

sus manifestaciones (asambleas, huelgas, paros, paros de solidaridad, piquetes, ocupaciones, etc.).

La ley 10.449 impone ciertas pautas que deberán ser tenidas en cuenta al momento de fijar los salarios mínimos. Para estos deberá considerarse: a) las condiciones económicas del lugar o del país; b) el poder adquisitivo de la moneda; c) la capacidad o calificación del trabajador; d) la peligrosidad de las tareas que desempeña para la salud del trabajador; y e) el rendimiento de la empresa o grupo de empresas.

Para llevar adelante sus funciones los Consejos disponen de las facultades concedidas en el artículo 13 de la ley madre (10.449) las cuales podríamos sintetizar de la siguiente manera:

- a. Realizar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar las empresas y citar a declarar a patronos y obreros.

No se tratan de inspecciones como las que realiza la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, que es el órgano donde radica la policía del trabajo y cuya finalidad última es el control del cumplimiento de la normativa, sino inspecciones donde, por ejemplo, se visitará el establecimiento para ilustrar al Consejo sobre las tareas que desarrolla determinado tipo de industria, o las labores que desempeñan ciertos obreros para definir una categoría laboral, los materias primas que se utilizan, etc.

- b. Al momento de la graduación de los salarios mínimos estos órganos podrán (facultad discrecional) tener presente las realidades derivadas de la edad o de las aptitudes físicas o mentales restringidas de alguno o algunos de los trabajadores de uno o varios establecimientos.

El artículo 16 de la ley 10.449 habilita a reglamentar el aprendizaje de los menores de 18 años.

### 17. Conclusión de las negociaciones en los Consejos

La consecuencia ideal del proceso de negociación salarial es el acuerdo por consenso. Este no será otro que el acuerdo responsable entre los operadores del sistema. Por otra parte huelga expedirse sobre los beneficios sociales del consenso sobre el disenso. El modelo pretende además de ser un formidable instrumento democratizador de las relaciones laborales y de diálogo social. Mediante ello lograr que los sectores productivos se comprometan con sus realidades. Sin embargo, sería ingenuo creer que en todos los casos se alcanza el acuerdo por unanimidad. Pero no debe olvidarse que algunos consejos no logran el acuerdo y se acude al mecanismo de la votación y en una minoría de casos, ante el total y absoluto disenso entre las posiciones de las tres delegaciones, el Gobierno debe intervenir y fijar los incrementos salariales a través de decretos.

Enseña Barbagelata que para la actuación de los Consejos de Salarios la ley 10.449 impone tres reglas básicas:

- a) Alcanza con la mayoría simple de los integrantes del Consejo para la adopción de las decisiones que de ellos emanan;
- b) No puede efectuarse ninguna votación relativa a salarios sin que se incluya el punto en el orden del día con citación especial, realizada con cuarenta y ocho horas de anticipación;
- c) Para que la votación sea válida no se requiere la presencia de todos los delegados integrantes del Consejo (como sostenía De Ferrari), sino la asistencia de delegados de los tres sectores<sup>36</sup>.

Desde el inicio de los Consejos de Salarios hasta la finalización de su primer período histórico (sustitución por la COPRIN), al resultado de cada uno de ellos se le denominaba laudo.

El maestro Couture enseña que la expresión laudo arbitral puede ser definida como la "Sentencia o decisión proferida por un tribunal arbitral, decidiendo el asunto sometido a su conocimiento"<sup>37</sup>. En otras oportunidades hemos indicado que la naturaleza jurídica de los Consejos de Salarios no es otra que la de ser los órganos de conciliación y arbitraje que dispone crear el artículo 57 de la Constitución de la República para la solución de conflictos colectivos de trabajo<sup>38</sup>.

Sobre esta base, el laudo del Consejo culmina siendo el "fallo" que emite el órgano a la finalización de su tarea. Pero a partir de 1985, cuando aparece por primera vez una fuerte intervención del Poder Ejecutivo en la negociación salarial por motivos económicos, se abandona esta práctica siendo sustituida por la denominada "homologación" del acuerdo.

Al sancionarse la ley 18.566, se vuelve a la práctica de emitir laudos, sin necesidad que el Ejecutivo los homologue. Sobre este punto el inciso tercero del nuevo artículo 5° de la ley 10.449 (en redacción conferida por el artículo 12 de la ley 18.566) se advierte: "*Las decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efectos en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo*".

Desaparece en consecuencia el proceso de homologación, y la vigencia del acuerdo estará supeditada a la inscripción y a la publicación por parte del Poder Ejecutivo y no a la homologación de éste último.

Sobre esta base se plantean tres resultados posibles:

- A. Acuerdos por unanimidad el cual se recoge en un laudo.
- B. Acuerdos alcanzados por mayoría, el que también se reduce en un laudo.
- C. Disenso entre las tres delegaciones e intervención del Poder Ejecutivo.

Veamos entonces el estudio de cada una de las situaciones posibles:

<sup>36</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Vol. 2, ob. cit., p. 153.

<sup>37</sup> COUTURE, Eduardo J. *Vocabulario jurídico*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1976, p. 377.

<sup>38</sup> LOUSTAUNAU, Nelson. *Consejos de salarios*, ob. cit., pág. 51.

\* COUTURE,

\* Idem.

### A. Acuerdos por unanimidad:

En este caso, las partes durante el período de negociación arriban a la autocomposición de sus intereses y lo plasman en un acuerdo, que puede traducirse en un simple acuerdo de Consejo o en un convenio colectivo.

