



INFORME ESPECIAL

Efectos de las decisiones de los Consejos de Salarios^(*)

Más de una tesis ha sido formulada con el fin de intentar explicar la naturaleza jurídica de los Consejos de Salarios, así como de las decisiones que emanan de estos órganos de creación legal y de integración tripartita.¹

Para un sector importante de la doctrina los Consejos de Salarios constituyen órganos administrativos o que actúan dentro de la órbita de la administración (Sayagues Laso, De Ferrari, Plá Rodríguez).

Mientras que para otra vertiente (Barbagelata, Rosenbaum) los Consejos de Salarios serían tribunales de conciliación y arbitraje de “*filiación constitucional*”; órganos como los previstos en los artículos 57 y 65 de la Constitución de la República.

Tampoco la doctrina es unánime con respecto a la naturaleza jurídica de las decisiones de los Consejos de Salarios.

Rosenbaum reseña tres corrientes o posturas en torno a este tema.² Quienes sostienen que los laudos son el resultado del ejercicio de una función jurisdiccional, por tanto poseen la naturaleza de actos jurisdiccionales.

Una segunda corriente para la cual las decisiones de los Consejos de Salarios tienen naturaleza administrativa. Ésta a su vez se dividiría en dos vertientes:

a) En la primera predomina el criterio de que estamos en presencia de una función administrativa, el laudo es un acto administrativo;

b) Mientras que para la segunda vertiente, las decisiones son actos administrativos en un sentido orgánico y formal, pero que desde el punto de vista material constituyen actos – regla.

Por último, en una postura que Rosenbaum califica como ecléctica, están aquellos autores que, como Barbagelata, al entender que los Consejos de Salarios poseen naturaleza de organismos arbitrales y de conciliación sus decisiones no pueden ser encuadradas en el esquema tradicional de “*ordenación jerárquica del*



Dr. Héctor Zapirain

derecho común”, sino que al igual que otras fuentes específicas del derecho del trabajo poseen una naturaleza propia.³

II Durante mucho tiempo la des-aplicación o aplicación “*sui generis*” del régimen de la Ley 10.449, de 13 de noviembre de 1943, condujo a una desnaturalización de los laudos. Como es sabido, consecuencia de esa aplicación “*beterodoxa*” – con el fin de salvar cuestionamientos de orden legal – se instaló la práctica de la “*homologación*”. Los acuerdos alcanzados en los respectivos grupos y sub grupos de Consejos de Salarios eran recogidos en decretos del Poder Ejecutivo.⁴

Esta práctica, cuestionada por la doctrina,⁵ a su vez, introdujo nuevos problemas, tales como la cuestión de la naturaleza de las normas homologadas, la validez del decreto “*homologador*” y al-

cance temporal de los convenios colectivos recogidos en los decretos del Poder Ejecutivo.⁶

Ahora bien. Superada esa etapa, a partir de la vigencia de la Ley No. 18.566, de 11 de setiembre de 2009 (Sistema de negociación colectiva), ya no es necesaria la existencia de un decreto “*homologador*”. En otras palabras, las decisiones que se adopten en los Consejos de Salarios “*...surtirán efecto...una vez que sean registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo.*”⁷

El retorno a la solución original de la ley 10.449 replantea viejos tópicos: la naturaleza jurídica, vigencia, efectos y ubicación de las decisiones o laudos en el cuadro de las fuentes del derecho laboral positivo.

Ordinariamente se utiliza la palabra laudo o laudos para denominar los resultados de los Consejos de Salarios aunque, como ha señalado Pla Rodríguez,

este término no figura ni una sola vez en la ley⁸ sino que – y en esto la Ley 18.556 no introduce cambio alguno – usa las expresiones decisiones, resoluciones y tarifas.⁹

Desde el punto de vista formal, la exteriorización de los resultados de los Consejos de Salarios (las decisiones) se encuentran contenidas en un acta final que pone término a las negociaciones y en la cual se recoge la decisión adoptada por unanimidad o por mayoría.¹⁰ Dicha acta es inscripta en el registro a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y publicada por el Poder Ejecutivo.

