

En Mendoza, a veintitrés días del mes de setiembre del año dos mil catorce, reunida la Suprema Corte de Justicia, tomó en consideración para dictar sentencia plenaria en la causa n° 105.443, caratulada: “Diario Los Andes en j: 42.278 Silva Mariana Florencia c/ Diario Los Andes Hermanos Calle S.A. p/Despido s/ INC. CAS.”.

Conforme lo decretado a fs. 517 se deja constancia del orden de estudio efectuado en la causa para el tratamiento de las cuestiones por el Tribunal: primero: Dr. Carlos BÖHM; segundo: Dr. Omar PALERMO; tercero: Dr. Herman SALVINI; cuarto: Dr. Jorge NANCLARES; quinto: Dr. Mario D. ADARO; sexto: Dr. Ale-jandro PEREZ HUALDE; séptimo: Dr. Pedro LLORENTE.

A fs. 517 este Tribunal convocó a Tribunal Plenario a los efectos de decir si: “¿Es aplicable el art. 58 del Laudo N° 17/75 a los trabajadores del sector Prensa con relación al art. 141 de la Ley Nacional de Empleo y los arts. 10 y 4 de las Leyes N° 23.928 (Ley de Convertibilidad) y N° 25.561 (Ley de Emergencia Pública y Reforma Régimen Cambiario) respectivamente?”.

A LA CUESTION OBJETO DE LA CONVOCATORIA, EL DR. CARLOS BÖHM, DIJO:

Para un mayor entendimiento del tema planteado, cabe recorrer sintéticamente aspectos de suma importancia para su resolución.

1-La negociación colectiva y el convenio colectivo comparten origen histórico en la industrialización, las grandes fábricas que lejos de ser ambientes de trabajo digno arrumbaban a innumerables trabajadores en condiciones indignas de labor, lo que llevó a la solidaridad y la unión entre ellos a fin de hacer frente al empleador y con ello lograr superar la desigualdad y desequilibrio evidente.

La negociación trasunta en proceso y el segundo en su posible resultado. En los orígenes de ese proceso naturalmente gestionado por las circunstancias que rodearon al trabajador de aquellas fábricas, se erigía frente a un empleador “dueño” de la fábrica que no reparaba tanto en las condiciones de trabajo sino en “reglamentar el trabajo”.

El proceso fue lento y dificultoso, en un primer momento sólo admitieron como contratos los del derecho civil (por ejemplo convenio de 1906 de la industria gráfica, los trabajadores ferroviarios, los marítimos, etc.).

Pero la negociación tomó impulso y fue a partir del año 1943; siendo una de las primeras disposiciones el Decreto 23.852/45 que regulaba las asociaciones profesionales de trabajadores, estableció expresamente el derecho sindical a la negociación colectiva calificando como práctica desleal la negativa empresarial a negociar.

Ampliándose ese derecho a todas las asociaciones inscriptas, mediante el Decreto/Ley 9.270/56.

Pero luego ese derecho quedaría circunscripto sólo aquellas asociaciones que tuvieran personería gremial y ello se mantuvo en el tiempo (Leyes 14.455, 20.615, 22.105 y 23.551).

Con la aparición de la Ley 14.250 de 1953, (hoy vigente pero con modificaciones) se estableció, respecto a los efectos de la negociación colectiva, que las cláusulas contenidas en una convención celebrada con los recaudos legales serán obligatorias para las relaciones contractuales de todos los trabajadores que se desempeñen en la actividad objeto del convenio, afiliados o no, como así también para todos los empleadores de la actividad.

De todas formas ya se habían expedido en tal sentido, es decir, en los efectos obligatorios generales a los convenios colectivos celebrados, tanto la jurisprudencia como la doctrina.

Sin perjuicio del evidente impulso normativo de la Ley 14.250 respecto de la negociación, lo cierto es que se le asignó al Estado un importante rol al tener - en definitiva- la última palabra mediante la homologación.

Lo que trajo en los hechos una posición dominante de poder que se intensificó con la llegada de las crisis económicas y sociales de los años 70, el Estado utilizó este instrumento para incidir en las relaciones colectivas, sin perjuicio del uso intensivo que efectuó de la asignación de la personería gremial.

Con la revolución de 1955, se interrumpe el gobierno democrático, se inicia la intervención de los sindicatos y las condiciones laborales quedaron a la merced de la autoridad administrativa en forma exclusiva.

El Decreto- Ley 2.739/56 prorrogó los convenios vigentes y estableció un incremento salarial a cuenta de lo que se pactara en futuros convenios.

El Decreto 6.121/56 puso plazo de vigencia de los convenios (18 meses), pero por Decreto 824/57 se resolvió prorrogar nuevamente los convenios anteriores.

Con los decretos 290, 312, 89 – del año 1958- se restituyen las personerías gremiales y de la libertad de negociación colectiva; y por decreto 2589/58 se fijaron las bases en materia de convenciones colectivas de las empresas del Estado.

Lo que trajo como consecuencia un periodo – 1958 a 1967- en donde se vivió plena libertad sindical y de negociación colectiva, sin intervencionismo (legal o estatal).

Con la llamada Revolución Argentina de 1966, se produce una nueva interrupción en la vida democrática, afectando la libertad sindical, la autonomía colectiva; y se poniéndose en manos del Estado el manejo y regulación de las relaciones laborales.

El Decreto-Ley 17.224/67 y los que siguieron, establecieron la facultad de fijar los salarios como un recurso más para contrarrestar el proceso inflacionario; se permitió la práctica de la negociación pero con limitaciones y condicionamientos.

En este cuadro de situación socio-económica del país, se pactan los convenios de 1971 y los del año 1973 (convocatoria de la Ley 19.872); y si bien en febrero del año 1971, por imperio del Decreto-Ley 18.887/70, se debía volver al régimen de la Ley 14.250. Los Decretos–Leyes 19.220/71, 19.403/71 y 19.598/72, dan cuenta que la intervención estatal en el salario continuó.

Vuelve la democracia (año1973) y se dicta la Ley 20.517 por la que se restableció la Ley 14.250 (con limitaciones) y fijando pautas salariales y de precios hasta 1975; sin perjuicio de ello, a partir de ese año surgieron nuevos acuerdos colectivos.

Mediante Decreto 901 del año 1973 se prorrogaron los plazos de vigencia de las convenciones colectivas pero siguió en manos del Estado la regulación tanto de precios como de salarios (Decretos 1.012/74, 1.448/74 y 3.567/75).

En el año 1975, se sucede un nuevo estancamiento en este proceso con el dictado del Decreto 3.032.

En efecto, el mencionado decreto ordenó la suspensión de los efectos de aquellas cláusulas convencionales que establecían reajustes salariales hasta que se pusiera en marcha el mentado Instituto Nacional de Remuneraciones, de la Productividad de la participación (órgano tripartito), pero el Decreto 2.720 que lo preveía fue suspendido por el Decreto 13 (ambos del año 1975) sin que la institución viera la luz.

Se sucede un nuevo golpe militar y con ello se acentúan las restricciones e intervenciones y estricta política salarial muestra de ello son las Leyes 21.367 y 21.476, la primera en su art. 5° dispuso que las modificaciones salariales solo pudieran realizarlas el Poder Ejecutivo Nacional, e incluso llegó a establecer sanciones para los empresarios que concedieran aumentos prohibidos. El art. 7° de esta norma suspendió la vigencia, de toda norma o disposición convencional o legal, que instituyera organismos o comisiones con participación o integración de las partes sociales con facultades para disponer o reajustar salarios; y la segunda Ley prorrogó todos los convenios con el agravante que los modificó y hasta derogó parcialmente.

Se suspende toda actividad sindical no administrativa, mediante el Dec. 9/76.

En agosto del año 1982, mediante el Decreto 438, se autorizan la conformación de comisiones tripartitas técnicas, integradas por representantes del Estado, y por los sectores empresarial y obrero, para analizar la situación existente en materia de trabajo y salarios y con participación del Ministerio de Trabajo mediante la convalidación de los convenios que pudieran llegar a concretarse en ese marco.

Se activa nuevamente, de manera paulatina la negociación colectiva con la llegada (una vez más) de la democracia (1983), aunque con limitaciones en razón del contexto social, económico y financiero del país.

Pero la política estatal de fijación del salario continua, como se puede ver en los Decretos 367/83, 859/84, 1.161/84, 1.224/84, 3.458/84, 103/86, etc.

Con la llegada de la Ley 23.126, si bien vuelve la vigencia de los convenios co-lectivos, pero con respecto al Estado y sus empresas, el art. 2º, le concedió la facultad de suspender la aplicación de aquellas cláusulas que no pudiera cumplir.

El Decreto 2.224/85 permitió la revisión de los convenios colectivos restablecidos (procedimiento transitorio y voluntario), pudiéndose convenir nuevas cláusulas más acorte a los costos empresariales.

Durante 1986, la política estatal en materia de remuneraciones siguió (Decretos N° 665, N° 666/86, 668/86 y 669/86).

Un paso significativo fue la ratificación del Convenio 154 OIT (mediante Ley 23.544) que trata sobre el fomento de la negociación colectiva.

La Ley 14.250 sufre modificaciones (Ley 23.545/88, Dec. 108/88, Dec. 470/93).

El proceso de negociación se reguló con la Ley 23.546 (reglamentado por Dec. 200/88 y su modificatoria por Dec. 2.284/91).

La libertad de negociación colectiva continuó pero con limitaciones.

Mediante Decreto 156/89 (con igual finalidad el Decreto 1.814/89) se llamó a las Comisiones negociadoras para fijar salarios y por Decreto 1.757/90 art. 87 se dispuso: que en el ámbito de las empresas estatales, se dejaran sin efecto de manera transitoria aquellas cláusulas que se presentaran como distorsivas de la producción, y que entorpecieran o impidieran el normal ejercicio del poder de dirección y administración. Pero en 1991, mediante Decreto 1.334 condicionaron las convenciones en materia salarios a la productividad empresarial.

Se regula, en el año 1992, mediante la Ley 24.185 y su decreto reglamentario n° 447, la negociación colectiva para el sector estatal.

El Decreto 470/93 modificó el Decreto 199/88, se abre la posibilidad de la negociación colectiva en diferentes niveles y modifica las limitaciones del Decreto 1.334 (1991) al decir que el Ministerio deberá tener en cuenta para homologar un convenio que éste no contenga cláusulas violatorias de las normas de orden público, de las Leyes 14.250 y 23.928, y además, si se tuvieron en cuenta criterios de productividad, inversiones, incorporación de tecnología, sistemas de formación profesional.

Las restricciones y preponderancia estatal siguieron, basta con ver la Ley 24.013 art. 25 (Ley Nacional de Empleo) en cuanto dispone, la obligación para las comisiones negociadoras de convenios colectivos de discutir las siguientes materias: a) la incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo; b) el establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores; c) los regímenes de categorías y la movilidad funcional; d) la inclusión de una relación apropiada sobre la mejora de la productividad; e) aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales; f) las consecuencias de los programas de reestructuración productiva en las condiciones de trabajo y empleo; g) el establecimiento de mecanismos de oportuna información y consulta; h) se regulan pautas de negociación de recurrencia obligatoria en casos de crisis empresarial, imponiendo un procedimiento especial.

La Ley 24.467 en su Título III establece un régimen especial convencional para la pequeña empresa, por ejemplo se les autoriza que por vía de convención puedan modificar distintos aspectos de la relación laboral (requisitos, aviso y oportunidad de

goce de la licencia anual ordinaria, fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario siempre que no excedan de tres períodos en el año, etc.).

En el año 1994 se produce una modificación de suma importancia, cual es la reforma constitucional, de incidencia gravitacional en todo el ordenamiento jurídico.

La Ley 25.250 (año 2000) llega con importantes reformas en materia colectiva, (ultraactividad de los convenios prevista en la Ley 14250; la prevalencia de los CCT de menor ámbito sobre los de mayor).

La mencionada Ley fue altamente cuestionada, al surgir sospechas respecto a la supuesta incidencia sobre la voluntad del Senado, para lograr su aprobación, por parte de funcionarios del Poder Ejecutivo (lo que generó un proceso penal de gran repercusión mediática).

Por lo que terminó siendo derogada por la Ley 25.877, actualmente vigente.

Esta ley 25.877, reinstaló el sistema de la norma más favorable y la ultraactividad.

Sin embargo los embates propios de nuestra idiosincrasia, han incidido fuertemente sobre la organización del trabajo y el sistema de relaciones laborales, alteraron el espíritu que habían adquirido progresivamente a lo largo del siglo pasado, tanto en su vertiente individual como colectiva.

Basta con ver el impacto sobre el empleo, la exigencia incondicional de competitividad y productividad y el requisito de adaptabilidad productiva a las fluctuaciones del mercado y de la demanda, impusieron transformaciones profundas en el mundo del trabajo y a su articulación con el modo de producir. También inciden en esa interacción las nuevas tecnologías y los nuevos criterios de organización de la producción (reingeniería organizacional, fábrica difusa, etc.) afectaron profundamente el mercado laboral.

A esos factores se sumaron nuevos métodos de gestión de los recursos humanos (círculos de calidad, externalización de tareas y sectores, etc.).

Este marco produjo efectos negativos como la supresión de puestos de trabajo y la precarización del empleo, tercerizaciones, contrataciones en fraude a la ley laboral. Todo ello incidió, en esta materia, produciéndose una segmentación clara del antes homogéneo, compacto y solidario sector sindical.

El sector empleador también sufrió modificaciones de importancia (sectores que se transnacionalizaron, las PyMEs, la privatización, y la segmentación de las empresas que prestaban servicios públicos y se hallaban en manos del Estado).

Frente a este cuadro de situación, la negociación colectiva no parece hacerse cargo de todo este cambio, basta con observar que muchos de los convenios colectivos de trabajo sostienen las mismas condiciones de trabajo, descripción de tareas y medio ambiente desde que fueron celebrados en el año 1975, al punto de que la realidad que describen no se asemeja a la realidad de los trabajadores a los que afecta, al punto que algunos se puede decir que han caído en desuso.

Esto lleva a que impere el autoritarismo empresario, o que no se tenga interés de modificar el estado de las cosas. No hay un único motivo para este comportamiento, entre otros posibles se encuentran: la gran desigualdad en la distribución del ingreso que hace centrar los esfuerzos sindicales en el incremento de salarios, la alta tasa de empleo no registrado, que flexibiliza la falta de estrategias adecuadas por el sector sindical, la falta de medios técnicos suficientes por una o por ambas partes, la desconfianza recíproca derivada de décadas de restricciones, la vulnerabilidad de los derechos, los topes salariales, las necesidades básicas insatisfechas, y el contexto histórico desarrollado en idas y venidas, entre gobiernos militares dirigidos a la intervención, supresión, a los fines de controlar la negociación y suprimir el derecho de huelga y en los momentos de democracia las crisis económicas y financieras que han generado estrategias de control de la negociación colectiva a los fines de lograr estabilidad monetaria, relacionándose palabras como bien común con emergencia económica, crisis e industria del juicio.

Todo ello ha resentido, de alguna manera, la naturaleza y espíritu de la negociación colectiva y su posible resultado – los convenios colectivos de trabajo, al quedar al borde de ser transformada -como refiere Ricardo Cornaglia- en una rama subsidiaria y auxiliar de un derecho económico de la empresa.

Cuando en realidad tiene un rol esencial como instrumento adecuado para superar la crisis de la que con esfuerzos inauditos sale nuestro país como para consolidar el crecimiento económico, en razón de que justamente el diálogo social es instrumento de paz social, participación y puente de desarrollo socio- económico.

2- Justamente en ese marco real, de crisis, de inestabilidad socio – económica y política, es que tiene importancia gravitacional la negociación colectiva, su resultado positivo traducido en un acuerdo plasmado en cláusulas de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que mejore la posición de los trabajadores, resulta en tiempos de gran

vulnerabilidad y sensibilidad social una herramienta adecuada del trabajador para hacer frente a la crisis; y en razón de ello es que presenta gran interés la vigencia de los mismos.

Sería caótico, si ante el vencimiento de un CCT, no se hubiera negociado otro en su reemplazo, retrotraería la regulación de dichas relaciones laborales a normas anteriores menos beneficiosas, ya que la negociación aspira a conseguir un "mejoramiento" de las condiciones de trabajo, tomando los anteriores acuerdos como "pisos".

Con el fin de evitar tal situación, la misma norma legal establece expresamente la ultra-actividad del convenio (Ley 14.250 art. 6, modificada por Ley 25.877), salvo que los sujetos negociadores hubiesen dispuesto lo contrario.

Sin perjuicio de que ello implica la carga de negociar un nuevo acuerdo (art.11 y 21 de la Ley 14.250 o el art. 100 de la Ley 24.467).

Claro está, que en los hechos esta ultra-actividad en algunos casos petrificó la negociación por desinterés de las partes aunque cada uno por diferentes motivos.

Las modificaciones introducidas por la Ley 25877, a la Ley 14.250 dio un tratamiento sustancialmente distinto al establecido en la cuestionada ley anterior, la 25.250, en cuanto al tema de la coexistencia, articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo.

Como unas de las reglas a destacar, está la contenida en el art. 24 en cuanto dispone que un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, sólo modifica al preexistente en tanto este último contenga condiciones más favorables.

El principio de favor, indica que ante dos normas convencionales en conflicto, prevalece la más favorable al trabajador, lo que apareja una doble característica, por un lado la norma inferior pueda ir más allá a condición que sea más beneficiosa que la de orden superior y por otro se presenta como una norma solucionadora de conflictos, al resolver situaciones de concursos de normas.

Ahora bien, las cláusulas de un convenio conforman un todo y por lo tanto tomarlas en forma aislada es un error, porque indefectiblemente tiene vinculación unas con otras sean normativas u obligacionales, es decir hay una inescindibilidad del conjunto que componen el convenio negociado.

De lo contrario no se llegará a una interpretación armónica ni racional, como lo dice la CSJ Nación en el caso TURSI (fallo 324: 1381), en el que descalificó la sentencia por hacer una interpretación parcializada de los términos de un convenio colectivo de trabajo.

Esa distinción, entre cláusulas normativas u obligacionales, es de gran aporte para el presente análisis.

Las normativas son aquellas que hacen al meollo del contrato de trabajo; constituyen el contenido vital de la relación y tiene efecto normativo erga omnes (art. 4 de la Ley 14250).

Son las que detallan las figuras remunerativas, las escalas salariales, fijan los básicos de convenio, los adicionales, premios; los métodos para evaluar los resultados, la participación de los trabajadores en las utilidades, los diversos suplementos y las condiciones para lograrlos; el modo en que se desarrollan las labores, la producción, el horario de trabajo, extensión, etc.

Y al referirse a lo esencial de la relación, las mismas son imperativas y automáticas, y en consecuencia no pueden ser dejadas sin efecto en los contratos individuales de trabajo ni tampoco por un convenio colectivo posterior, salvo que estos sean más beneficiosos.

3- En apoyo a lo dicho, deviene inevitable tener presente el principio de progresividad que impera como base o como marco de toda negociación colectiva.

No puede ni debe someterse al trabajador a condiciones de trabajo en baja a las ya acordadas o vigentes.

La idea de la negociación y de su resultado positivo en un convenio es justamente, perseguir la movilidad de ese piso en beneficio y no en perjuicio del colectivo de los trabajadores.

Ya que si el convenio colectivo no sirve como instrumento de redistribución de la riqueza, entonces no sirve para nada, es descalificable, traiciona su naturaleza al servir como medio de consolidación normativa de la superioridad de las empresas.

El principio de progresividad se instala como un límite a la dominación del porvenir por parte del sector empresario y actúa particularmente en la regulación de la inseguridad social.

Se presenta también como esperanza en un mañana mejor, es la posibilidad de corregir las desigualdades y la erradicación de la pobreza y de la precariedad, cuya existencia no podemos desconocer.

Esta visión se ha contagiado en la Doctrina y en la Jurisprudencia y ha sido plasmado por la Corte Suprema de la Nación en el caso AQUINO, cuando fundaron la declaración de inconstitucionalidad del art. 39, apart. 1, Ley 24.557 (LA 1995-C-3104), invocando el agravio al principio de progresividad en función de sostener que el ingreso a la reparación del daño padecido en un infortunio laboral por un régimen social de seguros obligatorios no pudo hacerse en detrimento de los derechos individuales que ya el propio régimen individualista del Código Civil reconocía, sin agravio de derechos humanos fundamentales.

El fallo califica a la norma tachada como un retroceso legislativo, que confronta con el que califica como un principio arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en general, y del PIDESC. (LA 1994-B-1633) en particular. Y precisa que ese principio, el de progresividad, es el que determina la obligación de los Estados parte. Ya que por el Tratado todo Estado parte se "compromete a adoptar medidas... para lograr progresivamente... la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos" (art. 2.1).

Y precisa que la norma tiene por fin garantizar la plena efectividad de los derechos que el Tratado reconoce, por lo tanto se derivan dos cuestiones fundamentales que los Estados deben proceder lo "más explícita y eficazmente posible" a fin de alcanzar los objetivos del Tratado y como segunda cuestión vital que las medidas de carácter deliberadamente retroactivo a este respecto requerirán la consideración más cuidadosa, y deberán justificarse plenamente con referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga, siguiendo el criterio adoptado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 3, la índole de las obligaciones de los Estados Partes, párr. 1 del art. 2 del Pacto, 1990, HRI/GEN/1/Rev.6, p. 18, párr. 9; asimismo: Observación General N° 15, cit., p. 122, párr. 19, y específicamente sobre cuestiones laborales: Proyecto de Observación General sobre el Derecho al trabajo (art. 6°) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, presentado por Phillipe Texier, miembro del Comité, E/C12.2003/7, p. 14, párr. 23.

Y que existe una fuerte presunción contraria a que dichas medidas regresivas sean compatibles con el Tratado, respectivamente, sobre todo cuando la orientación del

PIDESC no es otra que "la mejora continua de las condiciones de existencia", según reza, preceptivamente, su art. 11.1.

Volviendo a AQUINO, el fallo señala que la norma, "debe interpretarse a la luz del objetivo general, en realidad la razón de ser, que es establecer claras obligaciones para los Estados Partes con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata".

En MILONE indicó: "El artículo 75, inciso 23, de la Constitución Nacional, al establecer como atribuciones del Congreso de la Nación la de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, pone énfasis en determinados grupos tradicionalmente postergados, dentro de los cuales se menciona en forma expresa a las personas con discapacidad. Por tal razón, una interpretación conforme con el texto constitucional indica que la efectiva protección al trabajo dispuesta en el artículo 14 bis se encuentra alcanzada y complementada, en las circunstancias sub examine, por el mandato del artículo 75, inciso 23, norma que, paralelamente, asienta el principio de no regresión en materia de derechos fundamentales".

En la misma línea dicta "ARCURI" y dice: "...Sería estéril el esfuerzo realizado por el legislador para cumplir con la obligación establecida en el art. 1° del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ("Protocolo de San Salvador"), en cuanto exige que los Estados parte adopten todas las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos disponibles para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos sociales, si por vía interpretativa se sustrajera de esa evolución a quienes se encuentran en situación de total desamparo por aplicación de leyes anteriores que establecían un menor grado de protección, máxime cuando se encuentra demostrado que el causante y, por ende, su viuda, reúnen los requisitos necesarios para el reconocimiento de los derechos pretendidos, según han sido previstos en el actual esquema normativo -Ley 24.241-. (Arcuri Rojas, Elsa c/ANSeS -03/11/2009 T. 332, P. 2454).

Y en la misma sintonía AVEIRO, sumando en este que no se debe hacer un análisis literal omitiendo examinar planteos que resultan relevantes y conducentes para la solución del litigio; dirigiéndose también al intérprete de la Ley el "que debe indagar el verdadero alcance y sentido de ésta mediante un examen que atienda menos a la literalidad de los vocablos que a rescatar su sentido jurídico profundo, prefiriendo la inteligencia que favorece y no la que dificulta los fines perseguidos explícitamente (fallos 329:872 y 330:2932).

Esos fallos, aplicaron la norma más favorable, exégesis que concuerda con el propósito del legislador de promover la progresividad de los derechos sociales, según ha sido preceptuado en el art. 75 inc. 23 de la C.N. y en diversos tratados internacionales de derechos humanos y de jerarquía constitucional en virtud del inciso 22 como ser PIDESyC art.12 y 13 inc. 4; Pacto de San José de Costa Rica art. 26, 29) y a nivel Jurisprudencial basta recordar los casos AQUINO, TORRILLO, SUAREZ, ASCUA, entre otros.

Esta Corte Provincial, también lo ha tratado, entre otros en el caso GARIS, en la que dije -entre otros fundamentos- "... Ese mismo principio de progresividad implica que se destierren definitivamente interpretaciones que conduzcan a resultados regresivos en la materia ya que el objetivo es dar satisfacción plena a esos derechos (arts. 26, 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y considerando 10. del voto del Dr. Maqueda en Fallos 328:1602- art. 1° del Protocolo de San Salvador) ...".

"... Sería todo un despropósito que por vía interpretativa se sustrajera de tal evolución a quienes se encontraran en situación de desamparo por aplicación de leyes anteriores que establezcan menor grado de protección..."

Sentencia que recurrida a la Corte Nacional, sus recursos fueron desestimados por el alto Tribunal, quedando firme su doctrina.

Este principio rector, aplicable absolutamente y necesariamente al mundo del trabajo, a las relaciones laborales y por ende a la negociación colectiva y su posible resultado el convenio colectivo, no queda allí sigue como faro señalando el camino o el marco de las futuras negociaciones que deberán aspirar siempre a la mejora y a la progresividad. Y en ese orden, el principio de progresividad acompaña al cambio ordenándolo en función de los que más lo necesitan.

Es la inspiración del orden público laboral, y es toda una afrenta si lo reducimos o lo sacrificamos al entender la progresividad en términos exclusivamente económicos.

