
**LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL CONTEXTO DEL
COIVD-19 EN URUGUAY**

**EMPLOYMENT STABILITY IN THE CONTEXT OF COIVD-19 IN
URUGUAY**

Federico ROSENBAUM CARLI

Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales y Doctorando en Administración, hacienda y justicia en el Estado Social, Universidad de Salamanca, España. Profesor de alta dedicación, Universidad Católica del Uruguay, Uruguay

federico.rosenbaum@ucu.edu.uy

Fecha de envío: 25/05/2020

Fecha de aceptación: 01/06/2020

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN URUGUAY

Federico ROSENBAUM CARLI

Universidad Católica del Uruguay (Uruguay)

Resumen: El contexto actual del coronavirus nos ha permitido interpelar algunos temas centrales del mundo del trabajo. Uno de dichos temas, precisamente, se refiere a la estabilidad en el empleo y las causas de extinción del contrato de trabajo. En particular, partiendo del diagnóstico de que en Uruguay el derecho al trabajo goza de mala salud, existen fundamentos suficientes para señalar que no existe un derecho a despedir, ni mucho menos la posibilidad de hacerlo en forma libre por parte del empleador. En otro orden, la importación de la normativa civil en materia de extinción contractual motivada en la fuerza mayor o hecho fortuito, representa un apartamiento a los principios del Derecho del Trabajo y sus singularidades.

Palabras clave: Estabilidad - Derecho al trabajo - Integración - Derecho Civil - Fuerza mayor

Sumario: 1. Estabilidad y mala salud del derecho al trabajo en Uruguay. 2. La inaplicabilidad subsidiaria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo: sobre la extinción del contrato de trabajo por causas de fuerza mayor. 3. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19

Abstract: The current context of the coronavirus has allowed us to address some central issues in the world of work. One of these issues, precisely, refers to job stability and the causes of termination of the employment contract. In particular, based on the diagnosis that in Uruguay the right to work is unhealthy, there are sufficient grounds to point out that there is no right to dismiss, much less the

possibility of doing so freely by the employer. In addition, the importation of civil regulations on contractual termination motivated by force majeure or acts of God, represents a departure from the principles of Labor Law and its singularities.

Key words: Stability - Right to work - Integration - Civil Law - Force majeure

Summary: 1. Stability and poor health of the right to work in Uruguay. 2. The subsidiary inapplicability of Civil Law in Labor Law: the termination of the employment contract due to force majeure. 3. The termination of the employment contract motivated in COVID-19

1. Estabilidad y mala salud del derecho al trabajo en Uruguay

Si bien el despido constituye una potestad del empleador para poner fin al vínculo laboral -y por ende es una de las variadas formas de la terminación de la relación de trabajo-, los ordenamientos jurídicos han hecho caudal énfasis en dispensar una protección especial dirigida al trabajador, en virtud de la gravosa consecuencia que acarrea dicho acto -básicamente, la pérdida del empleo y el sustento económico-.

Sin embargo, dicha protección que establece generalmente la ley, no es uniforme.

En efecto, resulta comúnmente admitido en dogmática la distinción, por un lado, entre los regímenes de estabilidad, de aquellos que no la consagran, diferenciándose sustancialmente en relación a la posibilidad de despedir sin causa a los trabajadores -en el primero, dicha posibilidad se encuentra vedada, mientras que en el segundo es característica del sistema-.

Pero adicionalmente a dicha clasificación, en los casos donde la estabilidad se encuentra consagrada, también se han distinguido los regímenes jurídicos en función de la respuesta de cada ordenamiento a la ocurrencia de un despido sin justa causa. En función de ello, se diferencian los sistemas de **estabilidad absoluta** de los denominados como de **estabilidad relativa**.

En el primero de ellos, el despido es nulo e ineficaz, y por ende, no despliega los efectos pretendidos por el empleador. Por tal motivo, en esos casos se impone la necesidad de la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo.