Las decisiones de los Consejos de Salarios, una vez registradas y publicadas, adquieren valor de laudo con alcance subjetivo “*erga omnes*” (el convenio rige para todos los empleadores y trabajadores de la rama de actividad), sin necesidad de autorización o acto administrativo posterior. Normas laborales que, en virtud del poder normativo que la ley otorga a estos órganos de carácter tripartito, tienen vocación de regir con carácter general las relaciones de trabajo del grupo o rama de actividad abarcada por el Consejo de Salarios que las dicta.

En tanto “*reglas de derecho*” destinadas a aplicarse a un universo indefinido de personas y situaciones jurídicas constituyen una fuente formal de derecho. Una fuente propia o particular del Derecho del Trabajo.

III Las atribuciones principales de los Consejos de Salarios se encuentran definidas por el artículo 5º de la Ley 10.449.¹¹ Éste tiene competencia para determinar categorías laborales y fijar los montos mínimos de los salarios para cada categoría, actualizar las remuneraciones de los trabajadores y reglamentar la licencia sindical.

Pero además, lo que significa reconocimiento legal de una práctica añeja y extendida de negociación colectiva,¹² los Consejos

viene de pág. 25

de Salarios podrán también establecer condiciones de trabajo en el caso que estas sean acordadas por los actores sociales. Hipótesis ésta que, en principio, excluiría que la decisión del Consejo se adoptará mediante el mecanismo de votación previsto por la ley.¹³

Como se advierte, las decisiones de los Consejos de Salarios, en lo que a su contenido se refiere, pueden contener una regulación referida sólo a salarios (fijación de mínimos y actualización de las remuneraciones), categorías laborales y licencia sindical; decisiones que pueden ser adoptadas por unanimidad o por mayoría simple. Pero también, en el caso de acuerdo de los delegados de empleadores y trabajadores, pueden regularse además otras condiciones de trabajo.

Ese acuerdo puede ser el resultado de una negociación bilateral que se materializa con la presentación del convenio en el Consejo de Salario para que adopte la forma de laudo o surgir de la negociación en el seno del Consejo.

Aquí se plantea la cuestión de la naturaleza jurídica de las cláusulas de origen convencional incorporadas en las decisiones del Consejo de Salarios. Expresado de otra manera, corresponde preguntarse si al revestirse el convenio colectivo con la forma de un laudo muta su naturaleza originaria?

Rosenbaum, respecto a esta misma cuestión, se pregunta: "...si sus cláusulas no salariales (sobre condiciones de trabajo, las normas obligacionales, etc.) tienen alguna eficacia en cuanto laudo, o si valen sólo en tanto convenios colectivos, por más que estén recogidas en un laudo." Para este autor no es un mero problema teórico ya que, señala, en uno y otro caso, los efectos pueden ser diferentes en materia de extensión, duración, posibilidad de denuncia e impugnación.¹⁴

Frente a esta interrogante podrían ensayarse al menos dos respuestas.

Considerar que el hecho de ser recogido en un laudo – ya sea que fuera producto de una negociación por fuera de los Consejos de Salarios o resultado de un acuerdo logrado en dicho ámbito – no altera la naturaleza convencional del convenio colectivo en cuanto sigue siendo el producto genuino de la autonomía colectiva en sen-



tido normativo.¹⁵ Por tanto, serían aplicables aquí los principios y disposiciones que rigen para la negociación colectiva clásica o bilateral.

Si bien esta posición aparece como respetuosa de la autonomía colectiva soslaya el hecho de que la "incorporación al laudo" del convenio colectivo es fruto de una opción que – en ejercicio precisamente de esa autonomía colectiva – hacen los propios actores sociales.

