

LA EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA ESCUELA URUGUAYA DEL DERECHO DEL TRABAJO¹

Martín P. ERMIDA FERNÁNDEZ².

En esta oportunidad, el material que presentamos es una reescritura de los borradores y esquemas de exposiciones que realizábamos para las clases de grado de “Derecho del trabajo y de la seguridad social” que dictábamos en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

Claro está que las manifestaciones y conceptos que se verterán a continuación son de estricto tenor personal, sin que supongan (en ningún caso) posiciones institucionales a las que pudiéramos pertenecer o estar vinculados.

La razón del que recién vean la luz, es porque pese a que en aquellos momentos tanto estudiantes como profesores nos alentaban a publicar esas exposiciones, personalmente subestimábamos los contenidos. Hoy, que por diversas razones y participaciones en ámbitos académicos -nacionales y extranjeros- volvemos sobre las raíces del Derecho laboral, nos percatamos -tardíamente- de la gran relevancia de este tipo de temas, que no hacen más que posicionarnos en el epicentro de cuestiones que colaboran con una mejor comprensión del todo.

Permítasenos ser muy breviaros y presentar a continuación una referencia a lo que fue la evolución histórica -nacional e internacional- del Derecho del trabajo, así como de la “Escuela laboralista uruguaya”. Debe advertirse que para poder entender el fenómeno denominado “Escuela uruguaya del Derecho laboral”, debe hacerse un necesario paralelismo con la evolución internacional y nacional del Derecho del trabajo.

I) EVOLUCION HISTORICA UNIVERSAL

El Derecho del trabajo como nosotros lo entendemos, existe desde hace relativamente poco tiempo. Puede decirse que se originó a comienzos del Siglo XX y en el mejor de los casos en Europa a finales del Siglo XIX.

Comparado con otras ramas del Derecho, es una cosa novedosa, relativamente novel.

Pero trabajo en la humanidad hubo desde que la humanidad existe. Prácticamente desde que el hombre descubre la posibilidad de producir, de

¹ Publicado el 09/II/2023 en <https://vistadecausa.com.ar/novedades/item/1215-la-evolucion-historica-del-derecho-del-trabajo-y-la-escuela-uruguaya-del-derecho-del-trabajo>

² Procurador y Doctor en Derecho y Ciencias Sociales. Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República desde 2007. Las manifestaciones y conceptos que se verterán a continuación son de estricto tenor personal, sin que supongan (en ningún caso) posiciones institucionales a las que pudiéramos pertenecer o estar vinculados.

usar algo como instrumento, de hacer esto para producir algo y obtener una ventaja, hay trabajo.

En las etapas más antiguas, el trabajo tenía otro régimen jurídico, completamente distinto.

I.A) LA ANTIGÜEDAD.- Los que trabajaban eran los esclavos, entonces el trabajo era una mera consecuencia, una derivación del derecho de propiedad. Yo era dueño de una tierra, o de un inmueble, o de unos instrumentos de labranza, de unos animales, y era del mismo modo propietario de unos seres humanos que trabajaban para mí, y entonces naturalmente así como el fruto de la tierra es de mi propiedad, el fruto del trabajo de un esclavo de mi propiedad era también de mi propiedad, sin ninguna discusión. La leche de mi vaca es mía, lo que hace mi esclavo es mío también. Si él trabaja y me produce beneficios, es una consecuencia natural del derecho de propiedad.

Existía algún tipo de trabajo intelectual no esclavizado pero era marginal.

Inclusive, en la época del Imperio Romano empiezan a desarrollarse una serie de tareas artesanales, pero nuevamente el grueso del trabajo lo hacen los esclavos, entonces alcanza con el derecho de propiedad para regular todo eso. Sin perjuicio que, ya en Roma aparece el arrendamiento de servicios y el arrendamiento de cosas (precisamente para esos artesanos que ya no son esclavos).

Pero en la antigüedad fuera de estas derivaciones que van haciendo el cambio y la evolución, lo que rige es la esclavitud y el derecho de propiedad.

I.B) LA EDAD MEDIA.- Nos ubicamos en la era de los feudales, los señores, los vasallos y los siervos.

El régimen de producción era diferente, es el feudalismo, es la gleba. El sistema predominante era el del señor feudal que tenía un territorio y ese territorio tenía también una serie de campesinos que eran vasallos, siervos del señor pero que estaban adscriptos a la tierra. No eran propiedad del señor (régimen de esclavitud) sino que eran adscriptos a la tierra, adscriptos a la gleba, que esa sí tenía un propietario que era el señor. Y el campesino que ya no era un esclavo, pero que era un siervo, era un adscripto a la tierra, tenía la obligación de trabajarla y entregar parte del producido al titular, al dueño, al propietario, que era el señor feudal, entonces una parte iba para el señor feudal y otra parte -generalmente minoritaria- quedaba para el campesino.

También aquí, en la Edad Media, se siguen desarrollando las producciones independientes, los artesanos, que van paulatinamente ubicándose fuera del casco, del castillo del señor feudal, y van dando lugar a las futuras ciudades, a los burgos, que serán el gran cambio en el futuro. Pero esto, al igual que en la antigüedad, sigue siendo marginal.

Así como en la antigüedad el grueso de la producción se hacía a través de la esclavitud, en la época feudal el grueso de la producción se hacía a través del sistema feudal, de la gleba, de los campesinos.

I.C) LA MODERNIDAD.- Para que las cosas cambien a un tercer régimen que es el sistema capitalista moderno y que nazca por consiguiente el Derecho del trabajo, para que ya no alcance con el derecho de propiedad, de la esclavitud, para que ya no alcance con esta relación de vasallaje, hoy inexistente, tienen que producirse dos cambios fundamentales: la Revolución francesa (y la Revolución norteamericana) y la Revolución industrial.

La REVOLUCIÓN FRANCESA es un cambio fundamental porque a partir de ahí todos los hombres son libres, no hay relaciones de esclavitud ni relaciones de vasallaje, con lo cual hay que inventar otra forma jurídica de poner a alguien a trabajar para uno, porque por definición y en teoría todos los hombres son libres.

Hay un segundo cambio jurídico fundamental de la Revolución Francesa que es el derecho de propiedad. Se declara que todos son libres e iguales pero se reafirma y se mantiene, sobre una base capitalista y monetaria, el derecho de propiedad. Y es esta conjunción lo que establece el problema de la desigualdad.

Todos son iguales, no hay esclavitud, vasallaje; todos nacen iguales, pero a partir del derecho de propiedad yo puedo apropiarme de cosas. En la medida que yo pueda apropiarme de muchas cosas, más de las necesarias para mi subsistencia, es probable que otros -que seguirán siendo libres indiscutiblemente-, carezcan de esas cosas.

Esta situación se ve agravada o favorecida por la otra gran revolución: LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

La Revolución Industrial no es un cambio jurídico, es un cambio fáctico, un cambio tecnológico, un cambio en la forma de producir, permite la producción en serie, la producción masiva, ya no es aquel pequeño taller artesano, sino es la gran fábrica, que se vuelve posible con los cambios tecnológicos. Se permite una producción masiva y se permite una mayor acumulación de ganancias, de capital; a su vez se requiere gran capital para instalar las grandes fábricas, y eso genera o agrava la desigualdad.

Ese sistema permite que algunos se apropien de mucho, y otros se queden sin nada.

Entonces tenemos un señor (que tiene un capital importante, que le permite hacer una gran explotación industrial y generar más ganancias y reinvertir y crecer aún más, produciendo masivamente), y por otro lado, otros hombres igualmente libres e igualmente iguales ante la ley (jurídicamente iguales), pero que no tienen esos medios de vida, y que entonces para sobrevivir no tienen otra alternativa que ofrecer su trabajo a ese que tiene la gran empresa.

Así es que se produce el régimen de CONTRATO DE TRABAJO.

Ese señor que tiene el capital, que tiene la fábrica, que tiene la forma de producir masivamente y que necesita para eso un número grande de

trabajadores, de mano de obra, contrata a esos hombres libres que no tienen capital y que necesitan trabajar para sobrevivir (trabajadores).

Así se produce una relación de trabajo, que se discute durante decenios y decenios si es compraventa de trabajo, si es arrendamiento de trabajo, si es arrendamiento de servicios, arrendamiento de obra, si es un tipo de contrato o de relación nueva, distinta, qué es el contrato de trabajo (por el cual un hombre libre enajena -pone a disposición- su fuerza de trabajo a favor de otro hombre libre que tiene un capital para utilizarlo en la producción y la generación de nuevas ganancias).

Este es el nacimiento del sistema capitalista y del Derecho del Trabajo.

¿Por qué este cambio hace nacer el Derecho del trabajo?

Porque este tipo de relación es una relación terriblemente desigual.

Porque hay dos seres libres, arrancamos en la teoría de una igualdad y una libertad indiscutible, todos tienen los mismos derechos y son iguales ante la ley, pero uno tiene capital y otro no, y éste tiene que vivir, y ya no tiene un dueño que deba mantenerlo ni un señor feudal que tenga el deber de protección; entonces este hombre que no tiene capital, va a ofrecer su mano de obra al que si tiene capital.

Pero, qué pasa. La relación es absolutamente desigual, tremendamente desigual y eso lleva a la explotación, a que en la medida que hay un número grandísimo de trabajadores libres pero hambrientos, necesitados, menesterosos, trabajan por muy poquito salario grandes jornadas, pero además trabajan todos juntos en grandes unidades, ya no son pequeños talleres ni pequeños fundos agrícolas, son grandes fábricas, con cientos, miles de trabajadores, hacinados, durante doce, catorce o dieciséis horas en la misma fábrica, en malas condiciones.

Esto genera la REACCION: genera el CONFLICTO, genera la organización de aquellos trabajadores, creando el SINDICATO (primero de manera informal, luego formalmente) para oponer la fuerza del número al poder económico del empleador.

Esto, a su vez, genera la NEGOCIACION COLECTIVA, no negociar de a uno con el empleador, donde la diferencia de poder es tal que no le llevaba a nada, sino negociar en conjunto, todos juntos, por un mejor salario, por una jornada mejor, por más higiene, en fin, por lo que fuere.