La Corte ha expresado "...que el trabajo humano exhibe características que imponen su consideración con criterios propios que obviamente exceden el marco del mercado económico y que se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, también normativamente comprendidos en la Constitución Nacional..." (MANSI-LLA, Fallos: 304:415, 421 y su cita-, reiterado en ASCUA año 2010, entre otros- CSJN)

Y en ASCUA dice que “..dicha justicia no es otra que la justicia social, vale decir, aquella por la que se consigue o se tiende a alcanzar el "bienestar", esto es, "las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme con su excelsa dignidad" ("Berçaitz", Fallos: 289:430, 436 -1974-; v., entre otros, además del ya citado caso "Aquino": "Prattico c. Basso y Cía.", Fallos: 246:345, 349; "Roldán c/ Borrás", Fallos: 250:46, 48/50 y sus citas, y "Pérez c. Disco SA", Fallos: 332:2043, 2057/2058 y sus citas – 2009).

“...Justicia esta que, por lo pronto, inspiró la elaboración y sanción del citado art. 14 bis, según lo asentaron con entera nitidez los reformadores de 1957...”

Finalmente cabe reiterar lo dicho por ese mismo Tribunal en VIZZOTI (año 2004) cuando dice que “es perentorio insistir ... que el trabajo humano no constituye una mercancía...”.

También se aplican en materia de interpretación de las normas laborales (leyes, convenios colectivos, laudos, etc.) y la prelación de las mismas queda subordinada al principio de la aplicación de la norma más favorable con prescindencia de su origen, siempre que resulte compatible con la naturaleza y las modalidades propias de la actividad.

Emparentado con este principio, la esfera internacional de los derechos humanos nos brinda otro, “la cláusula de mejor derecho” (arts. 28. 3, 24, 1.1, 16.5 y 17.4 de la Convención Americana de Derechos Humanos).

Esta cláusula se pone en juego frente a la existencia de varios derechos, un nacional puede hacer valer aquel derecho que mejor le garantice su presentación.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se hizo eco de este principio en el caso GERMANO o s/ Cas. (causa 12792. Fallo G 763 XLVI-año 2012).

Encierra el derecho a la “igualdad” y por otra parte encuentra base en otro principio muy vigente y exigible en el derecho del trabajo como es el “principio pro homine”.

A lo que se suma el art. 28 de la C. Nacional, que nos brinda una mirada certera de la realidad jurídica, en el sentido de que la constitución es un “piso” de derechos y garantías.

Sobre ello cabe recordar las enseñanzas que el Dr. Capón Filas vertiera en su “Derecho del Trabajo” (ed. Platense, La Plata, 1998, pág. 55), acerca de la forma de representar al

orden jurídico. Supo explicar allí que tanto la Constitución Nacional como los Tratados de Derechos Humanos no pueden ser vistos como "un fin al que las normas deben tender", a modo del pico de la pirámide kelseniana, si no como la base sobre la cual ha de asentarse el ordenamiento jurídico. (citado en mi voto ampliatorio autos n° 105.309).

Siguiendo ese camino, la Corte se ha expedido en numerosos precedentes como el caso CALDERON de Loiza, (C. 1907. XLIII; RHE), en ALVAREZ c. Cencosud, (A. 1023.XLIII;RHE-año2010), KEILER, Claudio David y otro s/recurso de casación (K. 155. XLIII; REX año 2010), ASCUA (A 374 XLIII RHE año 2010) DIAZ (D. 393. XL; RHE año 2006), CARDOZO (C1787 XL REX año 2006) entre muchos otros.

En MADORRÁN, sienta una directiva muy valiosa cuando dice: “ El decidido impulso hacia la progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos, propia de los tratados internacionales de la materia, sumado al principio pro homine, connatural con estos documentos, determinan que el intérprete deba escoger dentro de lo que la norma posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. Y esta pauta se impone aun con mayor intensidad, cuando su aplicación no entrañe colisión alguna del derecho humano así interpretado, con otros valores, principios, atribuciones o derechos constitucionales”(M. 1488.XXXVI;REX año 2007).

Como vemos MADORRÁN sumó al principio de progresividad el principio "pro homine", pro persona o a favor del hombre con fuente en el DIDH, igualmente referido en "Aquino" y "Milone", y al que entiende como "connatural" con los documentos normativos supranacionales incorporados al Derecho interno por vía del artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional.

Ambos principios, según la CSJN, "determinan que el intérprete deba escoger dentro de lo que la norma posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana". Y acto seguido aclara que “esta pauta se impone aun con mayor intensidad, cuando su aplicación no entrañe colisión alguna del derecho humano así interpretado, con otros valores, principios, atribuciones o derechos constitucionales”.

El principio pro homine impone que, en lugar de asumirse la interpretación restrictiva e impedir el derecho a la efectiva tutela jurisdiccional, se opte por aquella que posibilite a los recurrentes el ejercicio de dicho derecho.

Ambos principios van encaminados a otorgar preferencia excluyente a la interpretación más protectora de los derechos humanos implicados.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha señalado que el principio pro homine implica la interpretación extensiva de los derechos humanos y la interpretación restrictiva de sus limitaciones. Explica que los derechos laborales son aquellos reconocidos por el sistema jurídico nacional e internacional, y, dada la pluralidad de normas nacionales e internacionales en esta materia, su interpretación debe hacerse aplicando el principio pro homine; es decir, aplicando la norma que mejor proteja a la persona humana, incluso en su condición de trabajador (Derecho a la igualdad y a la no discriminación de los migrantes indocumentados, Opinión Consultiva OC-18).

Así también se podría citar a la Corte IDH cuya jurisprudencia se ha encaminado hacia la construcción de sentencias que sostengan y sustenten la base de los derechos sociales y económicos (BAENA vs Panamá entre otros).

A los principios denunciados se les agregan otros de gran importancia como el de racionalidad (CSJN fallos 287:79, 289:185, 200:; 290:56; 290:375; 291:181; 292: 162; 294:223; 296:22; 298:1180; 299:167; 300:417; 301:460; 301:1149; 302:1284; 302:1611; 304:849; 892:937; 1181: 1340; 1403; 1416; 1733; 305:538; 657, entre muchos otros).

Como así también, indubio pro operario (FERNANDEZ- F. 527. XXXV, AÑO 2002, así también PADIN que dice "... Aun en caso de duda, en materia laboral debe prevalecer aquel criterio que sea favorable al trabajador. P. 398.XX.;C.141.XXIII.; CAJA NACIONAL DE AHORRO Y SEGURO-C. 141. XXIII; CORONES, C.996. XXII, entre muchos otros como así también SCJMZA, LS304-487, LS198-292.

4-a- En función de todo lo dicho y ya bajando a la temática salarial, nos encontramos con que el tema involucra al salario mínimo.

Sobre el punto la Argentina tiene ratificado el Convenio de la OIT n° 26 sobre los métodos de fijación de salarios mínimos (Ley 13.560), dicho convenio establece pautas marcos para una temática tan delicada.

Y en lo principal deja en libertad a los Estados partes, el procedimiento de fijación del salario mínimo (art. 1). Pero con consulta previa de los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse. (1.1)

Esa participación deberá ser en igualdad de miembros (1.2)

Señala que fijado el salario mínimo el mismo debe ser acatado y no puede ser rebajado por contrato individual o convenio colectivo (1.3), debiendo adoptarse medidas de control y sanción por incumplimiento (4.1) y derecho al cobro de la diferencia salarial (4.2) entre otras disposiciones.

Este Convenio me lleva indefectiblemente a considerar las pautas de otro íntimamente relacionado con éste- el Convenio 131 y su Recomendación 135, y que si bien no ha sido ratificado por la Argentina, sirve como pauta axiológica e interpretación y complemento del convenio ratificado y de los principios generales del Derecho como pauta válida de interpretación y solución del presente interrogante, conjuntamente con los arts. arts. 7, 8, 9, 12, 13, 44, 116 LCT; de los arts. 14 bis y 28, 75 incs. 19, 22, 33 de la CN, los tratados internacionales relacionados con el trabajo y la protección del salario que tienen jerarquía constitucional, los Convenios de la OIT, 14.786 art. 7, Ley 14250 y sus modificatorias.

Y de esa forma cumplir con lo que fija la Corte Nacional en materia de interpretación, al señalar: "...es misión del intérprete de la ley indagar el verdadero alcance y sentido de ésta mediante un examen que atienda menos a la literalidad de los vocablos que a rescatar su sentido jurídico profundo, prefiriendo la inteligencia que favorece y no la que dificulta los fines perseguidos explícitamente (Fallos: 329:872 y 330:2932) A. 1231. XLI; RHE Aveiro, Isabel c/Consolidar ART S.A. s/ind. 22/12/2008 T. 331, P. 2839).

4b- En efecto, en el Preámbulo del Convenio 131 dice que: "...Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951...".

Entiende que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa.

Por lo tanto, considera que " ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo..."(el resaltado me pertenece).

4c- En consecuencia me interesa señalar los aspectos salientes del Convenio núm. 131 (y su Recomendación 135), Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con

especial referencia a los países en vías de desarrollo, como complemento del Convenio 26 (ratificado por la Argentina) y el análisis y consideraciones de la Comisión de Expertos sobre salarios mínimos, aportando mayor luz a la temática en estudio.

Dicha norma señala en su art. 1.1 la obligación de los Estados a fijar salarios mínimos aplicables a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

Establece que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza (art. 2.1) y agrega en su inc. 2, a reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Cuando habla de salarios mínimos no hace distinción del origen de su fijación (sea por ley en forma unilateral, por comisiones, consejos, o por medio de procesos de negociación bipartitos o tripartitos con o sin intervención estatal) lo mismo el Convenio 26.

En nuestro País nos encontramos que conviven dos sistemas de fijación de salarios mínimos: el salario mínimo vital y móvil (Consejo del Salario MVM art.135 y concordantes de la Ley 24013) y los básicos de convenio (CCT y Laudos), estos últimos tienen como límite insoslayable que no pueden ser inferiores al SMVM.

Lo cual tiene su razón de ser, ya que este último funciona como “piso” a la hora de negociar el básico de convenio.

Es decir, el básico de convenio se presenta como complemento del SMVM y éste cumple la función de red de seguridad para los trabajadores que carecen de un salario mínimo sectorial ya que numerosos trabajadores pueden verse excluidos de toda protección ya sea por la falta de CCT o porque existiendo, no fija un básico o el básico de convenio fijado ha quedado desactualizado e inferior al SMVM.

Por lo que la negociación entre la parte obrera y la patronal tiene libertad pero de negociar por encima de dicho piso y en caso de ser fijado por encima, los aumentos que aquél pueda sufrir quedarán absorbidos por el mayor valor establecido en la negociación colectiva.

Y si bien el Convenio 131 (ni tampoco el Convenio 26) no precisan su contenido o los tipos de necesidades que deben satisfacerse con ese salario mínimo, el Preámbulo de

la Constitución de la OIT, nos arrima de alguna forma las necesidades que debería cubrir, al proclamar la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo, en particular, mediante la garantía de un salario vital adecuado («living wage»).

En el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Conferencia Internacional del Trabajo- reunión 103° -año 2014- Informe III 1B) la Comisión subrayó que la noción de «living wage» representaba algo más que la mera satisfacción de las necesidades alimentarias, de alojamiento y de vestimenta, y se extendía a la posibilidad de participar en la vida social y cultural del país.

Y en ese sentido se condice con el art. 116 de la LCT, el que lo fija como la menor remuneración que deba percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, jornada legal de trabajo, de modo que asegure: alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia médica, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

La Comisión señala, que el salario mínimo debe fijarse teniendo en cuenta factores de orden económico, incluyendo los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. No siempre es fácil lograr el equilibrio que se pretende.

Indicando que si es demasiado reducido, no cumplirá su objetivo de protección social. Si es demasiado elevada, corre el riesgo de no ser respetado o de provocar el crecimiento de la economía informal. No obstante, dice la Comisión, las consideraciones de carácter social y económico no son siempre necesariamente antagónicas. Así, la fijación de un salario mínimo suficiente puede contribuir a la reducción de la tasa de rotación del personal en las empresas y estimular a estas últimas a que aumenten su productividad mediante la mejora de su organización del trabajo y el desarrollo de las capacidades de los empleados. En general, puede contribuir a un aumento del consumo y, por consiguiente, al crecimiento económico.

En cuanto a su fuerza obligatoria, la Comisión dice que la obligación de atribuir fuerza de ley a los salarios mínimos que establece el Convenio núm. 131 no significa la exigencia de introducir un salario mínimo legal, sino que tiene en cuenta que pueda existir que ese salario mínimo sea fruto de la libertad de la negociación colectiva. Es decir, que una vez fijado sea cual fuera su procedimiento su cumplimiento se torna obligatorio. (Coincidiendo ambos convenios- Convenio 131 y Convenio 26).

Un ejemplo más de que no tiene en cuenta el origen de su fijación sino la naturaleza y función que tiene y la necesidad de su existencia, es lo que dice la Recomendación núm. 135 al disponer expresamente que podrán fijarse salarios mínimos mediante medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos. La obligación de atribuir fuerza de ley a los salarios mínimos, sea cual fuere el mecanismo que se utilice para su fijación, traduce simplemente la necesidad de hacerlos jurídicamente obligatorios para los empleadores y los trabajadores a los que son aplicables como así también la prohibición de reducirlos.

En cuanto a los salarios mínimos fijados mediante convenio colectivo, la Comisión recuerda que el Comité de Libertad Sindical estableció un determinado número de principios vinculados a la obligación de negociar de buena fe, exigiendo en particular que los acuerdos sean obligatorios para las partes.

Esta es la obligación que impone el Convenio núm. 131, que no obstante no requiere que todos los convenios colectivos que establezcan salarios mínimos sean objeto de un procedimiento de ampliación para ser aplicables al conjunto de los trabajadores y los empleadores de un sector de actividad determinada, es decir, a todas las actividades económicas de un país.

De conformidad con el párrafo 14, d), de la Recomendación núm. 135, las medidas que han de tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían comprender una simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos, incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les haya pagado salarios inferiores a los que les correspondían.

De hecho, la protección del trabajador no tendría efectos si la imposición de las sanciones no viniera acompañada de medidas destinadas a garantizar al trabajador que podrá recuperar las sumas que le son adeudadas por el empleador por haberle remunerado con una cantidad inferior al salario mínimo, tal como subrayó la Comisión en su Estudio General de 1992.

En el supuesto de recesión económica o de medidas de austeridad, la Comisión considera importante recordar que el artículo 3 del Convenio núm. 131 especifica claramente que los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos incluyen los requerimientos del desarrollo económico y la conveniencia de mantener un alto nivel de empleo, así como las necesidades de los trabajadores y de sus familias.

La crisis económica internacional desde finales del año 2008 ha propiciado que la Conferencia Internacional del Trabajo se pronuncie claramente sobre los tipos de respuestas propugnadas por la OIT en estos períodos de dificultades en el ámbito económico y del empleo. El Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, aboga por la preservación del poder adquisitivo de los trabajadores en época de crisis y ve en la fijación de salarios mínimos y en sus mecanismos de reajuste periódicos una herramienta pertinente para cumplir con este objetivo. El inventario de medidas adoptadas por los Estados para responder a la crisis, elaborados conjuntamente por la OIT y el Banco Mundial, pone además de manifiesto el importante papel que desempeña la política del salario mínimo en numerosos Estados.

Varios gobiernos han subrayado asimismo en su memoria el papel positivo que desempeñan los salarios mínimos en este contexto de crisis, mientras que otros han adoptado medidas destinadas a luchar contra el encarecimiento de la vida. En cambio, en algunos países se ha ralentizado el aumento de los salarios mínimos a causa de la crisis, mientras que, en otros, los salarios se han congelado.

Agrega el Informe que en varios países europeos con graves dificultades económicas la ayuda financiera internacional ha venido acompañada por la imposición de condiciones de política económica en relación especialmente con los salarios mínimos.

La Comisión espera que, para la elaboración de sus medidas contra la crisis, en la actualidad y en los próximos períodos de dificultades económicas, los Estados Miembros se inspirarán, en la medida de lo posible, en el Pacto Mundial por el Empleo, que fue adoptado por unanimidad por la Conferencia, que se escuchen a todos los interlocutores y se busque soluciones equilibradas y aceptables para todas las partes.

La Recomendación núm. 135 precisa que las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse cada cierto tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de vida y otras condiciones económicas y que, a estos efectos, se podría proceder a un examen de dichas tarifas, ya sea a intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de vida.

Finalmente, la Recomendación n° 135, establece como objetivos. 1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

Y debería proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

El Convenio 131 artículo 4, párrafo 1, dice que los Estados que ratifiquen el Convenio deben instaurar y mantener métodos que permitan no solamente fijar sino ajustar también cada cierto tiempo los salarios mínimos; en el mismo sentido se refiere la Recomendación 135 al hablar de ajustes del salario mínimo sea a intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de vida.

En definitiva el Convenio 26 a la luz de su Complementario, el Convenio 131 y sus Recomendaciones n° 30 y 135, coinciden – en lo esencial- y es -obligatoriedad de la fijación de salarios mínimos, -cumplimiento obligatorio una vez fijado, - prever métodos de control y sanción para el supuesto de incumplimiento- libertad de elección del proceso para su fijación, - participación de los sectores involucrados- prohibición de fijar salarios por debajo del mínimo una vez fijados- movilidad de los mismos.

Finalmente, se ha dicho que la ratificación de un convenio, con arreglo al art. 19.5.d de la Constitución de la OIT genera para los estados la obligación de hacer efectivas sus disposiciones. (Pinturas y Revestimientos –P.575.XLVI año 2014; Diaz c. Cervecería y Maltería Quilmes –D. 485. XLIV, año 2013, CSJNación, entre otros).

Y no sólo porque es un compromiso asumido legalmente, sino por ser un derecho humano fundamental de todo hombre, el acceso al sustento mediante el salario digno y un mínimo garantizado para su subsistencia y desarrollo; íntimamente relacionado con el derecho a la vida lo que no requiere de mayores fundamentaciones.

Lo que amerita, con más razón tener presente que en materia de interpretación, jerarquía o conflicto de normas prevalece aquella norma que sea más favorable al trabajador desplazando cualquier otra aún cuando sea de jerarquía superior.

En el caso, por los Convenios de la OIT analizados, la Constitución (14bis) la DUDH (art. 7, 23, 28), DADDH (art. XIV y concordantes), CADH –Pacto de San José de Costa Rica (art. 26 y concordantes-ppio. de progresividad), PIDESC (art. 2, 6, 16 inc. 1 y concordantes) PIDCP y su Protocolo Facultativo (art. 26 y concordantes); la LCT y LNE (arts. Citados) y el propio CCT –Laudo 17/75 el “básico de convenio” se encuentra garantizado y protegido por normas de todo tipo de jerarquía- en forma coincidente y complementaria- como una pauta de “mínima”, por lo que su modificación sólo se encuentra autorizado, cuando implique una mejora o mayor beneficio y no en su desmedro.

Fijado este básico de convenio, como pauta mínima que es –al igual el SMVM – es imperativo, inderogable e irrenunciable (art.12 LCT).

5- a- Dichas todas estas consideraciones, paso al análisis del cuestionado CCT -LAUDO 17/75. El caso ASSUMMA; el art 58 en relación a las Leyes 24.013, 23298 y 25561.

Como previo, cabe hacer la siguiente salvedad respecto a la vigencia del CCT -LAUDO, sin perjuicio de las restantes cuestiones y fundamentos que voy a desarrollar.

El laudo es una decisión emanada de un árbitro que tiene los mismos efectos que un CCT y si bien el Laudo en cuestión surgió en la época en que el arbitraje era obligatorio por la Ley 16936 (y su modif. 20.638), ésta fue derogada por la Ley 25.250 (altamente cuestionada) y luego con la Ley 25877, quedando en la actualidad el arbitraje voluntario.

Pero ello no le quita, reitero, que tenga los mismos efectos que un CCT ya que tal asimilación emana de norma expresa vigente, como es la Ley 14.786 que en su art. 7 dispone que el laudo tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere la Ley 14.250 y no existe ninguna norma de la OIT que le de otro sentido a los Laudos. Es decir, que todo lo dicho respecto de los CCT le es aplicable al Laudo. Por lo tanto, su vigencia y obligatoriedad no presentan dudas.

Es más, con referencia a esto último cabe recordar que las empresas del sector, en su momento, cuestionaron el procedimiento arbitral mediante recurso de nulidad en la Justicia Federal, autos n°40843-P-2211 Prensa del Oeste y otrs. p/ recurso de nulidad, la Cámara Federal desestimó dicho recurso.

Contra tal resolución se alzaron por ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación quien también les rechazó el recurso (Prensa del Oeste S.A.C.I.F. y otros. Año 1976.T. 295, P. 1024), entre otros fundamentos el Alto Tribunal dijo: "No es admisible el recurso de nulidad basado en haber excedido el laudo lo que debió constituir su límite, dentro de las pretensiones de las partes, si no se planteó la inconstitucionalidad del art. 4° de la Ley 16.936, que faculta al árbitro para determinar los puntos en litigio, a falta de acuerdo de partes".

Frente a este marco, nos encontramos que el laudo ha sido objeto de acatamiento y también de negociación libre por los sectores involucrados, conforme a la normativa vigente (14.250, 25877 y demás concordantes).

A modo ejemplificativo rescato, entre otros, el acuerdo celebrado por el Sindicato de Prensa de Mza. y las empresas Jorge Estornell S.A., Nihuil S.A., TV. Río Diamante S.A. y Supercanal S.A., conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250-año 2008.

Las partes dejan constancia que dicho Acuerdo se encuentra articulado con el Laudo N° 17/ 75, aplicable al personal de prensa (Resolución N° 400/2007, Resolución N° 262/2008 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Del mismo tenor los acuerdos celebrados por el Sindicato de Prensa y la empresa Diario Los Andes Hermanos Calle S.A. en la que acordaron condiciones laborales y salariales en el marco y ámbito personal correspondiente a las categorías establecidas en el Laudo n° 17/75- año 2008 (Resolución n° 1730/2008 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Así también el acuerdo celebrado en el año 2013 entre el Sindicato de Prensa por un lado y además del Diario Los Andes, las empresas Cuyo Televisión S.A., Radio de Cuyo S.A., Nihuil S.A., Jorge Estornell S.A., Uno Gráfica S.A., TV Río Diamante S.A. y AXON Life S.A. año 2013 (Resolución n° 1180/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Por su parte la Asociación de Diarios del Interior de la República Argentina (ADIRA) en oportunidad de negociar el CCT 541/2008 expresamente excluye de su alcance (art. 1) a la Provincia de Mendoza, haciendo referencia expresamente a que tienen el Convenio Laudado n° 17/75.

En definitiva aplican sus cláusulas e incluso utilizan parcialmente el art. 58, al tomar los porcentajes para la fijación de los salarios para las restantes categorías (excepto la inicial que refiere al 100% del SMVM).

Este comportamiento inequívoco del sector involucrado respecto de la vigencia y aplicación del laudo, amerita que le sumemos una consideración más, que las cláusulas no deben interpretarse aisladamente a lo que se suma, que no se trata de cualquier cláusula, sino de las llamadas cláusulas normativas (de aplicación imperativa y automática) cuya obligatoriedad se ve reforzada por tratarse su contenido de la fijación del básico de convenio con todo lo que ello implica como hemos visto. (Convenio 26, 95 ratificados (C. 131 y R. 135) de la OIT; CN, los Tratados internacionales, la LCT y la LNE).

Por lo que no puede ser dejada de lado ni suprimida excepto si las partes negocian y acuerdan una condición más beneficiosa; y nada impide que se encuentren en condiciones de negociar libremente (Ley 14250 modificada por la Ley 25877, en consonancia con los Convenios de la OIT referidos a la negociación y ratificados como 87, 98, 154), siempre respetándose el “piso” al tratarse de un salario mínimo de convenio.

En definitiva qué entendemos cuando hablamos del Laudo 17/75 y su art. 58?, de una norma convencional vigente por ultra-actividad, con efectos erga omnes y de una cláusula normativa que fija el básico convenio aplicable al sector prensa independiente del marco que le dio origen.

5b- Un antecedente reciente sobre el tema es el caso ASSUMMA (año 2011), la Sala II de la Corte en su anterior composición (Llorente, Salvini y Bohm) fallamos en el sentido de la aplicación al sector del mentado art. 58; sentencia que recurrida por la parte empresaria SUPERCANAL, tramitó en la Corte Suprema de Justicia de la Nación hasta su desistimiento tiempo después que la Procuración de la Corte de la Nación se expidiera en el mismo sentido que el fallo de Mendoza cuestionado por el recurrente, por lo que quedó firme el criterio sentado por esta Sala.

Antecedente al que me referiré más adelante.

Pero no es el único, también – la misma Sala II en el año 1992 pero integrada en esa oportunidad por los Dres. Salvini, Nanclares, y Aguilar, resolvió sobre el cuestionamiento respecto de dos cláusulas, no siendo parte de tal cuestionamiento la aplicación del laudo en sí sino sólo los arts. 58 y 56; resolviendo el Tribunal expresamente que la operatividad de ambos artículos se reanudó a partir del año 1988, fecha en la que se sanciona la Ley 23.546 (procedimiento de negociación en la causa N° 50181 cart. DIARIO LOS ANDES HNOS CALLE S.A. en J° RUARTE c Diario Los Andes p/ ord. s/ Cas.

Y en igual sentido LS 116-189; LS225-001; 223-240, entre otros (integrada la Sala con los Dres. Salvini, Nanclares y Porras).

Es decir, que el tema de la vigencia y aplicación no es nuevo.

En el caso RIZZO del año 2010, si bien fue la parte actora la que recurre y se rechazan los recursos formalmente, la demandada DIARIO LOS ANDES consintió la sentencia de grado que le aplicó el CCT 17/75.

Entre otras causas, están los autos n° 105.519 SARTORI LORENZO c/ DIARIO LOS ANDES p/ inc. y cas.; en las que la demandada DIARIO LOS ANDES ha encuadrado a su personal en el citado convenio 17/75, siendo objeto de controversia el básico de convenio no así los porcentajes de la escala que fija el mencionado artículo.

En definitiva todos los antecedentes mencionados dan cuenta que no hay duda de la vigencia y aplicación del Laudo 17/75 al sector involucrado.

