

A esta altura debe recordarse que conforme lo dispone la ley, además de fijarse los salarios mínimos por rama de actividad o por cadena productiva, deben también establecerse por categorías.

Fijación de categorías:

Para fijar salarios mínimos, existe lo que puede denominarse como una competencia previa: la de describir las categorías por rama de actividad a las cuales van a aplicar los salarios. La ley dispone que en cada Consejo (en los hechos esto lo hará cada sub grupo de actividad, capítulo o unidad de negociación), una vez constituido y dentro del plazo que en cada caso se establezca: "...hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo..." la cual deberá ser tomada como base para fijar los salarios mínimos de cada grupo y sub grupo.

Esta función de fijación de categorías, al decir de Plá Rodríguez aparece como una "obligación previa principal"¹⁴.

En consecuencia, los salarios mínimos se ordenarán por rama de actividad o cadena productiva. Y dentro de estas, por la categoría profesional que desempeñe cada dependiente. A vía de ejemplo, en la industria de la construcción encontraremos las categorías de: oficial albañil, medio oficial, peón, etc..

Para asignar un monto al salario de cada categoría, primero hay que definirla. Sin embargo, en muchas oportunidades los grupos no han procedido conforme a la ley, e incluso llegan a pactar aumentos generales para todo el sector, obligándose a estudiar la clasificación más adelante.

¿Cuál es la noción de categoría laboral? Ni la ley, ni la doctrina identifican una definición expresa. De Ferrari expone una noción descriptiva indicando que la clasificación por categorías "... importa determinar las tareas, obligaciones y derechos correspondientes a cada variedad profesional..."¹⁵.

Plá Rodríguez por su parte establece: "Creemos que es equivalente a calificación profesional"¹⁶.

No resulta fácil acordar la definición jurídica del concepto *categorías laborales*. Las mismas suponen describir con extrema precisión las tareas que desempeña el asalariado que cumple esa función. Normalmente, constituyen los espacios más difíciles de negociar, en la medida que se manejan conceptos sustancialmente técnicos. Por otra parte debe advertirse que a través de ellas se recomponen las carreras funcionales de los dependientes y en muchas oportunidades perciben más aumentos a través de estas reubicaciones que como resultado de un aumento salarial específico.

¹⁴ PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de Derecho laboral*, ob. cit., T. III, Vol. II, pág. 135.

¹⁵ DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*. V. IV, 2ª ed., Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1971, p. 44.

¹⁶ PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de Derecho laboral*, ob. cit., tomo III, Vol. II, cit., p. 135.

Actualización de las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada:

Como ya hemos adelantado, la ley N° 18.566 incorpora la posibilidad de **actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada**. Aparece como un nuevo cometido vinculado con lo dispuesto en el Convenio Internacional de Trabajo N° 131. Esto es, actualizar periódicamente las remuneraciones. Recoge la práctica desarrollada en los Consejos de Salarios desde 1985 en adelante, en cuanto a que prácticamente en todos los convenios celebrados adicionalmente a fijar salarios mínimos, se advertía una cláusula donde se disponía que los trabajadores que percibieran salarios por encima de los mínimos recibirían un aumento de determinado porcentaje¹⁷.

Fijación de condiciones de trabajo cuando mediere acuerdo entre empleadores y trabajadores:

Originalmente el proyecto de ley 18.566 –conteste con lo dispuesto en el artículo 82 de la ley 16.002– establecía la competencia lisa y llana de los Consejos de fijar condiciones de trabajo. La presión realizada por el sector empleador condujo a una modificación en la redacción del proyecto el cual finalmente estableció que para poder acordar condiciones de trabajo es necesario que medie acuerdo entre empleadores y trabajadores.

Ahora bien, ¿cuál es el concepto de condiciones de trabajo? La doctrina indica que es uno de las nociones más imprecisas.

Para Ermida Uriarte el concepto en estudio guarda tres caracteres esenciales:

En primer término, es vago e impreciso.

Un segundo carácter señalado por el autor, es que la misma noción presenta una tendencia expansiva, e incorpora fácilmente nuevos contenidos.

Y en último lugar, plantea una dualidad conceptual entre un sentido amplio, comprensivo de un conjunto de derechos, obligaciones, facultades, potestades y deberes propios de las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo, o bien "... cuando se quiere limitar su contenido, se termina por reconducirla a la suma o yuxtaposición de una serie de conceptos concretos, sin que haya coincidencia en cuanto a la composición de ese conjunto"¹⁸.

¹⁷ A modo de ejemplo vemos el contenido de la cláusula cuarta del convenio colectivo celebrado el día 12 de noviembre de 2009 en el Consejo de Salario N° 19 – Servicios profesionales, técnicos especializados y aquellos no incluidos en otros grupos – Sub Grupo N° 3 – Personal de edificios con independencia del régimen jurídico en que se encuentren. Allí se acordó: "Sin perjuicio del mínimo salarial establecido en el artículo anterior, ningún trabajador del sector podrá percibir un incremento al 1° de julio de 2009 inferior al 6,97% ...".

¹⁸ ERMIDA URIARTE, Oscar. "El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo" en rev. *Derecho Laboral* Tomo XXXIV, N° 164, octubre diciembre 1991, Montevideo, p. 628 y ss.

El propio Ermida Uriarte ha mencionado a vía de ejemplo, que en el derecho peruano, el salario no se considera una condición de trabajo.

