho uruguayo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018.

## SENTENCIAS

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno. **Sentencia n. 415-2010**, de 8 de diciembre de 2010. Disponible en: [bjn.poderjudicial.gub.uy/](http://bjn.poderjudicial.gub.uy/). Acceso en: 6 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Primer Turno. **Sentencia n. 174-2009**, de 03 de junio de 2020. [Montevideo]. Disponible en: [bjn.poderjudicial.gub.uy/](http://bjn.poderjudicial.gub.uy/). Acceso en: 06 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones en lo Civil de Primer Turno. **Sentencia n. 61-2021**, de 24 de mayo de 2021. [Montevideo]. Disponible en: [bjn.poderjudicial.gub.uy/](http://bjn.poderjudicial.gub.uy/). Acceso en: 06 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Segundo Turno. **Sentencia n. 2-2024**, de 07 de febrero de 2024. [Montevideo]. Disponible en: [bjn.poderjudicial.gub.uy/](http://bjn.poderjudicial.gub.uy/). Acceso en: 06 may. 2025

URUGUAY. Tribunal de lo Contencioso Administrativo. **Sentencia n. 65-2023**, de 13 de abril de 2023. [Montevideo]. Disponible en: <https://www.tca.gub.uy/>. Acceso en: 06 may. 2025.

URUGUAY. Suprema Corte de Justicia. **Sentencia n. 737-1995**, de 25 de setiembre de 1995. [Montevideo]. Disponible en: <bjn.poderjudicial.gub.uy/>. Acceso en: 06 may. 2025.

URUGUAY. Suprema Corte de Justicia. **Sentencia n. 407-2012**, de 15 de febrero de 2012. [Montevideo]. Disponible en: <bjn.poderjudicial.gub.uy/>. Acceso en: 07 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno. **Sentencia n. 17-2018**, de 21 de febrero de 2018. [Montevideo]. Disponible en: <bjn.poderjudicial.gub.uy/>. Acceso en: 07 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones de Segundo Turno. **Sentencia n. 46-2019**, de 3 de abril de 2019. [Montevideo]. Disponible en: <bjn.poderjudicial.gub.uy/>. Acceso en: 07 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Tercer Turno. **Sentencia n. 238-2011**, de 3 de mayo de 2011. [Montevideo]. Disponible en: <bjn.poderjudicial.gub.uy/>. Acceso en: 07 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones de Cuarto Turno. **Sentencia n. 208-2023**, de 11 de octubre de 2023. [Montevideo]. Disponible en: <bjn.poderjudicial.gub.uy/>. Acceso en: 07 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones de Primer Turno. **Sentencia n. 142-2013**. [Montevideo]. Disponible en: [bjn.poderjudicial.gub.uy/](http://bjn.poderjudicial.gub.uy/). Acceso en: 07 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de lo Contencioso Administrativo. **Sentencia n. 64-2023**, de 13 de abril de 2023. [Montevideo]. Disponible en: <https://www.tca.gub.uy/>. Acceso en: 07 may. 2025.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno. Sentencia n. 273-2012, de 21 de agosto de 2012. [Montevideo]. Disponible en: [bjn.poderjudicial.gub.uy/](http://bjn.poderjudicial.gub.uy/). Acceso en: 07 may. 2025.

## FUENTES NORMATIVAS CITADAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponible en: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acceso en: 14 maio 2025.

URUGUAY. **Constitución (1967)**. Promulgada el 2 de febrero de 1967. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>. Acceso en: 7 mayo 2025.

URUGUAY. **Ley n.º 12.030, de 27 de noviembre de 1953** ACUERDOS INTERNACIONALES. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). APROBACION DE CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/12030-1953>. Acceso en: 14 mayo 2025.

URUGUAY. **Ley n.º 12.590, de 23 de diciembre de 1958.**  
ACTIVIDAD PRIVADA. REGIMEN DE LICENCIAS ANUALES.  
Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/12590-1958>. Acceso en: 14 mayo 2025.

URUGUAY. **Decreto Ley n.º 14568, de 30 de agosto de 1976.**  
APROBACION DE CONVENIO INTERNACIONAL DE  
TRABAJO N° 132, RELATIVO A VACACIONES ANUALES  
PAGAS. Disponible en:  
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14568-1976>.  
Acceso en: 14 mayo 2025.