La ley 18.566 no debe ser interpretada en una forma separada o divorciada de la Ley 10.449, sino desde una perspectiva integradora; ambas normas se interconectan y complementan para crear un "sistema de negociación colectiva" basado en el reconocimiento de la negociación colectiva tanto en su forma típica o clásica como en su forma tripartita o atípica.

De acuerdo a este sistema, a nivel de rama o sector de actividad, operan dos modalidades o procedimientos de negociación colectiva: la negociación colectiva típica o bipartita y la negociación colectiva atípica o tripartita (esta última es la que tiene lugar en el ámbito de los Consejos de Salarios).

Los sujetos legitimados para negociar a nivel de rama (las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores) pueden optar por la negociación

bipartita o negociar en los Consejos de Salarios, o utilizar ambos procedimientos de negociación. Y ello, porque la ley – introduciendo modificaciones al régimen de la Ley 10.449 – no sólo consagra la facultad de las organizaciones representativas de solicitar en cualquier época del año la convocatoria de los Consejos de Salarios sino que, en cuanto a la convocatoria de oficio por parte del Poder Ejecutivo, no procede en caso de existir convenio colectivo vigente en el grupo o sector de actividad que se trate.

Tampoco procedería la convocatoria de oficio cuando los actores sociales se encuentran negociando o manifiestan su decisión de negociar en forma bipartita.

Pero además, en caso de convocatoria e instalación de los Consejos de Salarios, dependerá exclusivamente de los delegados empleadores y trabajadores que los respectivos Consejos puedan regular otras condiciones de trabajo que no sean las previstas como cometido primario de éstos. Dado que de no mediar acuerdo entre aquellos la decisión del Consejo solamente podrá referirse a salarios, categoría laboral y licencia sindical.

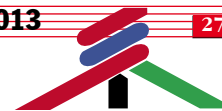
Resulta, pues, que las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores de la rama o sector, en ejercicio de la autonomía colectiva normativa,

que le es reconocida por el ordenamiento jurídico, podrán optar en qué ámbito negocian, así como cuáles serán las materias objeto de negociación. Opción que estará en cierta forma condicionada al contexto o coyuntura económica, el grado de madurez alcanzado por las partes en el relacionamiento mutuo y, sobre todo, de los equilibrios de fuerzas entre éstas.

Por otra parte, un dato que no es menor lo constituye el hecho de que, a pesar de que las partes sociales ya no tienen que recurrir a la incorporación del convenio colectivo al laudo para darle efectos "erga omnes" – basta cumplir con los requisitos formales de registro y publicación para que tengan esos efectos – sin embargo mantienen la práctica consuetudinaria de darle forma de laudo a lo acordado bilateralmente.

Hecho de la realidad que refleja la relevancia que las propias partes otorgan al laudo de los Consejos de Salarios. La circunstancia de incorporar en la decisión del Consejo cuestiones acordadas por éstas en forma bipartita – regulación de condiciones de trabajo no salariales y de relacionamiento mutuo – para que adquiera validez de laudo y no de convenio colectivo, nos da la pauta del significado que las partes atribuyen a los laudos emitidos

sigue en pág. 27



viene de pág. 26

por los Consejos de Salarios.

De allí que, a nuestro criterio, la primera respuesta no sería coherente con el sistema previsto por el régimen legal. Un sistema de negociación colectiva – como ya se indicó – donde operan sin excluirse dos formas o procedimientos de negociación a nivel de rama o sector de actividad. Solución que llevaría a una situación paradójica, en aras de preservar la autonomía colectiva se desconoce la verdadera voluntad colectiva de los partes sociales; e implicaría además disgregar la decisión del Consejo de Salario en aquellas normas que valdrían como convenio colectivo y aquellas otras que tendrían validez de laudo.