Y recurrieron al conflicto, a la huelga, para presionar y ASÍ NACE EL DERECHO DEL TRABAJO, que nace en y de ese conflicto, en la fábrica de la Revolución Industrial, en un régimen de libertad formal y de propiedad privada que lleva a lo que se llamó la "Cuestión Social".

La CUESTIÓN SOCIAL es una situación de disconformidad brutal en las clases trabajadoras por la explotación y una situación altamente peligrosa, altamente revolucionaria e inestable que tiene como reacción natural por un lado que el Estado dicte determinadas normas de protección de ese sector menos favorecido (ley laboral), y por otro lado la autoprotección de los

trabajadores a través del sindicato, la negociación colectiva y la huelga; y ahí nace el Derecho del trabajo.

Pero para que naciera el Derecho del trabajo como lo conocemos hoy, con una intervención del Estado protectora del sujeto débil, el trabajador, y con una actuación colectiva de los trabajadores para defender sus intereses (eso es en resumen el Derecho del trabajo moderno), tiene que haber habido una nueva etapa histórica que se dio con la Revolución Francesa por un lado (en lo jurídico) y con la Revolución Industrial por otro (en lo estrictamente económico, tecnológico, etc).

Se discute hoy en día en qué medida es probable que estemos ante la eventualidad de otra época. ¿Cuál podría ser otra época posterior a esta que es la del capitalismo industrial? Se trata de los cambios tecnológicos.

II) EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO LABORAL URUGUAYO

La "prehistoria" del derecho laboral uruguayo.-

Se refiere a los períodos precapitalistas, anteriores a la Revolución Francesa y a la Revolución Industrial. Son etapas anteriores al Derecho del trabajo moderno.

Hay países donde se estudia el régimen laboral precapitalista, como por ejemplo en Perú el régimen de los Incas, o en México el régimen de los Aztecas, o en Guatemala el régimen de trabajo de los Mayas.

Lo que estudiamos de la Antigüedad y Edad Media, acá en Uruguay no se dio. Nosotros no tenemos un régimen laboral prehispánico, inclusive durante la Colonia tampoco se desarrolló, en el sentido que como estos territorios eran simplemente una explotación agropecuaria, incluso el tema de la esclavitud no tuvo una importancia estadística ni un valor productivo grande, porque los pocos esclavos que habían aquí en comparación con otros países, más bien se utilizaban en tareas de tipo doméstico -o similares- que no tenían una repercusión industrial importante, considerable, ni eran utilizados masivamente, ni tampoco desde el punto de vista social era una cuestión estadística importante.

No hubo -ni siquiera en la época de la Revolución Artiguista-, una cuestión social en el Uruguay, previa a la industrialización real que es muy moderna en el caso uruguayo. Lo que sí hubo durante el artiguismo fue una cuestión rural de la cual da cuenta el Reglamento de Tierras de 1815, pero no una cuestión social en el sentido de cuestión industrial.

Obsérvese que hasta 1850, en Uruguay sólo existieron formas artesanales de producción.

Es hacia fines del siglo XIX que se instalan los saladeros y la industria frigorífica, el alumbrado público o el agua corriente; y ello por la inmigración

Europea. Debe recordarse que es en este período que surgen las primeras organizaciones sindicales o gremiales.

A comienzos del siglo XX, la situación sigue incambiada, debiendo señalarse alguna legislación de fomento industrial y de protección del trabajo, pero nada de mayor significación.

1ª etapa (hasta 1930): los orígenes.-

Los podemos ubicar (en América) a comienzos del siglo XX (en Europa es un poco antes).

El Derecho del trabajo uruguayo nace a partir de algunos pocos convenios colectivos y sobre todo por vía legislativa, que trata de dar respuesta a una incipiente cuestión social.

Una incipiente cuestión social que nace en el Uruguay por 3 extremos:

1º) el inicio de la industrialización, que empieza con los saladeros, allá por 1870, y algo de la industria frigorífica, el alumbrado público a fines del siglo XIX. Es a fines del siglo XIX que empiezan a haber empresas de servicios públicos que comienzan a emplear un número relativamente significativo de mano de obra. El primer punto es el inicio de una cierta industrialización y un cierto uso masivo del trabajo que iba un poco más allá del trabajo doméstico y del trabajo rural.

2º) La inmigración. La inmigración europea hacia un país que necesitaba mano de obra. Se trataba de trabajadores que venían con una cultura laboral e industrial, inclusive con sus ideologías y con sus sindicatos (anarquistas, socialistas, comunistas, etc.).

3º) Por el surgimiento de los primeros movimientos sindicales.

Así nace la cuestión social uruguaya y el derecho laboral que se manifiesta en algunas leyes: la ley 5.032 sobre prevención de accidentes de trabajo. Aunque la primera ley importante es la 5.350 (17/11/1915) sobre limitación de la jornada (la ley de 8 horas), todavía vigente, la ley de 8 horas de trabajo y 48 horas semanales en la industria.

A lo anterior, habría que agregar un cúmulo de circunstancias políticas favorables, dada la aparición de figuras trascendentes (José Batlle y Ordóñez, Frugoni, Varela, Rodó, Roxlo, etc.), que propiciaron una política de promoción social y de distribución de ingresos (por ejemplo: industrialización; gratuidad de la educación; creación de la educación profesional; sufragio universal; nacionalizaciones; o la Ley Serrato de préstamos para viviendas).

Cabe pues destacar las leyes 5.032 (del 21/06/1914) sobre provisiones de acceso al trabajo; 5.350 (del 17/11/1915) sobre limitación de la jornada; 6.102 (10/06/1918) sobre sillas para trabajadoras; leyes jubilatorias (con

antecedentes desde el siglo XIX); 7.318 (del 10/12/1920) sobre descanso semanal.

Quizás, lo fundamental sea la denominada ley de 8 horas (5.350), por dos razones: i). su precedencia en el tiempo (siendo una ley del año 1915, precede en 15 años a la ley argentina, precede en 25 años a la ley brasilera, y entre 4 y 5 años, al CIT N° 1 de la OIT); y ii). por la importancia dogmática de la limitación de la jornada.

Este es el origen, la 1ª etapa.

En esta primera etapa, que se da en los primeros 30 años del siglo XX (1900-1930) hay que ubicar un hecho académico importante que es la fundación de la cátedra de derecho del trabajo y de la seguridad social, que se llamó en ese momento **Cátedra de legislación del trabajo y previsión social, fundada en 1925 por Emilio FRUGONI** que fue su primer profesor.

Fue el primer diputado representante del partido socialista. Daba un curso que en realidad era más de política social que de legislación del trabajo. Pero es allí que se origina la independencia académica del Derecho del trabajo, muy tempranamente, en la misma etapa -concomitantemente- con el surgimiento de la legislación del trabajo en el Uruguay.

2ª etapa (la década de 1930).-

Es la época de la **constitucionalización del derecho del trabajo** y de la **internacionalización del derecho del trabajo en el Uruguay**.

Un hecho muy curioso es que en esta década de 1930 es la época del golpe de Estado de Terra (1933), es una década de dictadura, aunque algunos decían que, comparada con otras que vinieron después, fue una dictablanda (Herrera).

Fue también la época de la gran crisis económica, del crack bancario de 1929 en los EEUU y en el mundo capitalista, una época de crisis, de preparación e incubación de la segunda guerra mundial.

No se trató de una época de crecimiento legislativo, fue pobre legislativamente en lo que refirió al Derecho del trabajo. Empero, curiosamente, en una década de gran pobreza legislativa, se producen dos hechos fundamentales: 1º) se dicta una nueva constitución que incorpora la mayor parte de los derechos laborales que todavía hoy están en la versión actual de la Constitución uruguaya; y 2º) se ratifican los primeros convenios de la OIT.

Por lo dicho, no es una época relevante desde el punto de vista legislativo, pero es una década fundamental en el sentido de la constitucionalización y de la internacionalización del Derecho del trabajo.

Constitucionalmente, es la Carta de 1934 la que incorpora los derechos sociales, y así se constitucionalizan los derechos sociales y el Derecho laboral. En lo esencial, entonces, el Derecho constitucional del trabajo uruguayo es el

de 1934. Siendo sus antecedentes la Constitución mexicana de 1917 (Querétaro) y la alemana de 1919 (Weimar).

El art. 7 enuncia el trabajo antes que la propiedad, entre los derechos fundamentales; el art. 53 dispone la protección especial del trabajo; el art. 54 establece los derechos laborales básicos; el art. 57 establece el reconocimiento de la libertad sindical y del derecho de huelga; y el art. 67 establece la seguridad social (estos números corresponden a la numeración actual) vienen de la reforma constitucional de 1934.

Una curiosidad digna de mención, es que a nivel latinoamericano, se repite una parálisis o retroceso legislativo pero avance constitucional e internacional, durante las décadas de 1980 y 1990 del siglo XX.

3ª etapa (la década de 1940).-

Esta expresión se usa para identificar un grupo de leyes dictadas en la década del 1940 (hay tres leyes de 1944 y una del 1943).

Fue una época de un impulso legislativo muy grande a diferencia de lo que había pasado en la década de 1930.

Entre 1943 y 1946 hay un gran salto, un gran impulso legislativo.

En primer lugar la ley 10.449 (de 1943) es la ley de Consejos de Salarios, que hoy tiene una tremenda actualidad.

Luego, tres leyes sobre indemnización por despido; ahí queda instalado lo esencial del régimen general de indemnización por despido (leyes 10.489, 10.542 y 10.570).

La primera ley de licencia (10.684), la primera ley del estatuto del trabajador rural (10.809), y la ley de seguro de paro para la industria frigorífica en Montevideo (10.562).

Son todas leyes de este período (de impulso legislativo).

En el campo académico, otro hecho fundamental se sitúa en el año 1948: se funda la revista de Derecho Laboral.

