

hubo nunca en el Uruguay un Código del trabajo, ni siquiera una ley general del trabajo¹.

Como consecuencia de esto, surge la segunda característica del Derecho laboral uruguayo: esa legislación asistemática, incompleta y fragmentaria, aunque protectora, deja un *amplio margen a la creación doctrinal y jurisprudencial*. Al ser poco lo que está expresa y detalladamente previsto en la ley, es mucho lo que tienen que resolver los jueces, son muchas las lagunas a llenar por los tribunales, y es importante, también, el papel que puede desarrollar la doctrina para darle "materia prima" y "know how" a esos jueces.

Una prueba evidente al respecto la proporciona la difusión que ha tenido esa obra mayor de Américo Plá Rodríguez, "Los principios del Derecho del trabajo": si se revisan los repertorios anuales de jurisprudencia laboral, se puede apreciar que al menos en ciertos períodos, esta obra ha sido más citada como fundamento de los fallos que cualquier ley o decreto.

Otra demostración: la ley de despido se limita a disponer que el trabajador despedido tendrá derecho a percibir una determinada indemnización, salvo que hubiere incurrido en notoria mala conducta. Pero la ley no dice qué es un despido ni en qué consiste la notoria mala conducta que exime al empleador de la obligación de indemnizar. Todo eso (¿qué es el despido?, ¿cuándo hay notoria mala conducta?) ha tenido que ser elaborado por la doctrina y la jurisprudencia.

Otro ejemplo del mismo tipo: la noción de salario, esencial a la relación laboral, no está definida en la ley. Han sido la doctrina y la jurisprudencia las que definieron qué cosa es salario, qué cosa no lo es, cuáles son las notas del salario, etc., de modo que eso permita a un juez resolver que tal partida que ha cobrado el trabajador sí es salario y tal otra no lo es.

Pero todo esto se refiere a las relaciones individuales de trabajo, aquellas situaciones en que un trabajador individual está enfrentando individualmente a su empleador, involucrando institutos tales como la jornada de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales o el despido, entre otros. Y la Justicia del trabajo uruguayo tenía competencia solamente en asuntos individuales de trabajo, en "asuntos originados en conflictos individuales de trabajo", no en conflictos colectivos, por que esta legislación asistemática pero protectora y esta Justicia especializada, se referían exclusivamente a los conflictos individuales de trabajo, a las relaciones individuales de trabajo, al Derecho individual del trabajo y no intervenían (ni la

¹ En este aspecto, Uruguay constituye una excepción en el ámbito latinoamericano, en el cual predomina la codificación. Los únicos países que en nuestra región carecen de código del trabajo son Argentina, Perú y Uruguay. Argentina y Perú son excepciones parciales, porque cuentan con algún tipo de ley general, como la LCT argentina y las leyes General de Empleo y de Relaciones Colectivas de trabajo del Perú. Sólo Uruguay carece tanto de Código como de ley general. La Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) brasileña, que técnicamente no es un código, sí lo es desde el punto de vista material.