

biéndose aplicar en conjunto, a diferencia de lo dispuesto en el art. 1° de la ley N° 13.556²⁹.

En suma, el Consejo Superior Tripartito al momento de decidir cuál es la organización más representativa —tanto sea de los trabajadores como de los empleadores— deberá acudir a estos nuevos criterios.

13. Designación de los delegados en los Sub Grupos

Hemos señalado que la ley 10.449 permite crear sub grupos dentro de los grupos (sub consejos en la terminología de la norma). Estos sub grupos no requieren para su constitución e instalación de ratificación por parte del Poder Ejecutivo.

En los hechos son unidades de negociación, que funcionan dentro del grupo de actividad. El Consejo decide crear tantas unidades (sub grupos) como sea necesario para mejorar su funcionamiento. En consecuencia, debe sostenerse que no se requiere acto administrativo que homologue esta decisión. Como ejemplo citemos el caso del Grupo N° 10 —Comercio— donde tendremos subgrupos tales como: supermercados, tiendas, barracas, bazares, ferreterías, etc.

¿Quién designa a los delegados de estos subgrupos? Son designados por los propios delegados de los grupos que los constituyeron, realizando una suerte de delegación de sus funciones en unidades menores de negociación. Para ello no se requiere de ningún aval, ni del Consejo Superior Tripartito, ni del Poder Ejecutivo. Esta delegación aparece como conveniente en beneficio del principio de especialización. Como acaba de verse este acto no se recoge por ninguna resolución ni otro tipo de acto administrativo del Poder Ejecutivo.

14. Convocatoria

La ley 10.449 en el inciso 2° del artículo 5 disponía que en cualquier época el Poder Ejecutivo: "...podrá provocar de oficio o a petición de parte ... la constitución del Consejo de Salarios".

Diversas Administraciones se basaron en la expresión "podrá" contenida en la mencionada disposición para considerar que la convocatoria a los Consejos de Salarios era una facultad discrecional del Ejecutivo. De tal manera, que era él y nadie más quien resolvía sobre el mérito (razones de política económica) para convocar o no a estos órganos.

Ermida Uriarte ha señalado con acierto que: "... el sistema de negociación colectiva, que fue un verdadero gigante en el sistema uruguayo de relaciones laborales, demostró tener pies de barro; los pies de barro de este gigante eran que

²⁹ BARRETTO GHIONE, Hugo. "Innovación y tradición en la ley N° 18.566: Un corrimiento de las fronteras del intervencionismo" en rev. *Derecho Laboral*, Tomo LII, N° 235, julio setiembre 2009, p. 482.

el Poder Ejecutivo convocaba si quería y si no quería, no. Entonces, cuando el Poder Ejecutivo entendió, por razones de política, etcétera, que debía convocarlo, lo hizo y funcionó. Pero cuando entendió que no, no lo convocó y no hubo negociación colectiva"³⁰.

Refiriéndose a esta facultad discrecional del Ejecutivo, Barbagelata ha indicado que la misma no resulta ilimitada. Para el mencionado autor la expresión ("podrá") es una opción por la cual el Poder Ejecutivo podía tomar la iniciativa de "... provocar la convocatoria de los Consejos, o sea, hacerlo ex officio, espontáneamente, o esperar a que le sea solicitada la convocatoria por los legalmente habilitados para promover la petición"³¹. En esta posición, el Poder Ejecutivo no deja de tener un margen de discrecionalidad para convocar a los Consejos, podrá dilatar la convocatoria un período en el tiempo, o convocar a unos grupos y otros no, limitar el número de subgrupos, etc., lo que nunca podrá hacer es "... dejar indefinidamente de convocar los Consejos de Salarios de todos los grupos, dado que la facultad que resulta del podrá debe ser interpretada en el marco de lo que establecen el referido artículo 54 de la Constitución, los convenios internacionales y la ley nacional que los reglamenta"³².

Y más adelante afirma que hoy por hoy, la interpretación conforme a la evolución de los derechos humanos fundamentales debería verse a la luz del denominado bloque de constitucionalidad, el cual sin duda se interpretaría en el sentido que la facultad discrecional no es ilimitada en la medida que se contraponen contra derechos humanos fundamentales como podría ser el derecho a la negociación colectiva³³.