6- Ahora bien, circunscribiéndonos a la pregunta del plenario referida a la aplicación del art. 58, su contenido con relación a los arts. 141 de la LNE y con los arts. 10 y 4 de las Leyes 23928 y 25561 respectivamente, digo:

Que hay que partir de otra cláusula que si bien no es parte de la pregunta del plenario tiene amplia relación con ella y es el art. 56 que dispone: se fija como salario básico, el establecido en el presente convenio y el que pueda conformarse en el futuro, según los incrementos salariales que se produzcan por disposiciones de leyes y deterioros nacionales y/o acuerdos de paritarias."

El artículo transcrito nos aclara de manera precisa que el CCT trae la fijación del básico de convenio el que luego es determinado en el art. 58 de las "Remuneraciones, cuando dice: "se establece la siguiente escala de salarios y categorías:

"Aspirante: el salario de esta categoría profesional se calculará en base a un incremento del 100% sobre el salario mínimo vital y móvil.

"Reportero: el salario de esta categoría será igual a la suma del sueldo del aspirante, más un incremento del 12%.

"Cronista: el salario de esta categoría será igual a la suma del sueldo del reportero con un incremento del 17%..."

Y así sigue la norma respecto de las restantes categorías y básicos, es decir toma la categoría anterior y la utiliza para el cálculo de la siguiente mediante un porcentaje sobre la misma (redactor, encargado, editorialista, jefe de noticias, etc.).

El contenido de esta cláusula normativa nos revela la fijación del salario básico de convenio y ello se condice con los convenios 95, 26 de la OIT, ratificados por Argentina, superiores a la legislación nacional (art.75, inc.22 C.N)

El Convenio 95 define: "El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar" (art.1).

Disposición que se suma al plexo normativo ya analizado respecto a la naturaleza obligatoria del salario mínimo o básico independiente del origen de su fijación.

Ahora bien, la relación del art. 58 con el art. 141 de la LNE, actualmente de-rogado por Ley 26598, fue objeto - en su momento- de tratamiento y resolución por esta Corte en el caso ASSUMMA (autos 97.735 del año 2011), cuya doctrina resulta un aporte más en la búsqueda de la respuesta al interrogante planteado en el plenario.

En dicho precedente, se ratificó la plena aplicación para el caso del art. 58, concluyendo con la confirmación del fallo de primera instancia.

Se dijo: "...En efecto, entiendo que la prohibición del art.141 de la Ley 24013 no alcanza al salario mismo, sino que se está refiriendo como lo dice textualmente el propio artículo "a tomar como base el salario mínimo, vital y móvil para la determinación cuantitativa de cualquier otro beneficio con fundamento legal o convencional"

"...Y es con dictado de dicho artículo que efectivamente se produce una modificación sustancial al régimen imperante con anterioridad que utilizaba el salario mínimo como módulo para la determinación de diversos beneficios. Indudablemente la intención del legislador ha sido impedir la manipulación hacia la baja del mencionado salario con el objetivo de evitar un aumento de las prestaciones que lo toman como base, costumbre que tuvo extensa practica en la realidad.

"...Diversas normas del derecho del trabajo argentino- actualmente modifica-das- tomaban en consideración el importe del salario mínimo vital para establecer topes a la cuantía de determinadas indemnizaciones. (Así sucedía para el caso de la indemnización debida por despido injustificado –art.245 LCT, t.o. 1976, manteniendo en este aspecto la redacción del art. 266 aprobada por la ley 20744; y para la indemnización especial por accidente de trabajo a partir de la reforma introducida a la ley 9688 por la ley 21034)".

"...Ello generaba un elemento distorsionante del salario mínimo vital, ya que un aumento del mismo se proyectaba sobre otros institutos, constituyéndose dicha

vinculación en un nuevo obstáculo a la hora de practicar actualizaciones, pudiendo haber sido esta la causa de la destrucción del concepto mismo de salario mínimo. Con buen criterio entonces, la Ley 24013 elimina este factor alterador del sentido del instituto, disponiendo en el art.141, que el salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional”.

“...En conclusión estimo que en el caso no era ni siquiera necesario declarar la inconstitucionalidad de la normativa puesto que la misma no se refiere específicamente al salario como ha quedado explicitado en los párrafos anteriores...”. El fallo- como adelanté- fue recurrido por la demandada a la Corte Nacional, en donde el planteo no se circunscribió exclusivamente al análisis del derogado art. 141 de la LNE sino también a la discusión referida a las Leyes 23928, 25561, normas éstas que también son parte del interrogante que nos convoca.

En dicho expediente, registrado bajo el n°452 LXLVII, recayó con fecha 13 de marzo del 2013, dictamen de la Procuración de la Corte.

Vale resaltar de este dictamen, que las mencionadas normas que se señalan allí tuvieron por objeto cualquier forma de actualización monetaria por depreciación económica del valor de la moneda y su aplicación se extendió inclusive a los CCT que tuviesen ajuste automático por inflación o índices de precios generales.

Sin embargo el Procurador dice que dichas previsiones no guardan relación con el art.58 ya que ni siquiera menciona el SMVM, por lo tanto no puede concluirse que a partir de esta normativa de emergencia se haya abrogado la norma convencional. Y agrega que tampoco existe contradicción con convenios de la OIT citados por el recurrente.

Concretamente afirma que la norma convencional en su art.58 no dispone formas de actualización por depreciación monetaria sino porcentuales relacionados con el SMVM siendo que la movilidad de este no la establece el CCT sino la Constitución Nacional (art.14 bis).

Agrega que el SMVM de reconocimiento constitucional, tuvo su reglamentación por la LNE que estableció no solo su fijación sino también la movilidad, mediante el Consejo Nacional del Empleo, la productividad y el SMVM, que es un ente tripartito en el que se encuentran representados tanto el sector empleador, como los trabajadores y el Estado (arts. 135 a 138 de la LNE), razón por la cual el SMVM es el producto de la concertación entre empresarios y trabajadores.

Asimismo el Procurador trae a colación un dato que no es menor y es que durante la vigencia de la Ley de Convertibilidad (23.928) y luego, en particular, a partir del año 2003 el SMV varió y su movilidad no estuvo vinculada con la actualización monetaria, sino a través de datos de la situación económica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos (ej. art 139, Ley 24.013).

Finalmente, la Procuración de la Corte Nacional, hace referencia al art. 141, que fue objeto de análisis e interpretación en el precedente ASSUMMA, entendiéndose que no era necesario declarar su inconstitucionalidad atento a que la correcta interpretación era que su utilización estaba referida a otros institutos y no al salario. A ello agrega que actualmente la Ley 26.598 ha derogado expresamente el art. 141, por lo que si existía alguna duda respecto de la utilización del SMVM como índice o base para la determinación de otros institutos, esto ya ha quedado zanjado al derogarse la prohibición del mencionado artículo.

Sin perjuicio de todo lo analizado en los puntos anteriores, respecto del SMVM de su naturaleza, función y complementariedad con el básico de convenio, vuelvo al análisis, la falta de consideración del básico de convenio a la hora de negociar el salario de los trabajadores por la parte empleadora, se ha traducido en los hechos que los incrementos del sector lo han sido unilateralmente y sin reconocimiento de la escala salarial en forma completa como la fija el art. 58 o con actas acuerdo (como los citados en el punto 5a-) con el sindicato pero ofreciendo salarios menores a la escala, (en baja) y ello implica incumplir no sólo con el criterio sentado en las sentencias firmes de este Tribunal, sino con el Laudo 17/75, los Convenios de la OIT analizados, C.N., LCT, LNE, en cuanto a su cumplimiento obligatorio como cláusula normativa con la sola excepción si se la modifica por otra más beneficiosa.

Sobre esto traigo a colación el dictamen de la Dra. Rial, Secretaria de Trabajo, emitido en el expediente Nº 1-217-286.983/11, con fecha 30/6/2011 donde ratifica la plena vigencia del art. 58.

La intervención del Ministerio fue motivada en razón de un acuerdo salarial que las partes firmaron y calificaron como instrumento articulado al Convenio 17/75, pero que en realidad reemplazaba cláusulas originarias del mismo (una de ellas era la 58), privilegiando una baja de convenio, lo que generó la oposición de los trabajadores de prensa y la propia Federación Argentina De Trabajadores De Prensa provocando la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, a través del mencionado dictamen.

El Ministerio dijo, luego del análisis de las normas en juego y la derogación del art. 141 de la Ley 24.013, el artículo 58 se encuentra vigente y por ello totalmente exigible y agrega que comparte el dictamen de la Dirección General De Asuntos Jurídicos en cuanto a que el proyecto de convenio cuestionado había violado el orden publico laboral.

Finalmente ordena adecuar los artículos objetados como así considerar en su negociación la vigencia del art. 58.

Cabe señalar que la propia Corte de la Nación ha sostenido que el régimen normativo en materia de convertibilidad, no ha tenido ni expresa ni implícitamente, en miras modificar la reglamentación del art. 14bis de la C.N. y que dicha interpretación ha propiciado una interpretación sistémica del ordenamiento jurídico aplicable (fallos 328;1602 considerando séptimo).

En efecto la CSJN en la causa “. “ELLIFF Alberto c/ Anses p/reaj.varios del año 2009”. dijo: “...que la actualización de las remuneraciones a fin de calcular el valor de las prestaciones no se halla comprendida en la genérica derogación de normas que establecían o autorizaban cláusulas indexatorias contenidas en el art.10 de la citada ley de convertibilidad”.

Agrega que “...El empleo de un indicador salarial en materia previsional no tiene como finalidad compensar el deterioro inflacionario sino mantener una razonable proporción entre los ingresos activos y pasivos, que se vería afectada si en el cálculo del haber jubilatorio no se reflejaran las variaciones que se produjeron en las remuneraciones..” “...Los argumentos desarrollados por la demandada sobre el punto resultan contradictorios, ya que hallándose aun vigente la prohibición genérica de indexar que invoca -conforme el art. Art.41 de la Ley 25.561- dictó las resoluciones 298/08 y 185/09 que introdujeron modificaciones en los coeficientes de actualización a partir del mes de octubre de 2004...”. Criterio reiterado con posterioridad por la Corte Nacional en los casos ALEMAN, BALLON, BIAGINI, HERRERA, entre otros.

En el caso citado ANSES objeta la actualización de los salarios de actividad del actor, por entender que sólo se puede aplicar dicho mecanismo hasta la entrada en vigencia de la Ley 23.928, que introdujo la estabilidad del salario activo y la eliminación de toda indexación y aplicación de índices, incluidos los elaborados por la Secretaría de la Seguridad Social. Por tal motivo entiende que los montos de los sueldos deben mantenerse a valores históricos.

Pero con anterioridad el máximo Tribunal también ha dicho que:

"La ley de convertibilidad sólo prohibió los mecanismos de actualización monetaria y la repotenciación de los créditos por medio de índices" (Cfr. C.S.J.N., "Massani de Sese", Fallos 328:4044).

Así también que: "La utilización del índice del nivel general de las remuneraciones no tenía como finalidad compensar el deterioro inflacionario sino mantener una razonable proporción entre los ingresos de activos y pasivos; los salarios no fueron alcanzados por la Ley de Convertibilidad y las variaciones registradas después de su sanción no tuvieron naturaleza indexatoria, por lo que no existe fundamento válido para impedir el traslado de esos ajustes al cómputo del primer haber jubilatorio (Del precedente "Monzo"- Fallos: 329:3211-, al que Corte se remite). L.329.XL;ROR López, Juan Carlos c/ANSeS s/reajustes varios 11/11/2008- T. 331, P. 2538.

En este contexto resulta claro que el mentado art. 58 no se encuentra alcanzado por la genérica derogación de normas que establece la Ley De Emergencia Económica, habida cuenta de la protección constitucional con que cuenta el salario, y más aún el básico de convenio y de normas de tipo internacional citada (art.17, 14 bis C.N, C. 26 y 95 OIT), como así también los fallos de la Corte de la Nación sobre la protección del salario.(CSJ Nación en el caso "Pérez Aníbal Raúl c. Disco S.A" (Fallos 332-20431-10-2009) que declaró la inconstitucionalidad del derogado art. 103 bis inc. "c" de la LCT; El art. 14 bis de la C.N. derecho a la "retribución justa"; Convenio n° 95 de la O.I.T. de "Protección del Salario"; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en cuanto define al salario o remuneración en el art. 7 al cual el art. 75 in. 22 de la CN le otorga idéntica jerarquía constitucional; Convenio nro. 95 de la OIT, la que le recordó a nuestro país que la definición del término salario; Convenio 26, LCT y demás normas citadas etc.).

La temática que nos ocupa, presenta además otra particularidad consistente en que toma como punto de partida el SMVM que encierra movilidad (que en los hechos no ha sido de gran cambio) pero no incluye en forma directa una repotenciación ni indexación de deudas, si tomamos en cuenta la norma expresa del art. 10 de la Ley 23.928 (modificado por el art. 4 de la Ley 25561) que establece: "Mantiénense derogadas, con efecto a partir del 1° de abril de 1991, todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios, actualización monetaria variación de costos o cualquier otra forma de repotenciación de las deudas, impuestos, precios o tarifas de los bienes, obras o servicios. Esta derogación se aplicará aun a los efectos de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no pudiendo aplicarse ni esgrimirse ninguna cláusula legal, reglamentaria, contractual o convencional- inclusive convenios colectivos de trabajo- de fecha anterior, como causa de ajuste en las sumas de pesos que corresponda pagar".

El SMVM, como ya analicé, tiene como función fijar un piso por debajo del cual no es válida ninguna negociación, es decir la idea es que contemple un mínimo de subsistencia digna y por ello debe variar o acomodarse (art. 116, 119 de la LCT y Convenio 26) a lo que se suma que su propia configuración o determinación lo es en base a la negociación en el seno del Consejo Nacional del Salario (LNE art. 139 y conc.) en donde participan tanto el sector empresario como el de los trabajadores y el Estado, además de ser de raigambre constitucional (ART. 14bis CN).

Procedimiento de fijación – perfectible- y su movilidad no desentona con las indicaciones del Convenio 26, 95, 131 y la Recomendación 30, 135, entre otras.

El convenio toma como básico de convenio para la primera categoría el 100% del SMVM cuyo resultado lo utiliza como base de las restantes categorías las que se fijan mediante porcentajes como lo he señalado anteriormente.

Reiterando que el SMVM se complementa con el básico de convenio, al ser su red protectoria y su límite inderogable.

Es más, en la Recomendación núm. 30, que complementa el Convenio núm. 26, estipula, en su parte III, que, para determinar las tasas mínimas de salarios, los organismos competentes deberían tener siempre en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados «un nivel de vida adecuado», inspirándose a estos efectos «en las tasas de los salarios abonados a otros trabajadores que hayan celebrado convenios eficaces al respecto o deberían inspirarse en el nivel general de salarios que prevalezca en el país o en la localidad de que se trate».

Por último, según la parte IV de la Recomendación, deberían adoptarse medidas destinadas a garantizar el pago de salarios no inferiores a los salarios mínimos fijados a fin de proteger eficazmente los salarios de los trabajadores interesados y evitar a los empleadores la posibilidad de una competencia desleal.

En definitiva, una correcta interpretación requiere hacernos cargo de la finalidad del SMVM como así también del básico de convenio; y dejar de lado todo aquello que nos retrotraiga a etapas ya superadas como la falta de “voluntariedad” en el origen de su fijación (hace más de tres décadas) volver sobre ello sólo sirve para incentivar una resistencia injustificada y una fijación unilateral del salario en baja ante los frustrados intentos de darle legalidad a tales propuestas.

Cabe recordar que: "La libertad de negociación, no es sinónimo de libertad de negociar en baja"; hay que hacerse cargo de los pisos, de lo contrario se incurre en error

inexcusable al considerar que el respeto de los mismos impide el acceso a la libre negociación.

Lo cierto es que aún cuando no estuviera fijado en el Laudo un básico de convenio (piso para la actividad), no se puede escapar del “piso” que fija SMVM, lo cierto es que es el mínimo por debajo del cual no puede fijarse ningún salario, por lo que siempre se está obligado en la negociación colectiva, a superar ese mínimo en la medida de su movilidad.

Por lo tanto la recomposición salarial mediante la negociación se va ver provocada -igualmente- si los salarios que paga se encuentran por debajo del piso mínimo que fija el SMVM o igual y aquél varía, no surgiendo de tal proceder agravio genérico alguno atendible toda vez que siempre el sector empleador está obligado a respetar esa base, mínima, móvil y garantizada por ser parte del orden público laboral.

La recomposición salarial no está prohibida ni puede estarlo, de entenderlo así impediría la negociación colectiva que es la herramienta idónea para generar dicha recomposición.

Es más con el propósito de corregir el deterioro de las remuneraciones la Corte Nacional, cada tanto, fija aumentos mediante acordada en porcentuales sobre el salario del sector judicial (Acordada 44/2013 en el 5%, Acordada 28/2013, en el 10% etc.).

En el sub-lite la problemática se genera por cuanto el sector empresarial ha fijado unilateralmente salarios por debajo de los básicos al resistirse a la aplicación in totum del art 58, de lo contrario no existiría discusión salarial al respecto.

Cabe reiterar lo dicho por la Corte Nacional en el caso PEREZ Aníbal Raúl c. Disco S.A” en el que fija una pauta de interpretación que el Juzgador debe recordar: “...La naturaleza jurídica de una institución debe ser definida por los elementos que la constituyen con independencia del nombre que el legislador o los particulares le atribuyan, por lo que cualquier limitación constitucional que pretendiera ignorar la verdadera naturaleza jurídica bajo “el ropaje” de otro nomen iuris sería inconstitucional”.

Destacó que “...la voluntad del legislador o del empleador son inválidas para modificar el título con el cual se corresponde una prestación a la luz constitucional, máxime cuando la determinación y los alcances de las prestaciones debidas por el empleador al trabajador rebasa el cuadro conmutativo, que regula las prestaciones interindividuales

sobre la base de una igualdad estricta, para estar regidas por la justicia social, principio consagrado en diversos instrumentos internacionales que la Corte Federal invocó largamente para descalificar el criterio adoptado en el precepto legal cuya inconstitucionalidad declaró (considerando 6).

Tuvo especialmente en consideración las observaciones dirigidas a la República Argentina por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en cuanto a la aplicación del Convenio nro. 95 de la OIT, la que le recordó a nuestro país que la definición del término salario, tiene como objeto garantizar las remuneraciones de los trabajadores que, independientemente de su denominación o cálculo sean protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, resultando necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo cualquiera sea la forma que adopte de manera amplia y de buena fe.

En definitiva, como ha dicho esta Sala II in re TARATETA (autos n° 97.947) sobre los efectos horizontales de los derechos humanos y las garantías constitucionales, por vía de referencia expresa a la "... la teoría del Drittwirkung, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares. Dichos efectos de la obligación de respeto de los derechos humanos en las relaciones entre particulares se especifican en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores" (Opción consultiva oc.18/03 del 17 de septiembre de 2003, Serie An°18 párra. 140, 146 y 151)..".

7- Atento al marco jurisprudencial tanto provincial como nacional, el plexo normativo en juego, la derogación del art. 141 de la LNE y no siendo el art. 58 una cláusula indexatoria o la fijación de un índice por depreciación monetaria; sino la fijación del básico de convenio y su escala, se puede afirmar que nada impide su vigencia y por ende su aplicación al sector involucrado.

8- Por todo lo expuesto y en respuesta al interrogante del plenario "¿Es aplicable el art. 58 del Laudo N° 17/75 a los trabajadores del sector Prensa con relación al arts. 141 de la Ley Nacional de Empleo y los arts. 10 y 4 de las Leyes N° 23.928 (Ley de Convertibilidad) y N° 25.561 (Ley de Emergencia Pública y Reforma Régimen Cambiario) respectivamente?" la respuesta es afirmativa.

ASI VOTO.

A LA MISMA CUESTIÓN EL DR. OMAR PALERMO, DIJO:

Por las razones que a continuación se exponen considero que corresponde responder de manera afirmativa la cuestión que ha suscitado la presente convocatoria plenaria de este Tribunal. En consecuencia, a mi modo de ver, debe aplicarse el art. 58 del Laudo 17/75 a los trabajadores del sector prensa. Paso a explicarlo.

1.- El tema a decidir y las normas en cuestión

El referido art. 58 del Laudo 17/75 y su efectiva aplicación a los trabajadores del sector de prensa ha sido cuestionado en razón de que, al fijar como salario básico porcentajes del salario mínimo, vital y móvil, entraría en colisión con las disposiciones de los arts. 10 de la Ley 23.928 y 4 de la Ley 25.561 pues derogan todas las normas que establecen o autorizan indexación, actualización o repotenciación de deudas, impuestos, precios o tarifas. Veamos entonces qué disponen todas estas normas.

En este orden, corresponde destacar que el art. 56 del Laudo 17/75 fija como salario básico el establecido en aquel convenio y el que pueda conformarse en el futuro, según los incrementos salariales que se produzcan por disposiciones de leyes y decretos nacionales y/o acuerdos de paritarias. A su vez, en el art. 58 se dispone una escala de salarios y categorías mediante la fijación de porcentajes del Salario Mínimo Vital y Móvil, variables de acuerdo a cada especie o escalafón allí descripto.

Ahora bien, el principal cuestionamiento que existe para la efectiva aplicación de aquellas disposiciones se encontraría en la norma del art. 10 de la Ley 23.928, luego modificada por el art. 4 de la Ley 25.561. Expresamente la disposición establece que «Mantiénense derogadas, con efecto a partir del 1 de abril de 1991, todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios, actualización monetaria, variación de costos o cualquier otra forma de repotenciación de las deudas, impuestos, precios o tarifas de los bienes, obras o servicios. Esta derogación se aplicará aun a los efectos de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no pudiendo aplicarse ni esgrimirse ninguna cláusula legal, reglamentaria, contractual o convencional -inclusive convenios colectivos de trabajo- de fecha anterior, como causa de ajuste en las sumas de pesos que corresponda pagar». Por otra parte, se sumaba a lo expuesto –como argumento que obstaculizaría la aplicación del laudo- que el art. 141 de la Ley 24.013 ordenaba que el salario mínimo vital y móvil no podía ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional –la norma fue derogada recientemente por el art. 1 de la Ley N° 26.598-.

2.- El art. 58 del Laudo 17/75 y sus cuestionamientos.

Los principales cuestionamientos que existen para la aplicación del art. 58 del Laudo 17/75 pueden sintetizarse sobre la siguiente línea argumental.

En primer lugar, se sostiene que el art. 58 del Laudo 17/75 ha sido derogado por dos vías normativas distintas: 1) por un lado, por el art. 10 de la Ley 23.928 y su modificatoria, la Ley 25.561 en razón de que aquélla norma llevaría a que se incrementen todas las remuneraciones en forma automática, en oportunidades y porcentajes independientes de la voluntad de las partes; 2) por el otro, por el acuerdo colectivo -aprobado por resolución 400/07- que fijó un salario menor y distinto al del mínimo vital y móvil.

Ahora bien, subsidiariamente se señala que, si se entendiera que el art. 58 del Laudo 17/75 no se encuentra derogado, el mismo sería inconstitucional, toda vez que afecta, doblemente, el derecho a la negociación colectiva. Por un lado, porque nació en virtud de la Ley 16.936, que permitía al Poder Ejecutivo someter un conflicto a un procedimiento de arbitraje obligatorio lo que, se dice, resultaba inconstitucional. Por el otro, en razón de sus consecuencias: la introducción de una cláusula pétrea en el convenio colectivo que quiebra la igualdad de las partes en el proceso de negociación colectiva, lo que hace que los empleadores se sienten a negociar en desventaja respecto de los trabajadores.

Asimismo, se sostiene que con la aplicación de norma cuestionada se afecta el derecho de propiedad al disponer de incrementos automáticos en función del salario mínimo vital y móvil. Se agrega que, impedir que los salarios se fijen en función de índices no viola el artículo 14 bis de la C.N., ya que permite la negociación; en cambio, una cláusula que fija salarios en función de índices, impide la celebración de convenios ya que aquellos salarios no se fijarán en función de la concertación colectiva. El Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo de fomento de la negociación colectiva y la Recomendación n° 163 de la misma organización afirman que las condiciones de trabajo y empleo, donde debe incluirse el salario, deben fijarse mediante la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores. De esta manera, se considera que, al declararse vigente el art. 58 del Laudo 17/75, no sólo se vulneraría el art. 14 bis de la C.N., así como el convenio y la recomendación señalados porque aquel dispositivo consagra la ultractividad y fija salarios de manera automática y no fruto de la negociación colectiva. Así, el salario de un periodista, no puede acrecentarse automáticamente en función de los incrementos del mínimo, vital y móvil.

Finalmente, entre los argumentos más importantes, se señala que el art. 141 de la Ley 24.013 -hoy derogado por la Ley 26.598- disponía que el salario mínimo, vital y móvil no podía ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional.

3.- La naturaleza del contenido de la norma del art. 58 del Laudo 17/75.

Pues bien, teniendo en cuenta la línea argumental señalada, parece oportuno establecer, en primer lugar, cuál es la naturaleza del contenido de la norma del art. 58 del Laudo 17/75 y, establecida que sea ésta, si existe algún obstáculo convencional o legal para su aplicación.

De manera preliminar entiendo oportuno destacar que el derecho al salario es un derecho humano fundamental proclamado y protegido por distintos instrumentos internacionales de derechos humanos, así la Declaración Universal de Derechos Humanos -art. 23-, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre -art. XIV-, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -arts. 6 y 7- y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - art. 7. a.-. De esta manera, de su naturaleza se deriva que el salario sea justo, vital, móvil e igualitario, en los términos del art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional y que cualquier interpretación y aplicación de las normas que sea contraria a su protección no resulta razonable dentro del ámbito de los principios que prevalecen en el ámbito específico del Derecho del trabajo.

Por lo tanto, la naturaleza alimentaria de los créditos laborales, entre los cuales el salario ocupa un lugar de privilegio, determina un núcleo de protección insoslayable a la hora de interpretar las leyes y convenciones que regulan las relaciones laborales.