En resumen, aunque reconociendo que se trata de una cuestión compleja, sujeta a más de una interpretación, que dista de quedar agotada (pretensión por otra parte ajena a nuestro propósito) y por tanto abierta al debate, nos inclinamos por la idea o tesis de la “*mutabilidad o transformación*” del contenido del convenio colectivo recogido en un laudo. Esta mutabilidad se produce no por una intervención externa (ajena a las partes) u acto de “*homologación*” del Consejo de Salarios, sino por un acto de voluntad de las propias partes sociales que, en ejercicio de la autonomía colectiva en su sentido normativo, deciden incluir en el laudo el convenio colectivo pactado. Hecho que refleja una manifestación inequívoca de éstas de otorgar al contenido del convenio fuerza o valor de laudo.

Las decisiones emitidas por los Consejos de Salarios – fuentes de regulación laboral específica – son normas que poseen una naturaleza diversa a la del convenio colectivo, ya que a diferencia de éste no son una “*expresión genuina*” del campo autonómico sino el resultado o producto de un procedimiento de negociación cuasi administrativo en el cual participan los actores sociales y el Estado.

IV

Las decisiones adoptadas por los Consejos de Salarios– sin perjuicio de las hipótesis previstas en el inciso 2º del artículo 15º (observación por el Poder Ejecutivo cuando se acuerda un salario que no llena las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo)

e inciso 1º del artículo 19º de la Ley 10.449 (caso de interposición del recurso de apelación contra la decisión del Consejo de Salarios) – una vez cumplidos los requisitos formales exigidos (registración y publicación) ingresan al mundo jurídico.

Surten efectos en el respectivo grupo de actividad, siendo en cuanto a su alcance subjetivo de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el mismo (“*efectos erga omnes*”). La regulación contenida en el laudo no puede ser modificada, en el sentido de disminuir o rebajar los mínimos consagrados, mediante convenio colectivo de nivel inferior, contrato individual o acuerdos plurisubjetivos.

En cuanto al alcance territorial de las decisiones, sí bien la ley no lo establece, debe entenderse - y ello ha sido la costumbre – que sus efectos se extienden a todo el territorio nacional, salvo, por supuesto, que expresamente se establezcan excepciones para zonas o regiones del país.

Con respecto a la vigencia de los laudos nos lleva a la cuestión de los efectos temporales de estos, es decir, desde cuándo rigen (límite inicial) y hasta cuando rigen (límite final).

En lo que atañe a la primera cuestión, es decir, la “*fecha de entrada en vigencia*” del laudo – siguiendo a Plá Rodríguez – podemos distinguir dos problemas.¹⁶ Fecha en la cual debe cumplirse efectivamente el laudo y fecha a partir de la cual rige la nueva regulación.

El laudo adquiere vigencia (obligatoriedad), conforme se desprende del inciso final del artículo 5º de la Ley No. 10.449 (en la redacción dada por la Ley

Las decisiones de los Consejos de Salarios, una vez registradas y publicadas, adquieren valor de laudo con alcance subjetivo “*erga omnes*” (el convenio rige para todos los empleadores y trabajadores de la rama de actividad), sin necesidad de autorización o acto administrativo posterior. Normas laborales que, en virtud del poder normativo que la ley otorga a estos órganos de carácter tripartito, tienen vocación de regir con carácter general las relaciones de trabajo del grupo o rama de actividad abarcada por el Consejo de Salarios que las dicta. En tanto “*reglas de derecho*” destinadas a aplicarse a un universo indefinido de personas y situaciones jurídicas constituyen una fuente formal de derecho. Una fuente propia o particular del Derecho del Trabajo.

No. 18.566), una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo, ello sin perjuicio de la situación prevista por el artículo 29º. Excepción, se establezca en

el laudo otra fecha, como por ejemplo ha ocurrido en algunos Consejos de Salarios que se fija como fecha de entrada en vigencia del laudo a partir de los diez días de su publicación.

El segundo problema tiene que ver con el momento a partir del cual la regulación fijada por el laudo es aplicable, en otras palabras desde cuando rige la nueva escala salarial y demás condiciones laborales establecidas por éste.

