

Sin embargo, nuestro derecho positivo posee desde el año 1943 un sistema de fijación de salarios mínimos creado por la entonces avanzada ley 10.449. El mismo aparecía en principio como imperfecto, ya que excluía de su aplicación a tres grupos de trabajadores muy importantes como los rurales, domésticos y funcionarios públicos.

Inicialmente fue aplicado hasta que en el año 1968 con la congelación de precios y salarios el mismo se dejó sin efecto. A la salida de la dictadura militar (1985) el nuevo gobierno democrático los convocó nuevamente. Durante un quinquenio (hasta 1990) éste fue el sistema que se aplicó para la fijación de salarios mínimos. En 1990 el nuevo gobierno los vuelve a desactivar. Tal vez a causa de diversas observaciones y comentarios de la Organización Internacional del Trabajo realizadas a nuestro gobierno durante los años noventa y primera mitad del primer decenio de los dos mil, es que a partir del año 2005 se los vuelve a convocar.

3. Los Consejos de Salarios y el sistema de negociación colectiva en nuestro país

En una primera aproximación corresponde establecer que nuestro sistema de negociación colectiva presenta tres niveles. El primero, en la cual se encuentra el Consejo Superior Tripartito. Este se trata de un órgano de coordinación y gobernanza de todo el sistema. Un segundo nivel, donde se localiza la totalidad de la negociación colectiva centralizada por rama de actividad (también conocida entre nosotros como Consejos de Salarios) y finalmente la negociación colectiva bipartita clásica.

Dentro de esta estructura de negociación colectiva es donde se desarrollan los mecanismos de fijación de los salarios, ya se trate de las remuneraciones mínimas, como de aquellas que las superan. La doctrina ha señalado que en nuestro país existen dos grandes grupos o tipos de negociación colectiva: a) la típica, que se produce entre una empresa, un grupo de empresas, una o varias organizaciones empresariales por una parte y uno o más sindicatos por la otra y b) la atípica, la que se produce en el seno de los Consejos de Salarios¹².

Se advierte claramente las diferencias existentes entre ambos tipos de negociación. Alcanza con recordar que en un caso (negociación típica) el escenario es bilateral, mientras que en la otra situación (negociación atípica) la presencia del Estado como un actor más, lo convierte en trilateral:

¹² Informe RELASUR. *Las relaciones laborales en Uruguay*. OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. FCU, Montevideo, 1995, p. 156.

4. Definición de Consejos de Salarios

¿Qué es un Consejo de Salario? Es un órgano de integración tripartita, donde participan el Estado, organizaciones de trabajadores y empleadores, con la finalidad de fijar por rama de actividad y categoría, salarios, categorías, condiciones de trabajo y licencia sindical.

Veamos detenidamente algunos aspectos de esta definición. En primer lugar, los actores de estos órganos no pueden ser otros que los sujetos colectivos del derecho del trabajo, esto es, del lado de los trabajadores, será el sindicato de rama de actividad más representativo para el grupo de actividad del Consejo respectivo. Mientras que del lado de los empleadores lo será la organización empresarial que posea esa misma calidad. El tercer sujeto que integra el órgano es el Estado.

Las competencias de estos órganos —si bien las veremos detenidamente más adelante— son (entre otras) fijar salarios, categorías, condiciones de trabajo, licencia sindical, etc.. Veamos que en el sistema inicial de la ley 10.449 la competencia de los Consejos se limitaba al señalamiento de salarios mínimos. Sin embargo, la ley 18.566 al reformarla estableció que *la competencia se extiende a la actualización del resto de las remuneraciones*. Esto significa que los ingresos de los trabajadores cuyos salarios se encuentren por encima de los mínimos establecidos en los laudos también son ajustadas por el mecanismo de los Consejos. La ampliación de la competencia liquida una vieja discusión de la doctrina referida a si estos órganos tenían facultades para hacerse cargo de la actualización de las remuneraciones que superaban los salarios mínimos. En la práctica, la mayoría de los grupos incluían cláusulas que se referían a este tipo de dependientes, sin embargo, muchas veces se convertía en una verdadera observación formal al laudo.