En este sentido, entiendo que desconocer la vigencia de una norma laboral, en este caso el art. 58 del Laudo 17/75, que nació al amparo de la ley y que determina la movilidad del salario para un sector determinado de los trabajadores, implicaría un retroceso arbitrario que echa por tierra los avances logrados en el ámbito de Derecho del trabajo y del Derecho internacional de los Derechos Humanos. En efecto, el Laudo 17/75 vino a mejorar la situación salarial de los trabajadores del sector en nuestra provincia, equiparándolos a otros trabajadores de la misma actividad que, en otros lugares, habían logrado mejoras de las condiciones laborales mediante la negociación colectiva. De este modo, introdujo avances valiosos, con el aseguramiento a través de los arts. 56 y 58 de un piso mínimo – básico de convenio- salarial en función del salario

mínimo, vital y móvil a fin de evitar que los empleados del sector se vieran nuevamente afectados por una desvalorización desmedida de su remuneración.

Así, expresamente se señala en la fundamentación del Laudo que «respecto de la cuestión de las remuneraciones, no escapa de considerar la necesidad de que los salarios que perciben los trabajadores no se ajustan a la realidad de la cobertura de las necesidades mínimas para un desarrollo humano para el trabajador y su familia [...] siendo necesario mantener la proporcionalidad de las remuneraciones con los otros sectores de trabajadores que integran la producción nacional». Luego agrega que «las escalas salariales que se proponen guardan la relación de proporcionalidad con los incrementos salariales logrados por otras convenciones colectivas de la actividad de Prensa como asimismo con otros sectores laborales y también se han analizado las proporciones o porcentajes de los costos de los ingresos básicos de las empresas. El sistema propuesto, atendiendo a las razones de equidad para el establecimiento de la escala de salarios profesionales para los trabajadores de la actividad, parte del salario mínimo vital y móvil más un porcentaje de acuerdo a la responsabilidad del trabajador dentro de la empresa».

Ahora, si bien es cierto que la norma cuya validez se discute, nació en el marco de una ley cuestionada por su origen de facto -la Ley 16.936, que determinaba el arbitraje obligatorio para la decisión de conflictos colectivos laborales- no es menos cierto que la norma tuvo como finalidad mejorar las condiciones económicas de los trabajadores afectados a la actividad de prensa de la Provincia de Mendoza a fin de asimilar su situación a los trabajadores de otras provincias que habían celebrado convenios en los mismos términos que luego estableció el Laudo 17/75, circunstancia ésta que surge de sus considerandos. En este sentido entiendo que no corresponde argumentar, para evitar la aplicación del laudo, en función de la naturaleza de la norma que le dio origen, cuando aquel laudo lo que hace es reconocer los derechos relacionados con el salario de los trabajadores de prensa. Dicho de otro modo: la eventual ilegitimidad del origen de la norma -de facto- impone una exigencia previa y rigurosa en el examen de la justicia de la atribución, objeto y alcance.

Pues bien, sobre la base de lo expuesto ya es posible alcanzar una primera conclusión provisional: el art. 58 del Laudo 17/75 determina un parámetro para la negociación en función del salario mínimo, vital y móvil; es decir, establece un piso o un límite mínimo para la misma, pero no la suprime. Expresado con otras palabras: existe un parámetro con ciertas características -entre éstas la movilidad, establecida por el art. 14 bis de la C.N., aunque no es la única- para la fijación de los salarios de los trabajadores del sector de prensa que se configura como un mínimo insoslayable a partir del cual debe determinarse su salario. Así, todos los salarios que se determinen por vía de la

negociación colectiva tiene como piso el salario mínimo vital porque de ser inferior no sólo violaría el orden público laboral, sino que carecería de sentido fijarlo, ya que el salario mínimo vital es la remuneración mínima que debe recibir un trabajador en relación de dependencia, sin perjuicio de que convencionalmente se determinen salarios superiores.

De tal manera, entonces puede sostenerse que el salario mínimo, vital y móvil lejos de sustituir la acción sindical en materia de negociación colectiva protege a aquellos trabajadores que se encuentran en inferioridad de condiciones para acordar con los empleadores el monto de sus remuneraciones –considerandos del Decreto 388/03-. Por el contrario, una interpretación restrictiva del laudo en relación a los arts. 10 y 4 de las Leyes 23.928 y 25.551, respectivamente, no dejaría a las partes una libertad completa en la negociación colectiva. En este orden el Comité de Libertad Sindical en el caso N° 1639 observó que la promulgación del Decreto 1334/91 -reglamentario de la Ley 23.928- no dejaba a las partes una libertad completa en la negociación colectiva.

4.- La aplicación del art. 58 del Laudo 17/75 desde la perspectiva de los Derechos Humanos: el principio de progresividad y la prohibición de regresividad en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Ahora bien, establecida esta primera conclusión, corresponde analizar si el art. 58 del Laudo 17/75 se encuentra alcanzado por las disposiciones de las Leyes 23.928 y 25.561. Adelanto, desde ya, que la respuesta negativa se impone.

El art. 10 de la Ley 23.928, hoy sustituido por el art. 4 de la Ley 25.561, prohíbe la repotenciación de deudas a través de parámetros tales como los precios, la actualización monetaria o variación de costos. Pero, cabe destacar que estas cuestiones no son tenidas en cuenta a la hora de determinar el salario mínimo, vital y móvil. En efecto, aunque su aplicación se ha extendido al ámbito de los convenios colectivos de trabajo, en tanto y en cuanto éstos determinaran un ajuste automático de sueldos en función de índices inflacionarios o por índices de precios generales, entiendo que esas modalidades de ajuste de sueldos, prohibidas por la ley, no guardan relación con la actualización del salario mínimo garantizada por el art. 14 bis de la C.N. Sin embargo, es importante destacar que estas cuestiones no son tenidas en cuenta a la hora de determinar el salario mínimo, vital y móvil. Es que con la incorporación de la noción de salario mínimo, vital y móvil a la Constitución Nacional, se estableció un sistema de movilidad del salario que tuvo en cuenta el aumento del costo de vida como pauta de ajuste, asegurando al trabajador un mínimo de seguridad económica suficiente para su sostén personal y el de su familia.

De esta manera, si el salario mínimo, vital y móvil tiene por finalidad mantener el poder adquisitivo de los salarios, de modo que permita satisfacer el consumo y goce de aquellos bienes indispensables para una vida dignamente aceptable, difícilmente encuentre sustento cuestionar la aplicación del art. 58 del Laudo 17/75 a los trabajadores de prensa por entenderlo incluido en las prohibiciones de las Leyes 23.928 y 25.561. Aquella finalidad señalada no guarda relación con los índices de ajuste que prohíben estas normas. Esta interpretación, entiendo, resguarda la garantía establecida en el art. 14 bis de la C.N. que, si bien no establece el mecanismo para su cuantificación dineraria, lo materializa tomando como parámetro la pauta de que cubra las necesidades básicas de un trabajador y de su familia a la luz de las condiciones económicas y sociales del país.

Por lo demás, esta interpretación es la que oportunamente sostuvo la Procuración General de la Nación en el dictamen emitido en la causa Nº S.C.S. n° 452, L. XLVII, caratulada "Supercanal S.A. s/ Diferencia Salarial", «aquella norma federal vigente [la Ley 25.561], como se advierte de su simple lectura -al igual que su texto original (art. 10, Ley 23.928)-, tuvo por objeto evitar cualquier forma de actualización monetaria por depreciación económica del valor de la moneda y su aplicación se extendió inclusive a lo dispuesto por los convenios colectivos de trabajo que tuviesen ajuste automático por inflación, o vinculados con índices de precios generales. Sin embargo dichas previsiones no guardan relación con el art. 58 del Convenio 17/58 citado, ya que ni siquiera mencionan el salario mínimo, vital y móvil. Por lo tanto, no puede concluirse a partir de estas normas se haya abrogado la norma convencional, sea por parte del texto original del art. 10 de la ley 23.928 o de su modificación por el art. 4 de la ley 25.561». En el mismo sentido de lo expuesto, cabe recordar que la Secretaría de Trabajo de la Nación en la Resolución 1760/11 del Expediente Nº 286.983/11 -que ha resultado definitiva- sostuvo que «el artículo del convenio [en referencia al art. 58 del Laudo 17/75] se encuentra vigente y absolutamente exigible».

Por otra parte, la conclusión antes expuesta encuentra sustento en el conjunto de principios que rigen en materia del Derecho del Trabajo y aquellos que provienen del Derecho internacional de los Derechos Humanos, especialmente, el principio de no aplicación de las condiciones menos favorables al trabajador contenido en el art. 7 de la L.C.T. que establece que «Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de ley, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en esta ley». Así, cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar y toda modificación sólo es admisible para ampliar y no para disminuir derechos. Dicho de manera drástica: las condiciones de trabajo pactadas no pueden

ser modificadas para el futuro en perjuicio del trabajador, aun cuando surjan de un convenio colectivo homologado.

De este modo, en virtud del principio *in dubio pro operario* consagrado por el art. 9 de la mencionada ley -que determina una guía de interpretación y aplicación de la ley, haciendo prevalecer la más favorable para el trabajador- considero que todo intento de acuerdo en baja –así, por ejemplo, el convenio del sector aprobado por la resolución 400/07-, en tanto contendría normas que empeorarían las condiciones salariales de los trabajadores en relación a las determinadas por el laudo 17/75, no cabría tenerlo como válido. Por lo tanto, ante la eventual pretensión de validez de un convenio colectivo con acuerdo en baja, no corresponde otra alternativa que la nulidad.

Cabe agregar que la solución propuesta en el párrafo anterior resulta, a mi modo de ver, la única compatible con el principio *pro persona*, criterio de interpretación consagrado en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Según este principio, cuando se trata del reconocimiento de derechos fundamentales se debe acudir a la interpretación más extensiva posible. Por el contrario, si se establecen restricciones o suspensiones en el goce de esos derechos se trata, se debe recurrir o acudir a la norma o interpretación más restrictiva.

Asimismo, sobre la base del principio de progresividad, resulta incompatible con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos – y, por ende, susceptible de generar responsabilidad internacional del Estado- una aplicación de las normas que implique una regresión en la titularidad o el goce del derecho –en esta ocasión, el mencionado derecho al salario- de los trabajadores. Este principio encuentra expreso reconocimiento en el art. 2.1 del P.I.D.E.S.C. que dispone: «Cada uno de los Estados Partes en el presente pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos». A su vez el art. 11.1 establece que «Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento».

De igual manera, en el ámbito regional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también reconoce la progresividad en relación al pleno goce de los derechos económicos, sociales y culturales. Así, en su art. 26 establece que «los estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura [...]». En el mismo sentido, el art. 1 de su Protocolo Adicional en materia de derechos económicos, sociales y culturales postula la obligación que pesa sobre los Estados de «adoptar medidas» y – en una redacción similar, pero introduciendo algunos nuevos elementos de consideración- promulga que «los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados Partes especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo».

Y más detalladamente, las Directrices de Maastrich sobre Violaciones a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art. 14 establecen que «Las acciones directas de los Estados o de otras entidades no reguladas adecuadamente por el Estado pueden resultar en violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales. A continuación se mencionan algunos ejemplos de dichas violaciones: (a) La anulación o suspensión de cualquier legislación que sea necesaria para seguir ejerciendo un derecho económico, social y cultural que esté vigente en ese momento [...]; (d) La aprobación de cualquier legislación o política que sea claramente incompatible con las obligaciones legales preexistentes relativas a estos derechos, salvo cuando esto se hace con el propósito y efecto de aumentar la igualdad y mejorar la realización de los derechos económicos, sociales y culturales de los grupos más vulnerables; (e) La adopción de cualquier medida que sea intencionalmente regresiva y que reduzca el nivel de protección de cualquiera de estos derechos».

Este principio de progresividad implica, en consecuencia, dos imperativos complementarios: el de gradualidad y el de progreso pues, en tanto la satisfacción plena de los derechos no puede ser sino paulatina, pesa sobre el Estado la obligación de ir avanzando a través de esa gradualidad, progresando en las condiciones de satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales mediante la implementación de medidas. Lo expuesto, tiene como contrapartida la prohibición de regresividad en materia de derechos económicos, sociales y culturales, que implica que

los Estados tienen la obligación de no retroceder en la materia de protección de derechos sociales, económicos y culturales.

En estos términos la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que la plena efectividad de los derechos amparados por el art. 26 implica el «correlativo deber de no retroceder en los logros alcanzados en dicha materia» y agrega que «la prohibición de regresividad [...] es entendida por la CIDH como un deber estatal justiciable mediante el mecanismo de peticiones individuales» (C.I.D.H., Informe 38/09, Asociación Nacional de Ex Servidores del Instituto peruano de Seg. Social vs. Perú, párrafo 139). En breves palabras: «si hay que avanzar, entonces no se puede retroceder» (PARRA, Oscar y o.s., Protección Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Sistema Universal y Sistema Interamericano, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008, pág. 139).

Dicho a modo de síntesis: se prohíbe a los Estados adoptar políticas y medidas y, en consecuencia, sancionar normas jurídicas, que empeoren la situación de los derechos económicos, sociales y culturales de los que gozaba la población al momento de adoptado el tratado internacional respectivo o bien, el nivel de protección y/o reconocimiento alcanzado en virtud de los avances logrados en la materia, con posterioridad a dicho suceso.

Como quedó expuesto, la noción de regresividad se desprende de la de progresividad adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos que aprobó las “Normas para la confección de los informes periódicos previstos en el art. 19 del Protocolo de San Salvador”. El art. 5.1 de estas normas entiende por progresividad « [...] el criterio de avance paulatino en el establecimiento de las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de un derecho económico, social o cultural». A su vez, el art. 5.2 refleja el cumplimiento de la obligación de progresividad con la recepción constitucional, el desarrollo legal e institucional y las prácticas de gobierno de los Estados.

Ahora bien, dicha noción de regresividad aplicada al ámbito jurídico implica que una norma es regresiva cuando, comparada con la norma que modifica o sustituye, suprime, limita o restringe derechos o beneficios concedidos por la anterior. En efecto son regresivas: 1) las disposiciones normativas que impliquen un retroceso en la extensión concedida a un derecho –regresividad normativa-; y 2) las políticas que impliquen un retroceso en los resultados, mensurables a través de indicadores o referentes empíricos – regresividad de resultados-. De este modo, al comparar una norma anterior con una posterior, el estándar de juicio de regresividad normativa consiste en evaluar si el nivel de protección que ofrece el ordenamiento jurídico ante una misma

situación de hecho, ha empeorado (Comp. COURTIS, Christian; en COURTIS Christian (compilador), Ni un paso atrás. La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales, CEDAL y CELS, Buenos Aires, 2006, pág. 6).

En este sentido, la propia Ley 12.908 –sancionada en 1946– que regula el estatuto profesional de los periodistas determina en su art. 59 un límite a la negociación colectiva que involucra a los trabajadores del sector al establecer que «En los convenios colectivos del trabajo periodístico, que pudieran acordarse entre las empresas y su personal, no podrán establecerse sueldos mínimos ni escalas de sueldos inferiores a los que en el presente fija esta ley, así como también los que pudieran fijarse en el futuro». Agrega, además, en su art. 60 que «En ningún caso los periodistas perderán las ventajas que hubieran obtenido con anterioridad a la presente ley». De esta manera consagró el principio de no regresividad de los derechos laborales que luego receptó el art. 7 de la L.C.T. y, posteriormente, fue proclamado por los organismos internacionales de Derechos Humanos y por nuestra Corte Federal (Fallos 327:3677, 330:1989, entre otros).

Las consecuencias jurídicas a las que conduce la aplicación de este principio permite alcanzar una segunda conclusión: cualquier normativa posterior al Laudo 17/75 que determine una situación salarial menos favorable que las reconocidas en el mismo, no debe aplicarse en tanto importaría una violación a la prohibición de regresividad asumida internacionalmente por nuestro Estado en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Dicho de otro modo: los logros obtenidos por los trabajadores mediante leyes, convenios colectivos o laudos, deben entenderse como límites infranqueables para las negociaciones posteriores, a partir de ellos se debe avanzar en el reconocimiento de derechos, más no retroceder.

Estimar, por el contrario, que otra solución resultaría posible – asumiendo como precedente la aplicación de disposiciones normativas que contravengan el principio de progresividad y su prohibición de regresividad – importaría aceptar una respuesta inconvencional. A su vez, ello significaría pasar por alto la obligación que pesa sobre esta Corte de ejercer un efectivo control de convencionalidad en la resolución del caso concreto. Esta obligación ha sido proclamada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Caso Almonacid Arellano vs. Chile. Sentencia del 26 de setiembre de 2006. Serie C N° 154, párrafo 123; inter alia) y reconocida por nuestra Corte Federal en el fallo “Mazzeo” (Fallos 330:3248), en el que refrenda expresamente la obligación que pesa sobre los jueces de nuestro país de formular el referido control de convencionalidad.

Cabe destacar, además, que existen otros casos en los que el salario convenido guarda relación con el salario mínimo, vital y móvil. Así, el CCT 199/92 para gráficos periódicos establece que «La diferencia entre el salario profesional mínimo para la categoría 1 y el salario vital, mínimo y móvil, se establece básicamente en un 25% en más. Cuando esta diferencia sea menor, las partes firmantes se reunirán dentro de los 10 días subsiguientes de producida la diferencia, a fin de conformar y adecuar a lo establecido en el presente inciso la escala del salario profesional mínimo del presente convenio».

Por otra parte, en relación al art. 141 de Ley 24.013 -a la fecha derogado-, corresponde señalar que su sanción permite concluir que ni la Ley 23.928 ni la Ley 25.561 efectúan referencia alguna a la movilidad salarial en función de la movilidad del salario mínimo, vital y móvil. Esto por cuanto lo que hacen estas normas es prohibir la repotenciación por índices o coeficientes. Tan así es esto que pocos meses luego de la sanción de la Ley 23.928 se sancionó la Ley 24.013, que sí hace expresa mención al salario mínimo, vital y móvil, - pues prohibía que fuera tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional. En consecuencia, de haber estado comprendido el salario mínimo, vital y móvil en las previsiones del art. 10 de la Ley 23.928 carecería de sentido que a pocos meses de su vigencia se sancionara una nueva norma que reiterara lo dispuesto.

Así las cosas, aún mientras se encontraba vigente el art. 141 de la Ley 24.013 era posible sostener que el art. 58 del Laudo 17/75 resultaba aplicable, toda vez que el art. 141 de aquel cuerpo legal se refería a otro instituto y no al salario como el art. 58 del laudo dispone. A su vez, mientras el referido art. 141 estuvo vigente, no alcanzó a acuerdos salariales sino a su utilización para otros institutos, tales como topes o pisos indemnizatorios. Sólo era una limitación para los convenios colectivos o laudos a celebrarse con posterioridad a su entrada en vigencia, sin afectar los anteriores. Expresamente la norma decía podrá y no hacía referencia a los convenios o laudos vigentes al momento de su sanción.

Esta posición favorable en relación a la aplicación del art. 58 del Laudo 17/75 encuentra aval en precedentes de este Tribunal. Ya vigente la Ley 23.928 la Sala II de esta Suprema Corte de Justicia tuvo oportunidad de pronunciarse sobre la validez de la norma cuestionada en autos Nº 47.945, caratulados “Sind. de la Ley Nacional – Quiebra de Prensa del Oeste en J. 894 Lima Ana María c/ Prensa del Oeste S.A. p/ ord. s/ Cas.” –con la integración del tribunal por los Dres. Alfredo Porras, Jorge Nanclares y Herman Salvini, con preopinión del primero- y también en los autos Nº 48.985, caratulados “Sind. de la Ley Nacional Nº 22.334 – Quiebra Prensa del Oeste en J. 906 Rojas Osvaldo c/ Prensa del Oeste p/ ord. s/ Cas.” –con la misma integración aunque

con preopinión del Dr. Herman Salvini-. Más recientemente también se falló en este sentido en autos N° 97.735, caratulados “Supercanal S.A. en J° 1273 Assumma, Orlando José c/ Supercanal S.A. p/ Dif. salariales s/ Inconstitucionalidad” –integración del tribunal de los Dres. Pedro J. Llorente, Herman Salvini y Carlos Böhm, preopinando el primero-. En suma, teniendo en cuenta la actual integración de nuestra Suprema Corte de Justicia, cuatro de sus ministros han votado, como aquí se propicia, en favor de los derechos de los trabajadores de prensa: los doctores Herman Salvini, Pedro Llorente, Jorge Nanclares y Carlos Böhm. De este modo, no hago más que sostener la jurisprudencia de esta Suprema Corte sobre la cuestión planteada.

En cuanto al argumento relacionado con la aplicación del precedente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Baigorria” en cuanto vedaría la procedencia del Laudo 17/75, entiendo que aquel pronunciamiento no resulta aplicable en relación a la cuestión tratada en esta convocatoria plenaria del Tribunal. En efecto, el art. 3 de la Ley 8186 de la provincia de Entre Ríos establecía para los agentes viales de esta provincia que «[...] el valor del índice 1,000 de la Clase I es equivalente, para el mes de agosto de 1988, a novecientos veinticuatro australes (A 924), Sueldo Mínimo, Vital y Móvil fijado por el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil para dicho mes. Este valor se actualizará en la misma medida en que varíe dicho salario». Como puede advertirse, a diferencia de lo dispuesto por el art. 58 de Laudo 17/75 que establece el piso mínimo del salario de los trabajadores de prensa, la norma de la provincia de Entre Ríos expresamente disponía la actualización del salario en función de la variación del salario mínimo, vital y móvil. La finalidad de la norma surge clara y tiene relación con el contexto en que se dictó. Así, más que establecer un mínimo en el salario de los trabajadores, se pretendía articular un mecanismo de actualización del salario que contemplara su adecuación al contexto económico y a su poder adquisitivo real.

De este modo es posible interpretar lo señalado por el Alto Tribunal en “Baigorria” cuando expresa que «[...] en efecto, constituye un error grave que descalifica la sentencia recurrida la afirmación según la cual el art. 3° de la ley 8186 no contiene una cláusula de actualización monetaria y el aserto correlativo de que, en razón de ello, aquella disposición no perdió vigencia al ser sancionadas las leyes 23.928 y 25.561, que prohíben toda cláusula de actualización monetaria. Es que, matemáticamente, un número índice es meramente un indicador del grado o porcentaje de una variación cualquiera, en otras palabras, cualquier variación porcentual puede ser expresada mediante números índices. La circunstancia de que las variaciones porcentuales concretamente consideradas sean efectivamente reflejadas en índices oficiales o no dependen de la generalidad y la frecuencia con que se estima conveniente medirlas y ponderarlas. Los arts. 1° y 7° de la ley 23.928, reiterados en la ley 25.561 prohíben todas las formas o modalidades de ajuste automático del precio de bienes o servicios

por aplicación de las variaciones porcentuales experimentadas en el precio de otros bienes y servicios, en los contratos públicos y privados. Resulta claro que el art. 3 de la ley 8186 contiene una cláusula de ajustes pues, como surge del texto mismo de la norma (en cuanto expresa que el salario se "incrementará" según las variaciones que experimente el salario mínimo, vital y móvil), si este último se incrementara, por ejemplo, en un 50% o un 100%, los salarios de los empleados viales provinciales también se incrementarían de manera automática en la misma proporción. Por lo demás, si la ley 8186 tuvo el propósito de adherir al régimen de la ley nacional 20.320, también carece de fundamento lo alegado en el sentido de que los trabajadores viales provinciales se hallan regidos úni-camente por el derecho local, y lo resuelto en consecuencia con respecto a la inaplica-bilidad de la ley nacional 24.013». Aclaro que este pronunciamiento es anterior a la derogación del art. 141 de la Ley 24.013.

Además, tampoco resulta aplicable para la resolución de la cuestión, el pronun-ciamiento del Alto Tribunal en "Soengas" (Fallos 313:664) que interpreta la Ley de facto 21.476. Este cuerpo legal prohibía los métodos de cálculo que tomaran como base el salario mínimo vital, pero fue derogada una vez restablecida la democracia por la Ley 23.126. Así, no puede admitirse el pretender asignarle a las Leyes 23.928 y 25.561 los mismos alcances que aquélla, sin tener en cuenta que la Ley 23.126 restableció íntegramente la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo a los 365 días de su promulgación.

En resumen, sobre la base convencional, legal, jurisprudencial y doctrinaria se-ñalada es posible concluir que el art. 58 del Laudo 17/75 -en función del art. 56 de la misma normativa- no consagra un mecanismo de actualización del salario que se en-cuentre alcanzado por las disposiciones de los arts. 10 y 4 de las Leyes 23.928 y 25.561, respectivamente.

Es por todo lo expuesto que considero que corresponde responder de manera afirmativa la cuestión convocada en el presente acuerdo plenario de este Tribunal.

ASÍ VOTO.

A LA MISMA CUESTIÓN EL DR. HERMAN A. SALVINI, DIJO:

I.- Aclaración preliminar

Es dable destacar, previo al ingreso del abordaje de tal interrogante, que el mismo, así formulado, sólo importa realizar un test de compatibilidad entre las normas.

Para ello, es necesario verificar el sentido y alcance de cada una de las mismas, según los expresos términos legales.

Empero, en modo alguno importa anticipar opinión respecto de la validez constitucional de ninguno de los preceptos, lo que quedará reservado para la oportunidad en la que se dicte sentencia definitiva, en el caso concreto.

Por consiguiente, se procederá a responder sólo si —en abstracto— dichas normas son, o no, opuestas.

Comenzaré por los textos en análisis.

II.- Los textos en cuestión

1. El artículo 58 del Laudo N° 17/75 contiene la siguiente redacción: “REMUNERACIONES: se establece la siguiente escala de salarios y categorías: REDACCIÓN: Aspirante: el salario de esta categoría profesional se calculará en base a un incremento del 100% sobre el Salario Mínimo Vital y Móvil.- Reportero: el salario de esta categoría será igual a la suma del sueldo del aspirante, con un incremento del 12%...” (el resto de categorías depende cuantitativamente, en forma escalonada, de estos últimos montos, lo que en doctrina se denomina “escalas progresivas”).

2. Por su parte, el artículo 10°, Ley 23.928 (B.O. 28/03/1991) dispuso derogar: “... con efecto a partir del 1º del mes de abril de 1991, todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios, actualización monetaria, variación de costos o cualquier otra forma de repotenciación de las deudas, impuestos, precios o tarifas de los bienes, obras o servicios. Esta derogación se aplicará aun a los efectos de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no pudiendo aplicarse ni esgrimirse ninguna cláusula legal, reglamentaria, contractual o convencional -inclusive convenios colectivos de trabajo- de fecha anterior, como causa de ajuste en las sumas de Australes que corresponda pagar, sino hasta el día 1º de abril de 1991, en que entra en vigencia la convertibilidad del Austral.”.