Sin embargo, la tesis imperante hasta la sanción de la ley de negociación colectiva fue la que era una facultad discrecional del Gobierno. La ley N° 18.566 introdujo una reforma esencial, la cual es quizás la más importante y trascendente implantada en todo el sistema. En efecto, se modifica el artículo 5° de la ley 10.449 y en su inciso 4° se dispone que la convocatoria de los Consejos podrá ser realizada "en cualquier época" por el Poder Ejecutivo o por los sectores profesionales.

La misma procederá de oficio, tal como era la práctica hasta la sanción de la ley y/o "preceptivamente, si mediare solicitud de organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente", por cualquiera de los dos actores sociales que intervienen en el sistema (trabajadores o empleadores).

A partir de la sanción de la ley tanto las organizaciones de empleadores como de los trabajadores pueden provocar la convocatoria sin que el Poder Ejecutivo pueda excusarse por razones de mérito o de derecho para realizarla. En todo caso, el Consejo respectivo deberá ser convocado dentro de los quince días de

³⁰ Comparecencia del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República a la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes de fecha 8 de julio de 2009 disponible en [www.parlamento.gub.uy C/2159/07](http://www.parlamento.gub.uy/C/2159/07).

³¹ BARBAGELTA, Héctor-Hugo. La convocatoria de los Consejos de Salarios ... ob. cit. ... p. 70.

³² Idem p. 71.

³³ BARBAGELTA, Héctor-Hugo. La convocatoria de los Consejos de Salarios ... ob. cit. ... p. 74 y ss.

realizada la p
debe de enten
113 del Decr

Al estable
la convocatori
ejercicio del d
que ha sido la

El único lí
10.449 en cua
Salarios en aq
actividad como
colectivo debid
de empleadore

15. Duración

Al emitirse
blece el tiempo
embargo, el art
1948 disponía e
contados a parti
en que resultar
término se debí
fundado se exte

Plá Rodríguez
arrojar ni la nul
incumplían de b
exhortación que
por lograr la cel
funciones"³⁴.

En las rondas
desde el año 2005
e inicialmente no
des. Simplemente
a aparecer una p

La diferencia
anunció un plazo

Personalmente
de estas negociaci
tema de orden y c
innecesarias. Si se

PLA RODRÍGUEZ,

realizada la petición. Este plazo se trata de un plazo civil, no procesal, por lo cual debe de entenderse que se trata de días hábiles conforme lo dispone el artículo 113 del Decreto 500/91 de 27 de setiembre de 1991.

Al establecerse la posibilidad de que cualquiera de los actores pueda solicitar la convocatoria sin que el Estado tenga la facultad de oponerse, se garantiza el ejercicio del derecho a la negociación colectiva por rama de actividad, modelo que ha sido la matriz de este tipo negocial en nuestro país.

El único límite se encuentra en el inciso final del nuevo artículo 5° de la ley 10.449 en cuanto dispone que no será necesaria la convocatoria a Consejo de Salarios en aquellas actividades o sectores (obviamente se refiere a ramas de actividad como sinónimo de sub grupo), donde se encuentre vigente un convenio colectivo debidamente acordado entre las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

15. Duración del proceso de negociación

Al emitirse el acto administrativo que convoca la ronda salarial no se establece el tiempo que ella durará, porque la propia ley no lo indica ni exige. Sin embargo, el artículo 2 del decreto del Poder Ejecutivo de fecha 9 de marzo de 1948 disponía en forma expresa que se debía laudar en un término de tres meses contados a partir de la fecha en que fueron instalados los Consejos. En los casos en que resultare fundado la extensión de la negociación, vencido el mencionado término se debía comunicar al Ministerio de Trabajo para que en si resultaba fundado se extendiera la negociación por sesenta días más.

Plá Rodríguez señalaba que el incumplimiento de esta disposición no podía arrojar ni la nulidad del laudo, ni ninguna clase de sanciones para quienes la incumplían de buena fe. Por el contrario el autor estima que se trata de: "... una exhortación que tiene efectos morales y que puede ayudar al P.E. en su esfuerzo por lograr la celeridad de los Consejos de Salarios en el cumplimiento de sus funciones"³⁴.

En las rondas que se realizaron en los años 1985 a 1990 como las cumplidas desde el año 2005 en adelante, el Poder Ejecutivo hizo caso omiso a la disposición e inicialmente no fijaba un plazo para que los Consejos concluyeran sus actividades. Simplemente esperaba el desenvolvimiento de la negociación y al comenzar a aparecer una parte importante de resultados, anunciaba la finalización.