URUGUAY. **Ley n.º 17.817, de 6 de setiembre de 2004.**  
Declaracion de interes nacional. Lucha contra el racismo la  
xenofobia y toda otra forma de discriminación. Disponible en:  
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004>. Acceso en: 7  
mayo 2025.

URUGUAY. **Ley n.º 17.940, de 2 de enero de 2006.** Libertad  
sindical. Derechos sindicales. Disponible en:  
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006>. Acceso en: 7  
mayo 2025.

URUGUAY. **Ley n.º 18.572, de 13 de setiembre de 2009.** Ley  
de abreviacion de los juicios laborales. Disponible en:  
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18572-2009>. Acceso en: 7  
mayo 2025.

URUGUAY. **Ley n.º 18.847, de 25 de noviembre de 2011.**  
Modificacion de la Ley 18.572, relativa a la abreviacion de los  
procesos laborales. Disponible en:

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18847-2011>. Acceso en: 7 mayo 2025.

URUGUAY. **Ley n.º 18.561, de 11 de setiembre de 2009.** Ley de acoso sexual. Prevencion y sancion en el ambito laboral y en las relaciones docente alumno. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>. Acceso en: 7 mayo 2025.

URUGUAY. **Ley n.º 18.566, de 11 de setiembre de 2009.** Ley de negociacion colectiva. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>. Acceso en: 7 mayo 2025.

URUGUAY. **Ley n.º 19.172 de 20 de dezembro de 2013.** REGULACION Y CONTROL DEL CANNABIS. Disponible em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19172-2013>. Acceso en: 14 mayo 2025.

URUGUAY. **Decreto n.º 128 de 02 de maio de 2016.** PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN MATERIA DE CONSUMO DE ALCOHOL CANNABIS Y OTRAS DROGAS EN LUGARES Y EN OCASION DEL TRABAJO. Disponible em: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/128-2016>. Acceso en: 14 mayo 2025.

URUGUAY. **Decreto n.º 256/2017, de 11 de setiembre de 2017.** Reglamentacion de la Ley 18.561. Ley de acoso sexual. Prevencion y sancion en el ambito laboral y en las relaciones docente alumno. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/256-2017>. Acceso en: 7 mayo 2025.

URUGUAY. **Decreto n.º 611/1980, de 19 de noviembre de 1980.** Fijación de la jornada laboral. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/611-1980/1>. Acceso en: 8 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), de 17 de noviembre de 1988.** Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>. Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Opinión Consultiva 18/2003, de 17 de setiembre de 2003.** Disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_18\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Convenio n.º 30 sobre la reglamentación de la duración del trabajo en el comercio y en las oficinas, adoptado en 28 de junio de 1930.** Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Convenio n.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, adoptado en 9 de julio de 1948.** Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Convenio n.º 95 sobre la protección del salario, adoptado en 1 de julio de 1949.** Disponible en:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C095). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Convenio n.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado en 1 de julio de 1949.** Disponible en:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C098). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Convenio n.º 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), adoptado en 25 de junio de 1958.** Disponible en:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Convenio n.º 132 sobre las vacaciones anuales pagadas, adoptado en 24 de junio de 1970.** Disponible en:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C132](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C132). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Convenio n.º 135 sobre los representantes de los trabajadores, adoptado en 23 de junio de 1971.** Disponible en:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C135). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Convenio n.º 151 sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública, adoptado en 27 de junio de 1978.**

Disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C151](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Convenio n.º 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en 22 de junio de 1982.** Disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Convenio n.º 190 sobre la violencia y el acoso, adoptado en 21 de junio de 2019.** Disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en 1919 y enmendada posteriormente.** Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/ai/1919/06/28/\(1\)/dof/spa/pdf](https://www.boe.es/eli/es/ai/1919/06/28/(1)/dof/spa/pdf). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 18 de junio de 1998 y enmendada en 2022.** Disponible en:

[https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/capacitacion/lecturas/Declaracion%20\\_OIT\\_Principios\\_y\\_Derechos\\_Fundamentales.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/capacitacion/lecturas/Declaracion%20_OIT_Principios_y_Derechos_Fundamentales.pdf)  
Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Recomendación n.º 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, adoptada en 12 de junio de 2015.** Disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:R204). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en el sector de la salud.** Ginebra: OIT, 2003. Disponible en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_108542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_108542.pdf). Acceso en: 7 mayo 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).  
**Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo.** Ginebra: OIT, 1996. Disponible en:

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112634.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf). Acceso en: 7 mayo 2025.