3. A su turno, el artículo 4°, Ley 25.561 (B.O. 07/01/2002), prescribió: “Modifícase el texto de los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 10° de la Ley N° 23.928 y su modificatorio, que quedarán redactados del siguiente modo: (...) Artículo 7° — El deudor de una obligación de dar una suma determinada de pesos cumple su obligación dando el día de su vencimiento la cantidad nominalmente expresada. En ningún caso se admitirá actualización monetaria, indexación por precios, variación de

costos o repotenciación de deudas, cualquiera fuere su causa, haya o no mora del deudor, con las salvedades previstas en la presente ley.

Quedan derogadas las disposiciones legales y reglamentarias y serán inaplicables las disposiciones contractuales o convencionales que contravinieren lo aquí dispuesto.

Artículo 10. — Mantiénense derogadas, con efecto a partir del 1° de abril de 1991, todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios, actualización monetaria, variación de costos o cualquier otra forma de repotenciación de las deudas, impuestos, precios o tarifas de los bienes, obras o servicios. Esta derogación se aplicará aun a los efectos de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no pudiendo aplicarse ni esgrimirse ninguna cláusula legal, reglamentaria, contractual o convencional —inclusive convenios colectivos de trabajo— de fecha anterior, como causa de ajuste en las sumas de pesos que corresponda pagar."

4. El art. 141, de la Ley 24.013 (B.O. 17/12/1991), prescribió: "El salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional."

III.- Análisis normativo.

1.- El artículo 10, de la Ley 23.928 —que prohibió todo tipo de actualización automática a partir del 01 de abril de 1991- es una norma de orden público económico (arg. art. 13), cuyo incumplimiento conlleva la nulidad absoluta, con la excepción del supuesto de existencia de derechos adquiridos.

Esto último, no ha sido materia de plenario, por lo que me limitaré a analizar los preceptos — reitero- en forma abstracta.

Así considerada, la Ley 23.928 será contraria al artículo 58 del Laudo 17/75, sólo si se estima que esta cláusula es una norma de actualización automática, repotenciación de deudas o indexatoria. De lo contrario, existirá compatibilidad entre estos preceptos. Cabe recordar que, a su tiempo, el artículo 4°, Ley 25.561 mantuvo la vigencia del art. 7° de la Ley 23.928, con el exclusivo cambio del término "australes" por "pesos" y además ratificó la derogación dispuesta por su artículo 10, con efecto a partir del 1° de abril de 1991, respecto de todas las normas (convencionales o legales) que hubiesen previsto cualquier modo de repotenciación de deudas, salvo las excepciones regladas por el decreto 214/02. (conf. Trigo Represas, Félix A., "Las obligaciones dinerarias en la emergencia económica", en "Contrato y Emergencia Económica", Suplemento especial

de la Revista Jurídica Argentina La Ley, Félix Trigo Represas (Director), La Ley septiembre 2002).

Asimismo, cuadra añadir que tanto la Ley 23.928, como su modificatoria N° 25.561 y sucesivas prórrogas, se encuentran vigentes hasta el mes de diciembre del año 2015 por imperio de la Ley 26.896 (B.O. 22/10/2013).

2.- Así las cosas, es necesario verificar si el artículo 58 del Laudo 17/75 contiene una actualización automática que se encuentra prohibida por las leyes generales del Congreso de la Nación.

a.- A tal fin, verifico ante todo que esta Sala, con la integración del suscripto y de los Dres. Alfredo Porras y Jorge H. Nanclares, en los autos N° 47.945, "Sind. De la Ley Nacional Quiebra Prensa del Oeste S.A. en J: 894 Lima Ana Mariel c/ Prensa del Oeste S.A. p/ Ord. s/ Cas.", de fecha 20.9.91 (registrado en LS 223-216), consideró a los artículos 56 y 58 del Laudo 17/75 como cláusulas "...generadoras de excesos o distorsiones que puedan afectar la economía nacional..." y, que en tal sentido, fueron derogadas por la Ley 21.476 de emergencia económica, porque tal fue el espíritu de la norma: la limitación de cláusulas convencionales con aumentos automáticos de salarios.

Concretamente, y con el voto preopinante del Dr. Porras, se expuso: "...Los artículos convencionales hacen referencia a la existencia de un "salario básico" establecido por el convenio, con más los incrementos futuros, que se produzcan por disposiciones de leyes y decretos nacionales y/o acuerdos paritarios. Establece además una escala de salarios (art. 58) y categorías, determinando un método de ajuste salarial sobre la base del salario mínimo vital y móvil (...) en la medida del aumento del mínimo salarial, se corrigen los aumentos por las categorías y en diferentes porcentajes. El C.C.T. establece por lo tanto aumentos salariales en la medida que se corrige el S.M.V.M.- Bien, ¿Cómo deben interpretarse estas cláusulas convencionales ante la existencia de una política salarial dispuesta por el P.E.N.? Estimo que debemos acudir a la intención legislativa, como medio de auscultar la finalidad querida por la ley (...). Imbuido de ese espíritu interpretativo abordaré el tema propuesto (...). Reitero, la finalidad perseguida por el legislador de entonces con esta pieza normativa era, en el punto que nos interesa: paliar la emergencia económica, contener la presión inflacionaria, y desalentar los aumentos de remuneraciones concedidos al margen de los que disponga el Estado. La sanción de la Ley 21.476, como lo expresa la Corte de la Nación, guarda íntima relación con las disposiciones de la Ley 21.307 ...".

Asimismo, se agregó que: "...Sostener que las cláusulas convencionales del C.C.T. (art. 56 y 58) recién fueron derogadas con la Ley 21.476 (art. 2, inc. d), es desnaturalizar el espíritu de la Ley 21.307, cuando en realidad ambas leyes no se enfrentan, sino que por el contrario se integran y complementan en objetivos comunes. (...) Si bien el mecanismo establecido por el C.C.T. 17/75, sobre el incremento de las remuneraciones, se basaba en el S.M.V.M. y éste a su vez era fijado por el órgano ejecutivo, no caben dudas que su implementación generaba aumentos del salario por encima de las pautas generales que estaban reservadas por el P.E.N. a través del dictado de la Ley 21.307. En todo caso, la Ley 21.476 complementó meses más tarde, lo que la nota de envío del proyecto dice, la revisión de cláusulas convencionales que hubiesen incorporado reglas generadoras de excesos o distorsiones que puedan afectar la economía nacional...".

En definitiva, en dicho antecedente se concluyó que los artículos 56 y 58 del C.C.T. 17/75 readquirieron operatividad a partir de la sanción de la Ley N° 23.546 (B.O. 15/01/1988), en consecuencia: "...el reclamo de las diferencias salariales por parte de la actora, en el período comprendido entre noviembre de 1985 y enero de 1988, no puede prosperar por estar suspendido en dicho período la cláusula convencional referida, estando permitido solamente en dicho lapso de tiempo los incrementos que el P.E.N. haya establecido con carácter general de acuerdo a la normativa citada...".

De consuno con lo ahí decidido, el artículo 58 del Laudo 17/75 (06/10/1975) se encontró vigente sólo hasta el dictado de las Leyes 21.307 (B.O. 10/05/1976) y su complementaria, 21.476, para luego recobrar validez recién con el dictado de la Ley 23.546 (15/01/1988).

b.- Esta postura fue reiterada por este Cuerpo, con voto preopinante del suscripto, en "Diario Los Andes" (LS 229-302), "Ciccione" (LS 226-139), "Rojas" (LS 225-001), "Sindicatura" (LS 226-139), entre otros.

c.- Por lo demás, con el dictado de la Ley de facto N° 21.297 se derogaron expresamente los artículos 132 y concordantes de la originaria Ley De Contrato De Trabajo, que establecía íntima conexión entre los salarios profesionales y el S.M.V.M., de forma tal que aquéllos se actualizarán automáticamente toda vez que este último también lo hiciera. En el mensaje de elevación, se sostuvo expresamente la intención de: "... eliminar disposiciones que establecen el aumento automático y proporcional de salarios de convenio en caso de modificarse el salario vital, mínimo y móvil..." (Cita Online: AR/LEGI/1URW).

d.- En definitiva, se observa claramente que, toda vez que el S.M.V.M. reciba actualización, el salario de la clase inicial (“Aspirante”) del Laudo 17/75 correrá idéntica suerte, en el doble de la proporción en que el primero sea modificado.

En números concretos:

- En el mes de Julio de 2003 el S.M.V.M. creció de \$ 200 (fijados en el mes de noviembre de 1993) a \$ 250, lo que implica un incremento del 25 %. En consecuencia, directamente, el básico inicial del Laudo 17/75 trepó a \$ 500.

Esto es, y sin verificar la constitucionalidad o no de las normas, un aumento automático (v.gr. sin negociación colectiva).

- En enero de 2007, el S.M.V.M. subió a \$ 800. Ergo, automáticamente, el inicial del C.C.T. de prensa trepó a \$ 1.600 automáticamente.

e.- Por lo tanto, el salario profesional de los trabajadores de prensa se encuentra atado a la actualización del S.M.V.M., en forma automática.

Lo paradójico es que dicho ligamen implica una actualización automática “posible”, pero no necesariamente “efectiva”.

Por el contrario, la cláusula N° 58 del Laudo 17/75 pudo haber sido de utilidad para los trabajadores en los años 75 (cuestión que pongo en duda debido a la situación de hiperinflación general grave de tal época), pero lo cierto es que desde su creación como instituto, sólo en escasos 21 años (v.gr. en los años 1964- 1966, 1973, 1983-1989 y a partir del año 2003) dentro de un período de casi cinco décadas (50 años), ha recibido alguna actualización, lo que tampoco quiere decir que haya sido la debida.

De tal forma, durante casi 30 años del período considerado, fue la parte empleadora la que se vio beneficiada con la desactualización del S.M.V.M., o su escaso monto.

Pero esto es una cuestión que quedará reservada para el momento de dictar sentencia definitiva en la causa, puesto que excede lo que es materia de convocatoria: verificar la conveniencia de adoptar al S.M.V.M. como cláusula de actualización automática, puesto que, si bien por una parte es un imperativo constitucional su movilidad (art. 14 bis C.N.), debido a que representa un instrumento de política económica, rara vez ha sido “móvil” y mucho menos “vital”.

Los Tribunales fueron testigos de la vil estancación de este instituto, y a esta Suprema Corte no le fue ajena tal situación. Por el contrario, textualmente se pronunció que: "... Como regla general, el congelamiento del salario mínimo vital y móvil como modo de no encarecer las indemnizaciones de la Ley de Accidentes de trabajo es inconstitucional, y la tacha debe ser declarada en el caso concreto..." (LS 261-296).

f. Ahora bien, es forzoso referir –en atención a que las partes así lo han efectuado a lo largo de todo el debate previo a esta convocatoria, incluyendo la audiencia pública celebrada el pasado 9 de abril del corriente- que este Tribunal en los autos "Assumma" (LS 422-108) sólo ratificó una sentencia de grado, en virtud de los estrechos márgenes del recurso extraordinario (arg. art. 145, cc. y ss. C.P.C.).

En concreto, por carencia de autoabastecimiento argumental, sin perjuicio de alguna referencia genérica a lo normado por el artículo 141, Ley 24.013 y de confirmar, en definitiva, la declaración de inconstitucionalidad de las Leyes 23.928, 25.561 y 24.013. Es decir, convalidó la existencia de oposición entre las normas en análisis (v.gr. art. 58, CCT 17/75; Ley 23.928, art. 7; Ley 25.561, art. 4 y Ley 24.013).

En efecto, en tal ocasión la Cámara Séptima del Trabajo se inclinó por la validez del artículo 58 del CCT 17/75 por sobre la del resto de las normas en análisis, por cuanto textualmente, la Dra. Ana María Salas expresamente sostuvo: "...le asiste razón al actor cuando plantea la inconstitucionalidad de las Leyes 24013, 23298 y 25561, en cuanto desconocen el valor y vigencia del art. 58 del CCT 17/75..."

Esto es, para el A quo, las normas sí resultaban incompatibles.

Empero, en rigor de verdad, esta Sala ratificó dicha decisión, principalmente, por falencias formales. (arg. arts. 145, 152 y nota, 161, Código Procesal Civil, postura registrada en LA 85-433, 90-374, 97-372, 109-7, 151-471, 169-85 170-204, 172-163, LA 109-7, 82-1, 90-472, 85-433, 97-372, entre muchos otros).

Así, analizó que: "...En primer lugar el recurrente denuncia que el fallo ha omitido expedirse sobre el pedido de inconstitucionalidad del art.58 del laudo arbitral y por otro que ha declarado la inconstitucionalidad de las Leyes 24013, 23928 y 25561 en cuanto resuelven la inconstitucionalidad del art.58. Existe acá una contradicción por parte del quejoso y no una omisión por parte del tribunal, ya que obviamente si el sentenciante se está pronunciando por la inconstitucionalidad de las Leyes 24013, 23928 y 25561 en cuanto desconocen el valor y vigencia del art.58 del CCT 175/75, por ser contrarios al art.14 de la Constitución y disposiciones de los convenios

internacionales, especialmente el n°95, 87 y 98, existe un pronunciamiento expreso sobre la validez constitucional del mentado art. del CCT...”.

Más adelante, expuso categóricamente que: “...en el supuesto de autos, la decisión del Tribunal se funda en varios argumentos y la revocatoria pretendida no alcanza a la totalidad de las razones que el a quo tuvo en cuenta para fundar su decisión, lo que pone en evidencia que la queja no resulta autosuficiente. En efecto, los recurrentes no han rebatido todos los argumentos esenciales, decisivos y centrales del fallo puesto en crisis. Muy por el contrario, sólo se limitan a cuestionar uno de los fundamentos expuestos por el sentenciante, y a discrepar con la solución arribada, lo que resulta insuficiente para conmover las razones en las que el inferior basó su resolución.- Ya esta Corte ha tenido oportunidad de expedirse en el sentido de que el escrito recursivo debe contener una crítica seria, razonada y prolija de la sentencia impugnada (LA 109-7, 82-1...)”.

Ahora bien, sin perjuicio de las falencias formales detectadas que –cuadra reiterar- por sí mismas justificaban el rechazo del remedio intentado la Sala añadió que: “...sin entrar a considerar el razonamiento del inferior, advierto que el resultado a que arriba es el correcto...”.

Por ende, en este punto, el Cuerpo adoptó postura expresa en torno a la oposición de las normas entre sí, y no existen argumentos fácticos en el presente Plenario que hagan variar mi convicción en el sentido antes expresado.

g. Mención aparte merece la genérica referencia al artículo 141 de la Ley 24.013 que se efectuó en los ya recordados autos “Assumma”.

En efecto, en tal ocasión, la Sala argumentó que: “...la prohibición del art. 141 de la Ley 24.013 no alcanza al salario mismo, sino que se está refiriendo como lo dice textualmente el propio artículo “a tomar como base el salario mínimo, vital y móvil para la determinación cuantitativa de cualquier otro beneficio con fundamento legal o convencional.” Y es con dictado de dicho artículo que efectivamente se produce una modificación sustancial al régimen imperante con anterioridad que utilizaba el salario mínimo como módulo para la determinación de diversos beneficios. Indudablemente la intención del legislador ha sido impedir la manipulación hacia la baja del mencionado salario con el objetivo de evitar un aumento de las prestaciones que lo toman como base, costumbre que tuvo extensa practica en la realidad. Diversas normas del derecho del trabajo argentino- actualmente modificadas- tomaban en consideración el importe del salario mínimo vital para establecer topes a la cuantía de determinadas indemnizaciones. (Así sucedía para el caso de la indemnización debida

por despido injustificado –art.245 LCT, t.o. 1976, manteniendo en este aspecto la redacción del art.266 aprobada por la Ley 20.744; y para la indemnización especial por accidente de trabajo a partir de la reforma introducida a la Ley 9688 por la Ley 21034). Ello generaba un elemento distorsionante del salario mínimo vital, ya que un aumento del mismo se proyectaba sobre otros institutos, constituyéndose dicha vinculación en un nuevo obstáculo a la hora de practicar actualizaciones, pudiendo haber sido ésta la causa de la destrucción del concepto mismo de salario mínimo. Con buen criterio entonces, la Ley 24013 elimina este factor alterador del sentido del instituto, disponiendo en el art.141, que el salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional...”.

Y, finalmente, a renglón seguido, concluyó que: “...en el caso no era ni siquiera necesario declarar la inconstitucionalidad de la normativa puesto que la misma no se refiere específicamente al salario como ha quedado explicitado en los párrafos anteriores...”.

Como puede apreciarse claramente, esta última aserción fue referida exclusiva-mente a la Ley 24.013. No así, al resto de disposiciones en análisis.

A lo que añadido otro argumento, en esta oportunidad, que complementa al anterior: que debido al momento en que entró en vigor la Ley 24.013 (B.O. 17/12/1991), tampoco resultaba aplicable al Laudo 17/75, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 2 y 3 del Código Civil. Esto último, en atención a que no se trata de una ley de orden público económico, a diferencia del resto de disposiciones nacionales aquí analizadas.

h. Por todo lo expuesto, esta Sala ya ha sentado postura en torno a que sí existe oposición entre las normas en análisis –con la salvedad del artículo 141, Ley 24.013, que no resultaría aplicable-, lo que no impide al iudicante, en cada caso concreto, analizar la validez constitucional de las mismas. Pero esto no ha sido materia de convocatoria del presente Plenario.

3. Por todo lo expuesto, según la propia jurisprudencia de esta Sala, el artículo 58 del Laudo 17/75 se ha visto afectado, nuevamente, por normas de orden público económico a partir del 01 de Abril de 1991 (Ley 23.928), con vigencia prolongada hasta diciembre de 2015 (v.gr. Ley 26.896). Ello así, se ha encontrado vigente desde Octubre de 1975 hasta Mayo de 1976; y desde Enero de 1988 hasta Abril de 1991.

4.

Es decir, en escasos 46 meses, de un período de casi 40 años.

III.- Respuesta al Plenari

Por todo lo expuesto, entiendo que no es aplicable el art. 58 del Laudo N° 17/75 a los trabajadores del sector Prensa con relación al arts. 141 de la Ley Nacional de Empleo y los arts. 10 y 4 de las Leyes N° 23.928 (Ley de Convertibilidad) y N° 25.561 (Ley de Emergencia Pública y Reforma Régimen Cambiario) respectivamente.

Esto último, dejando a resguardo la opinión del debido análisis de constitucionalidad que deberá efectuarse respecto de todas las normas en mención, en cada caso concreto.

ASI VOTO.-

A LA MISMA CUESTIÓN EL DR. JORGE H. NANCLARES, DIJO:

1- Adhiero al voto emitido por el Dr. Carlos Böhm, al tratamiento y resolución que le da a las cuestiones planteadas.

Efectuadas la aclaración, me permito ampliar los fundamentos expresados con las siguientes consideraciones.

2-Cabe destacar, respecto al recorrido de la negociación colectiva, que a raíz de la Ley 25877 en el año 2004, fue necesario ordenar las Leyes 14250 y la 23546, teniendo como trascendencia la ultra-actividad que había sido derogada por la legislación anterior y se deje en claro que una convención colectiva de trabajo vencida mantendrá su vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya (salvo que se hubiera acordado lo contrario).

Además trajo luz, respecto de la aparición de un convenio colectivo posterior puede modificar un CCT anterior de igual ámbito, y que un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables al trabajador (art. 19).

Por su parte con la llegada de la Ley 23.546 se da forma adjetiva a la negociación colectiva estableciéndose el principio de buena fe.

3-Un caso para recordar fue el plenario 287 GONCALVEZ c/ Productora Avícola, el tema sometido a convocatoria era interpretar el art. 24 del CCT n°31/89 que dice: “para los trabajadores/as, este convenio no implica renuncia a ninguna de las ventajas o mejoras que acuerde la legislación vigente. Las empresas que tuvieren salarios superiores a los básicos establecidos en este convenio, deberán mantenerlos”.

En el caso los trabajadores percibían salarios por encima de los fijados por el convenio y la pregunta era saber si esa proporción (en alza) debía ser mantenida por los empleadores, por sobre lo dispuesto en la autonomía colectiva.

El plenario dispuso que las empresas que tuvieran salarios superiores a los básicos de convenio, no están obligadas a incrementar las remuneraciones que efectivamente pagan en la misma proporción en que fueron aumentados los salarios básicos.

De lo que se puede inferir que todo aumento que se haga por encima del básico de convenio absorbe cualquier otro aumento que sufra el básico de convenio siempre que éste último no supere al efectivamente percibido.

La libertad negocial se respeta y las partes son libres de negociar condiciones más beneficiosas pero no tienen libertad para fijar pautas que se encuentren por debajo de los mínimos inderogables.

Lo pétreo o núcleo duro está allí, en los básicos o mínimos por debajo de los cuales la autonomía de la voluntad no puede soslayar (a tal punto que son inembargables salvo crédito alimentario (art. 12, 120 LCT)).

El hecho de que existan básicos fijados en el convenio no impide la negociación que la ley permite y que los convenios de la OIT y el Comité de Libertad Sindical propician; lo que está prohibido es la negociación en baja que la propia demandada exige como si fuera un derecho adquirido, cuando su deseo no es más que incumplimiento sistemático del orden público laboral sin perjuicio de la aplicación de la teoría de los actos propios (en cuanto reconocen y aplican los que les conviene y resisten los que perjudica a su interés).

El fallo plenario citado, es un supuesto contrario a lo que acontece en la caso de estudio, ya que la problemática que presenta es que la parte empresaria, resistiendo la aplicación total del art. 58 (la resistencia se limita al básico de la primera categoría y no a los porcentajes en los que se fijan las restantes), abona un salario por debajo del básico de convenio.

No respetando el mínimo allí fijado, cuyas características impiden que pueda dejarse de lado (C. 26, art. 12 LCT y demás normas citadas en el voto que adhiero).

No considerando que tampoco corresponde la fijación unilateral del salario en baja.

La remuneración o salario evoca necesariamente la dignidad humana, y su lucha por el sustento para sí y su familia.

La operatividad de los convenios suscriptos o ratificados por la Argentina, encierran la necesidad de su operatividad a fin de que no caigan en letra muerta sus disposiciones y recomendaciones.

La misma Corte de la Nación así lo ha dicho en “AEROLÍNEAS ARGENTINAS vs. Ministerio de Trabajo p/ recurso de hecho” (2009), ha ratificado el poder de policía laboral- en el caso, las referentes al importe de las remuneraciones que deben pagarse a los trabajadores.

4-En efecto, la Corte ratificó las facultades sancionatorias de la autoridad administrativa laboral, confiriéndole además facultades de interpretación de normas al decir que “la atribución legal conferida a la autoridad administrativa para sancionar a los empleadores por la inobservancia de las normas laborales, abarca la de interpretar lo que dichas normas disponen, descartando, en su caso, la inteligencia diversa que puedan invocar los inspeccionados como justificativa de su conducta”.

Reafirma la Corte los lineamientos del art. 14 bis de la CN en lo que al tema se refiere al expresar, “el establecimiento de un régimen legal de policía o inspección del trabajo, con un alto nivel de eficiencia, es un corolario preceptivo que se desprende del principio protectorio reconocido por el art. 14bis de la Constitución Nacional, ya que la protección y aseguramiento de los derechos y libertades para el trabajador concurren de modo tan coadyuvante como concluyente, a entender que, a la luz constitucional, no basta con su enunciación sino que es imprescindible el antedicho régimen, a fines de evitar que la realidad pueda retacear aquéllos, cuándo no vaciarlos de contenido”.

Asimismo recuerda la obligación que el derecho internacional impone a los Estados en materia de derechos humanos cuando establece: “En el contexto del derecho internacional de los derechos humanos, los Estados deben velar tanto por el estricto cumplimiento de la normativa de carácter laboral que mejor proteja a los trabajadores, cuanto que para que adentro de su territorio se reconozcan y apliquen todos los derechos laborales que su ordenamiento jurídico estipula, originados en

instrumentos internacionales o en normativa interna, para lo cual les corresponde adoptar todas las medidas necesarias, sean de orden legislativo y judicial, así como administrativo”.

Nótese que la manda de la Corte va dirigida también a los Tribunales.

Finalmente recuerda también el orden de prelación de las normas establecida por el nuevo ordenamiento luego de la reforma constitucional de 1994: “el fallo apelado, en cuanto establece que la atribución de la autoridad del trabajo de sancionar a los empleadores por incumplimiento de las normas laborales se halla inhibida si su inteligencia suscita dudas, contraría los compromisos internacionales asumidos por el Estado Argentino mediante la ratificación de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, que tiene jerarquía superior a las leyes, los cuáles reclaman el fortalecimiento de la policía del trabajo, en cuanto exigen, como medio para la protección de los derechos de los trabajadores, el establecimiento de un sistema de inspección laboral amplio y eficaz.”

Criterio que se reitera “GONZALEZ v. Polimat S.A. y otr.”, año 2010 (CSJN), reiterando el criterio expuesto en el caso anterior.

En definitiva la disponibilidad colectiva no puede avanzar sobre garantías consagradas por la Constitución Nacional y por los Tratados Internacionales.

5- Tal como se ha dicho en el voto que adhiero, el sistema Argentino de salarios mínimo, prevé dos procedimientos de fijación, el legal SMVM (LNE 24013) y el convencional “básico de convenio” que lo complementa.

La temática me lleva a realizar una apretada síntesis sobre el SMVM cuestionado por el sector empresario en cuanto complementa el básico de convenio.

Si bien el art. 14bis de la CN incorpora la cláusula de “salario mínimo vital y móvil”, no fue la reforma constitucional de 1957 la que introdujo esta noción en el derecho laboral argentino. En efecto, ya en 1945 el decreto 33.303, en su título III, cap. I, definía al SMV como la “remuneración del trabajador que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones”.