Desde nuestro punto de vista en la concepción de las leyes 10.449 y 18.566, las nociones de salario, categorías y licencia sindical no integran el concepto de condiciones de trabajo. En efecto, en el artículo 5° de la ley (en la redacción que le confiere el artículo 12 de la 18.566), estas condiciones sólo pueden establecerse para el caso "... que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo ...", mientras que tanto el salario, las categorías y la licencia sindical puede ser fijado por mayoría sin requerirse el acuerdo obrero - patronal antedicho, este requisito las excluiría como condiciones de trabajo..

Fijación de licencia sindical:

Este tipo de licencia puede primariamente definirse como el tiempo libre remunerado que gozan algunos trabajadores para el ejercicio de la actividad gremial. Sobre el tema corresponde recordar lo dispuesto en el artículo 4° de la ley 17.940, conocida como ley de promoción y protección de la actividad sindical, en cuanto a que luego de un largo período de elaboración de la norma, donde se pretendió hasta consagrar un número de horas para el ejercicio de la libertad sindical, y frente a la falta de homogeneidad de las situaciones, se optó por establecer en el inciso segundo del artículo antes mencionado que: "El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo".

En consecuencia, se advierte que la licencia sindical no debe ser fijada en forma exclusiva por el Consejo de Salarios de cada rama de actividad, la misma puede también ser concedida y reglamentada por un convenio colectivo¹⁹.

El mencionado beneficio puede establecerse con carácter general para toda la rama de actividad, o por cada sub grupo, capítulo, etc.. No existe una regla que disponga en que nivel debe acordarse.

Mantero de San Vicente refiere a la existencia de un derecho a exigir la negociación colectiva sobre el tema, ya que se trata de una obligación impuesta legalmente para gozar de un derecho preexistente. Indicando que: "En consecuencia, cuando no se logra un acuerdo total mediante la negociación de las partes profesionales, el propio consejo de salarios deberá asumir la función reglamentaria de la ley dictando un laudo de consejos de salarios"²⁰. Sin duda el autor, refiere a que debería votarse en caso de no existir acuerdo unánime.

¹⁹ Sobre los resultados de las primeras experiencias de aplicación de la ley véase: BAJAC, Laura. "La reglamentación de la licencia sindical en los Consejos de Salarios" en rev. Derecho Laboral, Tomo L, N° 226, abril junio 2007, p. 377 y ss.

²⁰ MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo y otros. *Protección y promoción de la libertad sindical - curso sobre la ley 17.940*. FCU, Montevideo, 2006, pág. 166.

Actuar como órgano de conciliación en materia de conflictos colectivos:

La competencia de actuar como órganos de conciliación en conflictos colectivos del grupo de actividad, convierte a estos órganos en los tribunales de conciliación y arbitraje con competencia para solucionar conflictos colectivos de trabajo, que dispuso crear el inciso 2° del artículo 57 de la Constitución de la República. Esta resulta ser la función jurisdiccional de estos órganos²¹.

Creación de fondos de vivienda:

Suele ser poco recordada por parte de la doctrina la posibilidad de la creación de los mencionados fondos a través de este mecanismo. Pese a ello, alcanza decir que el artículo 177 de la ley 13.728 –creador del Plan Nacional de Viviendas– otorga a los Consejos de Salarios esta facultad.

6. Organización e integración de los Consejos de Salarios

Los Consejos se organizan siguiendo el criterio impuesto en la propia ley, esto es, por rama de actividad o cadena productiva. En la actualidad existen veinticuatro consejos que alcanzan la totalidad de la industria (alimenticia, metalúrgica, frigorífica, etc.), pasando por los diversos servicios (transporte, salud, etc.), cubriendo también a todo el comercio, la agricultura, ganadería y el servicio doméstico.

En principio puede sostenerse que no existe actividad económica privada que no se encuentre incluida en un Consejo de Salarios. El Decreto 326/2009 es el que se encarga de definir la competencia material de cada uno de los Consejos.

El Consejo Superior Tripartito:

Existe un órgano de coordinación y gobernanza de todo el sistema que se denomina Consejo Superior Tripartito el cual está integrado por veintiún miembros (nueve delegados por el Gobierno, seis por los trabajadores y seis por los empleadores) designados por las organizaciones más representativas a nivel nacional.

Su competencia se desprende de la lectura del artículo 10° de la ley 18.566:

- Actuar como órgano de consulta en la fijación del salario mínimo nacional
- Efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita (Consejos de Salarios) por rama de actividad o cadena productiva
- Designar las organizaciones negociadoras en cada grupo de actividad

²¹ Ver el desarrollo de esta posición concordante con lo sostenido por BARBAGELATA, Héctor-Hugo en: LOUSTAUNAU, Nelson. *La jurisdicción del trabajo*. FCU, Montevideo, 2007, p. 42 y ss.

- Asesorar p
nistrativos
presas en l
- Considerar
de negocia
- Estudiar y
fomento de
laborales

Vamos a deta

**Actuar como
nacional:**

Esta competen
cimiento, aplicaci
bién para el salari
que no puedan fij
de consulta prev

La nueva ley
Recomendación N
en su artículo 5°,
fomento de la com
ciones profesional
lidad "...de desar
mejorar las condi

El artículo an
mecanismo en los

Permitir el ex
organizaciones de
con la finalidad de
giro gramatical ul
mayor medida pos
bras se trata de u
preceptivo el acue

Efectuar la c

Como se verá c
gran los Consejos
partir del año 200
consideró que en e
mente involucrad

²² En algunas legisla