La revista Derecho Laboral fue dirigida por Francisco DE FERRARI, que era el catedrático en ese momento. Fue el Catedrático que sustituyó a FRUGONI.

FRUGONI renunció cuando se produce el golpe de Estado, y al poco tiempo contrataron a DE FERRARI.

DE FERRARI era un joven recién recibido. Abogado de lo que hoy sería la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.

No había quien entendiera de Derecho del trabajo, y entonces fueron a buscar un abogado de la Inspección que entendiera algo de esto, y así es como aparece DE FERRARI.

Se quedó como 50 años, y se convirtió en un gran maestro del Derecho laboral.

Accedió por la ventana, o por la puerta de atrás, digamos, pero sin duda se convirtió en una figura de gran peso -y fue junto con sus muy jóvenes y recién recibidos ayudantes Américo PLÁ Rodríguez y Hector Hugo BARBAGELATA-, quien fundara la revista "Derecho Laboral" (director, DE FERRARI; sub directores, PLÁ y BARBAGELATA) en 1948.

Esta revista Derecho Laboral (rDL) tuvo un papel fundamental en la formación de un cuerpo de doctrina, un cuerpo científico permanente. De hecho, hoy es la revista especializada más antigua del Uruguay y probablemente de América Latina también. Hay una revista más antigua que es la Justicia Uruguaya, pero no es una revista especializada, es una revista general.

4ª etapa (1950 a 1967): consolidación del derecho laboral uruguayo.-

En esta etapa el Derecho laboral uruguayo se consolida, madura.

En la Constitución de 1952, se agrega el art. 65 inc. 2: reconocimiento del derecho de huelga de los funcionarios públicos.

Es un período de gran desarrollo del sindicalismo y de la negociación colectiva, por efecto de la aplicación de la ley de Consejos de Salarios.

En este período es que se crea la CNT (Central Nacional de Trabajadores), central única que mantiene su existencia hasta nuestros días (PIT-CNT³).

Además, cabe destacar la aprobación de nuevos CITs a través de la ley 12.030 (del año 1953) y la aprobación de una serie de leyes importantes, así como la creación del primer Juzgado de Trabajo especializado.

O sea que alcanzamos no sólo una legislación especializada, una legislación constitucionalizada, una cátedra especializada, una revista especializada, una legislación desarrollada, sino que empieza a aparecer lo que faltaba: una justicia especializada (se crea el primer Juzgado de Trabajo en el Uruguay).

Es un período también de avance doctrinal, en este período se publican los cuatro tomos de "Derecho del Trabajo" de DE FERRARI, y las primeras obras de PLÁ RODRIGUEZ y de BARBAGELATA.

Se trató de un período de conformación y de consolidación.

Salvo en el aspecto procesal, al final de esta etapa (en 1968), queda constituido el Derecho laboral uruguayo.

³ Plenario Intersindical de Trabajadores - Central Nacional de Trabajadores.

Lo que sobrevino luego, fueron meros ajustes, más formales que sustanciales, o bien retrocesos. En cambio, si continuó un importante desarrollo doctrinal y jurisprudencial a partir de lo “construido”.

5ª etapa (1968 – 1884): La subordinación de lo social a lo económico.-

Fue una etapa sumamente importante pero por razones inversas a las anteriores.

Todo lo anterior había sido un periodo de sucesiva preferencia de lo social por sobre lo económico, había una gran entonación social, a tal punto que Carmelo MESA LAGO, un cubano norteamericano, que es una de las figuras más grandes en materia de Seguridad Social en el mundo -incluso hoy-, de la Universidad de Pittsburgh, hablando de la legislación uruguaya (laboral y de la seguridad social que se dio hasta el año 1968) escribió lo siguiente: “Legislación social de avanzada, aunque casuística y desigualitaria (no para todos iguales), sin arreglo a un plan global, que arrojó de todos modos un saldo positivo: la masificación del privilegio”.

La legislación uruguaya hasta 1968 en materia social era una materia de valoración de lo social, altamente protectora, de -al decir de MESA LAGO- masificación del privilegio, es decir que el privilegio no fuera una cosa sólo de los privilegiados, que fuera una cosa, aunque más modesta, pero de todos (masificación de los derechos).

La cosa cambia brutalmente en 1968.

Se inicia un período muy largo, que es discutible si todavía no subsiste, de subordinación de lo social a lo económico.

Ante la crisis económica y ante la aparición de políticas o ideologías económicas neocapitalistas, ortodoxas, neoliberales, se va desplazando aquella masificación del privilegio en aras de estas políticas -más bien de concentración de la renta-, con las tesis que es bueno que la renta se concentre en los poseedores de los sectores más altos de la sociedad, porque ellos de esa manera invertirán más, generarán más empleo y entonces esa riqueza concentrada arriba de todas formas (chorreará) hacia abajo.

La famosa tesis del chorreo, que es la tesis neoliberal: dejar como en una fuente, que el agua se concentre en el plato de arriba, no importa que se llene, porque va a llegar un momento en que no va a poder acaparar tanto entonces va a chorrear para abajo. ¿De qué manera va a chorrear? Si yo industrial, capitalista, gano mucho, voy a invertir, voy a crear nuevas empresas, nuevas industrias, voy a generar nuevos puestos de trabajo, va a haber más gente trabajando, etc., etc, y será un círculo vicioso.

El neoliberalismo es conocido por la obra de Milton FRIEDMAN, de la Universidad de Chicago, aunque éste lo que hizo fue divulgar la teoría y escribirla de una manera más simple, pero no fue su inventor.

El principal de los inventores fue Friedrich HAYEK (escribió en los años 1929 y 1930, su primer libro se llama “Camino de servidumbre”). Éste fue opacado por otro economista del signo contrario que fue John MAYNARD KEYNES, quien propulsó la política del Estado de bienestar, el intervencionismo del Estado en la economía, etc, y entonces HAYEK fue totalmente ignorado.

Tiempo después, con la crisis del petróleo de 1970, los cambios en la economía del mundo y los equilibrios de poder, hacen que el sistema capitalista se refuerce, entonces se desentieran los viejos estudios de HAYEK, y son elaborados con un lenguaje más moderno por FRIEDMAN, y eso es lo que se conoce como la Escuela económica neoliberal; pero la producción real, el mérito real -si es que es un mérito-, es de HAYEK.

En 1968, como decíamos, se quiebra el esquema pasándose a una “subordinación de lo social por lo económico”, por cuanto se instauraban el neoliberalismo económico y el autoritarismo político.

Durante este período de autoritarismo y dictadura (1968 a 1984) en Uruguay, cabe destacar la siguiente actividad normativa:

- a. Decreto 420/968 (del 28/VI/1968), de congelación de precios.
- b. Ley 13.720 (1968), que crea la COPRIN.
- c. 1973, golpe de Estado.
- d. Decreto 622/973, sobre reglamentación sindical.
- e. Decreto-Ley 14.490 (1975) sobre caducidad.
- f. Decretos-Leyes sobre sindicatos, negociación colectiva y huelga.
- g. Actos Institucionales 9 y 13, sobre seguridad social.
- h. D-L 15.180 (1981) sobre seguro de paro.
- i. D-L 14.188 (1974) sobre proceso laboral.
- j. Creación de la CONAPRO (1984).

6ª etapa (1985 – 1998): restauración laboral.-

Luego, se produce una aceleración doctrinaria, que lleva a su reconocimiento mundial.

En el extranjero se comienza a hablar de la “Escuela luslaboralista Uruguaya”, o de la “Escuela Uruguaya de Derecho del Trabajo”. Y este es un dato no menor, pues el mote no es una creación propia, sino que por el contrario, el mote vino dado desde afuera, y en base a un reconocimiento.

Más tarde, esa aceleración doctrinaria es acompañada por una producción jurisprudencial laboral.

Curiosamente, pese a este crecimiento, desarrollo y madurez (doctrinal y jurisprudencial), se produjo un claro y abierto retroceso legislativo.

Concomitantemente, se producen cuatro hechos destacables:

- a). Un desarrollo o profundización de la libertad sindical (PIT-CNT).
- b). Ley 15.738 (del 13/III/1985) de anulación, o de convalidación de los actos legislativos dictados por el Consejo de Estado desde el 19/XII/1973 hasta el 14/II/1985, excepto las declaraciones de nulidad y las derogaciones que se determinan.
- c). Reimplantación del sistema tradicional de relaciones laborales.
- d). Nueva convocatoria a los consejos de salarios.

Existe un cambio radical por un lado, y un no cambio por el otro.

El cambio radical es que, por fin, se vuelve a un sistema democrático, y eso no es pequeña cosa. El cambio radical también tiene que ver con que en los primeros tres o cuatro años del nuevo gobierno democrático (1985-1988 por lo menos), hay un talante de cierta restauración del viejo derecho del trabajo: se vuelven a convocar los Consejos de Salarios, y hay un cierto renacimiento sindical. El gobierno anuló las leyes laborales de la dictadura. Se dictó la ley 15.738 (13/III/1985), la que convalidó los actos de la dictadura -cosa que siempre hay que hacer cuando viene un gobierno democrático, después de una dictadura larga, porque si bien las normas que dictó la dictadura eran ilegítimas, fue un poder que existió y creó situaciones de hecho que no se pueden desconocer totalmente, entonces hay que convalidar-. Pero algunos de aquellos actos, los más inaceptables, los más violatorios, no resultaron convalidables.

Esta ley (15.738) tenía tres subpartes. Una que convalidaba todos los actos de la dictadura con dos excepciones: algunos inaceptables que eran derogados, a partir de ese momento no regían más, y otros, los más inaceptables fueron anulados, es decir nunca existieron, porque la anulación en términos jurídicos es la inexistencia jurídica. Aquellos actos de la dictadura considerados abyectos fueron declarados nulos, no derogados. Y entre las pocas leyes anuladas estuvieron las leyes laborales sobre sindicato, negociación colectiva y huelga.

Esta primavera (con la anulación de las normas del período de facto, con los consejos de salarios, etc.) terminó alrededor del año 1989, donde se volvió (si bien en democracia) a un régimen de prevalencia de lo económico sobre lo social, claramente de flexibilización y de desregulación.

