

Poder Judicial de la Nación

Fallo Plenario N° 325

Acta N° 2.563

USO OFICIAL

En la Ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los nueve días del mes de mayo de 2011; reunidos en la Sala de Acuerdos del Tribunal bajo la Presidencia de su Titular doctora Estela Milagros Ferreirós, los señores Jueces de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, doctores Julio Vilela, Gabriela Alejandra Vázquez, Graciela Aída González, Miguel Ángel Pirolo, Miguel Ángel Maza, Diana Regina Cañal, Héctor César Guisado, Graciela Elena Marino, Silvia Esther Pinto Varela, María Cristina García Margalejo, Oscar Zas, Enrique Néstor Arias Gibert, Juan Carlos Fernández Madrid, Graciela Lucía Craig, Luis Aníbal Raffaghelli, Beatriz Inés Fontana, Néstor Miguel Rodríguez Brunengo, Luis Alberto Catardo, Álvaro Edmundo Balestrini, Roberto Carlos Pompa, Gregorio Corach, Enrique Ricardo Brandolino y Daniel Eduardo Stortini; y con la asistencia del señor Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo doctor Eduardo O. Álvarez, a fin de considerar el expediente N° 15.071/2008 - Sala II, caratulado "**FONTANIVE, MÓNICA LILIANA c/ P.A.M.I. INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS s/ DIFERENCIAS DE SALARIOS**", convocado a acuerdo plenario en virtud de lo dispuesto por el art. 288 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, para unificar jurisprudencia sobre la siguiente cuestión: *"La entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 "E" ¿obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R.T. 5629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo?"*.-----

Abierto el acto por la señora Presidenta, **el señor Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Dr. Eduardo O. Álvarez, dijo:**-----

El interrogante que nos reúne es muy específico y concierne a la sucesión de las normas emanadas de la autonomía colectiva, que deben ser interpretadas en sus alcances y, en referencia concreta, al incremento anual del rubro "bonificación por antigüedad".-----

Creo necesario destacar, en primer lugar, que este Ministerio Público del Trabajo ha sostenido reiteradamente, desde antiguo y en sus diversas composiciones, la disponibilidad colectiva de los actores sociales en lo que respecta al ejercicio del derecho constitucional de negociar las condiciones de trabajo, sin otro límite que el emergente de la imperatividad legal, y ha participado de la tesis de la sustitución temporal de los convenios, con prescindencia del nivel de beneficio, que descarta la

incorporación de los derechos a los contratos individuales (ver, entre muchos otros, y más allá de los matices puntuales de distinción, las consideraciones vertidas al dictaminar en el Fallo Plenario N° 306, recaído el 28 de diciembre del 2004, en autos “Rodríguez, Eduardo Omar y otros c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios” y, entre muchos otros, Dictamen Nro. 42.172, del 5 de mayo de 2006, en autos “Laíno, Juan Bautista y otros c/ Telecom Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”, etc.).-----

Esta posición, que incluye a los convenios colectivos en aquello que se denominara el “marco cambiante y ajeno”, cuenta con sólido aval doctrinario (ver Ernesto Krotoschin, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, T. II, págs. 138 y sgtes., Ed. De Palma, 3ra. Edición; Juan Carlos Fernández Madrid, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, T. III, págs. 376 y sgtes.; Américo Plá Rodríguez, “Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos”, FCU, Montevideo 1988, págs. 207 y sgtes., Adrián Goldín, “Autonomía Colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos”, Cuadernos de Investigaciones Nro. 22 Instituto Ambrosio L. Rioja; Julio Simón, “Derecho Colectivo del Trabajo”, Edit. La Ley, págs. 468 y sgtes., Héctor Guisado, “La regla de la condición más beneficiosa”, en D.T. 2007-A-págs. 164; etc.) y ciñe el conflicto puntual que nos convoca a elucidar si existe una norma convencional idónea para modificar los alcances del incremento de la bonificación por antigüedad, que fue oportunamente acordado por los actores sectoriales y homologado por la Disposición 5.629/89, que se menciona en el temario.-----

Sentado lo expuesto, recuerdo que esta Fiscalía General partió de esta premisa al afirmar, en litigios que estaban referidos al mismo rubro y que tenían por sujeto pasivo a la demandada, que el acuerdo del 18 de febrero de 2003 y la vigencia del Dto. 925/96, no afectaban el derecho a la bonificación y a su incremento, porque no surgía, hasta ese momento, una decisión de la autonomía colectiva destinada a modificar el derecho (ver, en particular y entre muchos otros, Dictamen Nro. 39.551 del 21 de diciembre de 2004, en autos “Pereyra, Juan Carlos y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias salariales”; íd. Dictamen Nro. 41.903 del 15 de marzo de 2006, en autos “Seita, María Victoria y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias salariales; etc.).-----

Ahora bien, esta circunstancia condicionante y decisiva, que hace a la voluntad colectiva de las partes, se produjo, de una manera muy clara, con la suscripción del Acta del 19 de diciembre de 2005, en la cual la comisión Paritaria Permanente del Convenio Colectivo del Trabajo Nro. 697/05, por unanimidad, aprobó el Nuevo Sistema Escalafonario y retributivo para el Personal del Instituto de Servicios

Poder Judicial de la Nación

Sociales para Jubilados y Pensionados, que fue homologado expresamente, en los términos de la Ley 14.250, por la Resolución Nro. 135.-----

Hago esta afirmación, porque el art. 22 del nuevo ordenamiento, que está referido al adicional por antigüedad, establece que “*A partir de la implementación del nuevo Sistema, se continuará reconociendo este rubro, exclusivamente, a aquellos trabajadores que por su fecha de ingreso lo venían percibiendo y su pago consistirá en una suma de PESOS igual al mejor valor registrado en sus haberes*”.-----

Esta decisión puntual de la autonomía colectiva, más allá del parecer que podría suscitar, no deja lugar a ninguna duda e impone concluir que ya no rige el incremento porcentual al que se aferran los demandantes, porque fue reemplazado por un importe fijo, en ejercicio pleno de la disponibilidad sectorial.-----

Las razones expuestas me llevan a coincidir con el criterio sentado por la Sala II, en la Sentencia Definitiva dictada el 16 de octubre de 2009 en estas mismas actuaciones, porque se infiere, en forma inequívoca, que existió una transformación global de toda la estructura retributiva y que las partes fueron conscientes de incluir una variación precisa en el incremento de la bonificación por antigüedad.-----

No soslayo lo dispuesto por el art. 111 del Convenio Colectivo 697/05 E, al que aluden los precedentes invocados por la parte actora para fundar el recurso de inaplicabilidad de ley, pero esta norma sólo estaba incluida en el texto originario de la convención, firmado el 30 de mayo de 2005, que fue **modificado**, por los mismos firmantes, por unanimidad, como vimos, el 19 de diciembre de 2005, fecha en la cual la Comisión Paritaria Permanente, reitero, suscribió el acta de aprobación del nuevo sistema retributivo consensuado. **No es posible, por ende, juzgarla vigente para sustentar el derecho al incremento reclamado.** Adviértase que se reemplazó todo el diseño remuneratorio y que se crearon disposiciones especiales sobre el adicional por antigüedad, prescindiendo expresamente del incremento.-----

Señalo, asimismo que la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene dicho, en materia de interpretación de convenios colectivos, que deben tenerse en cuenta la totalidad de los preceptos en juego de manera armónica, en procura de una aplicación racional (Fallos 324-I:1382) y, en el presente caso, no es admisible una hermenéutica que, no sólo no responde a la literalidad de lo acordado, sino que generaría una diferenciación de tratamiento en materia remuneratoria entre los trabajadores, que no es posible presumir deseada por los firmantes.-----

En síntesis y por todo lo dicho, sugiero una respuesta afirmativa a la pregunta que nos convoca.-----

USO OFICIAL

Por la **AFIRMATIVA**, votan los doctores: GONZÁLEZ, PIROLO, GUIADO, FONTANA, ARIAS GIBERT, MAZA, CATARDO, RAFFAGHELLI, BRANDOLINO, VÁZQUEZ, VILELA y CRAIG.-----

LA DOCTORA GONZÁLEZ, dijo:-----

Considero conveniente en primer lugar dejar aclarado que la cuestión sustancial de la presente convocatoria tiene como presupuesto necesario la obligatoriedad del pago en concepto de “adicional por antigüedad” pactado en el Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Instituto Nacional de Servicios Sociales Para Jubilados y Pensionados – P.A.M.I. del mes de noviembre de 1989 (celebrado entre la empleadora, UPCN y ATE) y homologado por disposición DNRT NRO.5629-89 a la época inmediatamente anterior a la entrada en vigencia del CCT 697/95.-----

El adicional en cuestión fue convenido en el pago de un porcentual sobre el total de la remuneración normal y habitual de cada agente, sobre la base de computar un 6% por el primer año de antigüedad y un 3% por cada uno de los años subsiguientes.-----

Como se establece en la convocatoria a los fines de unificar jurisprudencia, la cuestión consiste en determinar si la entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” importa un obstáculo para que prosiga incrementándose el referido adicional por antigüedad.-----

En el marco reseñado, con posterioridad al análisis de las distintas posturas sostenidas en los diversos fallos emitidos por las Salas que integran esta Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, adelanto que, habré de reafirmar el criterio que reiteradamente he sostenido tanto en el presente caso, como en otros anteriores, en el sentido que el Sistema Escalonario y Retributivo acordado en fecha 19 de diciembre de 2005 por la Comisión Paritaria Permanente instituida por el C.C.T. 697/05 “E”, significó un renegociación global de la estructura retributiva que reemplazó el marco regulatorio anterior en el dinamismo propio de la negociación sectorial, de donde no cabe ninguna duda de la afectación del “adicional por antigüedad” que nos reúne.-----

En primer lugar cabe precisar que uno de los principios enarbolados por las partes colectivas al celebrar el CCT 697/05 “E” ha sido el de “igual remuneración por igual tarea” (ver Título I “Objetivos compartidos”), por lo cual, más allá de tratarse éste de una garantía constitucional (art. 14 bis CN), debe en este caso tenerse particularmente presente como pauta de interpretación de sus términos, toda vez que –en definitiva- lo que aquí se debate es el alcance de lo acordado por las partes colectivas en materia salarial, y concretamente –e independientemente de la

Poder Judicial de la Nación

valoración que pueda efectuarse- si lo acordado implica –o no- la limitación del adicional por antigüedad en cuestión.-----

No obstante, considero que el Sistema Escalafonario y Retributivo del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados acordado el día 19 de diciembre de 2005 no deja lugar a duda respecto de la supresión del adicional en cuestión, si se valoran los siguientes artículos: a) El art. 2º “Declaraciones”, inciso “b”, dispone que “La instrumentación del Sistema ... representa una recomposición del salario de los trabajadores del Instituto como producto del nuevo escalafonamiento; b) El artículo siguiente, bajo el título “Principio de sustitución y extinción”, dispone que “El Sistema Escalafonario y Retributivo que se aprueba sustituye y extingue en todos sus términos a cualquier normativa escalafonaria y/o retributiva anterior al 30 de noviembre de 2005, sin perjuicio de garantizarse a los trabajadores el mantenimiento del nivel salarial percibido...”; c) El art. 4º establece que “...Las mejoras –de cualquier naturaleza- que pudieren incorporarse como resultado del nuevo sistema escalafonario y retributivo, son compensables y absorbibles con las condiciones vigentes con anterioridad a su entrada en vigencia; d) El art. 5º “...garantiza expresamente que la puesta en marcha del Sistema Escalafonario y Retributivo no derivará en una disminución del nivel salarial efectivamente percibido por los trabajadores del Instituto hasta el presente. De igual manera, la sustitución de rubros salariales por otros no producirá una rebaja en las remuneraciones, garantizándose a estos efectos –a los trabajadores- las retribuciones líquidas que vinieran percibiendo hasta la fecha”; e) El art. 15, titulado “Antigüedad. Ponderación”, dispone que la “antigüedad” no será “...retribuida o compensada mediante un rubro salarial expreso... sin perjuicio de su reconocimiento en la remuneración para los trabajadores que se encontraban percibiendo tal concepto...”; f) El art. 18 especifica los rubros que deberán integrar la nueva estructura retributiva, y entre ellos se incluye al Adicional por Antigüedad; y g) El art. 22 establece que se continuará reconociendo el “adicional por antigüedad” exclusivamente “...a aquellos trabajadores que por su fecha de ingreso lo venían percibiendo y su pago consistirá en una suma de PESOS igual al mejor valor registrado en sus haberes”.-----