Los laudos – al igual que todas las normas laborales – se caracterizan por su vigencia inmediata en la forma más estricta,¹⁷ lo cual nos lleva a la cuestión de la retroactividad o irretroactividad del laudo. Tema que si bien fuera objeto de debate en el pasado¹⁸ en la actualidad carece de trascendencia, siendo que la fecha de vigencia de la nueva regulación queda determinada por el decreto de convocatoria de los Consejos de Salarios.

En cuanto a la duración o límite final de la vigencia de los laudos – como constatará oportunamente Plá Rodríguez – la Ley No. 10.449 carece de regulación expresa.

Razón por la cual, y compartiendo los argumentos expuestos por Plá Rodríguez, consideramos que el laudo rige hasta que se apruebe un nuevo laudo que lo sustituya.

El fundamento lo brinda la propia ley que, al no fijarle un límite de vigencia en el tiempo, confiere al laudo una validez indefinida mientras no sea reemplazado por otro.¹⁹

No obstante y sin desmedro de lo que viene de decirse, ante los cambios operados a la luz de las disposiciones de la Ley No. 18.566, conviene preguntarse si esa interpretación continúa teniendo asidero.

Para Loustaunau, las Leyes No. 10.449 y No. 18.566 no poseen ninguna referencia a la duración temporal de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios.

Este autor considera, no obstante reconocer que se encuentra en el capítulo de la negociación colectiva bipartita, que la disposición contenida en el artículo 17º de la Ley No. 18.566 se aplica también a la negociación colectiva de los Consejos de Salarios. Por lo cual la vigencia de los acuerdos en los Consejos de Salarios será establecida por las partes y que



> sigue en pág. 28

viene de pág. 27

esos acuerdos al vencimiento del término de vigencia, salvo que hubiesen convenido lo contrario, mantienen la plena vigencia hasta que lo sustituya otro acuerdo.²⁰

En una posición diferente se ha manifestado Rosenbaum, para quien esta solución no es compartible.

Entiende Rosenbaum que una vez concluido el plazo de vigencia del laudo, aun cuando haya sido acordado por unanimidad, todos sus contenidos se extinguen, y ello porque esta norma "... no tiene un fundamento en la libre autonomía bilateral de las partes, sino que posee un carácter atípico, teñido de heteronomía que representa la participación de tercero (delegados del Estado) en su conformación..."²¹

V

Si bien compartimos con Rosenbaum con respecto a que estamos ante una norma que no tiene su fundamento en la "autonomía bilateral", no por ello deja de ser una manifestación de esa autonomía por cuanto las partes sociales – como ya se expresó – no sólo son dueñas de elegir la forma de negociación sino que, optado por la vía de la negociación en el ámbito de los Consejos de Salarios, concurren con su voluntad a dar forma y contenido a sus decisiones.

Hay laudos que su vigencia se encuentra acotada a determinado lapso de duración; que sus efectos se agotan por el cumplimiento, tal es en el caso de los ajustes salariales estipulados (por ejemplo cuando se fija un cronograma de ajustes que se extiende por un periodo 24 o 36 meses). Pero hay otras condiciones reguladas en el laudo que, en principio y salvo disposición expresas en contrario, en cuantos a sus efectos, tienen vocación de supervivencia, tienden a sobrevivir más allá del plazo formal.

En coherencia con la posición adoptada, en cuanto a sostener que las decisiones emanadas de los Consejos de Salarios – sean fruto de la unanimidad o de la decisión en mayoría – son una fuente normativa diversa del convenio colectivo, opinamos que el problema de la duración y vigencia de los laudos debe resolverse teniendo presente la inexistencia de una disposición legal que regule en forma expresa este tema.

De allí, entonces, que no habiendo una norma que establezca el plazo

El sistema de relaciones laborales se sustenta no sólo en "reglas de derecho" sino fundamentalmente, en tanto comporta un espacio de interrelaciones entre actores con intereses diversos y contrapuestos, en un complejo entramado de equilibrios. Esos equilibrios – más allá de la dinámica que impone la situación siempre coyuntural de la "correlación de fuerzas" – se asientan en usos y prácticas extendidas en el tiempo de los actores que han posibilitado la construcción de un "espacio común". Un espacio que facilita o permite la convivencia de intereses contradictorios y en eterno conflicto.

de duración y vigencia que deben tener los laudos, debe concluirse, que al vencimiento del término previsto – salvo que el laudo prevea lo contrario – los efectos del mismo no se extinguen, sino que se extienden más allá del término establecido.