Entre otras cosas el régimen de prescripción de los créditos laborales se volvió a empeorar. Se privatizó la seguridad social. Se inventaron las empresas unipersonales -que es una forma de escapar del ámbito de protección de la legislación laboral-. Y se dejaron de convocar los consejos de salarios que habían sido en los dos períodos históricos en que habían funcionado (1943-1968 y 1985-1988), el gran instrumento de aumento de salarios, de fomento de la sindicalización y de la negociación colectiva.

Todas estas cosas juntas provocan un descenso del salario real, una caída de la sindicalización, una caída muy grave de la negociación colectiva y ahí se llega al 2005.

7ª etapa (1989 - 2004): desregulación y flexibilización laboral.-

Entre 1988 y 1990, se da lo que O. ERMIDA URIARTE denominaba el fin de la primavera:

- i). en 1989, se elimina el proceso laboral especial con la entrada en vigencia del CGP;
- ii). el Estado se retira de los consejos de salarios, con lo que cae toda posibilidad de negociación colectiva tripartita;
- iii). en 1995, se da una reforma profunda de la seguridad social (AFAPs);
- iv). en 1998, tiene lugar la denominada ley de inversiones, que no resulta ser más que otro mecanismo de desregulación y flexibilización laboral.

Pese a lo anterior, continúa el desarrollo y maduración doctrinal y jurisprudencial.

Se verifica y reafirma la permanencia de los grandes Maestros, acompañado de un crecimiento cuantitativo del juslaboralismo uruguayo.

Sin embargo, durante la década de 1990 y principios de los 2000, comenzarán a surgir dubitaciones en la jurisprudencia y la doctrina.

8ª etapa (2005 – 2020): relegislación y legiferación.-

Avanzando más en el tiempo, corresponde dejar plasmada cuál era la situación al 2004.

En tal sentido, cabe consignar que se mantendrá la característica histórica y general del juslaboralismo patrio, esto es:

- i). legislación fragmentaria y asistemática, integrada por doctrina y jurisprudencia, así como la aregulación del Derecho colectivo del trabajo; y
- ii). se asiste a un proceso de desregulación y flexibilización indirecta y puntual (se seguía sin convocar los consejos de salarios; se continuaba sin un proceso especial en materia laboral; mantenía vigencia la mencionada ley de inversiones; operaban las empresas unipersonales -que permitían un nuevo intento de fuga del Derecho laboral-; doctrina y jurisprudencia permitieron la flexibilidad respecto de los artistas -permitiendo tácitamente- otro factor de fuga).

Empero, cabe preguntarse si se asistía a un cambio de modelo. Si se abre una nueva etapa. Debiendo manifestarse que parecería haberse registrados un cambio (en materia laboral), a saber:

- i). se convocaron nuevamente los Consejos de Salarios y mostraron la misma vitalidad que habían mostrado en los dos períodos históricos en que habían funcionado;
- ii). hubo un aumento moderado, modesto, del salario real;
- iii). hubo un aumento de la sindicalización;

- iv). hubo un aumento fenomenal de la negociación colectiva (nótese que la tasa de cobertura de la negociación colectiva, ergo, el porcentaje de trabajadores regidos por un convenio colectivo al año 2004 o comienzos del 2005 era de menos del 20%, mientras que al 2007, en la actividad privada era casi del 100%. Este es un elemento de cambio fundamental);
- v). se aprobó la ley 17.940, del 11/IX/2006 (sobre protección del fuero sindical, de protección de la actividad sindical que declara la nulidad de todo despido o acto antisindical);
- vi). se aprobaron las leyes 18508 y 18566 (sobre negociación colectiva en el sector público y privado, del 26/VI/2009 y 11/IX/2009, respectivamente);
- vii). se aprobó la ley de prescripción de los créditos laborales (art. 29 de la ley 16.906, del 07/XI/1998), haciéndola un poquito más razonable, y en el 2007 se aprobó la ley 18.091, del 07/II/2007 (la que en su artículo 2 confunde la caducidad quinquenal con la prescripción);
- viii). se aprobó la ley de tercerizaciones (18.251, del 06/II/2008), que decreta que todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de manos de obra serán solidariamente responsables del pago de los créditos laborales;
- ix). se aprobaron las leyes de abreviación de los procesos laborales (18.572 y 18.847, del 13/IX/2009 y 25/XI/2011, respectivamente).

9ª etapa (2021 en adelante): regulación flexibilizadora.-

Actualmente, nos encontramos ante una realidad en la que se presentan ciertos intentos reglamentarios legales que parecerían indicar que se vuelve sobre intentos flexibilizadores.

Está a estudio del Parlamento un proyecto de ley que pretende modificaciones sobre el sistema de negociación colectiva uruguayo.

Está a estudio del Parlamento un proyecto de ley que pretende la reforma del sistema de previsión social (sistema jubilatorio).

Este panorama haría pensar que tal vez estemos en una nueva etapa, donde de pronto no se da la subordinación de lo social a lo económico o hay una desrevalorización de lo social.

Habrá que estar a cómo reaccionan los diferentes actores del sistema de relaciones laborales, y en consecuencia poder apreciar -con perspectiva histórica- si se trata de una 9ª etapa o si por el contrario se trata de un retroceso a alguna de las etapas anteriores.

III) LA ESCUELA URUGUAYA DEL DERECHO DEL TRABAJO: EL GRUPO DE LOS MIÉRCOLES

Como manifestáramos supra, el mote no es una creación propia, nacional, sino que por el contrario, el mote vino dado desde afuera, desde el extranjero, y en base a un reconocimiento. En el extranjero se comienza a hablar de la “Escuela luslaboralista Uruguaya”, o de la “Escuela Uruguaya de Derecho del Trabajo”. Y esto comienza a suceder a partir de los inicios de la década de 1980 aproximadamente.

Lo que hoy a veces se denomina en el extranjero “Escuela uruguaya de Derecho laboral”, hunde sus raíces en Francisco DE FERRARI (antecesor de PLÁ RODRÍGUEZ y BARBAGELATA), y quien ejerciera la Cátedra de la asignatura durante alrededor de cuarenta años. BARBAGELATA y PLÁ, que fundaron junto con él la revista Derecho Laboral, fueron sus continuadores y quienes culminaron la construcción de una doctrina científica y sólida de Derecho del trabajo. Además, formaron un número muy grande de especialistas que, con pocas excepciones, mantienen los lineamientos básicos de un Derecho laboral inequívocamente protector.

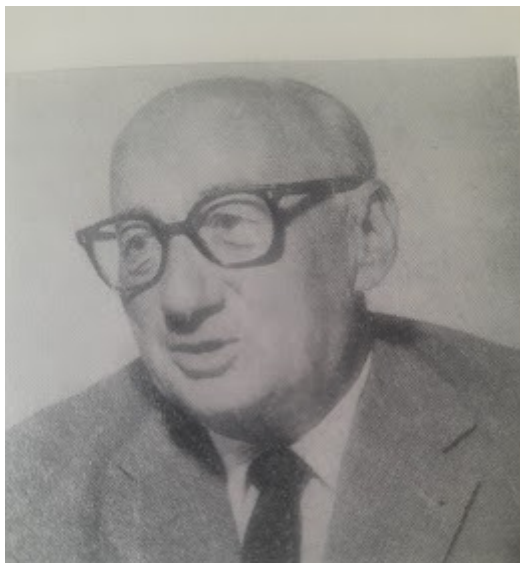
Empero, existe otro referente normalmente olvidado como lo fue FRUGONI.

Conozcámoslos:

Emilio FRUGONI



Francisco DE FERRARI



Américo PLÁ RODRÍGUEZ

Héctor Hugo BARBAGELATA



Recordemos que en 1925, Emilio FRUGONI funda la “Cátedra de legislación del trabajo y previsión social”, de la que fue su primer profesor.

En 1948, Francisco DE FERRARI funda la revista “Derecho Laboral”, catedrático en ese momento, que sustituyó a FRUGONI. El primer director de la revista “Derecho Laboral” fue DE FERRARI, y los sub directores, PLÁ y BARBAGELATA, conjuntamente).

En 1975 (el 27 de agosto), PLÁ RODRÍGUEZ crea el “Grupo de los miércoles”.

Entre el 27/VI/1974 y el 01/III/1985 discurrió la dictadura.

¿Por qué el recordatorio que venimos de destacar?

Porque en Uruguay todo necesita de un mínimo de caos para poder apreciarse el orden.

Adviértase que el iuslaboralismo uruguayo resulta difícil de entenderlo por cuanto todo se entrecruza y replica. Quizás aquí haya estado el secreto, quizás no.

Comencemos a intentar una descripción de la “Escuela uruguayo del Derecho laboral”. Lo primero que corresponde indicar es que realmente se trató de eso: de una escuela. En segundo lugar corresponde afirmar categóricamente que se trató del fenómeno creado por PLÁ RODRÍGUEZ: el Grupo de los Miércoles. Y en tercer lugar, quizás una obviedad, se trató de un grupo humano que supo aquilatar los valores del Maestro: humanidad, don de gentes, generosidad, rigurosidad científica, puntualidad, tolerancia y respeto.

Quizás, con esto que venimos de decir, bastaría para cerrar este trabajo, pero hay mucho más.

El Grupo de los Miércoles fue creado por PLÁ RODRÍGUEZ en 1975. Su primera sesión se llevó a cabo el 27 de agosto de 1975 en su domicilio particular. Esto se mantuvo durante toda la vida del Maestro.

En Uruguay, los Juzgados funcionan de 13 a 18 horas en los meses de otoño, invierno y primavera; y durante el verano funcionan en el horario de 08 a 13 horas; asimismo, la feria judicial mayor se extiende del 24 de diciembre al 31 de enero (en que los juzgados no funcionan, salvo habilitación expresa y especial). ¿Por qué nos detenemos en esta aclaración? Porque el Grupo de los Miércoles sesionaba en casa de PLÁ (de 08 a 10 horas) cuando los juzgados operaban en el horario vespertino; pero cuando los juzgados operaban en horario matutino el Grupo sesionaba en el estudio de PLÁ (de 18 a 20 horas). Es más, recuerdo en más de un verano, haber concurrido a sesiones que tuvieron lugar en la casa de veraneo de PLÁ en el balneario El Pinar (a unos 28 kms de Montevideo).

