

## **Clasificación de empresas en el ámbito de los Consejos de Salarios**

Al momento de iniciar actividades una empresa, entre otros aspectos, debe definir en que grupo de consejo de salarios se ubica, según su actividad. Esta decisión, en principio es tomada por la propia empresa, aunque puede ser luego cuestionada por sus trabajadores organizados o individualmente, por otras empresas o por los organismos de contralor, en este caso el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Esta ubicación tiene consecuencias notorias, ya que según el grupo y sub grupo de actividad en que se ubique, serán los salarios mínimos y beneficios que debe abonar a sus trabajadores.

### **Antecedentes**

Los consejos de salarios se reinstalan en Uruguay en el año 1985, luego de reinstaurada la democracia. Ante dicha situación, el Poder Ejecutivo crea la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales, a fin de atender en primer lugar, las diversas consultas de las empresas respecto al tema, y efectuar la clasificación de nuevas actividades, que no existían al momento en que se dejaron de convocar los consejos de Salarios.

Esta situación, cambia con la sanción de la ley 18,566, por la que, se regula el sistema de negociación colectiva en Uruguay, y se crea el Consejo Superior Tripartito, el cual es en la actualidad, el que proyecta y sugiere las nuevas clasificaciones de actividades.

Por lo tanto, desde la sanción de dicha ley, la comisión de clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales, quedó con el único cometido de atender las consultas y reclamos, respecto a la clasificación de las empresas en los distintos grupos.

### **Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales. Integración y Potestades.**

A partir de la reinstalación de los Consejos de Salarios en el año 2005, la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales, pasa a tener integración tripartita, con tres representantes del Poder Ejecutivo (Dirección Nacional de Trabajo), dos representantes de los trabajadores y dos de las empresas.

Ante una solicitud de re clasificación, la comisión debe elaborar un informe que eleva al Director Nacional de Trabajo, el que en definitiva decide.

La opinión de la comisión no es vinculante, por lo que el Director Nacional de Trabajo puede adoptar otra posición, pero, en este caso, debe dar vista previa al interesado.

## **Quienes pueden solicitar la clasificación o reclasificación de las empresas dentro del grupo y sub grupo.**

Todo aquel que tenga un interés directo personal y legítimo, puede solicitar la re ubicación de una empresa dentro de un grupo y sub grupo de actividad.

Este interés directo, personal y legítimo lo pueden alegar los trabajadores de la empresa, organizados en su sindicato o de forma individual, incluso los trabajadores de una empresa competidora, alegando competencia desleal por pagar salarios menores, una empresa competidora, con el mismo fundamento, o los organismos de control, tal como la inspección general de trabajo o la propia comisión de clasificación de actividades.

Asimismo, pueden tener legitimación para cuestionar el Consejo Superior Tripartito o un grupo de Consejo de Salario que cuestione la ubicación de la empresa dentro del sistema.<sup>1</sup>

Todos quienes realicen dicho cuestionamiento, deben en primer lugar recurrir a la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales, cuya opinión es preceptiva, aunque no vinculante, siendo en última instancia, el Director Nacional de Trabajo, quién toma la decisión.

## **Procedimiento para solicitar la re clasificación de una empresa.**

Quién tenga un interés directo personal y legítimo en que se cambie la clasificación de una empresa, de un grupo de consejo de salarios a otro, debe presentar su petición ante la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales.

Dicha comisión elabora su informe y la eleva al Director Nacional de Trabajo, el cual resuelve.

La resolución del Director Nacional de Trabajo es recurrible dentro de los diez días corridos de notificada, tanto por quién pidió la reclasificación si no se hizo lugar al cambio, como por la empresa si fue cambiada.

A efectos de resolver el recurso debe requerirse preceptivamente la opinión del consejo superior tripartito.

En caso que se mantenga la resolución, se puede recurrir al Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

## **Criterios para efectuar la clasificación de las empresas dentro del grupo y sub grupo.**

En el año 2013, el Consejo Superior Tripartito establece cuales son los criterios que obligatoriamente se deben seguir para efectuar la clasificación de las empresas en los grupos de

---

1 Zapirain, Hector. Regulación y problemas de la clasificación de empresas en los grupos de consejos de salarios. R.D.L. Tomo LX-Nº 265. Enero Marzo 2017. pág. 61.

consejos de salarios.<sup>2</sup>

1) Atender al Giro o Actividad principal de la empresa, independientemente de su naturaleza jurídica o el destino de lo que produce,

2) Si desarrolla mas de un giro o actividad principal y que no se pueda diferenciar se seguirán los siguientes criterios:

a) Cantidad de trabajadores empleados en cada uno de los giros;

b) complementariamente se utilizarán criterios económicos, volumen físico de producción, de negocios, facturación, etc;

c) en caso de trabajadores que realicen tareas para mas de una actividad principal, se aplicará el laudo que en su conjunto sea mas favorable, tomando los vigentes al momento de la clasificación

3) Si la empresa tuviere mas de un giro o actividad principal claramente diferenciados entre si, se aplican los laudos correspondientes a cada una de las actividades.

### **Re clasificación por parte de la Dirección Nacional de Trabajo. Desde cuando tiene efectos.**

Las empresas al inscribirse en los organismos de contralor y comenzar sus actividades, ya definen su ubicación en un grupo o subgrupo de Consejo de Salarios.

Como expresáramos anteriormente, la Dirección Nacional de Trabajo puede cambiar la ubicación de la empresa, lo que obliga a preguntarnos, desde cuando tiene efecto dicho cambio.

El cambio realizado, tiene efectos desde los inicios de la actividad, ya que, en definitiva, la primera clasificación fue hecha por la propia empresa.

Esto determina que en caso de que el cambio determine diferencias en los salarios a pagar, los mismos deberían ser reliquidados desde el inicio de las actividades, o del inicio de la relación laboral de cada trabajador.

Pero, esta re liquidación tiene el límite de la prescripción laboral que es de 5 años, a contar en este caso, desde el momento que la empresa es notificada de la decisión de la Dirección Nacional de Trabajo.

Dr Gabriel Salsamendi

---

<sup>2</sup> Consejo Superior Tripartito. Acta de 18/03/2013.