De admitirse que el laudo cae una vez finalizado el plazo – y la ausencia de otro que lo reemplace – tendría consecuencias negativas, tanto en el plano de las relaciones jurídicas creadas bajo su amparo como en el plano de las relaciones colectivas.

En lo que a esas relaciones jurídicas hace habría que concluir que se verían alteradas por el "vacío" producido por la extinción de las normas que las regulaban. Se extinguirían no sólo las normas referentes al cronograma de actualización salarial, sino también las que fijan los mínimos salariales, las categorías laborales, la reglamentación de la licencia sindical y las referidas a las demás condiciones de trabajo incluidas en el laudo.

Podría entenderse, como postula Ricardo Mantero, en estudio sobre la situación de los convenios colectivos luego de su extinción, que no habría un "vacío normativo" ya que, en tal caso, las relaciones de trabajo vigentes

pasarían a ser regidas por la legislación general.²²

Más allá de lo discutible de esta solución en sede de convenio colectivo, consideramos que contradice la voluntad del legislador dado que – como sostuviera Plá Rodríguez – al no establecerse un límite de vigencia en el tiempo éste está confiriendo al laudo una validez indefinida mientras no se emita otro sustitutivo, o sea desplazado por una norma más favorable.

Sí la solución es que pasa a regir la normativa general entonces debería concluirse que los principios de aplicación de las condiciones más favorables y de progresividad – principio al se refiere Rosenbaum con relación al convenio colectivo pero que es extensible a toda norma laboral en cuanto manifestación de un principio general de rai-gambre constitucional (principio tuitivo o de protección) –²³ no tienen más valor que de constituir especulaciones teóricas carentes de aplicabilidad en la realidad.

Por último, las repercusiones en el plano de las relaciones colectivas, si bien un factor o elemento extra – jurídico, no por ello deben desdeñarse.

El sistema de relaciones laborales se sustenta no sólo en "reglas de derecho" sino fundamentalmente, en tanto comporta un espacio de interrelaciones entre actores con intereses diversos y contrapuestos, en un complejo entramado de equilibrios.

Esos equilibrios – más allá de la dinámica que impone la situación siempre coyuntural de la "correlación de fuerzas" – se asientan en usos y prácticas extendidas en el tiempo de los actores que han posibilitado la construcción de un "espacio común". Un espacio que facilita o permite la convivencia de intereses contradictorios y en eterno conflicto.

Precisamente, la ruptura con una vieja práctica de concebir la "durabilidad" de los efectos de los laudos – razón esencial que impulsa a los actores preferirlo – produciría un quiebre del equilibrio construido y abriría un camino para la confrontación y la inseguridad no sólo jurídica. ■

(*) "Ponencia voluntaria a las XXIV Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 23 y 24 de noviembre de 2013 –Rivera"

NOTAS

¹ Sobre los debates suscitados respecto a la naturaleza jurídica de los Consejos de Salarios puede consultarse Rev. Derecho Laboral, Tomo IX, No. 49-50 (noviembre diciembre 1952).

² Rosenbaum, Jorge, Laudos de Consejos de Salarios, en Treinta y seis estudios sobre las Fuentes del Derecho del Trabajo. AA.VV. Grupo de los Miércoles, FCU, 1ª edición, diciembre 1995, p. 274 -278.

³ Rosenbaum, Jorge obra citada p. 277. Además puede consultarse en Pla Rodríguez obra citada, p. 314 -321; y en Revista Derecho Laboral, Tomo IX, Núm. 49 al 54 (nov. 1952/dic.1953), p. 1-105.