En la primera reunión del grupo de los Miércoles, PLÁ expuso sobre cómo se escribe un trabajo científico. Y eso está relacionado con el origen del Grupo. Según contaba siempre Don Américo, lo constituyó a raíz que dos o tres colegas recién recibidos le fueron a decir que ellos querían dedicarse al trabajo académico pero que no sabían cómo se hacía, si podía explicarles cómo se hacía un artículo, y ahí se le ocurrió (aunque seguramente era una idea que ya venía germinando), que en vez de explicarle a esos tres, podía hacer algo un poco más armado con un grupo mayor. Entonces invitó a varias personas y constituyó el Grupo. Esa primera sesión fue el 27 de agosto de 1975.

Fue, sin lugar a dudas y desde su origen, un grupo de estudio y de investigación, absolutamente informal, en el cual se estudiaban temas de Derecho Laboral, pero con algunas características determinadas.

Se trató de un grupo muy plural, jóvenes y veteranos, experientes e inexperientes, así como también de distinto perfil ocupacional o profesional.

Como ya hubiéramos indicado, el grupo se constituyó en plena dictadura. Algunos de quienes fueron sus primeros integrantes piensan que una de las razones de su constitución fue que no había espacio para desarrollar un grupo de este grado de pluralidad y de libre pensamiento en la Universidad intervenida del momento. Hay que decir que el Grupo fue un espacio de libre pensamiento que en esa época no era habitual en el país.

Cuando la Universidad volvió a los cauces naturales, y terminó la intervención, esto es, terminó la dictadura, hubo un debate interno en el Grupo de los Miércoles sobre si el grupo no debía refundirse o subsumirse con el Instituto de DTSS, o si aún sin refundirse o subsumirse, no tendría que volver a la Universidad. Más allá de las múltiples razones que se manejaron en un sentido o en otro en ese momento, al final primó la de permanecer como se estaba, como una entidad paralela, privada, en casa de PLÁ. Y así fue hasta que se produjera su fallecimiento y el de su esposa Marta REGULES.

Acaecidos esos dos fallecimientos, el Grupo comenzó a sesionar en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, más concretamente, en la Biblioteca Américo Plá Rodríguez. No como órgano oficial de la Universidad, continuó siendo un grupo privado, informal, etcétera, pero que ahora se reunía en la Universidad, en la Biblioteca Plá Rodríguez, porque un par de años antes de fallecer, PLÁ donó su Biblioteca a la Facultad.

Cuando se verifica esa donación, se consiguió un espacio, que era el ex salón 42, se convirtiera en “Biblioteca de Derecho laboral - Donación Américo Plá Rodríguez”, que es un lugar que además de la Biblioteca, tiene un espacio para reuniones no muy grandes, de hasta cincuenta personas.

Entonces, después del fallecimiento primero de PLÁ y sobre todo después de Marta, su esposa, ya no pudieron seguir reuniéndose en la casa, y entonces ahí se discutió si se iba a otro lugar privado, a la casa de alguien, al estudio de alguien, etcétera, primando la idea de ir a reunirse en la sala de la Facultad que albergaba la biblioteca donada por PLÁ.

PLÁ RODRÍGUEZ, y su Grupo de los Miércoles (entendido éste como colectivo), formaron a lo largo de los años un número muy importante de especialistas. Esa labor formativa, fue lo que permitió que tiempo después en el exterior se empezara a hablar de “la Escuela Uruguaya de Derecho Laboral”.

Queda fuera de toda discusión posible que el Grupo de los Miércoles jugó un rol fundamental, porque fue la cuna, empezó a formarse, a surgir y a hacerse conocido, un número muy importante de laboristas uruguayos.

Tanto ello es así, que en broma -aunque claramente se trata de una de esas bromas que encubren una verdad- en el exterior, en congresos y en eventos similares, se habla de “los hijos de Plá”, haciendo alusión a la primera generación de integrantes del Grupo que empezaban a ser conocidos. Poco después se empezó a hablar de “los nietos de Plá” y luego se llegó a hablar de “los bisnietos de Plá”. Y todo eso era formado, no exclusivamente, pero preponderantemente, en el Grupo de los Miércoles.

En definitiva, *he ahí la influencia mayor: el haber formado a lo largo de los años una serie de generaciones de especialistas en Derecho de trabajo*. Y eso tiene, a la vez, dos efectos: el efecto inmediato de crear una escuela y el efecto mediato de que inevitablemente el trabajo acumulado de tantas horas-persona, algún efecto tiene que tener.

Así, las obras del Grupo, los artículos y libros publicados por miembros del grupo, suponen también una influencia en el Derecho del trabajo uruguayo. Destacan entre estos los artículos publicados en la revista Derecho Laboral. Esta revista -la más antigua publicación jurídica especializada del país, fundada por DE FERRARI, BARBAGELATA Y PLÁ en 1948- es independiente del Grupo y muy anterior a él; pero el Grupo la alimenta con su producción; gran parte de los artículos de la revista sale de autores del Grupo.

Por consiguiente, sin entrar a juzgar si la influencia doctrinal del Grupo es alta o es baja, alguna influencia tiene que tener por su persistencia en el tiempo, por la acumulación de tarea, por la acumulación de publicaciones. *El Grupo de los Miércoles fue una usina descomunal de producción doctrinaria*. Fue una instancia informal de estudio e investigación, razón por la cual siempre llamó la atención la potencialidad y la fuerza que tuvo, siendo que fue una instancia de estudio y de investigación totalmente informal, sin ninguna clase de apoyo financiero externo, sin ninguna clase de financiación externa, y también sin ninguna clase de “formateo” externo. En todo caso, y para no ser faltos a la verdad, el Grupo de los Miércoles contó con un gran apoyo: el de PLÁ, el de la familia de PLÁ, que ya fuera en la residencia o en la casa de verano, debían tolerar la “invasión” de los integrantes del Grupo (cada miércoles del año, incluso si -excepcionalísimamente- su creador debía faltar).

El Grupo fue totalmente informal, totalmente espontáneo, más allá de los liderazgos de las personas que lo conformaron.

En cuanto a las publicaciones, honestidad obliga a dejar sentado que publicaciones del Grupo como tal, existen pero son pocas. Hay unos cuantos libros colectivos que se presentan como libros del Grupo de los Miércoles, que han tenido una importante influencia. Esos libros se presentaron como “Tantos estudios sobre...”.

El primero de ellos fue uno que se llamó “Catorce estudios sobre la empresa”. Otro se llamó “Veinte estudios laborales en memoria de Ricardo Mantero”. Otro “Cuarenta y dos estudios sobre la Descentralización Productiva”; y así sucesivamente.

En esos libros (colectivos) del Grupo, cada uno escribió una parte, un capítulo, a veces en sociedad, hay algunos artículos o capítulos escritos por dos o hasta por tres, y otros individuales.

En donde sí se verificó una acentuada proliferación de publicaciones fue en los artículos que nutrían frondosamente a la revista Derecho Laboral, como manifestáramos supra.

Concomitantemente, claro está, existe una gran cantidad de publicaciones de miembros del Grupo, libros, artículos, etcétera, publicados por

miembros del Grupo, sin que sean publicaciones oficiales del Grupo. Aquí, lo difícil es detectar hasta qué punto el autor está permeado -o no- por el Grupo, hasta qué punto está intoxicado -en el mejor sentido posible- por las influencias del Grupo, por las discusiones e intercambios que se desplegaban en las sesiones de los miércoles. Ergo, es muy difícil saber cuando “Juan Pérez” escribe un libro y “Juan Pérez” es miembro del Grupo, ¿cuánto del contenido del libro “Juan Pérez” le debe al Grupo y cuánto no?

Es que, finalmente, resulta absolutamente indiscutible una contribución directa o indirecta del Grupo (a través de la labor de sus miembros, con esa dificultad de determinar cuánto cada uno de los miembros le deben al Grupo y cuánto viene de otras fuentes) al conocimiento académico, a la dogmática del Derecho Laboral. Es precisamente ese alto número de escritores y alto número de publicaciones, lo que ha llamado la atención en el extranjero y han llegado a definir como “Escuela del Derecho laboral uruguayo”.

Otro tanto sucede con la transmisión del conocimiento, que también es una función (si se quiere secundaria) cumplida por el Grupo.

El Grupo de los Miércoles incluye profesores pero también a abogados a los que nunca se les pasó por la cabeza enseñar ni media hora de Derecho del Trabajo en un aula. Ahora, si bien el Grupo no está pensado para los estudiantes, está clarísimo que hay una labor de transmisión de conocimientos a través de aquellos miembros del Grupo que son docentes. Y además los profesores le hablan a los estudiantes del Grupo de los Miércoles, se lo comentan. Interesa distinguir esto: el Grupo nació para formar especialistas del Derecho del Trabajo, con abogados recibidos y eso fue lo que hizo básicamente. Pero en la medida que muchos de sus integrantes son profesores, indirectamente y a través de estos profesores se empieza a formar estudiantes. Y esa labor indirecta de transmisión del conocimiento a estudiantes, obviamente también existe porque miembros del Grupo han escrito manuales o trabajos o artículos que se les recomienda a los estudiantes.

Esa formación indirecta también se daba tanto en el terreno sustancial como en el formal.

La influencia en el terreno sustancial o material es la de los contenidos. Por ejemplo, cuando en Facultad se da la clase de horas extras se recomienda un determinado libro o un determinado artículo que eventualmente ha sido elaborado por alguien del Grupo, lo que produce una influencia en el contenido temático.