En el segundo caso, también se pueden distinguir dos situaciones diferentes, calificadas como regímenes de estabilidad relativa propia e impropia. En el caso de la **estabilidad relativa propia**, el despido es considerado nulo, pero las normas no prevén la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo como mecanismo de reparación. En función de ello, el contrato mantiene su vigencia, y el trabajador se encuentra a la orden del empleador, por lo que

seguirá percibiendo su salario¹. En cambio, en el caso de la **estabilidad relativa impropia**, la protección al trabajador se resume en el pago de una indemnización por despido, considerándose como eficaz al acto llevado a cabo por el empleador en forma unilateral, y por ende, desplegando sus efectos y extinguiendo la relación laboral.

Doctrina y jurisprudencia mayoritarias han identificado al régimen normativo uruguayo como uno que consagra un **despido libre** o *ad nutum*. A vía de ejemplo, la **Suprema Corte de Justicia**, en Sent. N° 560/2016, de 21/11/2016, ha señalado que “de acuerdo con la legislación, el empleador tiene, de regla, derecho a despedir en forma unilateral, con cargo a pagar la indemnización tarifada que marca la Ley”.

Además, la característica fundamental del sistema uruguayo es la ausencia de ratificación del Convenio Internacional del Trabajo N° 158 de la O.I.T. sobre la terminación de la relación de trabajo del año 1982. Es quizás la falta de ratificación de dicho instrumento internacional, lo que constituye como el puntapié inicial o paradigma del que se construye la falta de salud del derecho al trabajo en Uruguay.

En resumen, la praxis demuestra que aparentemente no habría necesidad de justificar las causas del despido, ni la justicia tendría potestades para controlar o revisar posteriormente las mismas -salvo situaciones excepcionales-. En definitiva, como consecuencia lógica, el contenido esencial del derecho al trabajo se encontraría vaciado en la realidad del mundo del trabajo uruguayo.

En función de lo anterior, el sistema uruguayo es considerado por algunos intérpretes como de **estabilidad relativa impropia**, en tanto prevé el pago de una indemnización por despido para el caso de que el trabajador sea despedido, tanto cuando opere una causa en concreto, como cuando lo sea sin justa causa.

Adicionalmente, este hecho es generador de una confusión en el plano conceptual en torno a la exigencia de justificación del despido por parte del empleador. En efecto, se ha sostenido que en puridad no existe la necesidad de justificar el despido, en tanto que ante la ausencia de dicha expresión causal, el

¹ ERMIDA URIARTE, O., “La estabilidad del trabajador en la empresa ¿Protección real o ficticia?”, *Monografías jurídicas*, N° 4, Acali Editorial, Montevideo, 1983, p. 30.

ordenamiento jurídico prevé una sanción pecuniaria, y, por el contrario, este no rechaza o ataca la eficacia de dicho acto.

Asimismo, se ha señalado que “si bien una mirada ligera que únicamente se posara en el conjunto de leyes que instauraron y reglamentaron la indemnización por despido podría dar a entender la admisibilidad del despido ‘ad nutum’, un análisis con mayor profundidad y amplitud, revela exactamente lo contrario”².

En este sentido, “[e]l problema del derecho al trabajo radica, como en todo derecho social, en las dificultades para hacerlo eficaz, y seguramente por ello la doctrina habló de ‘estabilidad impropia’, que no es otra cosa que la no/estabilidad o el no/derecho al trabajo”. Consecuentemente, la deficiencia del derecho al trabajo desde el punto de vista de su eficacia podría hacer concluir en la inexistencia misma del derecho, si se concibe que la sanción es el contenido mismo de ese derecho³.

Sin embargo, no debe confundirse el derecho con sus garantías⁴. En efecto, la anterior conclusión no contempla la diferencia básica entre lo que constituye el derecho considerado “como posición jurídico/activa de un sujeto”, de lo que es la garantía o mecanismo que complementa al derecho o lo hace efectivo⁵.

Como se dijo, la aparente ausencia de eficacia del derecho al trabajo, ha comportado como un obstáculo para la correcta conceptualización del derecho en sí mismo, al punto de haberse considerado que en el sistema jurídico uruguayo existe consagrado un despido libre o *ad nutum*. En definitiva, el postulado mencionado tiende a excluir del contenido esencial del derecho al trabajo a la necesidad de causar el despido por parte del empleador.