Con sostén en el extracto normativo reseñado, concluyo que el nuevo Sistema Escalafonario y Retributivo del instituto demandado dejó sin efecto toda regulación anterior en materia salarial, incluyendo –por lógica- el adicional por antigüedad fijado por Resolución D.N.R.T. 5629/89. Ello así porque si bien en el art. 20, al fijar los distintos adicionales remunerativos que pueden componer el nuevo sistema, se incluye el de “antigüedad”; y luego el art. 22 acuerda el pago de dicho concepto

únicamente al personal que por su antigüedad ya venía cobrando dicho tópic, éste no debe confundirse con la bonificación por antigüedad establecida por la Resolución DNRT 5629/89, pues visiblemente se trata de dos rubros diferentes, a poco que se repare en que el nuevo adicional está conformado por un monto fijo y determinado (mejor valor que se hubiere registrado en los haberes del trabajador hasta dicho momento), y no por un porcentual sobre la remuneración básica que se va incrementando en relación a la cantidad de años de antigüedad. En otras palabras, y para dar respuesta a la cuestión puntual de este fallo plenario, desaparece en el nuevo sistema retributivo el incremento anual del adicional por antigüedad, como consecuencia de haber sido este concepto sustituido por otro que –aunque bajo similar nomenclatura - se liquida por un importe dinerario fijo, sin contemplar acrecentamiento alguno en función de la antigüedad del trabajador.-----

Por otra parte, considero que no constituyen un obstáculo para la tesis que propongo las “Cláusulas transitorias, complementarias de interpretación y aplicación” que conforman el Título XIV del CCT 697/2005 “E”. Ello así por cuanto en lo que atañe específicamente a lo dispuesto por el art. 111, que ha sido utilizado como ariete por la tesis contraria para sostener que mediante éste se cristaliza la intención de las partes colectivas de mantener el adicional por antigüedad, en mi opinión, la hermenéutica de dicha norma, en conjunto con el resto del plexo normativo, lleva a concluir que el propósito de esta disposición consiste en dejar a salvo la antigüedad en el empleo obtenida –y reconocida- por quienes ingresaron con anterioridad a la vigencia de dicho Convenio Colectivo.-----

Obsérvese que el art. 49 del CCT dispone: “Antigüedad Computable: los trabajadores sólo podrán computar a estos fines el tiempo de los servicios prestados en virtud de su relación laboral con el I.N.S.S.J.P.”, aunque en el segundo párrafo se aclara: “Al personal que revista en el Instituto a la fecha de homologación del presente Convenio se le mantendrá el régimen vigente hasta entonces y se le respetará la antigüedad que acrediten por el tiempo de servicios prestados para el Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos de cualquiera de dichas jurisdicciones estatales”.-----

Resumiendo lo expuesto, según el régimen anterior al CCT 697/2005 “E” se reconocía para el cómputo de la antigüedad el tiempo de servicios prestado en otras dependencias del Estado, mas como a partir del nuevo régimen este reconocimiento fue dejado sin efecto, al computarse a partir de allí sólo el tiempo de los servicios prestados en el INSSJP, se resuelve dejar aclarado que se respetan los derechos adquiridos por el sistema anterior. Y el mismo reconocimiento es el que se reitera en el art. 111, a poco que se repare en que si bien el primer párrafo reza que “El

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

personal que se encontrase trabajando en el Instituto al momento de la firma del presente Convenio mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salarial, adicionales generales o específicos, indemnizaciones, licencias, vacaciones o cualquier otro.”, seguidamente el segundo párrafo esclarece el sentido de dicha aserción al expresar que “Para el personal que se incorporare con posterioridad a la firma del presente Convenio, sólo se tendrá en cuenta su antigüedad adquirida en el Instituto y los derechos y beneficios reconocidos en esta convención colectiva de trabajo.”. Esto último evidencia que el reconocimiento que se hace de la “antigüedad” está referido a respetar la cantidad de años ya acumulados mediante un sistema que se deroga, aclarando que éste debe repercutir respecto de “todos los efectos” que se vinculen con ésta, lo cual no debe entenderse como el mantenimiento de rubros salariales que se vinculen con la antigüedad, sino únicamente –valga la reiteración- de los efectos sobre adicionales que eventualmente puedan llegar a corresponder. Esto se patentiza al efectuarse una descripción genérica de los rubros respecto en los cuales puede gravitar la antigüedad (“tales como régimen salarial, adicionales generales o específicos, indemnizaciones, licencias, vacaciones o cualquier otro”), y con el segundo párrafo del artículo, al aclararse que al nuevo personal sólo se le computará la antigüedad registrada en el INSSJP, todo lo cual carecería de sentido si la intención hubiese sido la de preservar la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R.T. 5629/89.-----
Con apoyo en las consideraciones expuestas, y tal como anticipara, voto en sentido afirmativo a la cuestión que motiva la convocatoria en el presente plenario.-----

EL DOCTOR PIROLO, dijo:-----

Por las consideraciones efectuadas por mi distinguida colega Dra. Graciela A. González al votar en la causa que motiva la presente convocatoria –a cuyos términos oportunamente adherí-; y, además, por los fundamentos que surgen del Dictamen del Sr. Fiscal General a los que me remito en mérito a la brevedad, en especial, en cuanto al alcance que cabe otorgar al texto originario del art. 111 del C.C. Nro. 697/05 a partir del Acta del 19/12/05 y de lo establecido en el art. 22 del nuevo ordenamiento escalafonario y retributivo, doy respuesta afirmativa al interrogante planteado.-----

EL DOCTOR GUISADO, dijo:-----

El interrogante que nos convoca gira en torno a los alcances de lo pactado en el

C.C.T. 697/05 “E” sobre el adicional por antigüedad establecido en el convenio colectivo del año 1.989, y a la eventual proyección de esa nueva normativa respecto de los trabajadores ingresados antes de su entrada en vigencia.-----

El art. 111 del citado C.C.T. 697/05 “E” estableció, en lo pertinente, que:-----

“El personal que se encontrase trabajando en el Instituto al momento de la firma del presente Convenio mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salariales, adicionales generales o específicos...”.-----

En concordancia con ese precepto, el acuerdo posterior celebrado entre las mismas partes colectivas (es decir, el Instituto, ATE, UPCN, UTI y APPAMIA) y homologado por el Ministerio de Trabajo (Res. 135/05 del 20/12/05) dispuso que:---

“La antigüedad en el Instituto será considerada exclusivamente a los efectos de la promoción escalafonaria de los trabajadores en el desarrollo de su carrera administrativa, sin que sea retribuida o compensada mediante un rubro salarial expreso. Ello, sin perjuicio de su reconocimiento en la remuneración para los trabajadores que se encontraban percibiendo tal concepto a la firma del colectivo antes citado” (art 15).-----

Ahora bien, para estos últimos trabajadores, el mismo acuerdo precisó que:-----

“A partir de la implementación del nuevo Sistema, se continuará reconociendo este rubro, exclusivamente, a aquéllos trabajadores que por su fecha de ingreso lo venían percibiendo y su pago consistirá en una suma en pesos igual al mejor valor registrado en sus haberes” (art. 22).-----

A mi juicio, esta nueva normativa (el C.C.T. 697/05 “E” y el acuerdo posterior celebrado por las mismas partes colectivas, ambos homologados por el Ministerio de Trabajo) constituye el fruto de la autonomía colectiva y significó una renegociación global de la estructura retributiva que reemplazó el marco regulador anterior en el dinamismo propio de la negociación sectorial, por lo que –siempre según mi parecer- no cabe ninguna duda de la afectación hacia el futuro del rubro en cuestión. Asimismo considero que el nuevo plexo convencional no altera derechos adquiridos, en tanto se trata –reitero- de una modificación hacia el futuro, que sólo incide sobre derechos en *curso de maduración* y no sobre derechos incorporados al patrimonio.--

Al respecto cabe recordar que la convención colectiva es una norma heterónoma, que rige a la relación de trabajo “*desde afuera*”, de modo que sus condiciones no se incorporan al contrato de trabajo (Goldín, Adrián O., “Autonomía Colectiva, autonomía individual e indisponibilidad de derechos”, Cuadernos de investigaciones del Instituto de investigaciones Ambrosio L. Rioja de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, U.B.A., n° 22, p. 14; Vázquez Vialard, Antonio, “Modificación

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

unilateral de los convenios internos de empresa”, TySS 1975-42; Fernández Campón y Vázquez Vialard, “La derogación de un convenio colectivo por uno posterior y la teoría de la incorporación automática de sus cláusulas”, LT XXVII-1001; Krotoschin, Ernesto, “Función sindical y configuración colectiva de las relaciones individuales de trabajo”, LT XIII-367; Ramírez Bosco, Luis, “Convenciones colectivas de trabajo”, Hammurabi, Buenos Aires, 1985, p.162 y 163; Ensínck, Juan, “Ámbito de validez personal, material y territorial de los convenios colectivos”, en A.A.V.V., “Derecho colectivo laboral”, Depalma, Bs. As., 1973, p. 121-134; Guisado, Héctor C., “La regla de la condición más beneficiosa”, DT 2007-A, 375), de manera que, al entrar en vigencia una nueva convención, ésta sustituye a la anterior, aunque contenga condiciones menos ventajosas (Krotoschin, Ernesto, “Tratado práctico de derecho del trabajo”, T. II, p. 164).-----

Esta solución encuentra respaldo en el art. 24, inc. “a” de la ley 14.250 (texto según art. 18 de la ley 25.877), según el cual “*un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito*”. Dicha disposición mantiene en materia de sucesión de convenios el mismo criterio que gobierna la sucesión de leyes: “*posterior derogat priori*”, *sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables*. De conformidad con el principio interpretativo que se expresa en el adagio “*ubi lex non distinguit, nec non distinguere debemus*”, cabe inferir que el nuevo texto legal permite que el convenio posterior modifique el anterior de igual ámbito *en cualquier dirección*, pues si la voluntad del legislador hubiera sido la de habilitar únicamente las modificaciones favorables, lo habría dicho (“*ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*”), como lo dice respecto de la sucesión de convenios de distinto ámbito (art. 24, inc. “b”). En consecuencia, el actual art. 24, inc. “a” de la ley 14.250 habilita al convenio posterior para modificar al anterior del mismo ámbito, tanto en sentido favorable como en sentido desfavorable para los trabajadores comprendidos en él, conclusión aceptada por la mayoría de los autores (Etala, Carlos A., “La reforma laboral de la ley 25.877”, en LL, suplemento especial “Reforma laboral. Ley 25.877”, 2004, p. 39; Vázquez Vialard, Antonio, “Presupuestos y efectos de la negociación articulada”, en A.A.V.V., “Reforma Laboral. Ley 25.877”, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2004, p. 149).-----

Por ello, y lo dictaminado en sentido concordante por el Sr. Fiscal General (cuyos términos comparto y hago míos), voto por la AFIRMATIVA a la cuestión planteada.