Pero también había una influencia en lo formal, en el aspecto metodológico, aquel que le dio origen al Grupo (porque como ya recordamos *ut supra* surgió porque a PLÁ lo fueron a ver tres noveles abogados que querían escribir algo de Derecho y no sabían cómo; “cómo se escribe un trabajo científico” fue la primera exposición de PLÁ en el Grupo de los Miércoles), y también en esto los miembros del Grupo han reproducido esa labor de capacitación metodológica.

Encontramos, entonces, por estas vías, una influencia de nivel metodológico o formal, y otra de tipo sustancial, sustantivo o de contenido juslaboralista.

La relación entre PLÁ y BARBAGELATA, es uno de los tópicos en los que creo hay que detenerse necesariamente.

Siempre me llamó sobremanera la relación que contaban entre ellos.

Indiscutiblemente, se trató de dos Maestros del Derecho laboral. En lo personal, siempre me llamó poderosamente la atención encontrarme frente a dos niños predispuestos a pelear detrás de esas figuras elegantes, protocolares, diplomáticas y altamente intelectuales, a las que uno se enfrentaba. Su relación era así, y así funcionó, a la perfección. Me resultaba muy gracioso saber que si uno decía negro, automáticamente, el otro diría blanco, y viceversa.

En definitiva, se trató de un ejemplo de vida. Se llevaban una diferencia de unos cuatro años de edad, de hecho han sido contemporáneos en sus carreras, por lo cual fueron durante toda su vida colegas y competidores. Porque el Derecho es una competencia constante por ganar, o por no perder. Y esa competencia fue asumida de una manera tremendamente respetuosa entre ellos y admirable para quien la mira de afuera, que sí era diferente de lo que es habitual. En efecto, más allá de discrepancias puntuales sobre cómo se interpreta un artículo de una ley y de sostener tesis jurídicas diferentes respecto de algunos puntos, nunca se vio a uno de ellos tratando de boicotear una iniciativa del otro; por el contrario, siempre se vio a PLÁ secundando y apoyando en una segunda línea, una iniciativa de BARBAGELATA, y siempre se vio a BARBAGELATA aceptando un segundo lugar en algunas de las iniciativas de PLÁ RODRÍGUEZ. Ese ejemplo, que como los buenos ejemplos ellos nunca dijeron “hay que actuar de ésta manera”, fue permeando a muchos de los integrantes del Grupo. Los que los observábamos con cierta atención comprendimos que esa era la forma en que debía desarrollarse la actividad universitaria y profesional. Porque para mal o para bien, a veces lamentablemente, la actividad académica es inevitablemente competitiva. La universitaria formal es tremendamente competitiva, porque todo se resuelve por concursos, con lo cual es inevitable competir; no hay otra manera. Aunque tú no quieras competir, el sistema te pone a competir. Y además de eso, la propia actividad académica tradicional (dar una conferencia, dar una clase, escribir un artículo o un libro), termina también siendo competitiva aunque tú no tengas tal intención, porque el que lee un artículo tuyo o escucha una conferencia, inevitablemente y sin darse cuenta está comparando. Piensa “este libro es mejor que tal otro”; o “este es peor que el otro, lo empecé a leer y ya lo dejé, porque hay otro que este tema me lo expone mejor”. Entonces en una actividad que tiene la competencia metida en sus entrañas, el competir de esa manera, que es competir de buena fe, tratando de ser bueno o de ser mejor, pero valorizando al otro y reconociéndole sus aportes, es algo que PLÁ y

BARBAGELATA enseñaron con su ejemplo, sin necesidad de decirlo expresamente.

Lo mismo sucedía en el Grupo. Por su composición pluralista, por el ejemplo de su fundador y por las condiciones personales de la mayor parte de sus miembros, tuvo también ese componente de tolerancia, de respeto y de valores en los que lo más importante ahí era ser una persona bien.

De hecho hay algunos ejemplos en la historia del Grupo de personas, no muchas, que se auto segregaron porque no encontraban allí un ambiente propicio a otro tipo de competencia.

En ese sentido inclusive el sistema de ingreso al Grupo, era un sistema de cooptación. Primero los ingresos se hacían sólo a comienzos de año, por cuestiones de orden (esto no está escrito en ningún lado, es una autorregulación consuetudinaria). Se hacían a comienzos de año, normalmente en marzo, ahí quienes tenían alguna propuesta de incorporación la hacían de manera relativamente informal y se comunicaba a los demás que existían esas propuestas de incorporación. Se daba un tiempo a que quien tuviera alguna objeción sobre todo personal, la hiciera.

La observación podía ser -y a menudo lo era- que el Grupo estaba sobrecargado de integrantes, que por el momento no era posible admitir nuevos participantes porque obstaculizaría el correcto funcionamiento. Pero la objeción podía ser más personal: “mirá, éste no es buen tipo, éste es un tipo conflictivo”, cosa que no se puede hacer en público. Con lo cual había ya un cierto filtro, que no era sólo un filtro académico, de capacidad, sino que era un filtro de ser buena gente.

Luego, el propio estilo del Grupo llevó a mantener eso como un valor importante. Puede ser que haya habido alguna excepción, pero la regla era esa.

Retomando el tópico referente a la influencia del Grupo y de sus integrantes, está claro que se verificó una influencia recíproca.

Hubo influencia del Grupo y/o de los miembros del Grupo, como en una suerte de bucle continuo.

Y hacia fuera sucedía lo mismo. Es decir, la influencia no la producía el Grupo como tal, sino que la producían los miembros del Grupo. La influencia fue y es, sobre todo, a nivel doctrinal. Los miembros del Grupo y el Grupo son conocidos, son reconocidos en el extranjero, y en algunos países han tenido una influencia muy importante. Por ejemplo, en Perú en primerísimo lugar, y en alguna medida en Chile, así como en Costa Rica, Venezuela, Brasil y Argentina. La mayor parte de esa influencia fue o es doctrinal, y uno lo puede apreciar en publicaciones de autores del Grupo producidas en el extranjero, o traducidas y publicadas en el extranjero. También se la puede apreciar en la cita a miembros del Grupo en libros extranjeros.

Las motivaciones para ingresar a un Grupo en formación en 1975 (en pleno comienzo de la dictadura cívico-militar) podían ser en gran medida

distintas a la que pudo tener luego de reinstalada la democracia, e incluso las que podía tener una persona para ingresar en un Grupo cuando ya contaba con más de treinta años de funcionamiento continuo e ininterrumpido.

Originariamente la motivación estaba muy definida: “yo me quiero dedicar a esto y ayúdeme”. Por tanto, la motivación de los que querían ingresar como la de quien lo formó era la misma: formarse y formar gente, capacitar gente en el trabajo académico.

Otros se sumaron porque asistir al Grupo era una forma de mejorar su capacitación profesional. Abogados prácticos, que no son docentes ni quieren serlo, abogados del Estado que no son docentes ni quieren serlo, abogados de empresa o de sindicatos que no son docentes ni quieren serlo, pero que encuentran allí una instancia de capacitación profesional. De hecho, una sección de las sesiones del Grupo de los Miércoles, la “media hora previa”, era la demostración más descarnada de eso. Ahí iba el abogado práctico, que tenía un problema real y concreto y decía: “tengo éste problema, ¿quién tiene experiencia en esto?, ¿cómo se soluciona esto?”. Sin perjuicio que también para el abogado práctico interesa el tratamiento del tema de fondo, esa “media hora previa” es lo profesionalizante presentado de la manera más descarnada, directa y evidente.

Se hace difícil poder imaginar la importancia y la dimensión que suponía el poder contar con un ámbito en que cualquiera de los integrantes del Grupo (jóvenes, maduros, experientes o inexperientes) podían poner a consideración de 30 o más especialistas del Derecho laboral aglomerados, un asunto práctico problemático, y que se obtuvieran diferentes posibilidades de solución, estrategias y/o posiciones respecto de ese caso concreto.

Tampoco puede serse soez, las motivaciones fueron múltiples, y obviamente, a medida que el Grupo fue creciendo y se fue haciendo conocido, y fue cobrando cierto prestigio, tampoco se puede descartar que haya gente que lo haya visto como una cosa apetecible (el ser miembro del Grupo de los Miércoles); como una cosa que daba cierto lustre, cierto prestigio. De hecho uno ve a veces gente que a la hora de presentarse profesionalmente, así como incluye su condición de abogado o de profesor o de cualquier otra cosa que le dé cierto prestigio y que uno pondría en un currículum, decir que fue miembro del Grupo de los Miércoles. No hay que descartar que esta fue otra de las motivaciones.

Al integrar el Grupo de los Miércoles, se estaba en contacto con un número importante de especialistas que se dedicaban al Derecho del Trabajo. El sólo hecho de estar en contacto permanente con esas personas no sé si abría alguna puerta, pero en todo caso le sacaba la cerradura. Y como el Grupo era tan plural, podía abrir puertas a la docencia si era el interés, o a publicar (porque no puede olvidarse que la revista Derecho Laboral no era del Grupo, pero estaba íntimamente vinculada con el Grupo).

Debe quedar claro que nunca fue una cosa directa, no es que porque se fuera miembro del Grupo se entraba a la revista, no es que por ser miembro del Grupo se entraba a la Facultad, no es que por ser miembro del Grupo trababas una mejor relación con los Jueces; pero sí que podía allanar caminos.

Llegados a este punto cabría preguntarse cuáles eran algunas de las características más importantes del Grupo.

Primeramente, la de constituir una instancia de estudio, investigación y capacitación absolutamente informal, no oficial, espontánea y carente de todo tipo de respaldo burocrático o financiero.

En segundo lugar, el pluralismo, entendido como un pluralismo múltiple: pluralismo en cuanto al perfil profesional, ideológico, etcétera.

Y en tercer lugar, agregaría que en el fondo se parece a un grupo de amigos, que tiene valores personales altos, que tienen que ver con la buena fe, básicamente. El trabajo, el estudio, la seriedad, el trato de buena fe entre los miembros, el apoyo mutuo.

Otro extremo digno de destaque es el que resulta de la verificación que el Grupo de los Miércoles nunca buscó ser uno de influencia.