Originariamente en la ley 10.449, a este tipo de acuerdos por unanimidad como a los alcanzados por mayoría, se lo identificaba como laudos. Desde el punto de vista procesal COUTURE define al laudo arbitral como la: "Sentencia o decisión proferida por un tribunal arbitral, decidiendo el asunto sometido a su conocimiento"<sup>39</sup>. Y dentro de la etimología de la palabra laudo, indica que su origen se remota al latín medieval, en la expresión "*laudum*" la cual no era otra que aprobación que daba el señor feudal<sup>40</sup>.

Hemos explicado que a partir de 1985 la integración de los Consejos no se realizó siguiendo el procedimiento de elección que preveía la ley 10.449. En esas oportunidades el Poder Ejecutivo evitaba la elección y previo "acuerdo" con los sectores profesionales (trabajadores y empleadores) designaba directamente a los delegados en los Consejos. El mecanismo determinó que en muchas oportunidades, las decisiones emitidas por estos órganos se impugnaran por razones de forma (como estaban constituidos). Por lo cual en el año 1988 se dictó la ley 16.002, que legitimó el denominado mecanismo de "homologación", lo cual en síntesis significa que el Poder Ejecutivo mediante un acto administrativo regla (decreto) otorgaba el carácter *erga omnes* a estos acuerdos, disipando de esta manera su impugnabilidad por razones de forma.

La ley 18.566 al establecer un sistema de negociación colectiva, dejó sin efecto el procedimiento de homologación, volviéndose a nuestro juicio al sistema de los viejos laudos de Consejos de Salarios como veremos más adelante.

### B. Acuerdos por mayoría. Votación:

Cuando en la negociación de los Consejos no se obtiene un acuerdo unánime final, se utiliza el mecanismo de votación de las delegaciones que lo componen. Debe tenerse presente que son órganos de integración tripartita y que poseen un total de siete integrantes. Generalmente, aunque no recuerdo haber visto ninguna excepción, cada delegación vota en bloque, esto es, los tres delegados del Poder Ejecutivo votan una misma posición, los dos de los empleadores también, etc. Pero la ley no impide que se pueda votar partido, esto es, un delegado de cualquiera de los sectores profesionales acompañando una posición y otro votando en contra de la misma.

¿Cuándo se vota? La ley no indica un término para la negociación de cada Consejo, sin perjuicio de ello como ya indicáramos, a partir de las rondas que se realizaron desde el año 2005, luego de que transcurra un lapso prudente desde su inicio el Poder Ejecutivo anuncia la finalización de las negociaciones y allí se produce la votación en los grupos que no llegan al acuerdo unánime. Ello no

<sup>39</sup> COUTURE, Eduardo. *Vocabulario jurídico*, ob. cit. p. 377.

<sup>40</sup> Idem.

impide que en algunas situaciones el propio Poder Ejecutivo haya concedido prórrogas para casos concretos en la búsqueda de la avenencia de las partes. Ni tampoco que si antes de el anuncio del vencimiento de dichos plazos, los actores sociales consideran que se ha agotado su tiempo de negociación, no puedan someter la resolución del grupo a una votación.

La convocatoria a la sesión de votación debe ser especial y efectuarse con cuarenta y ocho horas de anticipación. Asimismo, en dicho anuncio debe de incluirse la propuesta que se va a someter a votación conforme lo dispone el artículo 14 de la ley 10.449.

Finalmente las decisiones se adoptan por mayoría simple y constituyen un laudo por mayoría.

### C. Desacuerdo e intervención del Poder Ejecutivo:

Finalmente nos encontramos frente a la situación en la cual no existe acuerdo por unanimidad ni por una mayoría. Esto ocurre en contadas ocasiones<sup>41</sup> y es cuando las partes no logran autocomponer sus intereses y tampoco adoptan las propuestas promovidas por la delegación del Poder Ejecutivo. Finalizado el período de negociaciones sin acuerdo y frustrados los mecanismos de votación (cada delegación vota una propuesta diversa), el Poder Ejecutivo fija para estos grupos salarios mínimos.

La ley 10.449 como tampoco las modificaciones introducidas por la 18.566, refieren a este punto. Pese a ello, consideramos que haciendo uso de las facultades conferidas por los Convenios Internacionales de Trabajo N° 26 y N° 131, el Poder Ejecutivo tiene la obligación de fijar ajustes para estos trabajadores.

## 18. Procedimiento posterior a la emisión del laudo

Una vez alcanzado el acuerdo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social registra y publica el laudo para que el acuerdo surta efectos.

¿Qué acontece si la Secretaría de Estado no cumple con sus obligaciones? En primer lugar la organización u organizaciones perjudicadas podrán acudir a una acción de amparo para exigirle al Ejecutivo que dé cumplimiento a sus obligaciones. Pero además desde el punto de vista político, el Ministro de Trabajo que incumpla es susceptible de ser llamado a responsabilidad a través de un emplazamiento a comisión parlamentaria o interpelación lo que puede costarle el cargo.

El registro se realiza en la División Documentación y Registro dependiente de la Dirección Nacional de Trabajo. En esa División también se inscriben los convenios colectivos bilaterales. Esta inscripción es constitutiva, esto es, es uno de los requisitos previos y necesarios para que el convenio suscrito surta "...efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registradas y publicadas ...".

<sup>41</sup> En la ronda salarial del año 2011 se puede apreciar en uno de los sub grupos del Grupo N° 8, Industria metalúrgica.