LA DOCTORA FONTANA, dijo:-----

Como lo he sostenido en oportunidad de expedirme sobre el punto en los autos “SIDI, MÓNICA VIVIANA Y OTROS c/ P.A.M.I. INSTITUTO DE SERVICIOS

SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS s/ DIFERENCIAS DE SALARIOS” (EXPTE. N° 7.477/05); “ROMAGNOLI, PAULA ANDREA Y OTROS c/ P.A.M.I. INSTITUTO DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS s/ DIFERENCIAS DE SALARIOS” (EXPTE. N° 11.372/05) y “ROSALES, JOSÉ FÉLIX Y OTROS c/ P.A.M.I. INSTITUTO DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS s/ DIFERENCIAS DE SALARIOS” (EXPTE. N° 17.372/06), adelanto que en mi opinión el interrogante planteado debe ser contestado afirmativamente.-----

En ese sentido creo importante recordar que el art. 6° del C.C.T. N° 697/05 “E”, negociado y acordado con pleno respeto por la autonomía colectiva, dispuso la creación de la Sub Comisión de Carrera dependiente de la Comisión Paritaria Permanente, quedando integrada por representantes de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), de la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), de la UTI y de la APPAMIA, por el sector sindical; además de los representantes del Instituto empleador.-----

A dicha subcomisión se le encargó la elaboración en el plazo de 180 días de un proyecto que comprendiera un nuevo régimen de categorías y funciones y la reorganización de los recursos humanos del Instituto, con sujeción a principios de idoneidad funcional, evaluación periódica, igualdad de oportunidades y de trato, publicidad y transparencia, especialización, eficiencia, capacitación y métodos sistemáticos y permanentes de formación profesional.-----

Asimismo, y en lo que hace más específicamente al punto a resolver en el presente caso, el mismo artículo dispuso que el proyecto a elaborar debía incluir un régimen salarial adecuado a los objetivos señalados en el párrafo precedente, “...que otorgue a todos los trabajadores del Instituto una retribución justa que tenga relación con la función efectivamente desempeñada, su grado de desarrollo profesional dentro de la función y la eficiencia evidenciada en cumplimiento de su trabajo, para lo cual deberá quedar claramente diferenciada la categoría o situación escalafonaria por una parte, y la función y responsabilidad que competa al efectivo desempeño del empleado sin que pueda mantenerse la condición salarial correspondiente a estas últimas por la mera permanencia en la categoría o rango del escalafón”.-----

Es decir que las partes colectivas negociando en forma libre y voluntaria estuvieron en un todo de acuerdo en producir una reorganización de las categorías y funciones con los objetivos mencionados, y en promover un sistema de remuneraciones que no se basara en la mera permanencia en el cargo o rango, sino que tuviera en cuenta el grado de desarrollo profesional y la eficiencia en el cumplimiento del trabajo.-----

Fue así como se acordó el Nuevo Sistema Escalafonario y Retributivo para el

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

personal comprendido en el C.C.T. N° 697/05 “E”, que fue homologado por la Resolución de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación N° 135/05 del 20/12/05, cuyos arts. 48 y 49 establecieron que tanto el Sistema Escalafonario como los salarios allí dispuestos entraban en vigencia desde el 1° de diciembre de 2005.-----

Es decir entonces que el Nuevo Sistema Escalafonario y las Remuneraciones establecidas en el Acta Acuerdo homologada por la Resolución SsRL N° 135/05, es consecuencia de lo establecido en el art. 6° del C.C.T. N° 697/05 “E” y a partir de su homologación debe considerarse parte integrante de esa norma colectiva, cuyo art. 5° estableció que quedaba derogada toda norma preexistente, de cualquier naturaleza, que se oponga a ese convenio con la salvedad de lo dispuesto en el art. 111.-----

Ese art. 111 del C.C.T. N° 697/05 “E”, que es utilizado en general para fundar la tesis contraria a la que vengo proponiendo, predica que el personal que se encontraba trabajando en el Instituto al momento de la firma del Convenio, mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salarial, adicionales generales o específicos, licencias, vacaciones o cualquier otro.-----

El Título I del Acuerdo homologado por Resolución SsRL N° 135/05 dispone que el mismo se enmarca en los lineamientos del C.C.T. N° 697/05 “E”, y que en caso de oposición deberá prevalecer este último, en especial los arts. 110 y 111, **“con la salvedad de las modificaciones establecidas en el presente sistema escalafonario y retributivo”** (las negritas me perteneces).-----

Pues bien, el art. 22 del Acuerdo antes referido que negoció el Sistema escalafonario y retributivo dispone “Adicional por Antigüedad: A partir de la implementación del nuevo Sistema, se continuará reconociendo este rubro exclusivamente a aquellos trabajadores que por su fecha de ingreso lo venían percibiendo, y su pago consistirá en una suma de Pesos igual al mejor valor registrado de sus haberes”.-----

De lo reseñado hasta aquí se desprende que el Nuevo Sistema Escalafonario y Retributivo homologado por la Resolución Ss.R.L. N° 135/05 fue fruto de la autonomía colectiva según lo establecido por el art. 6 del C.C.T. N° 697/05 “E”, y luego de homologado forma parte de dicho convenio colectivo.-----

En ese sentido, la decisión de las partes negociadoras de reemplazar el sistema escalafonario y de remuneraciones resulta en un todo de acuerdo con lo establecido por el art. 19 inc. a) de la Ley 14.250 (t.o. Decreto 1.135/04), y con lo establecido en el art. 4 del Convenio Núm. 98 O.I.T..-----

Por otra parte, lo decidido respecto del adicional por antigüedad no implica

contradicción con el art. 111 del C.C.T. N° 697/05 “E” en tanto tal como lo dispone dicha norma, se mantiene la antigüedad reconocida al personal, y los efectos de la misma en el régimen salarial, ya que se continúa abonando el adicional específico.---
En cuanto a la modificación respecto de la forma de pago de dicho adicional (reemplazo de un porcentaje de la remuneración por una suma fija en pesos igual al mejor valor registrado en sus haberes), la misma se proyecta sobre derechos en expectativa, está dentro de las facultades otorgadas a las partes negociadoras por el art. 19 inc. a) de la Ley 14.250 antes mencionado, y es una de las modificaciones introducidas en el Sistema Escalafonario y Retributivo que constituye la salvedad al art. 111 del C.C.T. N° 697/05 “E” a la que se alude en el Título I del Acuerdo colectivo homologado por Resolución Ss.R.L. N° 135/05.-----
Por lo expuesto, y tal como lo anticipara, voto en sentido afirmativo al interrogante que nos convoca en el presente plenario.-----

EL DOCTOR ARIAS GIBERT, dijo:-----

Entiendo necesario, previo a emitir el voto, señalar cuestionamientos tanto respecto del tema objeto de convocatoria como del modo particular en que la pregunta se realiza. Es fundamental señalar, respecto de este último tópico que la fórmula contenida difiere radicalmente de la pregunta que se pretende formular como se explicará más adelante.-----

La primera dificultad se presenta por el tema mismo de la convocatoria que omite la competencia de los órganos destinados a la interpretación auténtica de las cláusulas de una convención colectiva: Las comisiones paritarias. En este orden de ideas, la decisión de someter a plenario un tema que corresponde a la autonomía colectiva afecta seriamente la libertad sindical contraviniendo la disposición expresa del artículo 6 LAS y la norma del artículo 4 del Convenio 98 OIT que garantizan respectivamente la libertad sindical contra los poderes del Estado (del que el Poder Judicial es parte) y “...el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. Si tuvo sentido este tipo de convocatorias en el pasado, fue debido a la intromisión violenta del Estado terrorista en las libertades sindicales durante el período 1976-1983 y a la lenta recuperación de la libertad y democracia sindical durante el período de transición. Hoy, con las comisiones paritarias en pleno funcionamiento, la convocatoria a plenario constituye una intromisión indebida del Estado y una rémora de tiempos afortunadamente idos.-----

En segundo lugar, tal como está planteada la pregunta no se trata de establecer una doctrina legal sino de proponer una solución *easy, fast and ready made*, a las

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

complejidades que surgen de la una controversia particular entre sujetos. El objeto de la doctrina legal es determinar la interpretación de una norma o de un grupo de ellas en interacción y no proponer una solución uniforme a una controversia particular. En supuestos como el tema presente (no me refiero aún a la pregunta en particular) no sólo deben ser tenidos en cuenta todos los medios de ataque o defensa planteada sino también aquellos que podrían haber sido planteados, colocando al juzgador en el lugar de un Dios omnisciente a poco que el tema (la solución concreta) adquiera complejidad como en el caso presente. Es que so color de convocar a unificación de la doctrina legal, lo que se pretende es introducir por vía oblicua un recurso de casación que en la justicia nacional sólo tiene como antecedente la Constitución de 1949 con facultades casatorias atribuidas a la Corte Suprema de Justicia de la Nación.-----

Por su parte la pregunta, en los términos en que se encuentra redactada, lleva a interpretaciones equívocas y carece de sentido lógico. Ello así, pues como es sabido un Convenio Colectivo de Trabajo al igual que una ley en sus cláusulas normativas no crea, modifica o extingue obligaciones sino normas que han de influir las obligaciones por integración contractual.-----

Una obligación no se crea, modifica o extingue sin una causa. Esto es, sin un hecho o acto jurídico capaz de crear el citado efecto (la obligación es siempre un efecto de un hecho jurídico, mientras que el hecho jurídico es la causa de toda obligación). Es menester investigar cuáles son los hechos (en sentido genérico) que pueden dar lugar a la extinción de las obligaciones jurídicas.-----

Se encuentra fuera de discusión que se ha reconocido el nacimiento del derecho creditorio de los trabajadores teniendo como fuente un Convenio Colectivo de Trabajo. Pero el error de enfoque consiste en olvidar que el Convenio Colectivo, al igual que la ley, tiene una función normativa y, por tanto, él no crea por sí un obligación. Para que la obligación exista han de concurrir actos jurídicos (que las partes se encuentren vinculadas por un contrato) y hechos jurídicos *stricto sensu* (que el trabajador ponga su fuerza de trabajo a disposición del empleador) que, por ser obvios, suelen ser obviados.-----

En particular, el C.C.T. o la ley no tienen por objeto establecer obligaciones sino determinar los mínimos imperativos por debajo de los cuales una obligación no puede ser constituida válidamente mediante un acto jurídico (v. gr., un contrato).-----

En otras palabras, como determina el mismo artículo 1º R.C.T., el convenio colectivo de trabajo o la ley son fuentes del contrato de trabajo, al igual que la estipulación de las partes (las del artículo 1º no son fuentes del derecho del trabajo como se dice en cierta lectura desaprensiva del texto sino del contrato y la relación

contractual de trabajo).-----

Es que el contrato es un procedimiento de creación de efectos jurídicos en el que la voluntad de las partes es –si bien el más importante- sólo uno de los elementos. Los efectos jurídicos de un contrato se determinan en caso de silencio o ilicitud de alguno de los contenidos pactados (mientras el objeto contractual se mantenga indemne) mediante los efectos imperativo y supletorio de la ley en sentido material que van a determinar finalmente el contenido contractual, su capacidad de creación de efectos (creación, modificación o extinción de obligaciones).-----