² ROSSI ALBERT, R., “La información de la causa del despido ¿es un derecho del trabajador?”, *XXII Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Prof. Oscar Ermida Uriarte, FCU, Montevideo, 2011, p. 126.

³ BARRETO GHIONE, H., “Derecho al trabajo y poder directivo del empleador: un replanteamiento”, *XXII Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Prof. Oscar Ermida Uriarte, FCU, Montevideo, 2011, pp. 107 y ss.

⁴ BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J., *El despido o la violencia del poder privado*, con “Prólogo” de Romagnoli, U., Editorial Trotta, Madrid, 2009, p. 67.

⁵ BARRETO GHIONE, H., *op. cit.*, pp. 107 y ss.

Esta conclusión creo que es manifiestamente contraria a la realidad y a las normas que integran el sistema jurídico uruguayo. Del mismo modo, tampoco puede considerarse que en el ordenamiento jurídico no exista la obligación de expresión de justa causa al momento de despedir, por el simple hecho de que el derecho al trabajo no sea eficaz en el plano de los hechos, o que las normas internas prevean únicamente una indemnización para esos casos y no ataquen la eficacia de dicha decisión unilateral del empleador.

Muy por el contrario, puede sostenerse que el trabajador tiene el derecho a permanecer en su empleo a excepción de la concurrencia de una justa causa que determine el despido decidido unilateralmente por el empleador⁶.

No existe fundamento para argumentar que el derecho al trabajo es una aspiración meramente programática, sino que corresponde a los operadores jurídicos e intérpretes del derecho reconducir su adecuada consagración normativa, y perfilar su contenido esencial propio en consonancia con los instrumentos internacionales y conciencia jurídica universal.

En ese sentido, partiendo de la base de un replanteamiento de la vigencia del derecho al trabajo en el Uruguay, son múltiples los fundamentos que permiten proponer una relectura bajo otra óptica, capaz de considerar que no existe un derecho a despedir, ni mucho menos la posibilidad de hacerlo en forma libre por parte del empleador, sino que, por el contrario, éste siempre debe causalizar su acto, y con la concurrencia de una justa causa.

En efecto, la exigencia de justa causa viene determinada por distintas normas internacionales que forman parte del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales, así como por normas de diferente jerarquía que exigen la necesidad de que el despido tenga una causa válida en determinadas circunstancias.

Tal conclusión se deduce además desde un punto de vista hermenéutico, en tanto que, o bien se interpreta el contenido de un derecho humano fundamental en forma extensiva, o bien se utiliza una técnica de expansión del

⁶ En este sentido, en torno a la libertad de despedir, Romagnoli ha señalado que: “la licencia para despedir de un tiempo no es nada más que el botín de un robo”. ROMAGNOLI, U., “Prólogo”, en Baylos Grau, A. y Pérez Rey, J., *op. cit.*, p. 13.

contenido de una facultad empresarial que constituye un poder especialísimo y excepcional. Y en tal caso las técnicas de interpretación más recibidas en materia de derechos fundamentales coligen la necesaria aplicación del criterio de la directriz de preferencia, anteponiendo aquella que implique la extensión del derecho antes bien que su restricción.

En concreto, se puede destacar que la regulación uruguaya no consagra un régimen de estabilidad relativa impropia, sino que, al contrario, **el empleador debe causar el despido, y las normas posibilitan que el trabajador sea reparado mediante una indemnización o la efectiva reinstalación al puesto de trabajo.**

Además, tales medidas de reparación previstas en las normas deben encontrarse disponibles a la libre elección del trabajador. En efecto, la calificación de la concurrencia de justas causas se encuentra vedada al empleador, en tanto que la revisión judicial posterior conforma el contenido esencial del derecho al trabajo, por lo cual no resulta posible jurídicamente admitir que sea éste quien resuelva los efectos de la ausencia de las mismas, sin siquiera existir una norma que expresamente disponga tal posibilidad a su favor⁷.