La ley 16.459 de 1964 reglamentó el artículo 14bis al crear un Consejo Nacional del SMVM, integrado por representantes del Estado, los trabajadores y empleadores, cuya función consistía en fijar anualmente el salario vital mínimo.

Luego el Consejo fue intervenido en 1966, fecha a partir de la cuál y hasta 1988 fue el estado el que estableció exclusivamente a través del Poder Ejecutivo el SMV.

Desde 1966 hasta 1973 el valor de este salario fue determinado por leyes; la primera la Ley 18.019 y la última la 20.517. Esta norma encuentra su origen en la llamada “acta de compromiso nacional” suscripta poco tiempo antes, en cuyo artículo 9 se facultaba al PEN a disponer las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo acordado.

En 1976, producido el golpe de Estado, se dictó la Ley 21.307 que en su artículo 4, facultó expresamente al PEN para fijar el SMV.

Hubo, asimismo, épocas en que se produjeron aumentos generales de salarios sin que fueran modificados el salario mínimo, tal fue el periodo de octubre de 1977 a junio de 1978 (decs. 3.858/77 y 739/78).

Con la sanción de la Ley 20.744 se derogó parcialmente la Ley 16.459, quedando vigente las relativas a la estructura y funciones del Consejo Nacional del SMVM. Se dispuso en el art. 129 que “el salario MV será reajustado periódicamente conforme a las variaciones del costo de vida” y en el art. 126 se hacía referencia a la determinación de este salario por los “Organismos respectivos”. No obstante ello, el Consejo no volvió a funcionar.

La Ley 21.297, que modificó la LCT, reformó el art. 128 – que pasó a ser el art. 119 en su actual redacción- y derogó el art. 129 que era el que pretendía asegurar la movilidad del salario.

El art. 116 definió al salario como su redacción actual, a diferencia de sus antecedentes normativos éste no incluye entre sus notas típicas la “movilidad”.

A partir de 1988 se devolvieron las funciones al Consejo del SMVM hasta 1991, fecha en la cual se dictó la Ley 24.013 (LNE) que creó el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el SMVM.

La LNE estableció que, entre otras funciones el Consejo creado debía determinar periódicamente el SM (título VI); en el art. 136 el Consejo se integra por 16

representantes de los empleadores e igual número de representantes de trabajadores y presidido por un representante designado por el Ministerio del Trabajo.

Las decisiones se toman por la mayoría de los 2/3 y a petición de cualquiera de los sectores representados en el Consejo, se puede modificar el monto del salario establecido.

Al respecto, el art. 28 del Decreto 2.725/91 que reglamenta la norma prevé que, cuando el monto del SM propuesto por el Consejo pudiera afectar significativamente la economía general del País, de determinados sectores de la actividad, de los consumidores o el índice de ocupación, el presidente lo devolverá al Consejo para su reconsideración, expresando los motivos.

Además se establece que todos los trabajadores comprendidos en la LCT, y los empleados del sector público (como vemos se amplía el ámbito de aplicación), tendrán derecho a percibir una remuneración NO inferior al SMVM.

El art. 142 dice que será de aplicación obligatoria a partir de su vigencia.

Cabe señalar que la Ley 26.598 derogó el art. 141 de la LNE, por lo que quedó liberada su utilización y/o referencia.

Finalmente, cabe mencionar los decretos 338/2003 y 1349/ 2003 que dejaron sin efecto la última resolución del Consejo 2/93 del 1° de agosto de 1993 en que se había fijado como SM la suma \$200. El decreto 338/2003, en sus considerandos hace referencia a la situación de emergencia que atravesaba el País que impone que las medidas destinadas a garantizar los derechos constitucionales básicos de la población deban ser dispuestas de manera urgente lo que lo lleva a la necesidad de obviar, con carácter excepcional, la convocatoria del Consejo.

De esa forma, actualiza el monto del SMVM de manera escalonada y progresiva para adecuarlo a la situación socio-económica, a fin de estimar la redistribución del ingreso nacional y promover el logro de los objetivos perseguidos por dicho instituto.

Así tenemos que: 01/07/2003 el SMVM, se fijó en \$250; 01/08/2003 en \$260, 01/09/2003 en \$270; 01/10/2003 en \$280; 01/11/2003 en \$290; 01/12/2003 en \$300;

Esta disposición fue modificada por el decreto 1349/2003 y elevó el monto a la suma \$350 (mensualizado).

En los años siguientes es el Consejo Nacional del Empleo y la Producción SMVM el que fija los importes.

Así la Resolución 02/04 año 2004 el Consejo Nacional del Empleo fijó el salario mínimo en \$450.

Luego el decreto 1192/2004 señaló que el salario fijado por el Consejo rige para todos los trabajadores de la LCT y los del sector público.

La Resolución 02/05 año 2005 se elevó a \$510 desde mayo del año 2005 y a partir de junio lo fijó en \$570 y a partir de julio en \$630.

Luego con la Resolución 02/06 del año 2006, se fijaron tres importes, el de \$760 a partir del mes de agosto del año 2006; el de \$780 septiembre y de \$800 con vigencia a partir de noviembre.

Para el año siguiente, año 2007 mediante la Resolución 02/07 se fijaron los siguientes importes: \$900 para agosto, \$960 para octubre, y \$980 en diciembre.

En el año 2008 y mediante Resolución 02/08 fueron dos los importes fijados uno con vigencia agosto y el otro para diciembre en \$1.200 y \$1.240.

Año 2009, se fijan dos importes 02/09 para agosto y octubre de \$1.400 a \$1.440. Por Resolución 2/09 se elevó a \$1.500 desde enero del año 2010.

Mediante la Resolución 2/2010 el Consejo Nacional del Empleo elevó el SMVM \$1.740 y a partir del 1° enero del año 2011 en \$1840.

Con fecha 28/8/2012, la Resolución 2/2012, el SMVM será de \$2.670 a partir de septiembre del año 2012 y a partir de febrero del año 2013 en la suma de \$2.875.

Luego 25/7/2013, por Resolución 4/2013, el Consejo del Empleo lo fija en la suma de \$3.300 a partir del 1° de agosto del año 2013 y partir del 1° de Enero del año 2014, en \$ 3.600.

6- Este recorrido nos pone de resalto que el SMVM que complementa el básico de convenio, son importes que no revisten una significancia o incidencia gravitacional como para poner en jaque la economía de las empresas del sector, máxime que el tiempo perdido en resistir su cumplimiento (más de tres décadas) podría haber sido utilizado para ir acordando de forma paulatina la forma de ir progresivamente

adecuando las remuneraciones hasta llegar al efectivo cumplimiento de las normas imperativas sobre el tema, toda vez que los planteos son de larga data y las respuestas en contra de sus intereses no resultan sorprendentes atento a las resoluciones, sentencias y dictámenes desfavorables a sus argumentos que han obtenido en diversas instancias y sedes tanto administrativa como judicial.

En este aspecto, será parte del riesgo empresario que decidió correr al especular con el pago de salarios reducidos mientras que los servicios que ellos venden se han adecuando a los costos y a la situación económica imperante del País y la Provincia, al variar sus precios a lo largo de todos estos años, teniendo un crecimiento progresivo exponencialmente mayor que los salarios reclamados por los trabajadores.

Aunque sea una reiteración, hay que recordar que el art. 116 de la LCT es el mínimo que puede percibir cualquier dependiente que se encuentre en las condiciones previstas en la ley, pero además esta retribución debe ser “vital”: en el sentido que debe satisfacer las necesidades del trabajador y su familia (educación, físicas, espirituales, esparcimiento, etc.) y además debe ser móvil, conforme el mandato constituyente, aunque no lo esté dicho expresamente en las disposiciones legales actuales.

Esta característica devino como consecuencia de las variaciones del costo de vida, como una forma de mantener el poder adquisitivo del salario.

El básico de convenio lo suma al SMVM, por lo que dichas notas también se pueden decir de aquél.

7- Cabe recordar, que el salario de convenio fue lo que la LCT llamaba “el mínimo profesional”.

En efecto, la Ley LCT antes de la reforma de la Ley 21.297, en su capt. III del título IV, definía al salario mínimo profesional como aquél que “asegure al trabajador un ingreso adecuado, atendiendo su profesión, oficio, categoría o calificación” y “será la menor retribución que deba percibir el trabajador” (art. 131 LCT). Dicha norma fue derogada, pero de igual modo este salario mínimo cumple un papel relevante en la medida en que, según las distintas categorías previstas en la norma convencional, la partes colectivas fijan básicos de convenio que constituyen la mínima remuneración que puede percibir el trabajador incluido en el ámbito personal de ese acuerdo, teniendo en consideración lo dispuesto por los arts. 8 y 9 LCT y 8 de la Ley 14.250.

Estos salarios de convenio o profesionales, tienen en cuenta las situaciones de cada clase de empresa o de profesionales mediante los CCT.

El art. 132 establecía que la oportunidad de su determinación debe efectuarse al concertarse la convención colectiva de trabajo y en su defecto por el mismo organismo que tenga a su cargo la determinación del salario mínimo vital.

Agregaba que de producirse variaciones en el SMVM durante la vigencia del convenio los salarios mínimos profesionales debían corregirse.

La derogación de estos artículos sobre el básico de convenio o básico profesional por parte del gobierno de facto alteró la estructura de la LCT quedando sólo lo relativo al SMVM , que se fue desdibujando perdiendo en los hechos valor, o más bien teniendo un valor simbólico utilizado para topes indemnizatorios por despidos o incapacidad.

E inclusive, respecto a su inembargabilidad del mínimo dejó de tener prácticamente interés al encontrarse reducido y congelado por varios años su monto.

Si implicó un impacto, la derogación de las normas atinentes al básico de convenio o profesional en razón de que ello tuvo incidencia directa en la negociación colectiva al achatar el salario en la negociación.

Sin perjuicio de ello, el salario básico de convenio está vigente y fijado debe ser respetado.

8- Uno de los primeros fallos significativos relacionados al salario mínimo dictado por la CSJN en los autos n° PRATTICO y otr c/ Basso y Cía.", en el cual se sostuvo que "toda vez , en orden al salario mínimo vital, la libertad de contratar del empleador entra en conflicto con la libertad contra la opresión del empleado u obrero, esta última debe prevalecer sobre aquélla porque así lo requieren los principios que fundan un ordenamiento social justo. No otro es el sentido de la cláusula que los constituyente de 1957 agregaron a continuación del art. 14 de la ley fundamental"

Luego, ante planteos y consecuentes pronunciamientos de los tribunales inferiores; la Corte se vuelve a pronunciar en los autos "PALURI c/ Establecimientos Metalúrgicos Santa Rosa P/ despido" (año 1984), en esta oportunidad la Corte dijo, en el contexto de la Ley 21307, que la determinación del monto que debía alcanzar el salario mínimo se encontraba comprendido en el ejercicio de las facultades al PEN para determinar la política económica y social a las que corresponde reconocer una

razonable amplitud de criterio en aras del bienestar general, y en concordancia con los lineamientos generales que la inspiran.

Ahora bien también se afirmó que cuando resultara probado que la remuneración mínima fijada configurase la supresión o desnaturalización del derecho que se pretende asegurar, o cuando dicho importe hubiese sido establecido en forma absurda o arbitraria, podrían presentarse situaciones solución distinta.

9- Estamos frente a una temática que involucra el Orden Público Laboral, se trata del salario mínimo, involucra nada más y nada menos que el derecho a la vida, ya que sin medios materiales para procurarse el sustento mínimo para sí y su familia, se pone en riesgo cierto y evidente la propia vida.

Por ello, agrego que en materia convencional su límite está en el respeto del derecho de aplicación necesaria y por lo tanto es inmodificable tanto por voluntad individual como colectiva salvo que sea favorable al trabajador.

Hay contenidos mínimos que respetar y uno de ellos es el que estamos analizando.

Complementando el plexo normativo citado en el voto que adhiero, me sumo y reitero que el salario mínimo de convenio, se encuentra contemplado y protegido por normas de todas las jerarquías, y siendo un derecho básico fundamental no puede ser dejado de lado o derogado in peius.

El Convenio 26 ratificado por la Argentina, ha sido objeto de reclamo y observaciones para su cabal cumplimiento y la necesidad de la ratificación del convenio complementario 131 por parte organizaciones sindicales representantes de los Trabajadores, en el año 2011, 2007, 117.

Así la Comisión dijo - ante la presentación de la Confederación General del Trabajo (CGT), que toma nota respecto a los progresos "...En relación con sus comentarios anteriores, en los que tomó nota con interés de la gran evolución y los progresos realizados en los últimos años en cuanto al funcionamiento del sistema para determinar y reajustar el salario mínimo..." "...La Comisión toma nota, asimismo, de la información detallada del Gobierno en relación con la situación y la cobertura de 25 convenios colectivos que establecen salarios mínimos para sectores específico..."

También toma nota en el que CGT expresa su apoyo a la ratificación del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) como medio para mejorar

la interacción entre la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo y aumentar la protección de los trabajadores y de sus familias

Como consecuencia de estas observaciones la Comisión ruega al Gobierno para que suministre información respecto al cálculo de la canasta básica total, los esfuerzos encaminados por ampliar la cobertura del salario mínimo a trabajadores de la economía informal y los domésticos.

Como así también ruega "... al Gobierno que mantenga informada a la Oficina de toda decisión adoptada o prevista con respecto a la posible ratificación del Convenio núm. 131.

Como resulta, es también parte de nuestro compromiso internacional avanzar de manera progresiva en la protección de los salarios mínimos y en su respeto y vigilancia (sancionar el incumplimiento).

Los que nos valió varias solicitudes directas de la OIT respecto a estos compromisos pendientes (año 2012/ 2011, 2006, 2003, 1998, 1996.

10-Bajadas todas estas consideraciones, y teniéndose presente que toda remuneración debe contemplar en su composición los importes del SMVM, de lo que no escapa el básico de convenio, como ya se ha dicho (tanto en la presente ampliación como en el voto que adhiero).

Y relevando sus importes de mínima, no encuentro que los mismos se presenten irrazonables a la hora de componer el básico de convenio fijado en el art. 58.

Desde enero del año en curso (2014) el básico sería \$7.200 (para la categoría inicial) y ese importe no resulta injustificado si tenemos en cuenta la tarea que los periodistas realizan.

En efecto, cuando los tratados internacionales y la propia Constitución Nacional proclaman el derecho a la información y a la libertad de prensa no están protegiendo solo a las empresas que se dedican a la actividad sino también la debemos tomar como extensiva de sus trabajadores.

Son los periodistas quienes cumplen la misión social de informar a toda la población, e inclusive con riesgo de su propia vida (basta con recordar a los corresponsales de guerra o los que han tenido que desenvolverse en gobiernos dictatoriales).

La manera en que se desempeña la profesión incide en la calidad del producto.

Al respecto y a modo ejemplificativo, traigo a colación la Declaración de Munich, 1971, vigente para los países integrantes de la Comunidad Económica Europea, cuando dice que el periodista tiene el derecho por su función y responsabilidades, no sólo al beneficio de las convenciones colectivas de trabajo, sino también a un contrato personal que asegure su seguridad material y moral en el trabajo, así como una remuneración acorde al papel social que desempeña y suficiente para garantizar su independencia económica.

De lo que se puede extraer es que las condiciones de trabajo de los periodistas, sus remuneraciones, licencias, indemnizaciones etc., también forman parte de una ecuación personal que le permite desempeñarse en determinadas condiciones, cuyo empeoramiento significa claramente un atentado contra el ejercicio de la actividad periodística que realiza.

Del mismo modo, el desconocimiento de los estatutos, convenios colectivos o sus cláusulas generando situaciones de precariedad y fraude laboral por vía de contratos de trabajo por modalidades que las leyes específicas no contemplan, y traslado de costos a los trabajadores por vía de la tercerización, generan una situación de incertidumbre permanente que atentan contra el normal desarrollo de la profesión y del ejercicio del derecho a investigar, recibir y difundir informaciones y opiniones y por sobre todas las cosas poder vivir de esa noble profesión tan importante para todo sistema democrático.

La especificidad de las regulaciones atinente a este sector de trabajadores no deben verse como privilegio sino como regulación específica y justificada de las labores de incidencia social que encierra por lo que el respeto y protección está dado en poner la mirada en la dignidad, la ética y la propia valoración como trabajadores, sujetos preferente del sistema jurídico laboral. (AQUINO, entre muchos otros).

Considerar estas particulares circunstancias como el estatuto y convenios que regulan esta profesión y velar por su correcto cumplimiento en beneficio de los trabajadores no es más que poner en su justo lugar a una profesión que está indisolublemente ligada con la libertad de pensamiento, de conciencia y de expresión y con el derecho del pueblo a estar informado de manera objetiva y veraz en consonancia con el estado de derecho y la vida democrática.

Así nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dicho que el decreto 7618/44, referente al Estatuto del Periodista, no es inconstitucional por razón de su

origen ni por causa de la retroactividad que establece su art. 41. Tampoco es violatorio de la igualdad su art. 67 al acordar a los periodistas beneficios que no tienen otros gremios. (Carneiro, Manuel y otros c/ Noticias Gráficas.1947-T. 209, P. 137).

Como así también El art. 46 de la Ley 12.908 ("Estatuto del Periodista Profesional"), no es violatorio de las garantías constitucionales de la libertad de prensa, la igualdad y la propiedad (García Monteavaro, Julio Efraín c/ "Amoroso y Pagano-1957-T. 238, P. 60).

El art. 46 de la Ley 12.908 ("Estatuto del Periodista Profesional") no es atentatorio de la libertad de imprenta, pues la modicidad de la bonificación que establece para el supuesto del empleado que se retira voluntariamente del servicio, no justifica la impugnación. A lo cual se agrega que en el caso, la recurrente ha admitido que el pago de dicho importe, por lo reducido, no podría ocasionarle ningún agravio, lo que demuestra que el medio empleado por la ley no habría sido idóneo para hostilizar o trabar la libertad de prensa.

"El art. 46 de la Ley 12.908 ("Estatuto del Periodista Profesional") no constituye una carga que afecte el derecho de propiedad. No existe irracionalidad en el beneficio. (García Monteavaro, Julio Efraín c/ "Amoroso y Pagano-1957 T. 238, P. 60).

11- En cuanto a los antecedentes jurisprudenciales de esta Corte relativos a la aplicación de la norma cuestionada, como bien se dice en el voto que adhiero, esta Sala -con distintas integraciones- se ha expedido sobre la vigencia y aplicación, en casos anteriores al fallo ASSUMMA.

Así tenemos que en el año septiembre del 1991, en la causa n° 47.945 cart. "SIND. DE LA LEY NACIONAL- quiebra de Prensa el Oeste S.A. en j° LIMA Ana María p/ ord. s/ Cas. (Dr. Porras, Salvini y Nanclares)

En el caso, la actora había iniciado demanda por diferencias salariales en base a los arts. 56 y 58 del CCT 17/75. La recurrente se agravia por cuanto la Cámara había declarado aplicable las disposiciones salariales contenidas en la CCT 17/75 a partir del mes de noviembre del año 1985, negándole las facultades al PEN sobre material salarial en virtud de la ley 21.307.

Esta Sala, concluyó que los arts. 56 y 58 adquirieron operatividad a partir de la sanción de la Ley 23.546 (año 1988), en consecuencia, el reclamo de las diferencias salariales por el periodo - 1985 /1988- reclamado, no prosperaron por encontrarse sus-

pendidas por Ley 21.307 hasta su derogación en el año 1988 con la ley de negociación colectiva (23.546).

Que la suspensión (no derogación) de tales cláusulas lo fueron en razón de que de que estaba dentro de las facultades del PEN disponer ser el único que fijaba la política salarial como consecuencia de las especiales circunstancias socio-económicas del momento.

La Sala II, consideró que dichas normas suspendieron las cláusulas por el periodo limitado -1985/1988- y a partir de allí entendió nuevamente vigente el art. 58.

Se citan los precedentes nacionales y se transcriben partes de los fundamentos.

In re SOENGAS (CSJNación-año 1990) la Corte entiende (en su voto mayoritario) que resultaba razonable la limitación de la ley 21.307 en el sentido que los incrementos de carácter general de las remuneraciones solamente pudieran ser dispuestos por decreto del PEN con intervención de los Ministros de Economía y Trabajo, ya que tuvo por fin coadyuvar en un ordenado plan de acción para solucionar la emergencia económica que la Nación atravesaba.

También se menciona en los fundamentos, que los artículos involucrados se refieren a la fijación de un salario básico establecido por un convenio, con más los incrementos futuros que se produzcan por leyes y decretos nacionales y/o acuerdos paritarios (56). Estableciendo además una escala de salarios y categorías (58).

- En igual sentido, la Corte se expide en noviembre del año 1991 en la causa n° 48.985, "SIND. DE LA LEY NACIONAL- quiebra de Prensa el Oeste S.A. en j° n° Rojas Osvaldo p/ ord. s/ Cas. (Salvini, Porras y Nanclares).

En el que se remiten a los fundamentos dados en el precedente LIMA - ut supra referenciado.

En el año 1992, se resuelva la causa n° 50.181, cart. "DIARIO LOS ANDES HNOS. CALLE S.A. en J° 22.507 RUARTE c/ Diario Los Andes p/ ord. s/ cas.". (Salvini, Nanclares, Porras).

Cita los precedentes y se falla en el mismo sentido.

En igual sentido, en agosto del año 1992 se resuelve la causa n° 50.645, cart. "SINDI. DE LA LEY NACIONAL- quiebra de Prensa el Oeste S.A. en j° DUFFEY p/ ord. s/ cas."(Salvini, Nanclares, Aguilar)

En los casos referenciados la parte empresaria no discute la vigencia del convenio aplicable al sector y resiste la diferencia salarial al cuestionar los arts. 56 y 58 por motivos que no se refieren al origen de la norma convencional y el arbitraje obligatorio como hoy lo plantea, sino del juego de las normativas imperantes en el momento político del País.

La Corte Nacional, con distinta integración a la actual (el voto mayoritario estaba compuesto por los Drs. Levene, Cavagna Martinez, Nazareno, Oyhanarte, Barra y Petrachi) con la disidencia de los Dres. Fayt y Belluscio se aparta del caso Nordensthol, al que considera inaplicable al caso en estudio por las particularidades que presenta.

Hoy (año 2013/2014) al sector empresario le agravia el arbitraje que se hizo en su momento (estamos hablando de un convenio del año 1975) atentatorio de la negociación colectiva, pero no fue objeto de agravio en los casos citados ut supra (año 1991) en dichos precedentes el agravio transitó en cuestiones normativas del momento histórico imperante, pero no sobre la obligatoriedad del arbitraje.

En los planteos actuales el art. 56 no se encuentra discutido, cuando dicha cláusula está integrada en un todo con el art. 58, sin embargo sobre ella nada dicen.

En los hechos, las cuestiones se plantean en torno al 58, en su primera parte cuando fija en el 100% del SMVM el básico de la escala inicial y no los restantes porcentajes de las categorías siguientes aplicables a este punto de partida.

Una correcta interpretación exige apartarnos de retrotraer el análisis a etapas ya superadas (como bien refiere el Dr. Böhm); no sólo porque estamos en presencia de la teoría de los actos propios, sino también vinculado con la buena fe que debe imperar en materia laboral, de negociación colectiva, del respeto de los derechos fundamentales, al no encontrar el motivo legítimo de la resistencia o la razonabilidad de tal proceder.

Un motivo legítimo nos lleva a negociar de acuerdo con principios impuestos por una recíproca lealtad de conducta, tanto subjetiva como objetiva.

12- Finalmente y teniendo en cuenta que los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes sujetos a ratificación por los Estados Miembros de la OIT.

y las recomendaciones actúan como directrices no vinculantes, encuentro en definitiva que no existe conflicto de leyes, ni derogación alguna que indiquen que el art. 58 no sea aplicable al sector prensa.

El art. 56 no se encuentra cuestionado, a éste como al art. 58 encuentran protección de todo tipo de norma y de todas las jerarquías como se analiza en el voto al que adhiero, en consecuencia no hay dudas, que nos lleven a interpretar de manera distinta a los principios que rigen la materia en la que se dice que la jerarquía de la fuentes no se rige y no responde siempre al principio civilista del art. 31 de la C.N. ya que no es la fuente formal la de mayor jerarquía sino la que más beneficia al trabajador, la norma más beneficiosa se impone muchas veces a la de rango superior; máxime si tenemos en cuenta que los antecedentes de esta Sala que referenció sobre la temática, lo fueron justificados por la situación socio-económica del momento, en la emergencia, con límite en el tiempo que implicaron tener por suspendidas (no derogados) lo dispuesto por el art 56 y 58 por el periodo 1985/1988, dejando en manos exclusivamente del PEN la fijación del salario a los fines de paliar la situación económica (posición que fue también avalada por la CSJ Nación como vimos); pero señalando – esta misma sala II- en forma clara que la operatividad de tales normas se retomó a partir del año 1988.

Frente a una situación de grave perturbación económica, social o política, son aceptables remedios extraordinarios que aseguren la autodefensa de la comunidad y el restablecimiento de la normalidad social que el sistema político de la Constitución requiere, tales poderes no son ilimitados y han de ser utilizados siempre dentro del marco de razonabilidad que impone el art. 28 de la Carta Magna y bajo el control de jueces independientes.

Sin perjuicio de lo dicho, y compartiendo que la fórmula del 58 no se ve afectada por la ley 25561 (respecto de la prohibición genérica de indexar o repotenciar - Ley de Convertibilidad) por ser un supuesto distinto, cabe aclarar un dato que difiere ampliamente de los fallos citados y es que esta derogación genérica de toda norma indexatoria, lleva prorrogada por el plazo de más de 10 años (la última hasta el año 2015 Ley 26896/2013).

A lo que se agrega que es el propio sistema de la Ley 25561 y sus decretos complementarios y reglamentarios que fijan "índices de actualización", para determinadas obligaciones dejando de lados otras, ejemplo de ello son el CER, compuesto por la tasa de variación diaria obtenida de la evolución mensual del índice de Precios al Consumidor(IPC) publicado por el INDEC (decreto 214/02- Resolución del

Ministerio de Economía n° 47/2002) y luego el CVS, éste último es el coeficiente de "variación" salarial (decreto 1242/02).