Este procedimiento, común en todo tipo de contratos, es conocido como integración contractual. Cuando un contenido necesario del contrato no es objeto de estipulación de partes, ese silencio es llenado por la ley que actúa en función supletoria. Pero no es la ley (ni el convenio colectivo) la fuente de la obligación sino el mismo contrato integrado. La ley (o el convenio colectivo de trabajo) son causa mediata de obligaciones, pero la causa inmediata es siempre un acto o un hecho jurídico.-----

De este modo, cuando se modifica la ley (o el convenio colectivo) lo que se modifica no es la causa de la obligación, sino el ámbito de ejercicio lícito de la libertad contractual. Por tanto, en principio la obligación originaria se mantiene incólume en tanto no media un acto jurídico capaz de modificarla o extinguirla. Es que conforme el artículo 3 del Código Civil, la ley que integra supletoriamente el acto es aquella vigente al momento de la celebración del acto jurídico.-----

Obviamente a la pregunta planteada sólo se puede votar por la negativa. Ello, sin perjuicio de que el significante “obsta” carece de todo rigor jurídico y, por lo polisémico, abre el sintagma a una pluralidad de interpretaciones que son lo contrario de lo que debe ser propuesto como interrogatorio que encabeza un plenario.-----

La cuestión, en mi opinión, debió haberse reformulado teniendo en consideración el objeto de las pretensiones esgrimidas en la que la pregunta que se pretende responder es: Si la fórmula del Convenio Colectivo de Trabajo en análisis implicaba la ultraactividad normativa del convenio Colectivo sustituido o si por ella simplemente se garantizan los niveles salariales existentes al momento del convenio en el supuesto de que la nueva Convención Colectiva de Trabajo estableciera una norma imperativa de protección salarial inferior.-----

En estos supuestos, lo que debe analizarse es si los aumentos posteriores con una fuente distinta al contrato individual de trabajo (al que se integraron los contenidos de las normas convencionales por vía supletoria al no pactarse una condición distinta) subsumen los beneficios anteriores de un convenio colectivo. O, en todo caso, si la norma del C.C.T. bajo análisis habilita o no una excepción al principio de

Poder Judicial de la Nación

conglobamiento por instituciones del art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo.-----

La fórmula convencional en análisis es: "...las partes convienen expresamente que en todos los casos en que las condiciones de trabajo sean superiores a las establecidas en este convenio, se mantendrán en dicha situación y no podrán ser reducidas invocando su adecuación a los términos convencionales...".-----

Para resolver la presente causa debo tener presente:-----

1.- Las cláusulas normativas del convenio colectivo no son causa directa de las obligaciones (al igual que la ley), sino causa mediata. La causa directa de una obligación es siempre un hecho o un acto jurídico. El convenio colectivo actúa: a) determinando la nulidad de las cláusulas contractuales que violen el orden público de protección sectorial expresado en las cláusulas normativas (artículo 7 R.C.T.); b) integrando el contrato al sustituir lo no expresado por las partes o la expresión declarada inválida (artículo 13 R.C.T.).-----

2.- Si bien el efecto del Convenio Colectivo de Trabajo no es la creación de obligaciones sino de normas, no puede olvidarse que este procedimiento de creación de normas, a diferencia de las normas estatales que expresan una única voluntad, importa una declaración de voluntad común que tiene como presupuesto la existencia de partes antagonistas. En este orden de ideas, las reglas para la interpretación de las cláusulas normativas, son las reglas de interpretación de los contratos en tanto acto de creación directa de efectos jurídicos de carácter bilateral. Ello, de por sí, demuestra lo desencaminada de la convocatoria pues lo que constituye el objeto del recurso de inaplicabilidad de la ley importa exclusivamente el análisis de un texto normativo cuando, en rigor de verdad, en materia de interpretación de los contratos, lo que se pretende desentrañar no es el sentido del texto sino la intención común y ello, por supuesto, trasciende el contenido del texto. Conforme reza el artículo 1.198 del Código Civil: "Los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe y de acuerdo con lo que verosíblemente las partes entendieron o pudieron entender obrando con cuidado y previsión". Va de suyo que si, además del contenido del texto aparecieran notas contextuales como comunicaciones conjuntas de las partes o comunicados individuales con el mismo sentido, estas marcas contextuales volverían todo el esfuerzo de indagación realizado inútil, pues ellas pueden demostrar que la intención fue otra. Esto demuestra que no es el análisis de un texto lo que es objeto de la convocatoria (la fijación de la doctrina legal) sino un llamado a un recurso de casación inexistente.---

3.- Hechas estas aclaraciones previas, la fórmula establecida en el Convenio Colectivo objeto de análisis importa reconocer los mejores derechos que surgían de la anterior Convención Colectiva al momento de la sanción de la nueva. No parecen

existir marcadores sintácticos que permitan interpretar lo establecido como un supuesto de reconocimiento de la ultra actividad del convenio colectivo sustituido. La interpretación contextual de la frase, por el contrario, parece referirse a que la sanción del nuevo convenio colectivo no implicaría la pérdida de los salarios que los trabajadores ya ganaban. Si bien pretender que un C.C.T. derogue *in pejus* los contenidos de un contrato es un absurdo, no puede olvidarse que ese absurdo fue sostenido por muchos “autores”, es decir aquellos que detentan la *auctoritas* con relación a la modificación del artículo 6 de la ley 14.250 durante los tiempos de la convertibilidad, en la que se amenazó a los sindicatos con que si no negociaban los salarios de los trabajadores habrían de ser reducidos al mínimo por la inexistencia de Convenio Colectivo de Trabajo.-----

4.- La expresión utilizada “...en todos los casos en que las condiciones de trabajo sean superiores a las establecidas en este convenio, se mantendrán en dicha situación y no podrán ser reducidas invocando su adecuación a los términos convencionales...” se refiere a supuestos en los que un trabajador percibiría conforme los mínimos imperativos anteriormente vigentes, por ejemplo, \$1.500 y conforme el nuevo sistema de cálculo de remuneraciones deberían percibir \$1.000. La cláusula garantiza la pervivencia de las mejores condiciones (no de las normas más beneficiosas del convenio sustituido). De ello resulta que el salario del trabajador no podría por ningún medio reducirse al mínimo que marcaría el nuevo convenio. Pero si lo que se mantienen son las condiciones y no las normas, ello no implica que, por ejemplo, se mantenga la bonificación por antigüedad como norma “conservada” o ultra activa. En este es necesario señalar que las condiciones son situaciones de hecho. Términos como norma, beneficios, se refieren en general a las situaciones de derecho.-----

5.- Pero aún si existiera una conservación de la norma del convenio colectivo anterior, no puede olvidarse que los aumentos salariales posteriores son el efecto del aumento de la norma mínima del Convenio Colectivo sustituyente. Y, al no establecerse expresamente una excepción a la norma del artículo 9 R.C.T., los aumentos salariales posteriores, objeto real de la controversia, deben ser analizados a partir del principio de conglobamiento por instituciones.-----

En consecuencia, para que una remuneración pactada pueda ser considerada insuficiente (nulidad de un contenido del contrato de trabajo) es menester que el orden público general o sectorial establezca un mínimo superior a la obligación pactada. El modo en que ha de realizarse la comparación es el establecido por el artículo 9 R.C.T.. Esto es, por el sistema de conglobamiento por instituciones. Si la remuneración emergente de la nueva norma convencional (institución) es más

Poder Judicial de la Nación

beneficiosa que la remuneración emergente del convenio colectivo anterior, debe aplicarse la remuneración establecida en el convenio colectivo posterior pues lo que es objeto de comparación es la remuneración como un todo y no sus parcialidades como, por ejemplo, la bonificación por antigüedad.-----

En consecuencia, teniendo en cuenta la textualidad del convenio colectivo en análisis, no se puede afirmar la pervivencia de la bonificación por antigüedad vigente en el convenio colectivo sustituido por cuanto del texto del convenio colectivo sustituyente surge que: a) se mantienen las condiciones de trabajo (situación de hecho) y no las normas (situación de derecho) más beneficiosas y; b) aún así se supusiera que la norma convencional continúa vigente, al tener origen la remuneración en distintas fuentes normativas (convenios colectivos diferenciados) ha de estarse al principio de conglobamiento por instituciones que impone analizar la remuneración como totalidad y no las bonificaciones por separado.-----

Por las razones y con las reservas expuestas voto por la afirmativa.-----

USO OFICIAL

EL DOCTOR MAZA, dijo:-----

Adhiero al voto de la Dra. Graciela A. González, que expresa en plenitud la postura que ha sentado la Sala II, de cuyo criterio participo.-----

Por ende, voto por dar respuesta afirmativa al interrogante planteado en el temario.--

EL DOCTOR CATARDO, dijo:-----

Respecto del interrogante planteado, ya he tenido ocasión de pronunciarme en la causa “VIGLIONE, Roberto y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios” (sent. def. n° 35.415 del 16.09.2008). Con apoyo en los fundamentos allí vertidos, voto por la afirmativa al interrogante planteado que nos convoca.-----

EL DOCTOR RAFFAGHELLI, dijo:-----

Que mediante Resolución de Cámara N° 5/2010 se resolvió convocar a Acuerdo Plenario en los presentes autos de conformidad con lo dispuesto por el art. 295 y 296 del CPCN sometiendo a nuestra consideración el siguiente temario:-----

“La entrada en vigencia del CCT 697/05 “E” ¿obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución DNRT 5.629/89, respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo?-----

1.- El marco normativo de la cuestión en lo esencial es el siguiente:-----

- Resolución **DNRT 5.629/89** del 24.11.1989 (art.2) que homologó el convenio colectivo entre el PAMI y los gremios signatarios estableciendo como reconocimiento de la antigüedad del personal el 6% para el primer año y el 3% para los siguientes.-----
- CCT 697/05 “E” (30.05.2005) estableció en la cláusula vinculada con el tema decidendus que ...”*el personal que se encontrare trabajando en el Instituto al momento de la firma del presente convenio mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tale como régimen salarial, adicionales generales o específicos, indemnizaciones, licencias, vacaciones o cualquier otro. Para el personal que se incorporare con posterioridad a la firma del presente convenio solo se tendrá en cuenta su antigüedad adquirida en el Instituto y los derechos y beneficios reconocidos en ésta convención colectiva de trabajo*” (art.111).-----
- Acuerdo 498/2005 (19.12.2005) Adicional por antigüedad.-----
“a partir de la implementación del nuevo sistema se continuará reconociendo este rubro exclusivamente a aquellos trabajadores que por su fecha de ingreso lo venían percibiendo y su pago consistirá en una suma en pesos igual al mejor valor registrado en sus haberes”(art.22).----
- Art. 19 inc. b) Ley 14250 (t.o. Decreto 1135/2004 -anexo I): *“Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:... a) un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”*.-----

2. La negociación colectiva es reconocida por el Derecho Internacional del Trabajo para que fructifique en ese contrato de nuevo tipo que es el convenio, convención o contrato colectivo, según sus distintas acepciones.-----

La Declaración de Filadelfia (DT 1944-568) aprobada en la XXVIº reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1944 consagró el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.-----

Para la OIT la negociación colectiva siempre fue un medio idóneo para solucionar los conflictos sociales, propiciando que los Estados la promuevan, ya que las normas surgidas de la autonomía colectiva son una fuente importante del Derecho del Trabajo, aportando a su desarrollo con sentido progresivo.-----

Así el Convenio 98 de la OIT (Junio 1949) en su art. 4 establece que deberán adoptarse medidas adecuadas para estimular y fomentar el pleno desarrollo de la

Poder Judicial de la Nación

negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de trabajadores para reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.-----

A su vez el Convenio 154 (1981) se aplica a todas las ramas de la actividad económica propiciando la adopción de medidas necesarias para *fomentar la negociación colectiva* a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores.-----