2. La inaplicabilidad subsidiaria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo: sobre la extinción del contrato de trabajo por causas de fuerza mayor

En Uruguay no existe un Código de Trabajo, una ley de contrato de trabajo, o una sistematización normativa referida a la materia laboral. En ese marco, se pueden encontrar normas dispersas que regulan algunas particularidades propias del Derecho del Trabajo, entre las que se incluyen naturalmente las vinculadas a la relación de trabajo.

En ese sentido, por ejemplo, tal como se adelantó previamente, pueden encontrarse disposiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo por

⁷ En extenso, vide ROSENBAUM CARLI, F., “La causalidad del despido y un replanteamiento en torno a la mala salud del Derecho al Trabajo en el Uruguay”, *Cuadernillos de la Fundación Electra*, N° 23, Montevideo, 2017.

voluntad unilateral del empleador, materializando una protección frente al despido mediante un resarcimiento económico -indemnización por despido-, e incluso una protección especial frente al despido de determinadas categorías de trabajadores y situaciones en las que el empleado se encuentra en especial situación de vulnerabilidad -protección de la actividad sindical, trabajador enfermo, trabajador accidentado o que padece de enfermedad profesional, trabajadora grávida o que ha dado a luz, etc.-.

Sin embargo, ninguna norma de materia laboral ha dispensado el tratamiento de las causas de extinción de la relación de trabajo, vinculadas con motivos de fuerza mayor o hechos fortuitos. En todo caso, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, las referencias a dichos institutos las podremos encontrar en el Código Civil.

Es por este motivo que, en síntesis, la admisibilidad de la extinción del contrato de trabajo motivado en causas de fuerza mayor o hechos fortuitos, debe analizarse a la luz de la posible aplicación al ámbito laboral de las disposiciones civiles comentadas.

En relación a ello, cabe destacar que la aplicación supletoria o subsidiaria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo fue desde siempre un tema largamente discutido en la doctrina laboralista, y a su vez, en la actualidad aún no existen respuestas absolutas ni mucho menos posiciones unánimes en torno al mismo. La practicidad de una solución en uno u otro sentido refleja importantes consecuencias, en tanto implica acudir a institutos y normas del Derecho Civil para hacerlos aplicables al ámbito del Derecho del Trabajo, y más específicamente, al punto neurálgico de la materia, cual es la relación o vínculo laboral.

En complemento a señalar que el Derecho Civil es el género jurídico común, también algunos autores indican que éste puede aplicarse en forma supletoria al Derecho Laboral bajo condición de no atentar contra la especialidad dogmática de la materia o su finalidad⁸, requiriéndose una “armonización” o

⁸ MANTERO ÁLVAREZ, R., “Apuntes críticos en torno a la autonomía del Derecho del Trabajo y sus relaciones con el Derecho Civil”, en *revista Derecho Laboral*, N° 190, Abril-Junio, FCU, 1998, pp. 469 y ss.

realizar “adaptaciones”⁹ para importar dicha normativa. No puede ocultarse, sin embargo, que esta postura se aleja de una aplicación subsidiaria, ya que no se trata de importar la norma del Derecho Civil al Derecho Laboral tal cual ella existe, sino que al requerirse un “filtro” o “adaptación” de la misma, sustancialmente se está creando derecho o una solución nueva que la norma civil no contiene.

A diferencia de la contratación civil, en donde las partes contratantes se encuentran en un plano horizontal de igualdad, y a su vez, del Derecho Colectivo del Trabajo, en cuyo espacio rige el principio de libertad sindical y sus proyecciones de autonomía colectiva -normativa-, autarquía y autocomposición, en el Derecho del Trabajo, dicha igualdad no existe. Y por ende, durante el desenvolvimiento de la relación jurídica de trabajo, la normativa laboral procurará la protección especial del sujeto trabajador con el fin de alcanzar una igualación o re equilibrio en la posición jurídica de las partes.

En efecto, ERMIDA URIARTE indicaba que “...la igualdad que orienta al Derecho Laboral, no es la igualdad formal y abstracta del liberalismo, según la cual “todos somos iguales ante la ley” –una ley ciega que no distingue entre pobres y ricos, entre poderosos y débiles, entre poseedores y desposeídos-, sino la igualdad real o material, que intenta corregir aquellas diferencias”. Del mismo modo, nos ilustra expresando que la igualdad formal era propia del Derecho Civil, mientras que la igualdad real o material estaba inserta en el Derecho Social¹⁰.