La diferencia la constituyó la ronda de 2008 donde, desde el inicio el gobierno anunció un plazo final de culminación.

Personalmente somos partidarios que así como existe una fecha de comienzo de estas negociaciones, debe asimismo de existir un vencimiento. Y ello por un tema de orden y certeza, que puede evitar estrategias que contengan dilaciones innecesarias. Si se aproxima el vencimiento y el Ejecutivo advierte que el tiempo

³⁴ PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de Derecho laboral*, Tomo III, Vol II, ob. cit. p. 155.

no es necesario para concluir las negociaciones siempre tendrá la facultad de extenderlo. Por otra parte, también consideramos que la prórroga no debe ser para todos los grupos que no han concluido, sino que debe analizarse en cada caso concreto cuanto tiempo extender en función de los esfuerzos realizados y lo cerca o lejos del acuerdo en que se encuentren las partes.

Desde el punto de vista temporal, también corresponde analizar si los Consejos tienen una duración determinada en sus funciones. En otras palabras, si este extremo del artículo 20 de la ley 10.449 se encuentra vigente o ha sido derogado. La doctrina entendía que el plazo del año indicado en la norma de referencia se aplicaba no para el señalamiento de salarios expresamente sino para el resto de las facultades, en especial para las de conciliación y arbitraje³⁵.

En los hechos, del análisis de lo ocurrido se desprende la existencia de una multiplicidad de convenios y acuerdos de Consejos donde se reforzaron las facultades de conciliación y arbitraje. En estos casos, en cada oportunidad en que un conflicto no es solucionado en el ámbito de la División Negociación Colectiva dependiente del Ministerio de Trabajo, su consideración de este se eleva al Consejo que actúa como órgano de alzada.

En el mismo sentido en el año 2006 el Poder Ejecutivo dictó un Decreto con fecha 30 de mayo del mismo año, donde se establece que tanto los empleadores individualmente considerados, las organizaciones de empleadores así como los sindicatos podían acudir en cualquier momento a la mediación y conciliación tanto de la Dirección Nacional de Trabajo como del Consejo de Salarios que le correspondiera.

Sobre esa línea se incluye el artículo 20 de la ley 18.566 la cual dispone que los empleadores, sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores podrán recurrir "en cualquier momento" a la mediación o conciliación tanto de la Dirección Nacional de Trabajo como al Consejo de Salarios con jurisdicción en la respectiva actividad.

Se advierte que la expresión "en cualquier momento" deroga en forma tácita el plazo establecido en el artículo 20 de la ley 10.449, otorgándole a los Consejos de Salarios la calidad de órganos permanentes, desapareciendo las dudas sobre su vigencia temporal.

16. La negociación

El espacio de tiempo que transcurre entre el inicio de las actividades de los Consejos y su conclusión puede identificarse como "el proceso de negociación".

Dentro de éste lapso es cuando las partes efectúan propuestas y contra-propuestas y muchas veces allí se manifiesta el conflicto colectivo en toda su dimensión. Es también durante este término, cuando los trabajadores conjuntamente con sus organizaciones sindicales ejercen el derecho de huelga en todas

³⁵ DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*, Vol. IV, ob. cit., p. 467.

sus manifestaciones en las ocupaciones,

La ley 10.449 establece el momento de las condiciones de trabajo y c) la capacidad de desempeñar el grupo de empleo.

Para llevar a cabo las concedidas en el art. 10.449, se organizan de la siguiente manera:

a. Realización de los trabajos que se citan a continuación.

No se permite el trabajo de policía de la fuerza pública, el establecimiento de normas para el trabajo, etc.

b. Al momento de la declaración de huelga o de los días de paro de los trabajadores.

El artículo 10.449 establece que los menores de 18 años

17. Conclusión

La consecuencia de la negociación es el consentimiento. Este es el sistema. Por lo tanto, sobre el día de la conclusión del proceso democrático, lograr que los trabajadores, a pesar de la huelga, sería imposible. Pero, en caso de que se acude al mecanismo de la huelga absoluta, el Estado debe intervenir y fijar las condiciones de trabajo.

Enseña B. 10.449 impone