El art.37 cap. 1 de la Constitución Nacional de 1949 dio categoría constitucional a los derechos sociales y declaró como derechos especiales del trabajador el de la defensa de los intereses profesionales.-----

La convención colectiva de trabajo fue reglamentada en forma orgánica por la Ley 14.250 (DT 1953-122), de acuerdo a lo previsto en el Segundo Plan Quinquenal, lo que significó un cambio positivo en el sistema de relaciones laborales, con un fuerte incremento de la negociación colectiva.-----

Su primigenio antecedente fue el proyecto de Ley General del Trabajo del año 1904 como lo señala el Profesor Alejandro Unsain (Manual de Legislación Obrera Argentina, pág.188, año 1915).-----

Posteriormente se consagra a través del texto del art. 14 bis de la Constitución Nacional que garantiza a los gremios “*concertar convenios colectivos de trabajo*”.--

La negociación colectiva ofrece a los trabajadores la posibilidad de arribar a un mejoramiento de su situación tal como lo expresa Jorge Rendón Vázquez (“Derecho del Trabajo Colectivo”,6° ed. Edial, pág.213 y ss.).-----

La brecha entre derecho y realidad debe ser achicado por los actores sociales y los operadores del derecho, entre ellos los jueces.-----

El reparto de poder en la sociedad no puede ser ignorado (Simón, Julio C. “Negociación Colectiva” en Derecho Colectivo del Trabajo La Ley, pág. 413 y ss.) afirmando con cita de Otto Kahn –Freund (Trabajo y Derecho Madrid 1986 pág. 488) que “*cualquier acercamiento a las relaciones entre empresarios y trabajadores resultaría infructuoso si la divergencia entre sus respectivos intereses no es abiertamente reconocida y articulada...que solo puede determinarse mediante un constante e inacabado diálogo de poderes*”.-----

Las normas de las convenciones colectivas forman parte del derecho objetivo y como tal son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo (art. 1 y 4 Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo (t.o. 2004) y art.1 inc. c) Ley de Contrato de Trabajo y son obligatorias para sus partes signatarias.-----

El capítulo II art. 13 de la Ley 14.250 establece que los convenios colectivos de

trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias con facultades para *interpretar con alcance general la convención colectiva...a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación...Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo como parte integrante del mismo* (art.13 inc. d).-----

3. En el caso que nos ocupa es de toda evidencia que la autonomía colectiva ha funcionado cabalmente de acuerdo a los antecedentes señalados y producido normas con efectos obligatorios para las partes.-----

Así se pone de manifiesto con la creación de una subcomisión de carrera dependiente de la Paritaria Permanente que elaboró un régimen salarial además de otros aspectos como categorías y funciones, inspirado en el principio de retribución justa, teniendo en cuenta el grado de desarrollo profesional y la eficiencia en el cargo de cada trabajador (art. 6 del CCT 697/05).-----

El nuevo sistema retributivo del Instituto en mi criterio no quedan dudas que resultó fruto de la autonomía colectiva.-----

El art.19 inc. a) de la Ley 14250 -con las modificaciones introducidas por la Ley 25.877- establece que *un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito*, como es el caso que nos ocupa.-----

Ésta norma no implica *per se* legitimar condiciones peyorativas en el nuevo convenio respecto del anterior, ni que signifique el ejercicio de la denominada *disponibilidad colectiva* violatoria del principio de progresividad en materia de derechos sociales que consagra el art.1 del Protocolo de San Salvador anexo a la Convención Americana de Derechos Humanas (ratificado por Ley 24.658) y por ende con jerarquía supra legal.-----

Empero, entiendo que abre la posibilidad de establecer una *comparación* o conglobamiento considerando el *conjunto normativo* de ambos convenios que *impida su desmejoramiento*, y no altere el principio protectorio, sin perjuicio de la modificación de alguna de sus instituciones tal como se ha señalado (Ferrari, Alejandro R. “Negociación Colectiva” pág. 127 y ss. en “Reforma Laboral” obra dirigida por Luis E. Ramírez, Ed. Jurídica Nova Tesis, mayo 2004).-----

El CCT 697/05 “E” y su Paritaria Permanente (suscrito entre el Instituto y ATE, UPCN, UTI y APPAMIA) establecieron un régimen retributivo y escalafonario sensiblemente superior a las condiciones anteriores, si se piensa que por decreto (925/96) se había congelado la asignación por antigüedad, sin ningún tipo de miramientos.-----

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

El Acuerdo Paritario del 19 de diciembre de 2005 homologado por el Ministerio de Trabajo (Res. 135/05 del 20.12.2005) estableció una recomposición salarial (Art. 2 inc. c) - Declaraciones); sobre la base de un nuevo sistema escalafonario (art.3) sin disminución del nivel salarial de los trabajadores (art. 4, 5) reconociendo el derecho a la antigüedad (art.15); y consagrando la nueva estructura retributiva (art. 18) entre ellos la antigüedad (art. 22).-----

Ello sin perjuicio de que una de las disposiciones del nuevo convenio podría eventual e hipotéticamente significar que la forma de regular la asignación por antigüedad, fuere más favorable en el art. 111 que en el art. 22 del acuerdo paritario, de fuente legítimamente autónoma, que reemplazó la modalidad porcentual por un monto fijo, determinado en el mejor valor que se hubiere registrado en los haberes del trabajador hasta dicho momento.-----

Pero lo cierto es que los propios sujetos de la negociación mantuvieron el derecho al adicional por antigüedad en el régimen salarial.-----

El nuevo texto convencional implicó una reforma a futuro que no afectó derechos incorporados al patrimonio del personal alcanzado por la convención.-----

La Corte Suprema de Justicia de la Nación reiteradamente ha señalado que en materia de interpretación de los convenios colectivos deben computarse la totalidad de los preceptos en juego de manera armónica, en procura de una aplicación racional de suerte que no se admitan soluciones injustas que prescindan de las consecuencias que se derivan de cada criterio particular (Fallos 312:1234, 2239 y sus citas).-----

Por ello revisar lo que tan claramente surge de la autonomía colectiva introduce un factor de incertidumbre que pone en riesgo la naturaleza misma de los pactos colectivos y sus organismos de interpretación que como se ha visto actuaron en el marco de sus facultades legales.-----

Por los fundamentos expuestos voto por la **AFIRMATIVA** al interrogante propuesto.-----

EL DOCTOR BRANDOLINO, dijo:-----

Respecto al interrogante planteado, he tenido oportunidad de pronunciarme, como Juez de Primera Instancia, en la causa “GANCEDO, Luisa Ángeles y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios” (sentencia n° 9.817/09 del 27/11/09, del registro del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 47) en similares términos a los del Dr. Héctor C. Guisado, por lo que, en mérito a la brevedad, me remito a tales

fundamentos y, consecuentemente, doy respuesta afirmativa al interrogante planteado.-----

LA DOCTORA VÁZQUEZ, dijo:-----

En cuanto al alcance de las disposiciones previstas en el C.C.T. 697/05 “E” sobre el adicional por antigüedad establecido en la convención del año 1989, comparto los fundamentos que surgen del Dictamen del Sr. Fiscal General, a los cuales me remito en honor a la brevedad y voto por la afirmativa al interrogante planteado.-----

EL DOCTOR VILELA, dijo:-----

Por los fundamentos vertidos en el dictamen del señor Fiscal General y en el voto de la Dra. González, me pronuncio por la afirmativa.-----

LA DOCTORA CRAIG, dijo:-----

El análisis completo de las defensas planteadas que impone el recurso de inaplicabilidad de la ley con prescindencia de las razones esgrimidas me lleva a tomar una posición diversa a la que tuve en primera instancia. Por las razones expuestas por el doctor Arias Gibert voto por la afirmativa.-----

Por la **NEGATIVA**, votan los doctores: FERREIRÓS, CORACH, BALESTRINI, FERNÁNDEZ MADRID, GARCÍA MARGALEJO, POMPA, RODRÍGUEZ BRUNENGO, STORTINI, PINTO VARELA, ZAS, CAÑAL y MARINO.-----

LA DOCTORA FERREIRÓS, dijo:-----

En esta oportunidad y con arreglo a lo que dispone el art. 295 del C.P.C.C., nos convoca el siguiente interrogante: **“La entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” ¿obsta a la procedencia de diferencias salariales fundadas en la Resolución DNRT 5.629/89, respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo?”**.-----

Primeramente debo señalar que en relación a la controversia planteada ya he tenido ocasión de expedirme en sentido negativo al votar, entre otros, en las causas “Bertran, María Luisa y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados”; sent. 40.870 del 30-04-08; “Arozarena, Guillermo Raúl y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados”, sent. 42.020 del 26-08-2009; “Chazarreta, Juan Carlos y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados”, sent. 42.248 del 30-10-09).-----

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

En tales oportunidades señalé, entre otros extremos, que el régimen remuneratorio dispuesto en el Convenio Colectivo 697/05 “E”, no resulta aplicable a los trabajadores del P.A.M.I. a los que se les reconoció antigüedad con anterioridad a su entrada en vigencia. Ello habida cuenta de que el rubro “bonificación por antigüedad” establecido en la Resolución D.N.R.T. 5629/89, fue incorporado a los contratos individuales de trabajo de cada uno de ellos.-----

También afirmé que el art. 111 del C.C.T. 697/05 “E” establece lo siguiente: “El personal que se encontrase trabajando en el Instituto al momento de la firma del presente convenio **mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos** que guarden vinculación o algún tipo e incidencia con dicho concepto, tales como régimen salarial, adicionales generales o específicos, indemnizaciones, licencias, vacaciones o cualquier otro” (el destacado me pertenece).-----

En tal sentido, y tal como ya se ha resuelto en numerosos precedentes, la normativa convencional invocada, no agrega ni quita nada respecto de los beneficios inherentes a la antigüedad del dependiente, habida cuenta –con todo tino y en un concepto acorde al principio de progresividad- hace la puntual y expresa salvedad de respetar los que fueran previos a la suscripción de la norma colectiva, con lo cual no altera el sentido del voto, ya que de su redacción se infiere que el derecho de incrementar la antigüedad con el porcentaje del 3% quedó incólume.-----

Asimismo, es de destacar que en modo alguno obsta el hecho de que la Resolución 1523/05 DE dispusiera un esquema de pago adicional por antigüedad limitado a una suma fija equivalente a la mejor remuneración que venía percibiendo (o sea, sin posibilidad de acrecer en cada año laborado), por cuanto: 1) el esquema previsto en el art. 22 de dicha resolución se aparta diametralmente de lo establecido en el acuerdo colectivo que se refiere a que los beneficios anteriores deben respetarse como fueron otorgados; y 2) el dictamen emitido por una autoridad administrativa en forma unilateral en modo alguno puede conculcar o modificar derechos establecidos en la legislación de fondo, tal como lo es la Ley de Contrato de Trabajo y una convención colectiva (en similar sentido, v. de esta Sala “Doallo, Antonio c/ Cooperativa de Trabajo Distribuidora de Diarios Villa Pueyrredón Ltda. s/ despido”, S.D. 38.393 del 07/04/05; y más recientemente “Novoa, Norberto Omar y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ dif. de salarios”, S.D. 39.805 del 20/12/06; “Alemano, María Rosa y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados”, sent. 41.203 del 30-09-08).-----

En razón de todo lo expresado, mi respuesta al interrogante que se plantea es NEGATIVA.-----