Como dice la CSJN la ley de convertibilidad sólo prohibió los mecanismos de actualización monetaria y la repotenciación de créditos por medio de índices (Confr. Art. 7 y 10, ley 23928).

Por otro lado, queda el asalariado el que vive de su remuneración mensual, haciendo frente a la variación de precios de los servicios y productos que hacen a su subsistencia, por ello la recomposición salarial no puede estar prohibida.

Las medidas tendientes a conjurar la crisis económica deben ser razonables, limitadas en el tiempo, un remedio y no una mutación de la sustancia o esencia de la relación jurídica y están sometidas al control jurisdiccional de constitucionalidad y convencionalidad ya que la emergencia, a diferencia del estado de sitio, no suspende las garantías constitucionales.

En ese momento se priorizó lo económico pero hoy el paradigma está en el compromiso internacional asumido respecto a la fijación del salario mínimo y su protección, el respeto por el orden público laboral, los principios de prelación de las normas que imperan en la materia y el respeto al ámbito negociador para la fijación tanto del SMVM (LNE 24013) y del básico de convenio que lo contempla (CCT en el marco de la negociación colectiva 14250 y modif.).

Bajadas todas estas consideraciones, y teniéndose presente que toda remuneración debe contemplar en su composición los importes del SMVM, de lo que no escapa el básico de convenio, como ya se ha dicho (tanto en la presente ampliación como en el voto que adhiero); y relevando sus importes de mínima, no encuentro que los mismos se presenten irrazonables a la hora de componer el básico de convenio fijado en el art. 58., fijación que no desentona con el nivel general de salarios que reclaman diferentes sectores y que son de público y notorio conocimiento.

ASI VOTO.

A LA MISMA CUESTIÓN EL DR. MARIO ADARO, DIJO:

A fs. 113 este Tribunal convocó a Tribunal Plenario a los efectos de decidir sobre el siguiente tema: "¿Es aplicable el art. 58 del Laudo N° 17/75 a los trabajadores del sector Prensa con relación al arts. 141 de la Ley Nacional de Empleo y los arts. 10 y 4

de las Leyes N° 23.928 (Ley de Convertibilidad) y N° 25.561 (Ley de Emergencia Pública y Reforma Régimen Cambiario) respectivamente?”

I.- Aclaración preliminar

Entiendo imperioso reiterar aquí lo expuesto por el Dr. Herman A. Salvini, en el sentido de que el interrogante del Plenario convocado, en la forma en que ha sido redactado, sólo importa realizar un test de compatibilidad entre las normas.

Empero, no implica anticipar opinión respecto de la validez constitucional de ninguno de los preceptos, lo que quedará reservado para la oportunidad en la que se dicte sentencia definitiva, en el caso concreto.

Por consiguiente, corresponde que me pronuncie sólo si -en abstracto- dichas normas son, o no, opuestas.

II.- Los textos en análisis

Los mismos ya han sido reproducidos en el voto del Dr. Herman A. Salvini, por lo que los doy por reproducidos, brevitatis causa.

III. Análisis de los textos normativos

IV.

1.- Entiendo que el Artículo 58 del Laudo arbitral N° 17/1975 es una cláusula de actualización automática:

a.- Con el Laudo pronunciado por el entonces designado árbitro, Dr. José Luis Esteves, se aseguró a la parte trabajadora que, toda vez que el S.M.V.M. recibiera actualización (lo que está, a su vez, impuesto al Estado por manda del artículo 14 bis), se vería incrementado el sueldo mínimo de la escala salarial en el doble del valor de aquél, sin necesidad de recurrir a la negociación colectiva.

Es decir, en forma automática.

b.- Esto último, a su tiempo, tuvo en miras equiparar a los trabajadores mendocinos con los del resto del país.

Las consideraciones que efectuó el árbitro entonces designado, al así proceder, acreditan lo expuesto:

“...Que asimismo de la merituación de las pruebas ofrecidas y rendidas por las partes, como de la realidad socio-económica que vive o atraviesa la República Argentina y su relación con las circunstancias de la misma de la Provincia de Mendoza y su gravitación en el concierto nacional en relación a otras provincias del País, se considera indispensable la necesidad de la adecuación de las condiciones generales de trabajo y cláusulas económicas del Convenio Colectivo que regirá entre las partes.- De la prueba ofrecida por el Sector Gremial, consistente fundamentalmente en convenios colectivos celebrados entre el Sector gremial y empresarial de otras provincias, surge a simple vista de que éstas sin alcanzar las condiciones económicas generales que tienen en vigencia en la Provincia de Mendoza , reflejan la obtención de mejores condiciones económicas para los trabajadores afectados a la actividad...”

Asimismo, precisó: “...Respecto a esta cuestión, no obstante la prueba instrumental rendida (...) no escapa de considerar la necesidad de que los salarios que perciben los trabajadores no se ajustan a la realidad de la cobertura de las necesidades mínimas (...) Evidente es, que las empresas de la actividad no están financieramente dotadas y en condiciones de otorgar incrementos salariales que se adecuen a la realidad económica que viven los trabajadores en general, pero sí es necesario mantener las proporciones o proporcionalidad de las remuneraciones con los otros sectores de trabajadores que integran la producción nacional (...) Las escalas salariales que se proponen guardan la relación proporcionada con los incrementos salariales logrados por otras convenciones colectivas de la actividad de Prensa como asimismo de otros sectores laborales, y también se han analizado las proporciones o porcentajes de los costos de los ingresos básicos de las empresas...”

c.- En definitiva, dicho laudo fue producto de una realidad coyuntural, para la cual resultaba imperioso contar con una cláusula de actualización automática, debido a la hiperinflación imperante (véase BUSTAMANTE ALSINA, Jorge, "Indexación" de deudas de dinero", LA LEY 1975-D, 584 - Obligaciones y Contratos Doctrinas Esenciales Tomo III, 39; TRIGO REPRESAS hablaba de: “...el sino de estos tiempos que corren es el de una constante depreciación de los signos monetarios...”, en Trigo Represas, Félix A, “Obligaciones de dinero y depreciación monetaria”, 2ª ed., La Plata, 1978, pág. 6, entre muchos otros).

(i) Textualmente, LÓPEZ CABANA dio cuenta de que en el decenio 1970/1985 la inflación llegó a los siguientes índices porcentuales: en 1970, al 21,74 %; en 1971, al 39,12 %; en 1972, al 64,14 %; en 1973, al 43,76 %; en 1974, al 40,04 %; mientras que en 1975, creció exponencialmente hasta el 335,10 %; y en 1976, al 347,54 %. (LÓPEZ CABANA, Roberto M, “Soluciones jurídicas para el problema inflacionario. A propósito

de la problemática actual de las obligaciones de dar dinero”, LA LEY 1986-D, 984 • Derecho Comercial Doctrinas Esenciales Tomo I , 113)

d. En rigor de verdad, lo que el árbitro hizo fue resolver el conflicto colectivo apelando al entonces vigente artículo 132 L.C.T., in fine, que importaba establecer una corrección automática del salario en idéntica proporción y a partir de la misma fecha en que se incrementara el Salario Mínimo Vital y Móvil.

di.

(i) En efecto, en dicha época se encontraban vigentes los artículos 129, 131 y 132 de la Ley 20.744, que preveían la movilidad automática de los salarios profesionales a través de su vinculación con el Salario Mínimo, Vital y Móvil, práctica que hizo propia el Laudo 17/75, pero que quedó derogada expresamente mediante el artículo 2° de la Ley 21.297 (B.O. 23/04/1976)

Textualmente, dichos preceptos disponían: “Art. 129. -- El salario mínimo vital será reajustado periódicamente, conforme a las variaciones del costo de la vida, y no será objeto de quitas zonales.” “Art. 131. -- Cuando por las formas de remuneración adoptadas o de su liquidación, no se pudieran establecer salarios profesionales en las convenciones colectivas, con relación a todos o algunos de los trabajadores comprendidos, se deberá fijar en las mismas el salario mínimo profesional que asegure al trabajador un ingreso adecuado atendiendo a su profesión, oficio, categoría o calificación. Este salario, se establecerá previéndose las distinciones de grado correspondientes a las circunstancias precedentemente indicadas, y constituirá la menor retribución que deba percibir en efectivo el trabajador de que se trate. El salario mínimo profesional no podrá ser inferior, en ningún caso, al salario mínimo vital más una proporción sobre el mismo que establecerá la reglamentación.” “Art. 132. -- La determinación de los salarios mínimos profesionales se efectuará, en su caso, al concertarse la convención colectiva de trabajo. Si en dicha oportunidad no hubiere acuerdo, será fijado por el mismo organismo que tenga a su cargo la determinación del salario mínimo vital.- Si durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo el salario mínimo vital experimentara modificaciones, los salarios mínimos profesionales se corregirán automáticamente en idéntica proporción y a partir de la misma fecha.”

(ii) Con el dictado de la Ley de facto N° 21.297 se derogaron estos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, con la expresa intención legislativa plasmada en el mensaje de elevación, de: “... eliminar disposiciones que establecen el aumento automático y proporcional de salarios de convenio en caso de modificarse el salario vital, mínimo y móvil...” (Cita Online: AR/LEGI/1URW)

(iii) Años más tarde, en el debate parlamentario para la sanción de la Ley 24.013, el miembro informante ante el Senado (Sr. Britos) explicó que la Ley 11.729 (artículos 129, 131/132 transcriptos ut supra) contemplaba la figura del salario mínimo profesional, el que se fijaba por vía convencional o, a falta de acuerdo, por medio del Consejo del Salario Mínimo Vital. Ahora bien, dicho importe era el del mínimo, vital y móvil, con más un plus fijado reglamentariamente y se reajustaba durante la vigencia del convenio colectivo en el mismo porcentaje en que se incrementara el mínimo vital, y a partir de la misma fecha. Agregó que esta normativa fue derogada por Ley de facto 21.297, conjuntamente con la prohibición del derecho de huelga, la fijación de salarios por el Poder Ejecutivo nacional y la prohibición de las actividades gremiales, situación que perduró hasta el período 1983/87. Añadió, seguidamente, que el mínimo vital y móvil, a partir de marzo de 1991, se ubicó en la suma de 970 mil australes, lo que a su tiempo resultaba muy por debajo del costo de la canasta familiar.

(iv) Por su parte, en idéntica oportunidad, el entonces Ministro de Trabajo expuso ante el Senado de la Nación que en el título VII del Proyecto de Ley 24.013, con relación al salario mínimo, vital y móvil, en tren de “evitar ciertas deformaciones” y de preservarlo, se buscó que no fuera “...usado como índice de ajuste de cualquier cosa, porque muchas veces se lo presionaba hacia abajo, y en consecuencia en lugar de cumplir su verdadera finalidad terminaba distorsionándose...” (Diario de Sesiones Cámara de Senadores de la Nación, 59ª Reunión – 16ª Sesión extraordinaria – 17/18 de abril de 1991, pág. 6444)

e. En definitiva, lo que propuso el artículo 58 del Laudo fue una corrección automática, sinónimo de “repotenciación” de deudas, o “actualización”.

(i) En efecto, puesto que: “...se prescinde de la expresión nominal y se la traduce en una cantidad de numerario que represente, en términos actuales, un poder adquisitivo histórico...” (Conf. ALTERINI, Atilio A., “Desindexación. El retorno al nominalismo. Análisis de la Ley N° 23.928 de convertibilidad del austral”, 2ª reimpresión, Abeledo-Perrot, Bs. As., 1991, pág. 50/1)

f. Así lo entendió la Corte Federal -en un supuesto de máxima analogía con el presente- donde descalificó la Ley N° 8186 (B.O. 06/02/1989) de la Provincia de Entre Ríos por contener una cláusula de actualización automática, entendiendo por tal a la que ligaba la Clase I del escalafón de Vialidad con el S.M.V.M. (C.S.J.N. autos “Baigorria”, DJ 11/06/2008, 399 • DJ 2008-II , 399 • LA LEY 24/06/2008 , 7 • JA 2008-II , 36)

En tal oportunidad, criticó expresamente a la sentencia que entendió que tal precepto no importaba una cláusula de actualización automática.

(i) Textualmente, el artículo 3° de la Ley 8186 de dicha Provincia disponía: “Establécese que el valor del índice 1,000 de la Clase I es equivalente, para el mes de agosto de 1988, a novecientos veinticuatro australes (A924), Sueldo Mínimo, Vital y Móvil fijado por el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil para dicho mes. Este valor se actualizará en la misma medida en que varíe dicho salario.”

(ii) Oportunamente, el Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos admitió la demanda por diferencias salariales fundadas en la actualización del S.M.V.M. sobre la escala del Estatuto de los empleados de la Dirección Provincial de Vialidad, apelando a los siguientes argumentos principales: (a) que, si bien el Estatuto fue suspendido por diversas leyes de emergencia, se ha encontrado vigente en los períodos 1988/1989; 1993/1995 y desde el 29 de agosto de 1997 hasta el momento de su pronunciamiento; (b) que la validez legal del citado régimen no se ve afectada por las Leyes 23.928 y 24.013, por cuanto no se está frente a un régimen indexatorio y porque la cuestión salarial es de competencia local.

(iii) A su turno, reitero, la Corte Federal revocó la sentencia, descalificando el argumento relativo a que la referencia al S.M.V.M. no importaba utilizar un “índice” y que, por tal motivo, no resultaba alcanzado por la legislación de emergencia, sosteniendo que el mismo no resistía el menor análisis.

Lo que es más, tildó el razonamiento de “...grave error...” al igual que: “...el aserto correlativo de que, en razón de ello, aquella disposición no perdió vigencia al ser sancionadas las leyes 23.928 y 25.561, que prohíben toda cláusula de actualización monetaria...”

(iv) Seguidamente, precisó que: “...matemáticamente, un número índice es meramente un indicador del grado o porcentaje de una variación cualquiera, en otras palabras, cualquier variación porcentual puede ser expresada mediante números índices...” Y que: “...Los arts. 1° y 7° de la ley 23.928, reiterados en la ley 25.561 prohíben todas las formas o modalidades de ajuste automático del precio de bienes o servicios por aplicación de las variaciones porcentuales experimentadas en el precio de otros bienes y servicios, en los contratos públicos y privados...”

(v) Asimismo, ejemplificó que: “...como surge del texto mismo de la norma (en cuanto expresa que el salario se “incrementará” según las variaciones que experimente el salario mínimo, vital y móvil), si este último se incrementara, por

ejemplo, en un 50% o un 100%, los salarios de los empleados viales provinciales también se incrementarían de manera automática en la misma proporción...”

g. No obstante el categórico fallo de la Corte Federal en autos “Baigorria”, el precedente fue completamente soslayado por la Procuración en el dictamen pronunciado en autos “Supercanal” (“Supercanal SA S/ Diferencia Salarial”, S.C.S. N° 452, L.XLVII, de fecha 13 de marzo de 2013), tal y como lo sostuvo, el Dr. Mario Ackerman en la Audiencia Pública organizada por este Tribunal, y cuya exposición ha sido agregada a los presentes autos a fs. 412/425.

(i) En dicho dictamen, la Procuración confundió la movilidad del S.M.V.M. con la cuestión debatida en el caso: la oposición, o no, de una cláusula de actualización automática con la legislación de emergencia y convertibilidad.

(ii) En efecto, no existe diferencia entre elegir al Salario Mínimo, Vital y Móvil como cláusula de actualización automática o a cualquier otro índice, servicio, moneda con mayor respaldo (v.gr. dólares, euros, etc.) independientemente de que la movilidad de aquél esté establecida por la Constitución Nacional. Son dos cuestiones distintas.

Así lo dijo claramente la Corte Suprema en “Baigorria”, pero fue sugestivamente soslayado en el dictamen que se pronunció en “Supercanal” y que no llegó a sentencia definitiva, por desistimiento del recurso.

(iii) Lo que es más, debería ser mucho una cláusula de actualización de lo más efectiva la referida al S.M.V.M. que es “Móvil” por expresa manda constitucional -y que el Estado tiene obligación de actualizar por imperativo supra-legal (art. 14 bis), que a otros índices o servicios que dependen del mercado o de otras variables. Máxime, cuando en la conformación del S.M.V.M. interviene también el sector trabajador (arg. artículo 135 y ss., Ley 24.013).

(iv) Dicha presunción, sin embargo, en la práctica ha resultado contraria a los intereses de los trabajadores, dada la persistente omisión del Ejecutivo de actualizar dicho instituto, lo que demuestra que es una herramienta de política económica. Pero esto es harina de otro costal. Piénsese que, desde el año 1992 (que se estableció en la suma de \$ 97) y hasta el año 2003, a duras penas logró llegar a los \$ 200 (desde Noviembre de 1993 hasta Julio de 2003).

Sin lugar a dudas, las atribuciones del presidente designado por el Ministerio de Trabajo (art. 137), han sido determinantes a la hora de fijar ese quantum y de inmovilizarlo a conveniencia del Gobierno de turno –o de las presiones sectoriales.

Por lo tanto, “encorsetar” el salario profesional (de trabajadores que efectivamente están convencionados, como es el caso) al valor del S.M.V.M. -como se hizo en el Laudo 17/75- implica, lisa y llanamente, atarlo a una potencialidad de actualización automática, que en los hechos históricamente memorados importó dejarlo a las resultas de la voluntad del Estado.

Es decir, en todo caso, a una actualización automática “posible” pero no necesariamente “efectiva”, pero a una “actualización automática”, al fin (valga la redundancia).

A esto último puedo añadirle que la cláusula 58 del Laudo 17/75 pudo haber sido de utilidad para los trabajadores en los años '75 (cuestión que pongo en duda debido a la situación de hiperinflación general grave de tal época), pero lo cierto es que desde su creación como instituto, sólo en escasos 21 años (v.gr. en los años 1964-1966, 1973, 1983-1989 y a partir del año 2003) dentro de un período de casi cinco décadas (50 años), ha recibido alguna actualización, lo que tampoco quiere decir que haya sido la debida.

(v) Lo cierto es que, durante casi 30 años del período considerado, fue la parte empleadora la que se vio beneficiada con la desactualización del S.M.V.M., o su bajo monto. En expediente caratulado “Sartori” (originario de la 7° Cámara del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial, N° 5.470; también radicado ante este Superior Tribunal, en expediente N° 105.519) se ha producido una pericia contable (fs. 166/291) de la que surge que la empleadora abonó salarios por encima del mínimo de lo dispuesto en el artículo 58 del Laudo 17/75, puesto que esa manda no producía un sueldo acorde con la remuneración justa.

En definitiva, es cuestión aparte -y que excedería enormemente el interés del presente plenario- la de analizar la conveniencia de adoptar al S.M.V.M. como cláusula de actualización automática, puesto que, si bien por una parte es un imperativo constitucional su movilidad, debido a que representa un instrumento de política económica, rara vez ha sido “móvil” y mucho menos “vital”.

Los Tribunales fueron testigos de la estancación expuesta por el Senado, llegando incluso a motivar pronunciamiento de la Corte Suprema, quien declaró la inconstitucionalidad de la Resolución 7/1989 del Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil, en relación al tope del artículo 8° de la Ley 9688, en los recordados autos “Vega” (Fallos 316-3104) por producir una “...pulverización del real significado económico del crédito indemnizatorio...”

Nuestra Suprema Corte actuó de igual modo, sentenciando que: "...Como regla general, el congelamiento del salario mínimo vital y móvil como modo de no encarecer las indemnizaciones de la Ley de Accidentes de trabajo es inconstitucional, y la tacha debe ser declarada en el caso concreto..." (LS 261-296)

(vi) En suma, el artículo 58 del Laudo es una cláusula de actualización automática porque está referida a una variable ajena a la negociación colectiva, y que fluctúa en forma independiente (v.gr. el S.M.V.M.) y, en tal caso, la Procuración debía verificar si se oponía, o no, a las prescripciones de las Leyes 23.928, 25.561 y 24.013; pero no analizar la movilidad del S.M.V.M. Dos cuestiones completamente diferentes.

h. Por otra parte, esta Sala -con la integración de los Dres. Porras, Nanclares y Salvini-, a partir de autos N° 47.945, "Sind. De la Ley Nacional Quiebra Prensa del Oeste S.A. en J: 894 Lima Ana Mariel c/ Prensa del Oeste S.A. p/ Ord. s/ Cas.", de fecha 20.9.91 (registrado en LS 223-216), consideró a los artículos 56 y 58 del Laudo 17/75 eran cláusulas "...generadoras de excesos o distorsiones que puedan afectar la economía nacional..." y, que en tal sentido, fueron derogadas por la Ley 21.476 de emergencia económica, porque tal fue el espíritu de la norma: la limitación de cláusulas convencionales con aumentos automáticos de salarios.

Me remito aquí a lo expuesto por el Dr. Salvini, en el voto que me antecede, brevitatis causa.

i. Por su parte, en doctrina, se tiene dicho que: "...Los mecanismos aludidos en la ley 23.928 son la indexación y la variación de costos: el primero, toma como referencia un índice de precios, que -según los casos- puede ser más o menos general; el segundo, atiende al costo de una cosa o de un servicio. Se ha querido prohibir la repotenciación, por cualquiera de los mecanismos posibles..." (ALTERINI, op.cit.)

j. Por todo lo expuesto, entiendo que el artículo 58 del Laudo 17/75 es una cláusula de actualización automática.

2. Por su parte, el artículo 10, de la Ley 23.928 prohibió todo tipo de actualización automática a partir del 01 de abril de 1991, lo que, por lo que llevo dicho, resultaría de plena aplicación al artículo 58 del Laudo 17/75.

a. Cabe recordar que la Ley 23.928 reforzó el principio de nominalismo inserto en el artículo 619 y C.C. por el codificador, con derogación expresa de toda cláusula de actualización automática, aun las incorporadas en los convenios colectivos de trabajo, según la letra expresa de la ley (art. 10).

b. A su vez, la interpretación del contexto histórico en el cual fue sancionada dicha ley.

(i) Oportunamente, el miembro informante ante la Cámara de Senadores de la Nación (Romero, Juan C.), al referirse al Título II del proyecto de ley sostuvo que con: “...él se elimina un mecanismo perverso de indexación de la economía, que es una práctica que potencia la inflación (...) De allí que el artículo 7° del proyecto establece el principio del nominalismo en el derecho monetario argentino, que se encontraba ya en el artículo 619 del Código Civil, y es mantenido y reforzado en este proyecto de ley (...) Este principio fue derogado por la inflación y por su consecuencia inmediata que es la indexación o el ajuste de las obligaciones de dar sumas de dinero (...) Así se comenzaron a pactar en los contratos cláusulas de reajuste (...) Así el gran objetivo del artículo 7° es la prohibición para el futuro y a partir del 1° de abril de 1991 de toda actualización monetaria, indexación por índices de precios, variación de costos o repotenciación de deudas, tanto de origen legal, como contractual o convencional.- Pero como es obvio, el tiempo futuro constituye un elemento de singular importancia en los contratos (...) Es así que se vuelve a restablecer algo perdido: el tipo de interés (...) Así es como funcionó la economía argentina antes de la indexación; y así es como pretendemos los argentinos que vuelva a funcionar a partir de esta realidad estabilizadora...” (Diario de Sesiones- Cámara de Senadores de la Nación, 54ª Reunión – 14ª Sesión Extraordinaria (Especial) 22/23 de Marzo de 1991, pág. 5812 y 5813)

(ii) En particular referencia al artículo 10 de la Ley 23.928, el informante sostuvo que: “...por el artículo 10 se derogan las normas legales o reglamentarias que permitían esa indexación incluso en lo que se refiere a las convenciones colectivas de trabajo, no sólo en cuanto a lo que se refiere al salario en sí, sino a otros aspectos de esa relación contractual, que como forma de resguardar los intereses de los trabajadores se había previsto que fueran indexadas.- Por supuesto, aclaro que esto no implica que se esté pensando en el congelamiento salarial. El incremento salarial se puede producir tantas veces como las partes lo convengan, pero no por vía de la indexación, sino mediante acuerdos, los que tienen relación con el incremento de la productividad, con el aumento de la actividad económica, que es lo que estamos buscando...” (Diario de Sesiones- Cámara de Senadores de la Nación, 54ª Reunión – 14ª Sesión Extraordinaria (Especial) 22/23 de Marzo de 1991, pág.5816)

(iii) A su vez, el Senador Trilla, al emitir su opinión crítica respecto del proyecto, ratificó que: “...Se deja de lado lo que llamamos actualización monetaria o indexación, incluso en los convenios colectivos de trabajo y toda cláusula de automaticidad tanto en el reajuste salarial como en otros aspectos, queda derogada por este proyecto...” (Diario de Sesiones- Cámara de Senadores de la Nación, 54ª Reunión – 14ª Sesión Extraordinaria (Especial) 22/23 de Marzo de 1991, pág.5838)

(iv) A mayor abundamiento, el contexto histórico de hiperinflación es un hecho notorio y del que da cuenta, no sólo el debate parlamentario, si no la más importante doctrina de la época (LÓPEZ CABANA, Roberto M., "Soluciones", op.cit.).

c. En definitiva, el artículo 10°, Ley 23.928, en su interpretación teleológica o histórica tuvo por finalidad eliminar toda cláusula de actualización monetaria, indexación o repotenciación de deudas, aún las contenidas en convenios colectivos de trabajo.

d. En sentido concordante con la finalidad normativa, el Decreto Reglamentario N° 529/91 dispuso en su artículo 1° que correspondería. "...considerar el 01 de abril de 1991 como si fuera el día de pago efectivo previsto en los mecanismos de ajuste derogados o inaplicables..." (B.O. 28/03/1991)

di.

(i) Esto importó que la actualización prevista para el 1 de abril de 1991, o para un período que incluyera a esta fecha, se tendría por devengada con independencia del derecho del deudor a pagar en una fecha ulterior. (Conf. ALTERINI, op.cit.)

