

La publicación se realiza en el Diario Oficial durante un solo día. También se publica en la página web de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero la primera es la que cubre los efectos de la ley.

19. Alcance subjetivo

Una vez que el laudo se encuentra registrado y publicado adquiere un alcance *erga omnes* para todas las empresas y trabajadores que integran la jurisdicción del grupo y sub grupo del Consejo de Salarios respectivo.

Ello se desprende del inciso tercero del artículo 5° de la ley 10.449 (en la redacción que le confiere el artículo 12 de la 18.566), el cual expresamente establece: "*Las decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad ...*".

Los convenios colectivos por empresa o grupo de empresas (nivel inferior), no podrán establecer beneficios por debajo de los acordados para la rama de actividad, salvo que el Consejo de Salarios respectivo así lo haya autorizado⁴².

20. Alcance temporal de los acuerdos. Vigencia

Tal como precedentemente hemos mencionado, las leyes 10.449 y 18.566 no poseen ninguna referencia a cuales son los términos temporales de estos acuerdos. A partir de la segunda época de aplicación de este sistema de fijación de salarios mínimos (1985), aparecieron con las diferentes convocatorias, las denominadas pautas o lineamientos económicos impuestos por la Administración donde se indicaba que se aspiraba a acuerdos de mediano o largo alcance, que se encontraran dentro de determinados parámetros económicos, con determinada cadencia de ajustes, etc.

Incluso en la última ronda salarial realizada en el año 2008 existieron pautas diferentes según que los convenios a firmarse fueran por dieciocho o veinticuatro meses.

Pero la entrada en vigor del artículo 17 de la ley 18.566 dispuso que: "*La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes también podrán determinar su prórroga expresa o tácita y su forma de denuncia*". Si bien el artículo se encuentra en sede de negociación colectiva bipartita consideramos que se extiende a la negociación colectiva por rama de actividad o de Consejos de Salarios.

A nuestro juicio esta disposición salda en forma definitiva la discusión doctrinaria y que tantos conflictos colectivos convocó, respecto a la posibilidad de la retroactividad de los laudos.

⁴² Así lo establece el artículo 15 de la ley 18.566.

21. Alcance territorial

Nuestra ley no dispone cual es el alcance territorial de estos acuerdos. Las convocatorias por lo general han sido siempre con carácter nacional. Los decretos que hasta la sanción de la ley de negociación colectiva han homologado los acuerdos alcanzados en los Consejos, establecían una redacción como la siguiente: "Fíjase con carácter nacional salarios mínimos y categorías para los trabajadores de la industria tal".

Surge la duda si los salarios mínimos podrían establecerse para un área geográfica limitada en función de que el artículo 83 de la ley 16.002 al hablar de los decretos que homologan los acuerdos dice: "...tendrán vigencia en todo el territorio nacional ...".

Algunos Consejos han salvado esta eventual objeción fijando salarios diferentes según el lugar geográfico donde se desempeñen los trabajadores. Pero ello no indica que el acuerdo no tenga alcance nacional, sino por el contrario, el acuerdo nacional descubrió las diferencias generadas por los asentamientos geográficos de cada empresa y las particularidades que rodean esa situación espacial.

Sin embargo, debe recordarse que la ley 10.449, en disposición que a nuestro juicio se encuentra vigente, permite la constitución de Consejos por áreas geográficas sin que tengan carácter nacional (artículo 10).

22. Efectos

Una cantidad importante de los acuerdos de los Consejos de Salarios concluyen en la suscripción de un convenio colectivo. Eso no quita que puedan existir acuerdos de Consejos que no se formulen como un convenio colectivo. Por ello nos parece oportuno estudiar la generalidad de lo que acontece, esto es, acuerdos de consejos que recogen convenio colectivo.

El artículo 17 de la ley 18.566 refiere a la vigencia de los acuerdos. Allí se establece que las partes la establecerán de común acuerdo (lo que habilita la retroactividad), pudiendo acordar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia.

En el inciso siguiente se dispone que cuando el término del convenio estuviese vencido, este mantendrá la vigencia de la totalidad de las cláusulas hasta que: "... un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubieran acordado lo contrario". En otras palabras la ley se expide por la tesis de la ultractividad de los convenios, con la única excepción que las partes hubieren pactado otra cosa.

23. Impugnación de los laudos

Desde 1985 en adelante, la forma de darle efecto general a los acuerdos de los Consejos de Salarios era a través del mecanismo de la homologación. Como se expuso consistía en que una vez alcanzado el acuerdo, el Poder Ejecutivo lo recogía en un acto administrativo el cual le daba efecto "erga omnes". Este meca-

como ha sido
los Consejos
Esta mo
ciones de
la redacc
de un lan
sin especial

En conse
Consejos alc
ceptibles
una forma exp

El recurso
la ley 10.449
del término d
lado en el D
asociaciones
jurídica o pe

Considera
se afilia la p
se requiere h
como persona
mera. Record
jo N° 87 y el
personería ju
perativo del p
mundo sindic
retener aquí
Al concederle
realidad prec
nalmente -y

Debe tener
der Ejecutivo
sin que este s

41. ERMIDA UEL
41.
44 Cfm. artículo 2

nismo ha sido derogado por la ley 18.566 lo cual supone un regreso a los laudos de los Consejos de Salarios.

Esta modificación supone transformar el proceso de impugnabilidad de las decisiones de los Consejos (laudos). Al indicar el nuevo artículo 5° de la 10.449 (en la redacción conferida por la ley 18.566) que la decisión del Consejo se tratará de un laudo, renace —desde nuestro punto de vista— el régimen de impugnación especial previsto en la vieja ley de Consejos de Salarios.

En consecuencia, para impugnar un laudo debe de tratarse de decisiones de Consejos alcanzadas por mayoría. Las logradas mediante unanimidad no son susceptibles de ser recurridas, ya que el artículo 19 de la ley 10.449 las excluye en forma expresa.

El recurso a deducir será el de apelación y está regulado en el artículo 28 de la ley 10.449. Se deduce ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del término de diez días corridos a contar desde el siguiente a la publicación del laudo en el Diario Oficial. La legitimación para promover el recurso radica en las asociaciones o sindicatos patronales o de trabajadores "... que tengan personería jurídica o personería reconocida por el Poder Ejecutivo ...".

Consideramos que en el caso de los sindicatos y en función de la opción a que se afilia la propia ley 17.940 de promoción y protección de la libertad sindical, no se requiere la personería jurídica, sino poseer lo que en doctrina se denomina como personería gremial, ya que nuestro modelo sindical no requiere de la primera. Recordemos que conforme lo dispone el Convenio Internacional de Trabajo N° 87 y el artículo 57 de la Constitución de la República, el derecho de poseer personería jurídica es uno de los componentes de la libertad sindical. Es un imperativo del propio interés del sindicato y no una obligación para actuar en el mundo sindical. Ya que como bien enseña ERMIDA URIARTE: "Es fundamental retener aquí, que "el estado no crea al sindicato". Este se constituye por sí solo. Al concederle personalidad jurídica, el estado no hace más que reconocer una realidad preexistente y cumplir una obligación que le es impuesta internacionalmente —y entre nosotros—, además constitucionalmente"⁴³.

Debe tenerse presente que este recurso no tiene efecto suspensivo⁴⁴. El Poder Ejecutivo decidirá dentro del término de treinta días, transcurrido este plazo sin que este se pronuncie quedará firme la decisión del Consejo de Salarios.

⁴³ ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. 2ª reimp. FCU, Montevideo, 1999, p. 41.

⁴⁴ Cfm. artículo 29 de la ley 10.449.