La autonomía de la disciplina constituye un carácter o condición esencial y permanente del Derecho del Trabajo, y además, debemos agregar que: “La razón es clara; si no es autónomo pasará a estar penetrado por otras disciplinas o ramas y sus principios”¹¹. La autonomía absoluta del Derecho del Trabajo¹² no

⁹ MANGARELLI, C., *Aplicación supletoria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo*, FCU, 2000, pp. 18 y ss.

¹⁰ ERMIDA URIARTE, O., “Meditación sobre el Derecho del trabajo”, *Cuadernillos de la Fundación Electra*, Montevideo, 2011, p. 7.

¹¹ SARTHOU, H., “Hacia una teoría pura del Derecho del Trabajo”, *Cuadernillos de la Fundación Electra*, N° 7, 2012, pp. 11 y ss.

¹² SARTHOU, H., *Ob. cit.*, pp. 11 y ss.

responde a un capricho u opción argumental, sino que entendemos que lo hace en consonancia con la realidad y singularidad de la disciplina.

En efecto, el Derecho Civil no se centra en esa necesidad de protección dirigida hacia uno de los sujetos de la relación, sino que se trata de normas que omiten en general al hombre, donde tienen preferencia en la preocupación sobre las cosas. Citando a PLANIOL y RIPERT en referencia a las leyes civiles francesas, DE FERRARI manifiesta que “el código civil es un código de intereses burgueses que no se preocupó de proteger al obrero”¹³.

Los principios del Derecho Civil y la normativa civil no surgen -como sí lo hace el Derecho Laboral y sus normas- de la constatación de la realidad de la existencia de un sujeto trabajador que se encuentra en situación -económica, social y jurídica- de desigualdad e inferioridad con respecto a otro, sino que muy por el contrario, sienta los principios inversos.

En resumidas cuentas, lo propugnado “...no implica descalificación de esas otras ramas sino el apego a un eje fundamental del pensamiento jurídico que es el de la adecuación de la norma a la identidad de su objeto”¹⁴. El principio anotado precedentemente, referido a la necesidad de la adecuación de la norma a la identidad de su objeto, es el que debe ser considerado por el hermeneuta y el operador jurídico cuando interpreta una norma o debe colmar un vacío legal. Un método interpretativo o integrativo que desconozca este principio, resultará contrario a derecho y desajustado a los preceptos constitucionales.

Consecuentemente, la interpretación e integración de las normas laborales, en consonancia con la identidad del objeto de la materia, debe realizarse partiendo de la base fáctica de la existencia de trabajo humano subordinado que se encuentra insertado en una relación laboral, sin desconocer las particularidades de dicho objeto, como lo son sus principios cardinales y la falta de autonomía de una de las partes de la relación.

Propugnar un mecanismo de integración de las normas laborales mediante normas del Derecho Civil, bajo la condición de “ajustarse” o

¹³ DE FERRARI, F., “El neohumanismo en el Derecho del Trabajo”, en revista *Derecho Laboral*, N° 250, Abril-Junio, FCU, 2013, p. 199.

¹⁴ SARTHOU, H., Ob. cit., pp. 11 y ss.

“armonizarse” con las particularidades del Derecho Laboral, significa no ya colmar un vacío normativo con una norma que se encuentra existente dentro del ordenamiento jurídico, sino simplemente crear una solución jurídica nueva, que tampoco se encuentra consagrada en la norma civil “importada”.

En concreto, la aplicación subsidiaria del Derecho Civil en el ámbito del Derecho del Trabajo -interpretando o integrando las normas del Derecho Laboral con normas civiles- no se ajusta con el principio apuntado precedentemente, en virtud de que la norma civil parte de una base fáctica diferente de la que se encuentra impregnada en la materia laboral, y desconoce las particularidades de su objeto.

Bajo esta perspectiva y línea de pensamiento, DÁVALOS agrega que: “...dada la naturaleza y fines del derecho del trabajo, es necesario abandonar el principio señalado de la omnipotencia de la ley, abandonar también toda vinculación con el derecho común como fuente. El derecho del trabajo, al romper con tales principios y enunciados, adquiere su autonomía frente al derecho civil...”¹⁵.