Ahora bien, los salarios mínimos y demás beneficios ¿a qué trabajadores alcanza? Los Consejos, como también se verá más adelante se organizan por rama de actividad en lo que se denominan grupos y sub grupos de actividad. Veamos un ejemplo: el Grupo N° 1 de los Consejos de Salarios refiere a la industria de la alimentación. Este es un grupo de actividad. Dentro de ese grupo aparecen actividades muy diversas que van desde la industria de la bebida, la del dulce, la molinera, la de la leche, etc.. Cada una de estas ramas industriales son el objeto de un subgrupo y muchas veces hasta de varios sub grupos. Así vemos que en la industria molinera existe un sub grupo para los molinos de arroz, otro para los molinos de trigo, otro para los de café y té, etc...De allí que la fijación de salarios, categorías, condiciones de trabajo y licencia sindical se realice por rama de actividad y por categoría laboral.

La ley 18.566 introduce una novedad, que esta fijación también pueda ser realizada por cadena productiva, esto es, por todo el ciclo económico de una producción específica.

Debe tenerse presente que, los salarios mínimos no sólo responden a la rama de actividad, sino que además se adecúan a las categorías de cada sector.

5. Competencias

A continuación veremos detalladamente el tema de las competencias¹³ de los Consejos. Al armonizar el estudio conjunto de las leyes 10.449 y 17.940 (artículo 4) se advierte que los cometidos de estos órganos no sólo se limitan a la fijación de salarios mínimos por rama de actividad y categoría, sino que estas aparecen como las actividades más evidentes. Existen otras competencias, a las que no calificaremos como secundarias o accesorias, porque muchas veces estas últimas han sobrevivido en tiempos en que los Consejos no eran convocados (a vía de ejemplo nos referimos al cometido de actuar como órganos de conciliación).

Describiremos entonces los cometidos de los Consejos a la luz de la nueva redacción conferida al artículo 5° de la ley 10.449 (por el artículo 12 de la ley N° 18.566) integrándola con el artículo 4° de la ley 17.940 y el artículo 177 de la ley 13.728.

Desde nuestro punto de vista ellos son:

- a) Fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y por rama de actividad o cadena productiva del sector privado.
- b) Fijar la descripción de las categorías laborales por rama de actividad de la actividad privada.
- c) Actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada.
- d) Acordar condiciones de trabajo en la hipótesis de que mediere acuerdo entre empleadores y trabajadores.
- e) Fijar las licencias sindicales por cada rama de actividad de la actividad privada.
- f) Creación de fondos de vivienda.

Veamos entonces el contenido de cada uno de ellos.

Fijación de salarios mínimos:

La primera competencia es la de **fijar salarios mínimos**, pero esta determinación debe de realizarse por rama de actividad (como se fijó hasta el presente) o por cadenas productivas. Esto significa que los salarios mínimos que se establecen en un Consejo en concreto, sólo alcanzan a los trabajadores que integran la rama de actividad de ese Consejo. Por ejemplo: a los trabajadores de la industria de la pesca.

El artículo 15 de la ley del año 1943 dispone que estos órganos fijarán los salarios mínimos aplicables a cada categoría, por hora, por jornada, por semana, por mes o aún por pieza (en este último caso para los trabajadores destajistas). Es decir, que no es preceptivo que se acuerde una sola forma de pago.

¹³ La técnica legislativa utilizada en la ley 18.566 no distingue entre competencia y cometido como hubiese correspondido, no asignándole a cada término el significado que en Derecho Público poseen, por lo cual nos tomaremos la libertad de manejarlos indistintamente, casi como sinónimos.

¹⁴ PLA RODRÍGUEZ
¹⁵ DE FERRARI, I
 1971, p. 44.

¹⁶ PLA RODRÍGUEZ