Otro extremo digno de destaque es que en el Grupo hubo unas posiciones o unos lineamientos mayoritarios, pero *no hubo una doctrina del Grupo de los Miércoles*. No hubo una posición del Grupo de los Miércoles, porque allí convivían (lato sensu) abogados empresariales y sindicales, los académicos comprometidos y los supuestamente no comprometidos, los había de una tendencia y los había de otra. Entonces, no es que estuviéramos ante un grupo de influencia mecánica en favor de determinado objetivo o finalidad. Sí hay una particularidad del Grupo, pero es muy importante señalar que no es sólo del Grupo, sino del Derecho laboral uruguayo, de la Escuela Laboral Uruguaya, que resulta muy interesante, y eso se debe sobre todo a esa labor que referimos antes de PLÁ y de BARBAGELATA. Incluso se remonta más allá en el tiempo, pues por algo fue FRUGONI el fundador de la Cátedra (aunque hacía más Política Social que Derecho del Trabajo), y ese también fue, en términos generales, el lineamiento de DE FERRARI. Pero quienes lo asentaron, lo solidificaron y lo mantuvieron en el momento más difícil, fueron PLÁ y BARBAGELATA.

Es que el Derecho Laboral uruguayo, la Escuela Uruguaya de Derecho Laboral, siempre tuvo una visión del Derecho del Trabajo como un Derecho protector de la parte más débil en la relación de trabajo, el trabajador; un Derecho que constata en la realidad una desigualdad y entonces intenta compensarla o mitigarla. Esa visión del Derecho del Trabajo como Derecho protector se hunde en los orígenes del Derecho Laboral Uruguayo, pero quienes la afirman y quienes la defienden en el momento más difícil son PLÁ y BARBAGELATA.

El Grupo también, pero no sólo el Grupo.

Y en los peores tiempos del neoliberalismo, años '80 y '90, en los cuales en muchos países, no todos, pero buena parte de los laboristas, se dejaban seducir por los cantos de sirena del neoliberalismo, de que la protección laboral del trabajador era una antigüedad, de que en realidad no tenía sentido un

Derecho tutelar del trabajador, que había que sustituirlo por un Derecho de promoción del empleo, y para generar empleo cuanto menos protección mejor, porque puestos de trabajo muy caros desalentaban el empleo... Entonces mientras muchos laboristas de muchos países se dejaban seducir por estos cantos de sirena, la Escuela Laboral Uruguaya en su inmensa mayoría, y sobre todo sus dos mayores exponentes, nunca cedieron a esa tentación.

El no ceder a esta tentación les costó a veces, algo que es lo peor que le puede pasar a un académico, que es que le digan que está anticuado. Porque lo peor que le puede pasar a un académico es que le digan que no conoce el último "figurín". Sin embargo se soportó eso, y hoy en día que las corrientes están cambiando claramente, reemerge el valor de esas figuras que no se dejaron llevar por ese viento, que aguantaron amarrados al mástil, y que ahora, ya con las corrientes vueltas más o menos a su dirección habitual, ven que las cosas vuelven a su lugar. Fue muy importante eso. No fue una cosa sólo del Grupo, fue de la Escuela Laboral Uruguaya y de PLÁ y BARBAGELATA.

Esa es la *otra característica: el Derecho Laboral uruguayo siempre ha sido un Derecho protector, más o menos, según quién lo analice, pero nunca dejó de ser un Derecho protector*. Y esa es una característica de la Escuela Uruguaya del Derecho del Trabajo, y eso es una impronta que viene de antes, pero que consolidan y afirman PLÁ y BARBAGELATA.

Quedamos obligados a hacer una pausa y recordar que existe una diferencia fundamental entre el Derecho laboral uruguayo y el Derecho laboral de los demás países de América Latina.

Todos los demás países latinoamericanos tienen una regulación legislativa muy densa del Derecho del trabajo, todos tienen un Código del Trabajo, o los que no tienen Código, tienen una Ley general del trabajo.

O en la Argentina una Ley de Contrato del Trabajo que es un código de las relaciones individuales del trabajo y luego dos grandes leyes sobre las Relaciones Colectivas del Trabajo.

Lo mismo en el Perú.

Uruguay no tiene esto; Uruguay tiene leyes sueltas que además son muy puntuales; no hay construcción legislativa sistemática del Derecho laboral. La ley uruguaya no hace doctrina, la ley uruguaya dispone. El ejemplo típico es la ley de despido (es mucho más complejo, pero condensando) dice algo así como: "el trabajador despedido tendrá derecho a cobrar una indemnización de tanto, salvo notoria mala conducta". Pero esa ley no establece lo que es el despido, la ley no establece qué es la notoria mala conducta que permite no pagar. Todo eso tuvo que ser construido por la Doctrina y por la Jurisprudencia.

Entonces, el Derecho del trabajo (en ninguna parte del mundo, pero en el Uruguay mucho menos), es la sola la ley. Es la ley, la doctrina, la jurisprudencia, la aplicación administrativa del Ministerio de Trabajo. O sea, *Derecho no es igual a ley*. Derecho es igual a ley, decreto, interpretación, jurisprudencia aplicativa, etcétera. Y entonces, *en ese "sistema" del Derecho del trabajo uruguayo, la doctrina juega un rol importante, mayor que el que juega en muchos otros países*.

Porque allí donde existe una ley muy detallada, que lo prevé todo, el espacio para la creación doctrinal y jurisprudencial es menor.

En cambio, cuando lo que existe es una legislación fragmentaria, asistemática y puntual, que no define, entonces, el espacio para la creación doctrinal y para la creación jurisprudencial es muy grande.

Entonces, el papel de la doctrina laboral en el Uruguay es muy importante, porque el espacio que deja la ley para "inventar", para crear, es muy grande. Y obviamente ahí juega la doctrina, esto es, los libros, la revista Derecho Laboral, el Instituto y el Grupo de los Miércoles.

Esta característica de la legislación laboral uruguaya es fundamental para explicar inclusive la fecundidad de la Escuela laboral uruguaya. Por un lado está el mérito de los que la formaron, está el mérito de ámbitos apropiados para formarse (como el Grupo de los Miércoles), está el mérito individual de las personas que se quemaron las pestañas estudiando y se encallaron los dedos escribiendo (cuando se escribía con lápiz). Pero además, por otro lado, hay un espacio más o menos virgen que se puede ocupar.

Y esto me lleva a recordar una leyenda que anda rondando por ahí (acá en Montevideo, y que pido disculpas porque no he podido corroborar si es leyenda o si es verídico), que dice que hay un abogado de empresas que no es integrante del Grupo que decía que para flexibilizar el Derecho del trabajo basta con una sola norma, es decir con un sólo artículo, que debería decir: "Derógase la revista Derecho Laboral".

Todavía hoy, esta característica se mantiene, pues pese a que ha habido una gran "legiferación", ha mantenido el estilo. No son leyes definitorias y por lo general son leyes concretas sobre puntos determinados. Sigue sin haber un Código del Trabajo o una Ley general del trabajo; inclusive estas leyes no son tan detallistas como las de otros países de América Latina. Y ojalá así siga.

Todo cuanto venimos de manifestar nos lleva a otra cuestión: la del Grupo de los Miércoles es una experiencia absolutamente singular.

En el exterior es increíble la leyenda que tiene el Grupo de los Miércoles, todos los profesores extranjeros sentían una especial atracción o curiosidad de querer participar de alguna sesión del Grupo de los Miércoles porque se decía "¡cómo alguien puede tener el magnetismo, la conducta y el liderazgo de mantener un grupo por tanto tiempo con la rigurosidad, con la producción, con la productividad!".

Llegados a este punto, debemos retomar el inicio, y en consecuencia establecer -sin miedo a equivocarnos- que la denominada "Escuela uruguaya

del Derecho Laboral” se configura a partir y en el “Grupo de los Miércoles”. Se trata de una sinonimia absoluta. Son las dos caras de la misma moneda.

Producido el golpe de estado el 27/VI/1974, se interviene la Universidad de la República.

Ante esta situación, PLÁ y BARBAGELATA asumen posiciones diferentes. El primero entiende que debe quedarse y seguir dictando clase (al menos hasta que los terminaran echando, lo que termina sucediendo efectivamente con muchos docentes). El segundo entiende que ello no es viable dada la intervención y la falta de libertad de expresión, y que consecuentemente la única opción viable es renunciar.

Así, luego de efectivizarse la renuncia de varios Profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, BARBAGELATA organiza un grupo denominado de “profesores renunciantes” (por la intervención militar), el que se reunía mensualmente.

Por su parte, PLÁ RODRÍGUEZ crea un grupo de estudio e investigación del Derecho del trabajo, conformado por abogados. De todos sus integrantes hubo sólo uno que a su ingreso al Grupo de los Miércoles no contaba con la calidad de abogado, siendo aún estudiante de grado: Oscar ERMIDA URIARTE.

Este grupo se conformó, maduró, posicionó, y en constante crecimiento, evolución y desarrollo, nutrió todos los ámbitos del laboralismo uruguayo.

Podría decirse sin atisbo de duda que sus integrantes encontraron en el Grupo de los Miércoles y en PLÁ, el mecanismo de especializarse en el ámbito del Derecho del trabajo. No puede perderse de vista que en la época, no existía postgrado, ni maestría, ni especialización formal (en el marco institucional universitario).

Se trató de un Grupo que no contó con apoyo externo de ningún tipo, sólo se valió de sus integrantes, generándose un mecanismo de retroalimentación grupo-integrantes/integrantes-grupo.

Sesionaba puntual e ininterrumpidamente en el domicilio de su creador/fundador, todos los miércoles, a partir de las 08 horas.

En algunas ocasiones y por razones de actividad laboral de sus integrantes sesionó en el estudio profesional de PLÁ en horario vespertino.

Asimismo, en el verano, no era raro que sesionara en la casa de verano de la familia PLÁ REGULES.