(ii) Aplicando el decreto de marras al sub examine, la última actualización automática del artículo 58 del Laudo 17/75 se produjo en abril de 1991.

e. Por lo demás, la consecuencia de la violación de lo dispuesto en la Ley 23.928 es la nulidad absoluta (arg. artículo 13, Ley 23.928), por tratarse de una norma de orden público económico de dirección (conf. ALTERINI, op.cit., pág. 38), con la salvedad del supuesto de violación de un derecho adquirido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley 23.928, que tenga raigambre constitucional.

f. Por otra parte, también en autos N° 47.945 (LS 229-302) y posteriores precedentes de esta Sala, reseñados ut supra, este Tribunal convalidó las normas de emergencia económica que restringen efectos de convenios colectivos. En efecto, se expuso que: "...las facultades del P.E.N. para fijar las políticas salariales de los sectores públicos y privados subsistió hasta la sanción de la ley 23.546 (15.1.88). En consecuencia, a partir de ese momento recién recobraron vigencia los arts. 56 y 58 del C.C.T. 17/75 (...) Debe quedar claro que la premisa básica de fijar los incrementos salariales por parte del P.E.N., fue acordada por la ley 21.307 vigente hasta el dictado de la ley 23.546 (enero/88). Si bien el mecanismo establecido por el C.C.T. 17/75, sobre el incremento de las remuneraciones, se basaba en el S.M.V.M. y éste a su vez era fijado por el órgano ejecutivo, no caben dudas que su implementación generaba aumentos del salario por encima de las pautas generales que estaban reservadas por el PEN a través del dictado de la ley 21.307. En todo caso, la ley 21.476 complementó meses más tarde, lo que la nota de envío del proyecto dice, la revisión de cláusulas convencionales que hubiesen

incorporado reglas generadoras de excesos o distorsiones que puedan afectar la economía nacional...”

g. De consuno con lo expuesto, y como bien lo advirtió el Dr. Salvini en estos obrados, la Sala II de este Cuerpo -conformada por su persona y los Dres. Llorente y Böhm- en los autos N° 97.735, ratificó el precedente de la Cámara Séptima del Trabajo (autos N° 1.273, caratulados: “Assumma, Orlando Jose c/ Supercanal S.A. p/ Dif. Salariales s/ Inconstitucionalidad), cuyo voto preopinante fue expuesto por la Dra. Ana María Salas, que declaró la inconstitucionalidad de las Leyes 23.928, 25.561 y 24.013, en cuanto “... desconocen el valor y vigencia del art. 58 del CCT 17/75, por ser contrario al art. 14 bis de la CN, las disposiciones de los convenios internacionales que constituyen el bloque constitucional supra citado, los convenios de la OIT también referidos, especialmente el n° 95, 87 y 98 y, sobre todo, por vulnerar el principio de progresividad determinado por el art. 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales...”

(i) Sin embargo, reitero, el presente plenario no ha propuesto responder si las Leyes 23.928, 25.561 y/o 24.013 son o no contrarias a la Constitución Nacional, por lo que el tema resuelto en “Assumma” (LS 422-108) excede del aquí en análisis.

h. En resumidas cuentas, el artículo 58 del Laudo 17/75 sí se opone a los artículos 7 y 10 de la Ley 23.928.

3. A su tiempo, el artículo 4°, Ley 25.561 mantuvo la vigencia del art. 7º de la Ley 23.928, con el exclusivo cambio del término "australes" por "pesos" y además ratificó la derogación dispuesta por su artículo 10, con efecto a partir del 1º de abril de 1991, respecto de todas las normas (convencionales o legales) que hubiesen previsto cualquier modo de repotenciación de deudas, salvo las excepciones regladas por el decreto 214/02. (conf. Trigo Represas, Félix A., “Las obligaciones dinerarias en la emergencia económica”, en “Contrato y Emergencia Económica”, Suplemento especial de la Revista Jurídica Argentina La Ley, Félix Trigo Represas (Director), La Ley septiembre 2002)

Por lo que lo dicho en el punto anterior resulta de plena aplicación al presente acápite.

a. A mayor abundamiento, en el mensaje de elevación al Honorable Congreso de la Nación, dirigido por el Poder Ejecutivo, en lo vinculado con el tema del presente Plenario, textualmente se sostuvo: “...el proyecto contempla diversas situaciones que involucran deudas de dinero, ratificándose que, en ningún caso, se admitirá la actualización monetaria, indexación por precios, variación de costos o repotenciación

de deudas, con las salvedades expresamente contempladas...” (Expediente: N° 78-PE-01, Buenos Aires, 5 enero del 2002)

b. Asimismo, entiendo interesante reseñar la opinión del Dr. Santos Cifuentes cuando sostuvo que con la Ley 25.561 se ratificó expresamente el férreo nominalismo de la Ley 23.928, con el agravante de mantener la prohibición de las cláusulas de reajuste, quitando a los particulares el arma necesaria para paliar los efectos de la pérdida de poder adquisitivo de la moneda, con la salvedad de la tasa de interés. (CIFUENTES, Santos, “Reacciones del Poder Judicial ante la emergencia económica y las obligaciones de dar sumas de dinero”, en “Contrato y Emergencia Económica”, Director: Félix Trigo Represas, Suplemento especial de la Revista Jurídica Argentina La Ley, Sept. 2002, pág.3.)

(i) En el pensamiento del doctrinario se observa cómo el artículo 58 del Laudo 17/75 se enmarca perfectamente en la definición de “cláusula de reajuste” como arma para paliar el poder adquisitivo de la moneda.

(ii) Asimismo, queda claro que, en la intención legislativa, los únicos medios legalmente vigentes para cumplir tal cometido serían la tasa de interés y, en materia salarial, la negociación colectiva –tal y como fue sostenido en el debate parlamentario que transcribí ut supra.

d. Finalmente, la Ley 23.928 y su modificatoria 25.561 se encuentran vigentes hasta el mes de diciembre del año 2015 por imperio de la Ley 26.896 (B.O. 22/10/2013).

Y, reitero, esta convocatoria no tiene por objeto discernir la validez constitucional de ninguno de los preceptos en mención, por lo que me encuentro impedido de efectuar tal análisis.

4. En consecuencia, y sin perjuicio del eventual control de constitucionalidad y convencionalidad que corresponda efectuar en su oportunidad procesal, me veo constreñido a sostener que el artículo 58 del Laudo 17/75 no es aplicable en relación a los artículos 10, Ley 23.928 y 4, Ley 25.561, por ser una cláusula de actualización automática o repotenciación de deudas prohibida por dicha legislación de orden público económico.

5. Por lo demás, en relación con el artículo 141 L.N.E., adhiero a la solución propuesta por el Dr. Salvini y a lo sostenido por el Dr. Ackerman en la exposición ya citada, en torno a que dicha normativa entró en vigencia mucho después del

pronunciamiento del Laudo 17/75, por lo que no podría serle de aplicación retroactiva, toda vez que no se trata de una ley de orden público económico –a diferencia de lo que sí ocurre con las Leyes 23.928 y sucesivas (conf. ALTERINI, op.cit.).

Sin embargo, sólo a modo informativo, destaco que dicha cláusula tuvo por objeto “aislar” al S.M.V.M. de otros institutos, para darle movilidad, de modo tal que otros inte- reses no intervinieran a la hora de su actualización.

a. La intención legislativa de aislarlo, presente en el proyecto de sanción ya transcripto (punto 1), también se expuso al tiempo de la derogación del precepto, mediante Ley N° 26.598 (B.O. 6/7/2010) y, en oportunidad del debate correspondiente se ratificó el criterio en torno a la prohibición de encorsetar el S.M.V.M. a cualquier otro instituto, incluyendo el salario mínimo profesional.

(i) Así, el entonces Senador S. Martínez (A.A.) expuso: “...que, en definitiva, lo que establecía era la prohibición de no enganchar absolutamente nada a la cuestión del salario mínimo vital y móvil.- Cuando uno analiza la historia del salario mínimo vital y móvil, allá por 1974, advierte que surge para garantizar, de alguna manera, que no se explote a los trabajadores en aquellos sectores en los cuales puede existir un exceso de mano de obra, asegurando un ingreso mínimo adecuado y mejorando el ingreso de los trabajadores más pobres.- Estos fueron los motivos que dieron origen al salario mínimo vital y móvil (...) Al analizar algunas expresiones del doctor Marinakis, uno de los especialistas más importantes de la OIT en temas laborales especialmente, y la situación de la región latinoamericana por los años 90 con el tema de la flexibilización laboral y las políticas neoliberales lo que se observa es que lo que se hizo fue dejar absolutamente planchada la discusión del salario mínimo vital y móvil. Y así fue porque quienes llevaron adelante la ideología de esas políticas decían que eso iría en contra del mercado de trabajo y que generaba una falta de competitividad (...) Nosotros proponemos que se libere la prohibición que existe hoy de que esto pueda ser tomado como base para algún tipo de negociación. Es decir, que esto pueda entrar en el mecanismo de discusiones paritarias y en la definición de algún mecanismo de comparación que tenga que ver, por supuesto, con la garantía del sector de los trabajadores, de la parte laboral...” (Senado de la Nación Argentina, Versión provisional, sesión del 9 de junio de 2010, pág. 21/22)

(ii) Por su parte, el Senador Sr. Fernández afirmó que mantener aislado al instituto en análisis permitiría darle mayor movilidad y aseguró que la discusión en torno a dejarlo “aislado” o “atarlo” a otra variable de ajuste dependerá de la movilidad y defensa que el Estado le dé. Más adelante, argumentó que haber aislado al Salario mínimo, vital y móvil de cualquier tipo de ponderación “...le ha permitido a este

gobierno elevar ese salario en más de un 600 por ciento. Esa fue precisamente la razón por la cual se aisló al salario mínimo, vital y móvil de cualquier otro elemento que pudiera ponderarse, a los efectos de hacerlo flotar en forma correcta y libre...” (pag. 25)

(iii) Nuevamente (Senador Sr. Morales) en defensa de la derogación, se sostuvo que el aislamiento y destrucción del salario mínimo, vital y móvil como parámetro de salarios es lo que lo debilita y se encuentra en línea con la flexibilización laboral. (ídem, pág. 25)

III.- Respuesta al Plenario

Por todos los motivos aquí expuestos, aunados a lo argumentado por el Dr. Herman A. Salvini, entiendo que no es aplicable el art. 58 del Laudo N° 17/75 a los trabajadores del sector Prensa con relación al arts. 141 de la Ley Nacional de Empleo y los arts. 10 y 4 de las Leyes N° 23.928 (Ley de Convertibilidad) y N° 25.561 (Ley de Emergencia Pública y Reforma Régimen Cambiario) respectivamente.

Esto último, dejando a resguardo la opinión del debido análisis de constitucionalidad y convencionalidad que deberá efectuarse respecto de todas las normas en mención, en oportunidad de pronunciar la sentencia definitiva en la causa.

ASI VOTO.

A LA MISMA CUESTIÓN EL DR. ALEJANDRO PEREZ HUALDE, DIJO:

Adhiero al voto del Dr. Carlos Böhm en cuanto a la respuesta afirmativa que confirma la constitucionalidad de la aplicación “del art. 58 del Laudo 17/75 a los trabajadores del sector Prensa con relación a los artículos 141 de la Ley Nacional de Empleo y los arts. 10 y 4 de las leyes 23928 (Ley de Convertibilidad) y 25561 (Ley de Emergencia Pública y Reforma Régimen Cambiario)” (fs. 113) que motiva la convocatoria a este plenario.

Considero necesario formular algunas precisiones, sobre todo con respecto a los cuestionamientos que surgieron de las diversas exposiciones producidas con oportunidad de la audiencia pública convocada por esta Suprema Corte para escuchar las argumentaciones de los distintos sectores involucrados y que contó con calificada concurrencia.

Surgieron fundamentalmente tres interrogantes que considero que deben ser analizados con mayor profundidad:

1. la posible inconstitucionalidad del Laudo 17/75 por haberse producido en el ámbito de la vigencia de una ley emitida en un gobierno de facto;
2. si el laudo obligatorio –previsto en aquellos momentos históricos por la ley “de facto”- es ilegítimo hoy por haber sido actualmente descartado;
3. si está comprendido en la Ley de Emergencia 25561 que prohibió, como ya lo había hecho la 23928 –que deroga y sustituye-, todo tipo de actualización por índices.

1. La legislación de gobiernos de facto.

El tema de la vigencia o no de la legislación dictada durante los gobiernos de facto que rigieron en nuestro país, en especial en el período 1966-1973, que fue muy profusa en producción legislativa en todos los campos del derecho, ha sido ya superado y resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación hace mucho tiempo.

En el caso “Enrique Arlandini” (Fallos 208:184), en el año 1947, el máximo Tribunal Nacional estableció que “los decretos-leyes dictados por el gobierno de facto son válidos por razón de su origen y puesto que tienen el valor de leyes, subsisten aunque no hayan sido ratificados por el Congreso, mientras no sean derogados de la única manera en que éstas pueden serlo, es decir, por otras leyes”; es la doctrina jurisprudencial que ha regido hasta nuestros días.

Por esa causa es que contamos con “leyes” de ese carácter en el campo del Derecho Civil y Comercial –nada menos que toda la reforma introducida en 1967 por la Ley 17711 hoy vigente-, en el Derecho Administrativo –basta con observar la Ley de Procedimientos Administrativos de la Nación 19549 en vigor desde 1972-, en el Derecho de Seguros, de Sociedades Comerciales, de Concursos y Quiebras, en el Código Aeronáutico, en el Código Aduanero, en el Código Penal, etc.

La denominada Ley 16936, de agosto de 1966 –“Normas para solucionar los conflictos colectivos laborales, de derechos o de interés”-, recién fue derogada en junio de 2000 por el art. 34 de la Ley 25250 y ratificada expresamente esa derogación por el art. 42 de la Ley 25877 en marzo del 2004.

Por lo expuesto, corresponde el rechazo del argumento fundado en este origen de la norma, pues no había sido derogada todavía en el año 1975 cuando ya habían transcurrido dos años de gobierno democrático desde el 25 de mayo de 1973, y tampoco en forma definitiva hasta hace diez años. Por otra parte, mal podría haber derogado el Congreso Nacional una ley a la que le desconociera su vigencia.

No existe inconstitucionalidad por esta causa en la aplicación del art. 58 que analizamos.

2. La ilegitimidad del laudo por su carácter obligatorio.

El carácter obligatorio que el laudo poseía al momento en que fue producido, no permite un razonamiento muy distinto. Pues en aquél momento, transitando un gobierno democrático, la partes se sometieron voluntariamente a la realización de una paritaria que estaba sujeta a esos parámetros legales y en ese ámbito se desarrollaron. A tal punto ha sido así que todavía hoy algunos de los puntos regidos por el laudo continúan siendo de aplicación.

Si bien hoy estaría reñido con los principios que inspiran el ámbito propio de amplia libertad que caracteriza a las paritarias, no quiere decir que aquel carácter obligatorio imperante en ese momento invalide la solución alcanzada, legal para el caso en esa circunstancia específica, y que carezca hoy de validez. Sobre todo cuando la sucesivas reuniones paritarias posteriores no han alcanzado un acuerdo acerca de la finalización de su vigencia, y así lo han hecho constar efectivamente, sin ir más lejos, en el último Acuerdo homologado por Res. 1180/2013 del 9 de septiembre de 2013.

Allí se deja constancia de “que atento al estado de litigiosidad sobre la aplicación del art. 58 del C.C.T./Laudo Nº 17/75 de la actividad de Prensa de Mendoza, el presente acuerdo no importa renuncia de los derechos, planteos o defensas esgrimidas por el sector sindical y el sector empresario en todas las instancias administrativas y judiciales en pos o en contra de la aplicabilidad del referido dispositivo. Al respecto el sector sindical ratifica que por decisión tomada en asamblea reunida a ese efecto, reclama el referido dispositivo como de plena vigencia y efectividad” (ver <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/220000-224999/223184/norma.Htm>).

El argumento esgrimido en la audiencia pública por uno de los representantes de la parte patronal, en el sentido de que durante los años de inmovilidad del salario mínimo vital y móvil su representada se apartó de la norma del Laudo para acordar aumentos superiores, no sirve más que para demostrar que –probablemente- era ése el momento para cuestionar y, en todo caso, dejar sin efecto de común acuerdo el contenido del laudo.

No se ha demostrado en los autos, sobre la base de los cuáles se ha convocado el plenario, ni fue tampoco –siquiera- invocado en la audiencia pública, que el resultado salarial que produce la aplicación de la norma sea excesivo en términos compa-rativos

con otros sectores laborales. Si el salario que surge de la aplicación del artículo en los casos concretos fuera notoriamente apartado de los parámetros salariales de otros medios periodísticos o de actividades similares o comparables; podría existir la posibilidad de que la norma que aparece como ajustada al orden constitucional produzca resultados arbitrarios o exorbitantes, reñidos con lo racional. Nada se ha argumentado en ese sentido sino que se ha puesto el acento en la economía propia de cada una de las empresas de medios involucrados, en su capital y en su nivel de actividad, pero no en el resultado propiamente remunerativo del salario comprendido en la norma que se ataca. No es posible, por ello, fundar la inconstitucionalidad en esa información sólo parcial y unilateral sobre los parámetros en juego.

3. La ley 25561 y la prohibición de indexar.

Lamentablemente, desde hace años, nuestros acuerdos –sea que fueran comerciales, civiles, o laborales- se celebran bajo la evidente amenaza de la distorsión que produce la inflación que, en algunos casos, adquiere proporciones exorbitantes. Desde el año 1975 hasta la fecha son numerosas las crisis inflacionarias que nos han afectado; incluyendo el recordado “Rodrigazo” de ese mismo año.

Por ello la doctrina había reconocido que “es frecuente que las partes, con el propósito de morigerar los efectos del proceso inflacionario, pacten cláusulas de estabilización. También es común que por aplicación de tales cláusulas y procedimientos los precios alcancen niveles excesivos que ponen al comprador en la grave situación de rescindir el contrato, perdiendo lo que hubiere pagado como parte del precio. Estas situaciones, de notoria injusticia, han merecido la atención de la doctrina y de los jueces, que se han preocupado por encontrar soluciones a estas groseras desproporciones” (Ernesto Wayar, *Compraventa y permuta*, Astrea, Buenos Aires, 1984, p. 294).

Y también que “en el contrato de trabajo el empleador se obliga a suministrar, durante toda la duración del contrato, una ocupación a su empleado, y éste se obliga a ejecutarla. Las obligaciones se ejecutan de manera continua”... y, más adelante, afirma que “en ausencia de una cláusula de revisión de precios por imprevisión, ésta puede ser negociada o, excepcionalmente, impuesta” (Jacques Ghestin y Marc Billiau, *El precio en los contratos de larga duración*, Zavalía, Buenos Aires, 1994, p. 14 y sgs.).

La base fundamental que inspiró la norma (Ley 25561) que sostuvo la exclusión de la posibilidad de indexar deudas, que ya venía ordenada por la Ley de “convertibilidad” 23928 del año 1991, fue la necesidad de apartar los criterios de ajustes sobre índices y pautas que eran notablemente ajenas a la realidad que pretendían actualizar –generalmente de tipo monetario- y que arrojaban resultados notablemente injustos

(ver Jorge Mosset Iturraspe, Límites a la indexación Ley 24283, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 1994, p. 19).

Es cierto que ambas leyes mencionadas prohibieron la “indexación” de la economía y de los contratos en general. Pero el caso que nos ocupa considero que de ningún modo puede catalogarse como un precio “indexado”.

Cuando la base de referencia del valor es el precio de algún bien o mercancía, como es en este caso el monto estimado por un organismo público del salario mínimo vital y móvil, la misma Ley 23928 previó expresamente su exclusión del sistema prohibido en su art. 5º donde decía: “aquellas obligaciones dinerarias que se ajusten por la evolución del precio de un solo producto o que correspondan a la cuota parte del precio de un solo producto, tienen efectos de una permuta y no se encuentran alcanzados por los arts. 7, 9 o 10 de la ley”. Es cierto que luego este artículo de la ley fue “derogado” por un decreto de muy dudosa constitucionalidad dictado por el Poder Ejecutivo (959/1991).

Pero la norma dictada por el Congreso de la Nación respondía al fundamento que se encuentra atrás de la prohibición de indexar; así lo entendió la doctrina –incluso años después-; Atilio Alterini sostiene que “por vía del art. 1349 ‘in fine’ del Código Civil – relativo a la compraventa, pero que se proyecta en otros contratos- el caso de fijación del precio con relación a un producto no cae dentro de las prohibiciones de indexación del art. 7º de la Ley 23928, mantenidas por el art. 5º de la Ley 25561” (Atilio Alterini, Un sistema teñido de inseguridad, en La Ley, Suplemento Emergencia Económica, abril de 2002, p. 5).

Los artículos mencionados de la Ley 23928 fueron derogados y sustituidos por las leyes posteriores como la Ley 25561, la 26739, y por diversos decretos. Subsiste la Ley 25561 pero considero que no es aplicable al supuesto del art. 58 del Laudo cuya constitucionalidad analizamos.

El salario mínimo vital y móvil es un concepto constitucional, que no es –precisamente- “móvil” en función de índices –esencial para considerárselo “indexado”- sino en función de ponderaciones y análisis consensuados de la economía efectuados por un organismo público creado a ese efecto por la Ley 24013 (art. 139), dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que es el “Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil” y que se encuentra integrado por representantes de empleadores y de empleados.

Por esta razón es que la Corte Suprema de la Nación, a los efectos previsionales, sostuvo que “el empleo de un indicador salarial en materia previsional no tiene como finalidad compensar el deterioro inflacionario sino mantener una razonable proporción entre los ingresos activos y pasivos, que se vería afectada si en el cálculo del haber jubilatorio no se reflejaran las variaciones que se produjeron en las remuneraciones” (expte. E. 131. XLIV., “Elliff, Alberto José c/ ANSeS s/ reajustes varios”).

Tampoco es un “precio” que se produzca como resultado de los comportamientos del mercado, es un valor determinado –precisamente- para marcar de común acuerdo, entre empleados y empleadores, cuál es el piso que la Constitución ha garantizado para el sector. Tiene como función, de base constitucional (art. 14 bis. CN), la de que “Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorios, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley”.

Conforme a ello, qué comportamiento puede ser más apropiado para tomar como referencia en un acuerdo paritario que un valor como éste que está contenido en la garantía constitucional y que constituye el piso, móvil –por cierto-, para todas las relaciones laborales comprendidas. Es más, si el salario mínimo vital y móvil no estuviera mencionado en el Laudo, igual sería operativo y aplicable como piso en razón de la ley y de la Constitución porque jamás podría surgir una remuneración que estuviera por debajo de su valor.

En otras palabras, por imperio de la Constitución el salario mínimo vital y móvil ya se encuentra presente en el acuerdo paritario en la medida en que juega, en éste y en todos los acuerdos paritarios como sostén mínimo. Acá su rol se ve extendido por el contenido de un acuerdo, suplido por un árbitro en otro régimen –pero vigente al momento en que las partes se sometieron a él- y no derogado ni siquiera en tiempos en que resultaba un ancla en las pretensiones de los empleados y recibían remuneraciones que superaban ese soporte integrante del pacto.

No ignoramos que aquella Ley 24013 estableció en su art. 141 que “El salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional”, pero también es cierto que fue luego expresamente derogado por el art. 1º de la Ley 26598, dictada con ese único y exclusivo objeto en julio de 2010, lo que puso en evidencia indudable la voluntad del legislador.

Aquella expresa prohibición era un claro índice de que para el legislador no estaba comprendido en la prohibición de la Ley 23928; y esta posterior -también expresa- derogación constituye un verdadero mensaje del mismo legislador en el sentido de su viabilidad jurídica aun después de la Ley 25561.

El Laudo en cuestión, por lo tanto, no se encuentra alcanzado por la prohibición de la Ley 25561.

Es más, y a mayor abundamiento, si existiera alguna duda acerca de su aplicabilidad, de ningún modo podríamos conducirnos hacia una interpretación extensiva de esa norma de emergencia sin alterar el principio de "provisoriedad" que reviste toda norma de excepción como es la propia Ley 25561, cuya vigencia venimos prorrogando siempre "provisoriamente" desde enero de 2002.

Debemos tener presente que la normativa invocada sobre la base de la Ley 25561, posee esa "transitoriedad" esencial (doctrina de la CSJN en "Ercolano c/ Lanteri de Renshaw" y luego, más recientemente, en "Tobar" – La Ley, t. 2002-E, p. 428-); lo que la convierte, consecuentemente, en provisoria, precaria y de interpretación restrictiva. Ha sostenido la Corte Suprema que "si bien la emergencia puede autorizar ciertas restricciones de derechos individuales, ello nunca justifica la desnaturalización o supresión de su sustancia; ni la autoridad estatal puede válidamente trasponer el límite que señala el artículo 28 CN y preterir su inexcusable rol como gestor del bien común" (Fallos: 316:779 y 325:28).

Habría quedado, finalmente, también en este marco de análisis, la posibilidad de demostrar un resultado injusto, desproporcionado, excesivo, como lo señala la doctrina que hemos citado, pero que no se ha probado ante esta sede ni se ha invocado específicamente con cuadros comparativos con otras remuneraciones salariales por tareas similares o análogas.

ASÍ VOTO.

Con lo que terminó el acto, procediéndose a dictar la sentencia que a continuación se inserta:

S E N T E N C I A :

Mendoza, 23 de setiembre de 2.014.-

Y VISTOS:

Por el mérito que resulta del acuerdo precedente, la Excma. Suprema Corte de Justicia, fallando en definitiva,

R E S U E L V E :

El art. 58 del Laudo 17/75 es aplicable a los trabajadores del sector prensa con relación al art. 141 de la Ley Nacional de Empleo y los arts. 10 y 4 de las Leyes 23.928 (Ley de Convertibilidad) y n° 25.561 (Ley de Emergencia Pública y Reforma Régimen Cambiario), respectivamente.

Notifíquese.

DR. ALEJANDRO PEREZ HUALDE
(VOTO MAYORIA)

DR. JORGE H. NANCLARES
(VOTO MAYORIA)

DR. OMAR PALERMO
(VOTO MAYORIA)

DR. CARLOS BÖHM
(VOTO MAYORIA)

DR. HERMAN A. SALVINI
(VOTO MINORIA)

DR. MARIO ADARO
(VOTO MINORIA)

CONSTANCIA: Que la presente resolución no es suscripta por el Dr. Pedro J. LLO-RENTE, por encontrarse en uso de licencia (art. 88 ap. III del C.P.C.). Secretaría, 23 de setiembre de 2.014.-