

Resumen de la posición del SMU ante la convocatoria de los representantes de las empresas de Montevideo e interior del país al Consejo de Salarios – Comisión de Re-categorización de Actos AQ-

1. En primer lugar, los puntos sobre los que los empleadores pretenden obtener un pronunciamiento interpretativo o un criterio de aplicación están, a nuestro juicio, suficientemente claros a partir del texto del acuerdo que se encuentra vigente.
2. Dicho acuerdo debe ser aplicado a la luz de la cláusula NOVENA, según la cual, la interpretación y aplicación del convenio no puede ir en contra de los derechos previamente adquiridos por cada trabajador, sino que se deben aplicar los principios y reglas clásicas del derecho del trabajo.
3. Lo antedicho significa que la interpretación del convenio debe estar guiada, básicamente, por los principios o reglas que se dirán:
 - a) El principio o la regla de la conservación de la condición más beneficiosa, según la cual los niveles o importes salariales que los trabajadores percibían con anterioridad, en cuanto fueran superiores a los que pudieran resultar de este acuerdo, deben mantenerse y no pueden resultar afectados en ninguna medida por lo que pudiera interpretarse o resultar del acuerdo alcanzado.
 - b) El principio de la intangibilidad del salario, según el cual los importes o niveles salariales que surgen del acuerdo celebrado en el MTSS son siempre de carácter mínimo, es decir, que no pueden pactarse salarios por debajo pero, en ninguna medida, pueden ser utilizados a los efectos de rebajar salarios superiores que anteriormente vinieran percibiendo los trabajadores y tampoco sería admisible que, sobre la base de un criterio de re categorización pudieran disminuirse condiciones de trabajo que previamente ostentara un trabajador en concreto.
4. En segundo lugar, en la medida que la cláusula NOVENA es absolutamente clara, cualquier cosa que se quiera plantear a este respecto supondría, más que una interpretación del texto del convenio, una reapertura encubierta de la negociación, extremo que no podemos

aceptar y que además no corresponde, en tanto existe un convenio vigente y suficientemente claro.

5. En definitiva,

- 5.1. No existe oscuridad de tipo alguno en los aspectos a los que aluden los empleadores; muy por el contrario, el significado de la cláusula NOVENA y el espíritu de lo acordado en el ámbito de la Comisión resulta evidente y palmariamente claro a partir de la mera lectura del convenio.
- 5.2. Asimismo, la existencia de la cláusula NOVENA es, en cierto sentido, sobre abundante –porque si no hubiera existido las conclusiones hubieran sido exactamente las mismas- pero, al haber sido señalada expresamente, cumple la función de despejar cualquier tipo de duda que pudiera existir a ese respecto.
- 5.3. Por todo lo expuesto, rechazamos enfáticamente cualquier intento o posibilidad de reabrir el espacio de discusión, en el entendido que no se trataría de una tarea interpretativa, sino de una clara reapertura de la negociación salarial que no estamos dispuestos a aceptar y, lo que es más importante, que no corresponde por existir un convenio vigente que trata específicamente el punto.