En síntesis, la importación de la normativa civil en materia de extinción contractual motivada en la fuerza mayor o hecho fortuito, constituye un ejemplo del apartamiento a los principios del Derecho del Trabajo y sus singularidades.

En ese sentido, si el empleador se ve imposibilitado de otorgar trabajo a sus empleados por una causa ajena a su voluntad -tal como pudiera estar enmarcado en el contexto del COVID-19-, desde el punto de vista de las normas civiles referidas a la responsabilidad, éste podría exonerarse de resarcir los perjuicios generados a los trabajadores, siempre y cuando el hecho que le impide otorgar trabajo sea derivado de una hipótesis de fuerza mayor o una causa superviniente.

Sin embargo, es posible señalar que, en atención a los principios propios del Derecho del Trabajo, tal conclusión resultaría inadmisibles, en tanto atenta en forma flagrante contra una de las bases de la relación de trabajo, que se

¹⁵ DÁVALOS, J., “Los principios generales del derecho en la interpretación del Derecho del Trabajo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, N° 38, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México D. F., 1980, p. 396.

construye en mérito a la subordinación y la ajenidad en los riesgos derivados de la actividad económica que desarrolla el empleador¹⁶.

3. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19

En función de lo señalado precedentemente, como conclusión lógica se deriva el reconocimiento de que el empleador no se encuentra eximido de responsabilidad en caso de decidir unilateralmente la ruptura del vínculo, y por ende, el ordenamiento jurídico le obliga a indemnizar al trabajador por la eventual pérdida del empleo, mediante la indemnización por despido tarifada por la ley, en un monto variable que dependerá de la antigüedad del trabajador.

¹⁶ En extenso, vide ROSENBAUM CARLI, F., “Inaplicabilidad supletoria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo”, en revista Derecho Laboral, N° 255, julio-setiembre, FCU, 2014.

Bibliografía

- BARRETO GHIONE, H. (2011). "Derecho al trabajo y poder directivo del empleador: un replanteamiento", *XXII Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Prof. Oscar Ermida Uriarte*, FCU, Montevideo.
- BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*, con "Prólogo" de Romagnoli, U., Editorial Trotta, Madrid.
- DÁVALOS, J. (1980). "Los principios generales del derecho en la interpretación del Derecho del Trabajo", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, N° 38, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México D. F.
- DE FERRARI, F. (2013). "El neohumanismo en el Derecho del Trabajo", en *revista Derecho Laboral*, N° 250, Abril-Junio, FCU.
- ERMIDA URIARTE, O. (1983). "La estabilidad del trabajador en la empresa ¿Protección real o ficticia?", *Monografías jurídicas*, N° 4, Acali Editorial, Montevideo.
- ERMIDA URIARTE, O. (2011). "Meditación sobre el Derecho del trabajo", *Cuadernillos de la Fundación Electra*, Montevideo.
- MANGARELLI, C. (2000). *Aplicación supletoria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo*, FCU.
- MANTERO ÁLVAREZ, R. (1998). "Apuntes críticos en torno a la autonomía del Derecho del Trabajo y sus relaciones con el Derecho Civil", en *revista Derecho Laboral*, N° 190, Abril-Junio, FCU.
- ROSENBAUM CARLI, F. (2014). "Inaplicabilidad supletoria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo", en *revista Derecho Laboral*, N° 255, julio-setiembre, FCU.
- ROSENBAUM CARLI, F. (2017). "La causalidad del despido y un replanteamiento en torno a la mala salud del Derecho al Trabajo en el Uruguay", *Cuadernillos de la Fundación Electra*, N° 23, Montevideo.
- ROSSI ALBERT, R. (2011). "La información de la causa del despido ¿es un derecho del trabajador?", *XXII Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Prof. Oscar Ermida Uriarte*, FCU, Montevideo.

SARTHOU, H. (2012). “Hacia una teoría pura del Derecho del Trabajo”,
Cuadernillos de la Fundación Electra, N° 7, Montevideo.