EL DOCTOR CORACH, dijo:-----

En relación al tema que nos convoca me remitiré a lo expuesto en los distintos pronunciamientos emitidos por este Tribunal; “Visconti, Liliana Elizabeth c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios”, S.D. 15.122 del 13/04/07, “Giroto, Sergio y otro c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados”, S.D. 16.866 del 31/08/09, “Birant, Anahi Diana y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados”, S.D. 15.191 del 09/05/07, “Rondinini, Silvia Emma del Valle c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados”, S.D. 16.730 del 19/06/09, “Mijote, Verónica Karina y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados”, S.D. 16.568 del 22/04/09, “Alarcón Sardina, Asunción y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados”, S.D. 14.851 del 14/12/06.-----

En dichas oportunidades respecto de la celebración del C.C.T. 697/05 “E” homologado mediante Res. 1.523/05 DE, de aplicación a las relaciones con el personal de instituto y con vigencia a partir del 1º de diciembre de 2005, sostuve que el mencionado convenio –fruto de la autonomía colectiva- no obsta a la procedencia de las diferencias reclamadas.-----

Ello es así porque al referirse al adicional por antigüedad, esta nueva norma convencional dispuso que, a partir de la entrada en vigencia del nuevo sistema remuneratorio que allí se pactó, “....se continuará reconociendo este rubro, exclusivamente, a aquellos trabajadores que por su fecha de ingreso lo venían percibiendo y su pago consistirá en una suma en pesos igual al mejor valor registrado en sus haberes” (conforme el art. 22 del citado convenio anexo I, en concordancia con el art. 15 del mismo régimen).-----

Desde otro ángulo, más allá de que se verifique una transformación global de la estructura retributiva, cabe resaltar que el art. 111 del Convenio Colectivo 697/05 “E” (Título XIV Cláusulas Transitorias, Complementarias de Interpretación y Aplicación) establece que “Personal que se encontrase trabajando en el Instituto al momento de la firma del presente Convenio mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salarial, adicionales generales o específicos, indemnizaciones, licencias, vacaciones o cualquier otro” (el destacado es mío).-----

Resulta importante señalar que en el art. 110 del C.C.T. 697/05 se estableció que “Las partes convienen expresamente que en todos los casos en que las condiciones

Poder Judicial de la Nación

de trabajo sean superiores a las establecidas en este Convenio, se mantendrán en dicha situación y no podrán ser reducidas invocando su adecuación a los términos convencionales”.

Ahora bien, el hecho de que las partes convinieran expresamente la estabilidad de las condiciones de trabajo y que aclararan la imposibilidad de restricción de las mismas denota que la intención de los intervinientes al momento de pactar era la de salvaguardar los derechos que los trabajadores tenían al momento de celebración.

De la lectura integral y armónica del convenio antedicho se infiere que el derecho de incrementar la antigüedad con el porcentaje correspondiente no se vio alterado ni modificado. En efecto, al estructurarse el nuevo convenio, -a pesar de que era facultativo- se mantuvieron las disposiciones relativas a la antigüedad y los efectos que guardarán vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto. En otras palabras, quedó sentado en el convenio que se respetarían las condiciones preexistentes en el convenio anterior inherentes a la antigüedad.

Cabe recordar que en las relaciones entre convenios, cada cláusula conforma parte de un todo y constituye un error tomar una de ellas de manera aislada pues indefectiblemente ésta tendrá vinculación directa con lo negociado en el resto de las cláusulas. Esta vinculación no se limita a lo establecido en lo que respecta a las condiciones de trabajo, sino también a las obligaciones que se establezcan a los trabajadores y/o empleadores para ser consignatarios del convenio (“La Estructura de la Negociación Colectiva”, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo VIII, Editorial Rubinzal Culzoni Editores, pág. 210 y sgtes.).

En este orden de ideas, recuerdo que desde la óptica del principio de progresividad enfatizado por nuestro Máximo Tribunal (“Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.”, C.S.J.N. del 21/09/04) que impregna todo el sistema normativo laboral, articulado con el principio de razonabilidad consagrado constitucionalmente (art. 28 C.N.), se intenta asegurar el control de contenido de la reglamentación de los derechos.

Sentado lo anterior, -a mi ver- el nuevo marco convencional, no afecta el derecho a la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R.T. 5629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia del C.C.T. 697/05 “E”.

En este contexto, por los argumentos expuestos, voto por la negativa al interrogante que nos convoca.

EL DOCTOR BALESTRINI, dijo:

Comienzo por señalar que no es la primera vez que debo expedirme sobre el tópico que motiva la presente convocatoria a acuerdo plenario y que esta misma cuestión

ha suscitado, en el Tribunal que integro, numerosas disidencias provenientes de las distintas integraciones que ha tenido la Sala IX de esta C.N.A.T.-----

No obstante esta aclaración, desde ya adelanto, con carácter previo a establecer los motivos que fundan mi voto, mi respuesta NEGATIVA al interrogante planteado.----

En efecto, la cuestión central que suscitó el debate, se dirige a dilucidar si la entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R.T. 5.629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo y, en tal sentido, considero, en concordancia con lo que he sostenido en oportunidades anteriores (vgr. S.D. 14.337 del 26/06/07 “in re”: “Clementi, Rubén Omar y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios”; id. S.D. N° 16.002 del 27/11/2009 “in re”: “González, Mariano Javier c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios”, entre muchos otros), que se impone la respuesta negativa.-----

Ello es así pues el art. 111 del C.C.T. 697/05 “E” –homologado por la Resolución 135/05- estableció que *“El personal que se encontrase trabajando en el instituto al momento de la firma del presente convenio **mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto...** para el personal que se incorpore con posterioridad a la firma del presente convenio, sólo se tendrá en cuenta su antigüedad adquirida en el instituto y los derechos y beneficios reconocidos en esta convención colectiva de trabajo”* (Cfr. S.D. N° 14.612 del 22 de octubre de 2007; in re: *“Cazullo, María Eugenia y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios”*, entre otros).-----

Del análisis del texto normativo referido y transcrito anteriormente se extrae –a mi ver- que el citado convenio no hace otra cosa que mantener los beneficios inherentes a la antigüedad de los accionantes, haciendo una única salvedad, que consiste en que los trabajadores tenían que encontrarse trabajando en el Instituto a la fecha de suscripción del convenio.-----

De conformidad con todo ello, considero que el derecho a incrementar la bonificación por antigüedad subsistió, resultando un derecho adquirido para los trabajadores. En efecto, la Resolución 1.523/05 DE que estableció el régimen escalafonario para los agentes, y que resulta aplicable a las relaciones con el personal del Instituto, no resulta de aplicación a los trabajadores que hubieren ingresado a laborar con anterioridad a la entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E”. No se me escapa que el art. 22 de la Resolución 1.523/05 DE que establece el

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

adicional por antigüedad, dispone que *“a partir de la implementación del nuevo sistema, se continuará reconociendo este rubro, exclusivamente, a aquellos trabajadores que por su fecha de ingreso lo venían percibiendo y su pago consistirá en una suma en pesos igual al mejor valor registrado en sus haberes”* –decisión que deja sin efecto el acrecimiento convencional de la antigüedad del 3% anual por cada año trabajado-, toda vez que establece su pago en una suma fija, sin embargo encuentro inaplicable dicha disposición por cuanto se apartó de lo resuelto en el art. 111 del C.C.T. 697/05 “E” que fijó el derecho respecto a todas las consecuencias de la antigüedad de los trabajadores que se encontraban trabajando a la firma del citado Convenio Colectivo de Trabajo.-----

Por último y solo a mayor abundamiento encuentro propicio señalar que lo resuelto en sede administrativa por la Sra. Directora Ejecutiva del Instituto en la Resolución 1.523/05 DE, se traduce en una decisión unilateral de la empleadora, que, por esa razón, resulta insuficiente para modificar válidamente los derechos y efectos establecidos en el mencionado art. 111, que la propia demandada reconoció en la Convención Colectiva 697/05 “E”.-----

Por todo ello y tal como lo anticipé, voto por la NEGATIVA al interrogante planteado.-----

EL DOCTOR FERNÁNDEZ MADRID, dijo:-----

En el presente caso, y conforme lo dispone el artículo 295 del C.P.C.C.N., nos convoca el siguiente interrogatorio: “La entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” ¿obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R.T. 5.629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo?”.-----

En este sentido, no advierto elementos que permitan concluir que la disposición contenida en el art. 2 del Acta Acuerdo de noviembre de 1989 haya sido dejada sin efecto con la entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” toda vez que el dto. 925/96 hace referencia a una reducción salarial genérica y no al cercenamiento de un beneficio convencional relacionada con la antigüedad a ser incrementado por cada año de servicio.-----

Además no hay fuente normativa idónea para afectar el incremento de la bonificación por antigüedad. Por ello, considero que el dto. 925/96 se refiere a una deducción genérica de las retribuciones y no a la mutilación de un adicional que se vincula a la antigüedad y que se incrementa por cada año de servicio.-----

Por lo que, en ese orden de ideas y como me he expedido en la cuestión en autos “Revori, Diego Aníbal y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales

para Jubilados y Pensionados s/ diferencias salariales”, S.D. 59.197; “Colman, Hugo Eduardo y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias salariales”, S.D. 59.286; “Gianni, Marta Beatriz y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias salariales”, S.D. 59.720; entre otros; todos del registro de la Sala VI, considero que resulta evidente que la entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” no obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R.T. 5.629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo.-----

Ello, porque entiendo que al analizar la letra legal debe primar la búsqueda del espíritu de la norma, a fin de arribar a una interpretación racional y valiosa. Ello en virtud de que el espíritu que las informa es la que debe rastrear en procura de una aplicación racional (conf. Fallos 300:417).-----

Por lo demás, en mi opinión, tratándose de una relación entre fuentes del mismo orden en los términos reglados por los arts. 9 y 12 de la L.C.T. y 24 de la Ley 25.877, el convenio colectivo posterior no tendría aptitud para modificar un mejor derecho adquirido por los trabajadores y ya incorporado a sus respectivos contratos individuales. Otra solución estaría en contradicción con el principio de progresividad y con los derechos adquiridos con garantía constitucional.-----

Por lo expuesto, voto por la negativa.-----

LA DOCTORA GARCÍA MARGALEJO, dijo:-----

La cuestión sustancial que dio motivo a la presente convocatoria gira en torno a determinar cuáles deben ser los parámetros a considerar a los fines de determinar el concepto “bonificación por antigüedad” que les corresponde percibir a los trabajadores ingresados al instituto con anterioridad a la entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E”; esto es, si corresponde que el concepto se determine sobre la base del equivalente al 6% de la remuneración normal y habitual de cada agente por el primer año de antigüedad y del 3% a partir del segundo año de trabajo en el instituto, tal como fue previsto en un convenio colectivo del año 1989 celebrado entre A.T.E., la U.P.C.N. y el P.A.M.I., homologado por DNRT N° 5.629/89, o si corresponde que, a partir de la entrada en vigencia de la referida nueva convención, el adicional se abone conforme lo estipula su art. 22, es decir “...en una suma de PESOS igual al mejor valor registrado en sus haberes”.-----

Pues bien, sobre dicha cuestión ya he tenido oportunidad de expedirme en otras oportunidades: ver in re “Pezzolo, Cora y otros c/ P.A.M.I. s/ diferencias de salarios”, sentencia definitiva N° 69.898 del 22-8-2007; “Biasotti, María Teresa y

