

referencia a la existencia, de 2005 a 2009, de una política laboral activa. *En tercer lugar* intentaremos sistematizar los principales componentes legislativos de esa nueva política laboral activa, o sea, el conjunto de leyes y decretos que son comentados en el cuerpo de la obra. *Finalmente*, intentaremos realizar una valoración de los logros y los déficit de esta profusa producción legislativa.

1. CARACTERES GENERALES DEL DERECHO LABORAL URUGUAYO

Nos referimos aquí al Derecho laboral uruguayo y no solo a la ley laboral uruguaya (a pesar de que el libro se refiere preponderantemente a la legislación adoptada en determinado período). Derecho es mucho más que ley. En cualquier rama jurídica, el Derecho es no solamente la ley, sino también la jurisprudencia, la doctrina, en cierto modo las prácticas, etc.

Ahora bien. El Derecho del trabajo en general - y no solo el uruguayo - tiene como finalidad central la protección del trabajador, considerado la parte más débil en la relación laboral. Esa protección, que es esencial al Derecho laboral, se puede realizar de dos maneras: *heterónomamente*, es decir, desde afuera de las partes, por el Estado, o *autónomamente*, ejercida por la propia parte que necesita la protección, o sea el trabajador.

La protección heterónoma, a cargo del Estado, es brindada a través o a partir de los tres poderes: el Poder Legislativo dictando una legislación laboral especializada y tutiva; el Poder Ejecutivo a través de la Administración del trabajo, especialmente de la Inspección del trabajo, que debe controlar la aplicación de dichas normas; y el Poder Judicial, que debe ofrecer una Justicia especializada y un procedimiento autónomo para la solución de los conflictos que surgen del incumplimiento de esa normativa.

Este es el conjunto de la protección heterónoma, de origen estatal. Pero junto con esta protección heterónoma estatal, existe también otra clase de protección: la *autotutela* o la protección que los trabajadores se dan a sí mismos, que es paralela a la estatal. El centro, el origen y la base de esa autotutela o autoprotección, es la formación de sindicatos, agrupaciones con las cuales los trabajadores recurren a la fuerza del número para tratar de equiparar el mayor poder económico del empleador. De tal forma, la actividad sindical es la forma de ejercer la protección propia del Derecho del trabajo en el área de las relaciones colectivas de trabajo. La negociación colectiva y la huelga son, asimismo, formas de acción colectiva que responden a la misma lógica y fundamentos.

¿Cómo ha respondido, ahora sí, la legislación laboral uruguaya a este esquema?

En primer lugar es necesario subrayar que la legislación laboral uruguaya ha sido *asistemática, fragmentaria y puntual*. Son leyes sueltas; no hay, no

hubo nunca en el Uruguay trabajo¹.

Como consecuencia de tal uruguayo: esa legislación sectoria, deja un amplio margen lo que está expresa y de que resolver los jueces, son importante, también, el *paper prima* y *know how* a esta

Una prueba evidente a obra mayor de América Plá se revisan los repertorios al menos en ciertos períodos fallos que cualquier ley o de

Otra demostración: la despedido tendrá derecho a hubiere incurrido en notoria en qué consiste la notoria a indemnizar. Todo eso (qué tenido que ser elaborado por

Otro ejemplo del mismo no está definida en la ley. H ron qué cosa es salario, qué modo que eso permita a un j dor sí es salario y tal otra m

Pero todo esto se refiere ciones en que un trabajador empleador, involucrando in semanal, las vacaciones am uruguayo tenía competencia tos originados en conflictos que esta legislación asistem referían exclusivamente a l individuales de trabajo, al l

¹ En este aspecto, Uruguay cual predomina la codificación. l trabajo son Argentina, Perú y l cuentan con algún tipo de ley gen Relaciones Colectivas de trabajo general. La Consolidación de las código, sí lo es desde el punto de