⁴ El decreto se dictaba al amparo del Decreto Ley 14.791, de 8/VI/1978 (norma legal que a la fecha está vigente) y artículo 83 de la Ley No. 16.002, de 25/XI/1988.

⁵ Puede verse, por ejemplo, Mantero de San Vicente, Osvaldo. La llamada "homologación" y otras formas de intervención del Poder Ejecutivo en las resoluciones de los Consejos de Salarios y la Negociación Colectiva (http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/lomasnuevo.htm).

⁶ Sobre el punto ver Ricardo Mantero Álvarez, Situación de los convenios colectivos luego de su extinción, en Revista Judicatura, Noviembre 1993 No. 36, p. 66-68; Juan Francisco Dieste, Decretos salariales y homologación administrativa que incorpora condiciones de trabajo procedentes de la negociación colectiva, Juan Francisco Dieste, en Revista Judicatura, agosto 1999, No. 40, FCU, p.143-164; Leonardo Slinger Fernando Pérez Tabo, Sobre si es posible la modificación de un laudo homologado de los Consejos de Salarios a través de un convenio colectivo, en Derecho Laboral, Tomo XLI No. 190 (abril junio 1998), p. 688-695.

⁷ Parte final inciso 1º artículo 5º Ley 10.449 en redacción dada por artículo 12º Ley 18.566.

⁸ Pla Rodríguez, Américo. El Salario en el Uruguay (su régimen jurídico), Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo, Sección III, LXXXIII, Montevideo 1956, p. 271.

⁹ Artículos 5º, 14º, 15º, 19º y 30º de la Ley 10.449.

¹⁰ Las decisiones de los Consejos de Salarios, salvo cuando exista consenso, se adoptan por simple mayoría, votación que para llevarse a cabo deberá realizar en la forma prevista por el artículo 14º de la Ley 10.449 (requiere que estén presentes los tres sectores).

¹¹ El texto vigente fue dado por el artículo 12º de la Ley 18.566, de 11 de setiembre de 2009.

¹² Oscar Ermida Uriarte, Naturaleza de los laudos de los Consejos de Salario y su relación con los convenios colectivos, en Los Consejos de Salarios. Una mirada actual, AA.VV, FCU, 1ª edición, setiembre de 2004.

¹³ Aunque, en términos teóricos, podría haber la posibilidad de que fuera objeto de votación si hubiera acuerdo entre los delegados de los empleadores y de los trabajadores, quienes haciendo mayoría, aun contra el voto negativo de los delegados del Poder Ejecutivo, adoptaran una decisión como Consejo conteniendo condiciones laborales extra salariales.

¹⁴ Jorge Rosenbaum, Los laudos de Consejos de Salarios y su regulación por la Ley 18.566, en Revista de la Facultad de Derecho No. 31 (julio-diciembre 2011), Universidad de la República (2011), p. 284.

¹⁵ Juan Francisco Dieste, obra citada.

¹⁶ Américo Plá Rodríguez, El Salario...obra citada..., p. 299 y ss.

¹⁷ Héctor Hugo Barbagelata, Derecho del Trabajo, Tomo I, Volumen I, 3ª edición actualizada, 2002, FCU, p. 175.

¹⁸ Puede verse este debate en Américo Plá Rodríguez, obra citada, y en Derecho Laboral, tomo IX, obra citada.

¹⁹ Américo Plá Rodríguez, El Salario obra citada, p. 314.

²⁰ Nelson E. Loustaunau, Consejos de Salarios, 1ª edición, junio de 2010, FCU, p. 110-111.

²¹ Jorge Rosenbaum, Los laudos de Consejos de Salarios y su regulación obra citada, p. 288-289.

²² Ricardo Mantero...obra citada...p. 72.

²³ Jorge Rosenbaum, "La ultra actividad del convenio colectivo: una relectura desde el principio de progresividad" en Derecho Laboral Tomo LVI – No. 250 (abril –junio 2013), FCU, p. 275 y ss.