Poder Judicial de la Nación

otros c/ P.A.M.I. s/ diferencias de salarios”, sentencia definitiva N° 69.967 del 29-8-2007; “Suan, Delia y otros c/ P.A.M.I. s/ diferencias de salarios”, sentencia definitiva N° 69.984 del 10-9-2007; “Morena, Antonio y otros c/ P.A.M.I. s/ diferencias de salarios”, sentencia definitiva N° 70.383 del 7-2-2008; “Koenig, Jorge y otros c/ P.A.M.I. s/ diferencias de salarios”, sentencia definitiva N° 70.472 del 26-2-2008, entre otros.-----

Y en el antecedente “Morena” en el cual actué como juez de segundo voto –con adhesión del Dr. Zas- expuse que “Si bien es acertado que el art. 112 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 697/05 “E” dispuso que ‘A partir de la entrada en vigencia del presente C.C.T., no serán de aplicación, en la parte pertinente, aquellas normas y resoluciones del Instituto y sus disposiciones reglamentarias que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo’ ...no menos cierto es que en el artículo anterior, pertenecientes ambos al Título XIV intitulado “CLÁUSULAS TRANSITORIAS, COMPLEMENTARIAS DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN’, se convino que **‘El personal que se encontrase trabajando en el instituto al momento de la firma del presente Convenio** mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salarial, adicionales generales y específicos, indemnizaciones, licencias, vacaciones o cualquier otro’ (art. 111 C.C.T. cit...), con lo cual queda –a mi modo de ver- claramente establecida la voluntad de las partes colectivas de mantener el tópico que constituye el objeto de la presente contienda, respecto de aquellos trabajadores que ...hayan ingresado al instituto demandado con anterioridad a la vigencia del C.C.T. de empresa analizado”.-----

“Por ende, y más allá de que pudiera considerarse no del todo feliz la redacción de estas disposiciones, considero que del examen armónico de ambos artículos, no se extrae que se vean afectados los tópicos que aquí se analizan por la derogación que se dispone en el mentado art. 112, máxime si se tiene presente que éste expresamente dispone que tal efecto es aplicable únicamente –repito- en la parte pertinente de las normas y resoluciones del Instituto y sus disposiciones reglamentarias que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el C.C.T. 697/05 “E”, por lo que no podría por vía de dicha norma anularse lo pactado en el artículo anterior”.-----

“A ello añadido que el art. 110, integrante del mismo título, dispone que ‘...en todos los casos en que las condiciones de trabajo sean superiores a las establecidas en este convenio, se mantendrán en dicha situación y no podrán ser reducidas invocando su adecuación a los términos convencionales’, lo cual releva nítidamente la voluntad de las partes colectivas de no pactar de modo peyorativo para los trabajadores,

salvaguardando los derechos que éstos tuvieron al momento de la celebración”.-----
Con apoyo en todo lo expuesto, es que voto por la negativa al interrogante planteado.-----

EL DOCTOR POMPA, dijo:-----

El presente Plenario plantea el interrogante si *“la entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución DNRT 5629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo de trabajo”*.-----

Adelanto mi posición por la negativa.-----

Para ello considero que la respuesta está consagrada en el mismo C.C.T. en análisis cuando consagra a través de su artículo 111, que *“El personal que se encontrase trabajando en el Instituto al momento de la firma del presente Convenio mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salarial, adicionales generales o específicos, indemnizaciones, licencias, vacaciones o cualquier otro...”*.-----

Por si hubiere alguna duda, por el artículo 110 se dispone que *“Las partes convienen expresamente que en todos los casos en que las condiciones de trabajo sean superiores a las establecidas en este Convenio, se mantendrán en dicha situación y no podrán ser reducidas invocando su adecuación a los términos convencionales”*, mientras que en el artículo 112 se establece que *“A partir de la entrada en vigencia del presente C.C.T., no serán de aplicación, en la parte pertinente, aquellas normas y resoluciones del Instituto y sus disposiciones reglamentarias que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo”*.-----

De esta manera, considero que para el personal en análisis, continua rigiendo el *“adicional por antigüedad del 6% para el primer año y del 3% para los años subsiguientes, sobre el total de la remuneración normal y habitual de cada agente”*, que había sido consagrado a través del C.C.T. para el Personal del Instituto demandado, del mes de noviembre de 1999 y homologado por D.N.R.T. 5629/89.---

El problema que se plantea y que genera la disidencia jurisprudencial habilitante del presente Plenario, lo constituyó el dictado de la Resolución INSSJP 1523/05, con vigencia a partir del 1° de diciembre de 2005, en cuyo artículo 22 y bajo el título *“Adicional por antigüedad”*, se estableció que *“A partir de la implementación el nuevo Sistema, se continuará reconociendo este rubro exclusivamente a aquellos trabajadores que por su fecha de ingreso lo venían percibiendo y su pago consistirá –aclaro que ahora es donde se presenta la cuestión- en una suma en PESOS igual al*

Poder Judicial de la Nación

mejor valor registrado en sus haberes”.-----

A mi entender, esta última disposición no resulta aplicable al Personal en análisis, en especial por tres razones:-----

La primera, porque como se vio, por el 110 del C.C.T. se mantiene la subsistencia de las condiciones de trabajo más favorables, las que no podrán ser reducidas invocando su adecuación a los términos convencionales, situación que por su parte se adapta al sistema de prelación establecido por el artículo 18 de la Ley 25.877 que incorpora el artículo 24 de la Ley 14.250, en cuanto dispone que el convenio posterior solo puede modificar el anterior cuando establece condiciones más favorables para el trabajador.-----

La segunda, porque entiendo que vale la pena recordar, que la implementación del nuevo sistema fue el resultante de la conformación de una Sub Comisión de Carrera dependiente de la Comisión Paritaria Permanente, cuya creación se encuentra prevista por el artículo 6° del C.C.T. 697/05 “E”, a cuyo cargo tenía la tarea de elaborar un proyecto que comprenda *“un nuevo régimen de categorías y funciones, la reorganización de los recursos humanos del Instituto, incluyendo lo atinente a ingresos, promociones, reemplazos y vacantes, con sujeción a los principios de idoneidad funcional, evaluación periódica, igualdad de oportunidades y de trato, publicidad y transparencia, especialización, eficiencia, capacitación y métodos sistemáticos y permanentes de formación profesional”*, por lo que resulta claro que entre sus facultades no se podía incluir la supresión y modificación de un esquema salarial, que es propio de las partes contratantes.-----

Es cierto que en el párrafo siguiente del mismo artículo se agregó *“la inclusión de un régimen salarial que sirva a los objetivos del apartado anterior y que otorgue a todos los trabajadores del Instituto una retribución justa que tenga relación con la función efectivamente desempeñada, su grado de desarrollo profesional dentro de la función y la eficiencia evidenciada en el cumplimiento de su trabajo, para lo cual deberá quedar claramente diferenciada la categoría o situación escalafonaria, por una parte, y la función y responsabilidad que compete al efectivo desempeño del empleado sin que pueda mantenerse la condición salarial correspondiente a esta última por la mera permanencia en la categoría o rango del escalafón”*. Este párrafo ha servido de referencia para fundamentar la posición afirmativa en la disidencia. Con relación a esto último, entiendo que como se dice al inicio del párrafo, lo que se autorizaba, en todo caso, era la inclusión de un régimen salarial para mejorar las condiciones del existente, mas no suprimirlo y modificarlo. Por lo demás, ni la comisión Paritaria y menos la Sub Comisión de Carrera que se creaba, tenían entre sus facultades la supresión y modificación del régimen salarial vigente,

porque se trata de materias de las que se encuentran vedadas. En efecto, en tanto creadas al amparo del artículo 15 de la Ley 25.877, sólo se encuentran facultadas en los términos del artículo 16 de la misma ley, esto es, para interpretar con alcance general la convención colectiva; intervenir en las controversias o conflictos de derecho de carácter individual o plurindividual; intervenir al suscitarse un conflicto de intereses y clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificarlas.-----

La tercera, íntimamente vinculada con la primera, tiene que ver con la aplicación del principio de progresividad y no regresividad, que en su noción normativa veda la aplicación de una nueva norma cuando, comparada con la que ha modificado o sustituido, resulte que ha suprimido, limitado o restringido derechos o beneficios concedidos por la anterior (*cfe. Paul Hunt, Informe Provisional del Relator Especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas sobre el Derecho a la Salud. A/58/427, 10 de octubre de 2003, párrs. 5-37*).-----

Dicho principio ha sido consagrado en nuestra Constitución Nacional a partir de la reforma del año 1994, cuando se incorporó la cláusula de progreso económico con justicia social (*art. 75.19*), como los Tratados Internacionales que lo contienen (*art. 75.22*), como a modo de ejemplo la Convención Americana sobre Derechos Humanos (*art. 26*) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (*art. 2.1*); cuyas disposiciones deben ser respetadas y reconocidas, debiendo los Estados Partes que los han convenido, garantizar su libre y pleno ejercicio, como adoptar las disposiciones de su derecho interno para hacerlos efectivos (*arts. 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos*). Estas disposiciones han sido reconocidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (*Caso Baena*), cuando se resolvió que “*Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción...*” (*cons. 176*); “*Los Estados partes se comprometen a adoptar con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos y libertades reconocidos en la Convención*” (*cons. 177*); llegando incluso a comprometer la responsabilidad del Estado cuando por su acción u omisión se pueda producir cualquier menoscabo a los derechos humanos reconocidos en la Convención (*cons. 178*). Estas líneas directrices han sido recogidas por nuestro Máximo Tribunal de Justicia de la Nación, cuando resolvió que “*La jurisprudencia de la corte Interamericana de Derechos Humanos, así como*

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

las directivas de la Comisión Interamericana, constituyen una imprescindible pauta de interpretación de los deberes y obligaciones derivados de la Convención Americana sobre Derechos Humanos” (C.S.J.N., Fallos 326:2805), como la primacía de las disposiciones contenidas en los tratados internacionales sobre derechos humanos fundamentales del hombre sobre las disposiciones contenidas por el derecho interno (C.S.J.N., Unilever NVC c/ I.N.P.I. s/ Denegatoria de patentes”, del 24/10/00; “Alianza Frente para la Unidad s/ oficialización de candidatos”, del 27/9/01 y caso “Simón”, del 14/6/05, entre muchos otros).-----

Nuestro Máximo Tribunal de Justicia ha dicho que a través de los convenios colectivos de trabajo *“las exigencias económicas, técnicas y productivas como los derechos o intereses individuales deben encontrar un adecuado balance en la conformación colectiva de las condiciones de trabajo y ese balance sólo puede concebirse en el marco de respeto de las libertades recíprocas de los negociadores y sus representados” (C.S.J.N., 2/12/93, en TySS, 1994-38), en tanto “constituyen una manifestación típica y cualificante de la función autorreguladora de la organización sindical y de empleadores frente a la realidad dinámica (C.S.J.N., 30/10/90, en TySS, 1991-45) (ambos citados por Juan C. Fernández Madrid, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo III, pág. 331, 3ra. Edición, La Ley).-----*

La adecuación a las condiciones nacionales para estimular y fomentar la negociación colectiva como los prescriben los artículos 3 y 4 del Convenio 98 y artículos 2 y 5 del Convenio 154, ambos de la O.I.T., como *“la actitud de su maleable capacidad para adecuar ágilmente sus contenidos a las cambiantes circunstancias que en cada tiempo plantean la situación económica general, el mercado de empleo, la posición relativa del sector y, en su caso, las alternativas favorables o críticas por las que atraviesa la empresa” (Adrián O. Goldín, “Autonomía Colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos”, su Ponencia, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social), han llevado a la doctrina a inscribir a los convenios colectivos de trabajo en lo que se denominara “el marco cambiante y ajeno” (cfe. Autores como Krotoschin, Fernández Madrid, Plá Rodríguez, entre otros). Sin embargo, dicho marco no podría prescindir de su carácter superador de los mínimos legales imperativos, por lo que salvo situaciones excepcionales de crisis, que en el caso no han sido invocadas, de limitación temporal destinada a recomponer las condiciones quebradas del sector involucrado y sin que se abandonen los controles de legalidad y conveniencia, ahora y a la luz del principio de progresividad y no regresividad analizado, debe ser adecuado y redefinirse, en mi criterio, como de marco ajeno y cambiante “con dirección y sentido de progreso”,*

sin que por esto se limite la autonomía de las partes signatarias, en tanto ni el Estado ni los particulares pueden prescindir de las disposiciones y principios del nuevo régimen normativo de las disposiciones precedentemente invocadas que emanan de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales.-----
Por los fundamentos expuestos, voto por **la negativa** al interrogante propuesto.-----