Y aquí, debe hacerse honor a la segunda excepción (y en realidad, la primera) que se verificó a la interna del Grupo respecto de la calidad de ser abogado para ser integrante: Marta REGULES, la esposa de PLÁ, y quien le imprimió esa sensación de hogar a las sesiones, extremo que ciertamente coadyuvó a generar y enquistar el sentimiento de pertenencia. Nótese, con el alto respeto y cariño que nos merecen los hijos de don Américo y doña Marta (y

rogando desde ya las disculpas por tremendo atropello), ella era algo así como una segunda mamá de todos los integrantes del Grupo, pues así lo hacía sentir en cada Miércoles.

Unas líneas más arriba decíamos que *el Grupo de los Miércoles “nutrió” todos los ámbitos del laboralismo uruguayo, pero además los “inundó”*.

Obsérvese que los integrantes del Grupo (sin intenciones exhaustivas ni taxativas):

- i). publicaban constante y continuamente en la revista Derecho Laboral;
- ii). producían el Anuario de Jurisprudencia laboral;
- iii). publicaban sus propios libros colectivos (aunque no fueron muchos); sus integrantes publicaban sus propios libros (independientes del Grupo, pero en los que necesariamente, las influencias y aportes del mismo quedan incorporados al acervo personal y por tanto decantados en esas obras);
- iv). integraban la AUDTSS (asociación Uruguaya de Derecho del trabajo y de la seguridad social);
- v). integraban el Instituto de Derecho del trabajo y de la seguridad social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (que es lo que en el extranjero se conoce como Departamento);
- vi). integraban equipos docentes, muchos de ellos en calidad de encargados de grupo;
- vii). integraban el Posgrado;
- viii). participaban (ya como asistentes, ya como ponentes) en diversos congresos, jornadas y actividades, nacionales y/o extranjeras, cuando no organizándolos.

En definitiva, de forma preclara surge que *los integrantes del Grupo de los Miércoles estaban donde estaba del Derecho del trabajo*, es que en última instancia, ese era el argumento primero y último del Grupo: el Derecho laboral.

Claro está que esta omnipresencia llevó a que muchas veces los temas de estudio o abordaje se repitieran según el ámbito de actuación en los que intervenían sus integrantes.

Nótese por ejemplo, que el Grupo de los Miércoles era uno informal, mientras que el Instituto es formal -institucional-, y los actores se repetían en su mayoría, esto es, integraban ambas instancias. Mientras el Grupo de los Miércoles sesionaba los miércoles a partir de las 8 de la mañana, el Instituto sesiona los viernes a las 8 de la mañana. En el caso del Grupo, luego de sesionar en casa de PLÁ, algunos de sus integrantes continuaban intercambiando ideas en el bar “Green Park”; en el caso del Instituto, luego de sesionar en el edificio Anexo de la Facultad de Derecho, algunos de sus integrantes –que también en su amplia mayoría integraban el Grupo-, continuaban intercambiando ideas en el bar “Sportman”.

El Grupo de los Miércoles reconoce 3 períodos bien definidos:

- i). 1975-1984, el primer período. Este período abarca desde su creación hasta la reinstitucionalización democrática. En esta instancia (1984) se plantea si el

Grupo debe seguir o no, y en caso afirmativo, si debe seguir sesionando en casa de PLÁ o debe comenzar a sesionar en la Facultad. Se opta y decide continuar con el Grupo sin cambios.

ii). 1985-2008, el segundo período. En esta instancia (2008), ante el fallecimiento de PLÁ, el Grupo se plantea si continúa o se disuelve, y en caso de continuar, dónde sesionaría. Aquí, existe una anécdota que recordaremos a continuación.

iii). 2008-2012, el tercer período. El Grupo deja de sesionar, disolviéndose; poco después del fallecimiento de Oscar ERMIDA URIARTE.

Nos había quedado pendiente la anécdota. La misma viene de la mano de Oscar ERMIDA URIARTE: *<<cuando falleció PLÁ -el padre fundador- se replanteó la continuidad del Grupo. La continuidad se resolvió favorablemente (creo que hubo sólo una opinión discordante, todos los demás estaban absolutamente seguros que el Grupo debía continuar). Las dudas mayores eran si continuaría sesionando en la casa de PLÁ o no, no estando él. Y ahí fue determinante Marta, que el primer miércoles que fuimos a la casa -luego del fallecimiento de PLÁ-, me enfrentó, me señaló con el dedo en la cara, y me dijo: “escúcheme bien: mientras yo esté acá, ustedes se siguen reuniendo acá”. Eso definió la cosa. Pero Marta falleció a los treinta, treinta y un días después de eso. Ahí hubo una nueva discusión, pero ya no se discutió si el Grupo continuaba o no, porque eso ya estaba resuelto, sino en qué lugar. Y ahí hubo muchas opciones y se resolvió finalmente por sesionar en la Biblioteca de Derecho laboral donada por Plá, en la Facultad>>* (sic, OEU).

La forma de sesionar el Grupo de los Miércoles nunca mutó. Siempre fue la misma, estaba dividida en tres partes:

- i). informativa;
- ii). media hora previa; y
- iii). los temas de fondo.

En la parte “informativa”, PLÁ ponía al tanto de las novedades del mundo del derecho del trabajo, nacional e internacional.

En la parte “media hora previa”, se planteaban consultas. Esta etapa estaba pensada para que cuando uno tenía un caso difícil en la oficina que no lo hubiera podido solucionar en ese ámbito, lo podía llevar al diálogo y al intercambio de opiniones con otros colegas, treinta o cuarenta especialistas sentados todos juntos para que te den una solución. Pero si lo usabas bien, y normalmente se trataba de lo siguiente: “Che, mirá, no tengo por dónde salir, a ver qué les parece a ustedes”, o “¿Conocen algún caso de este tipo, jurisprudencia en este asunto?” “Sí, yo vi en tal lado”, “Bueno, ta, después me la pasás”. Y termina ahí la consulta. Era un grupo de debate básicamente, entonces cuando se tenía una consulta que realmente da lugar a la duda, da lugar a interpretaciones duales, a varias interpretaciones o a diferentes

perspectivas de análisis, al Grupo le interesa ese planteo. Un aprovechamiento bilateral, de quien consulta y de quien recibe la consulta.

En la parte “temas de fondo”, se discutía sobre diferentes temas centrales, posteriormente a la exposición del tema por uno de los integrantes (previamente designado -tema y expositor-). Existía un termómetro para saber si la exposición había sido realmente buena: si terminada una exposición PLÁ decía “bueno espero que lo puedan pasar por escrito para publicarlo en la Revista”, ese era, si se quiere, el premio a una buena exposición, la publicación en la Revista; no porque lo necesite la Revista, sobran artículos nacionales e internacionales, la publicación en la Revista es decirle: “¡que bueno que fue este trabajo tuyo, esta exposición!”.

Obsérvese que hay una cosa que es extremadamente curiosa, en esa media hora previa. Porque como abogados prácticos -que todos lo éramos- somos competidores. Sin embargo, nunca a nadie se le pasó por la cabeza no cooperar con el colega que hace la consulta, sino que todos aportan: “yo tengo tal experiencia”, “esto se arregla de tal manera”; incluso cuando podían ser competidores entre sí. Ese tipo de cooperación resulta muy significativa. Incluso más, alguien en el extranjero una vez dijo: “esto sería absolutamente impensable acá”, que alguien se preocupara por pensar para otro, no ya académicamente, sino en la resolución de un caso concreto, no se condice con esa competencia de la ley de la selva.

Asimismo, la posibilidad de integrar el Grupo de los Miércoles y de participar de las sesiones es que se tenía a disposición la biblioteca de PLÁ. Su generosidad llegaba al punto que ponía enteramente a disposición su biblioteca personal. Teníamos allí, una biblioteca de nivel internacional, de nivel actual, que no existía en la Facultad de Derecho en aquel entonces.

Solicitado un libro a PLÁ al finalizar la sesión, él se retiraba un instante y al retornar, lo hacía muñado de unas fichas bibliográficas que te entregaba; referían al tema por el que le habías preguntado y los libros que obraban en su biblioteca al respecto. Esto significaba que la solicitud había sido aceptada y el o los libros ya estaban a tu disposición. Se le indicaba a PLÁ cuál o cuáles eran los que querías llevar prestados, y ya todos sabíamos que lo que debía hacerse era volver a la casa a la mañana siguiente, pues él te lo/los dejaba en la cocina y lo(s) retirabas. Y los libros eran recientes, porque él recibía mucha información, mucha bibliografía del exterior y nacional. PLÁ los recibía en su casa por correo postal, y así llegaban a nosotros. BARBAGELATA y ERMIDA hacían lo mismo. PLÁ recibía mucho, tanto mucho como para poder nutrir una biblioteca especializada que le permitía a un grupo de gente tener información de primera mano y actualizada de una materia.

Para finalizar, debemos explicitar la razón de la publicación de este trabajo. En los últimos 2 años, el laboralismo uruguayo ha sufrido la pérdida física de algunos de sus integrantes. La última de ellas, la del Dr. Raúl VARELA, acaecida el 28/XII/2022. Vaya entonces, nuestro sentido y fraternal recuerdo.

BIBLIOGRAFÍA

- * ERMIDA FERNÁNDEZ, Ana Laura *“El grupo de los miércoles. Treinta y cinco años de producción intelectual”*, ed FCU, 2010, Montevideo.
- * ERMIDA FERNÁNDEZ, Martín *“Esquemas de clase sobre la evolución universal del Derecho del trabajo”*, materiales inéditos.
- * ERMIDA FERNÁNDEZ, Martín *“Esquemas de clase sobre la evolución del Derecho del trabajo uruguayo”*, materiales inéditos.
- * ERMIDA FERNÁNDEZ, Martín *“Esquemas de clase sobre una sinopsis del Derecho del trabajo nacional”*, materiales inéditos.
- * ERMIDA URIARTE, Oscar *“Doscientos números de la revista Derecho Laboral”*, ed. FCU, Tomo XLIII, N° 200, octubre-diciembre 2000, Montevideo.

///*\