EL DOCTOR RODRÍGUEZ BRUNENGO, dijo:-----

Sobre la cuestión que nos convoca, me he expedido con anterioridad en los autos “*Lombardi, María Fabiola y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios*”, S.D. N° 42.417 del 30.12.09, oportunidad en la cual he sostenido que: “en el mes de noviembre de 1989 los representantes de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) por la parte gremial y el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados como empleadora, acordaron reimplantar un “adicional por antigüedad” que consistiría en el 6% para el primer año y el 3% para los años siguientes”.-----

“Tanto su acta complementaria como la Disposición D.N.R.T. nro. 5629, del 24 de noviembre de 1989, dan cuenta acerca de que lo acordado está destinado a regir durante el semestre octubre de 1989 a marzo de 1990”.-----

“La demandada siguió reconociendo el adicional por antigüedad hasta el dictado del decreto 925/96, así como otras normas que invoca (Decreto 290/95, Resolución del Instituto nro. 1174/95, Ley 24.624 de Presupuesto General de la Administración Nacional para el ejercicio 1996) todas dictadas en el marco de la emergencia económica. El P.A.M.I. abonó dicho adicional, pero congelado su monto al porcentaje que se pagaba en el año 1996”.-----

“Ahora bien, el tema no es novedoso sino que este Tribunal ha tenido oportunidad de expedirse en otros reclamos similares al presente (vid. “*Cantaluppi, Silvia Helvecia y otro c/ PAMI Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ Diferencias de Salarios*”; .S.D. 39.247 del 31.5.06; en “*Borras, José Antonio y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional De Servicios Sociales para Jubilados Y Pensionados s/ Diferencias de Salarios*”; S.D. 39.416 del 18.7.06; y también en: “*Linares, Adriana E. y otros c/ P.A.M.I.*”, sent. 39.398 del 17.06.06; “*Argañaraz, Graciela B. y otros c/ P.A.M.I.*”, sent. 39.413 del 18.06.06; “*Melis, Mabel Cristina y otros c/ P.A.M.I.*”, sent. 39.471 del 14.08.06, “*Novoa, Norberto Omar y Otros C/ P.A.M.I. Instituto Nacional De Servicios Sociales Para Jubilados Y Pensionados S/ Diferencias De Salarios*”, S.D. 39805 del 20.12.06; entre otros), en el cual se ha expresado que la defensa encarada por la accionada consistía principalmente en

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

acreditar los motivos que, a su entender, obstarían a la aplicación del Acta Acuerdo de noviembre de 1.989 y la disposición D.N.R.T. 5.629/89 a partir del año 1996”.----

“En el presente no se vislumbran elementos que permitan concluir que –lo digo a modo de hipótesis- haya quedado sin efecto la disposición contenida en el art. 2 de Acta Acuerdo de noviembre de 1.989, ya que el cuestionamiento es la mera reiteración de argumentos esgrimidos en el responde (ya debidamente analizados en primera instancia con criterio que comparto) y por los que no se manifiesta como una verdadera crítica del pronunciamiento, no modifica sus conclusiones y resulta por tal motivo inviable”.-----

“Por su parte, la recurrente también formula una serie de manifestaciones en torno de la aplicación del art. 18 de la ley nro. 24.624, que establece suspender los montos resultantes de los movimientos escalafonarios derivados de promociones, ascensos, antigüedad, adicional por grado, etc. en las entidades comprendidas en la ley de presupuesto de la Administración Nacional”.-----

“Sin entrar a analizar si la disposición alcanza al personal del P.A.M.I, es claro que la norma citada “suspendió” dentro de su ámbito de aplicación ciertos beneficios exclusivamente por el “ejercicio fiscal del año 1.996”, por lo que mal pueden oponerse sus enunciados a un reclamo de diferencias –como en el presente caso- devengadas a partir de los meses de abril a octubre de 2.005”.-----

“Asimismo, en lo que respecta a la interpretación del art. 9 del decreto 925/96, el mismo expresa: “A los fines del mejor funcionamiento del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, se dispone que a partir del presente las relaciones de trabajo se regirán sólo por la Ley de Contrato de Trabajo, con exclusión de cualquier otra disposición, reglamento interno o norma que estipule condiciones distintas al régimen general”.”.-----

“Este Tribunal ha compartido lo dictaminado por el Sr. Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Dr. Eduardo O. Álvarez quien señaló que: *“más allá de la legitimidad del encuadramiento legal que pretende la accionada no se advierte ninguna fuente normativa idónea para afectar el incremento de la bonificación por antigüedad que la empleadora aún sigue pagando y que sólo ha afectado en su incremento progresivo previsto por el art. 2 pto. 1.1 del Acuerdo celebrado en noviembre de 1989. Es un adicional incorporado al contrato”* (Ver dictamen nro. 39.551 de fecha 21/12/2004)”.-----

“El decreto 925/96, como destacó el Fiscal General, carece de la trascendencia que se le atribuye porque esta norma se refiere a una deducción genérica de las retribuciones y no a la mutilación de un adicional. La propia demandada no modificó el comportamiento salarial del rubro, pues siguió abonándolo pero con la

restricción señalada anteriormente (v. “*Falco, Horacio Raúl y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional De Servicios Sociales Para Jubilados y Pensionados s/ Diferencias De Salarios*”; S.D. 39.685 del 31.10.06).-----

“Más allá de advertirse un evidente exceso de un decreto reglamentario del P.E.N. para regular cuáles serán las disposiciones aplicables a los trabajadores en función de su contrato de trabajo con el I.N.S.S.J. y P., así como una inexistente fundamentación para adoptar una decisión de tal envergadura (conf. art. 75 inc. 12 de la Constitución Nacional), es de advertir que la escueta manifestación de la norma en torno a que se excluyen: disposiciones, reglamentos internos o normas”, no permite asumir que también se refiere a los acuerdos o convenios colectivos de trabajo, que por tener una fuente legal claramente diferenciada, hubieran merecido una mención expresa (v. “*Cantaluppi*” y “*Borras*” *cits.*)”.-----

“III.- Respecto de la eventual ausencia de jerarquía de rango convencional que efectúa la apelante respecto de la Convención Colectiva homologada por Disposición D.N.R.T. Nro. 5.629/89, es válido advertir que dicha defensa no es atendible a esta altura del proceso por resultar evidentemente extemporánea (cfme. art. 277 del C.P.C.C.N.), ya que en la propia redacción del responde no sólo no se negó su condición de norma convencional (sino más bien su alcance y aplicabilidad) sino que –por el contrario- fue calificada por la propia demandada como “...Convenio de 1.989...” (v. fs. 29 vta.), hecho que reitera con el virtual reconocimiento de la condición de Convenio Colectivo que formula en el recurso al referirse a dicha normativa (v. punto X, Jurisprudencia; fs. 196 vta.)”.-----

“IV.- Tampoco es argumento válido el hecho de que los trabajadores, vigente el período abarcativo de la falta de incremento del beneficio cuyo cobro hoy persiguen, no hubieran reclamado respecto del pago de los conceptos en cuestión; en efecto, tal circunstancia en nada puede perjudicar al trabajador a la luz de lo normado en los artículos 58 y 260 de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto la ley no le acuerda relevancia jurídica al silencio guardado por aquel frente a defectos formales e incumplimientos ocurridos en el transcurso de la relación de trabajo (en igual sentido, entre muchas otras, esta Sala en autos: *Colón, Lucía Norma c/ Solaz S.A. s/ Despido*”, S.D. 32.609 del 30.9.99).-----

“V.- No resiste el menor análisis la argumentación de la demandada relativa a la eventual conformación de un nuevo sistema escalafonario y retributivo determinado frente a la implementación realizada por la Comisión Paritaria Permanente del Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 697/05 “E” (homologada por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución Nro. 135/05) y la Resolución 1.523/05 DE emanada de la Directora Ejecutiva de la Obra Social”.-----

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

“Digo esto, por cuanto –aún en la hipótesis de considerar atendible tal argumento a esta altura del proceso- lo cierto es que el art. 11 del CCT 697/05 “E” prevé lo siguiente: “El personal que se encontrase trabajando en el Instituto al momento de la firma del presente Convenio **mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos** que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salarial, adicionales generales o específicos, indemnizaciones, licencias, vacaciones o cualquier otro” (el destacado me pertenece)”.

“En tal sentido, la normativa convencional no agrega ni quita nada respecto de los beneficios inherentes a la antigüedad del dependiente, ya que –con todo tino y en un concepto acorde al principio de progresividad- hace la puntual y expresa salvedad de respetar los que fueran previos a la suscripción de la normativa colectiva, con lo cual, no altera el sentido del voto ya que –como se indica- de su redacción se infiere que el derecho de incrementar la antigüedad con el porcentaje del 3% anual quedó incólume”.

Agrego a ello que todo esto ha sido internalizado en los convenios interindividuales de trabajo de cada dependiente. De otro modo se afectaría el principio de la intangibilidad salarial.

Siguiendo lo expresado en aquel voto, he dicho también: “Asimismo, es de destacar que en modo alguno obsta el hecho de que la Resolución 1.523/05 DE dispusiera un esquema de pago del adicional por antigüedad limitado a una suma fija equivalente a la mejor que venía percibiendo (es decir, sin la posibilidad de acrecer en cada año laborado), por cuanto: 1) el esquema previsto en el art. 22 de dicha resolución se aparta diametralmente de lo establecido en el acuerdo colectivo que refiere a que los beneficios anteriores deben respetarse como fueron otorgados; y 2) el dictamen emitido por una autoridad administrativa en forma unilateral en modo alguno puede conculcar o modificar derechos establecidos en la legislación de fondo, tal como lo es la Ley de Contrato de Trabajo y una Convención Colectiva (en sentido similar, v. autos: “*Doallo, Antonio c/ Cooperativa de Trabajo Distribuidora de Diarios Villa Pueyrredón Ltda. s/ despido*”; S.D. 38.393 del 07.04.05)”.

En conclusión, al interrogante del temario: “La entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” ¿obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R.T. 5.629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo?”, doy como voto la respuesta NEGATIVA.

EL DOCTOR STORTINI, dijo:

Anticipo mi voto en este plenario por la negativa para ser coherente con otros

pronunciamientos en los que he intervenido como juez de la Sala X que integro (ver, entre otros, “Belmont, Fernanda Gabriela y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios” en sentencia definitiva N° 14.982 del 28/2/2007; “Astorga, Oscar Héctor y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios” en sentencia definitiva N° 16.084 del 28/5/2008; “Meijome, Verónica Karina y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios” en sentencia definitiva N° 16.568 del 22/04/2009; “Rondinini, Silvia Emma del Valle c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios” en sentencia definitiva N° 16.730 del 29/06/2009).-----

En esta particular y específica cuestión sometida a decisorio en pleno, entiendo que la entrada en vigencia del C.C.T. N° 697/05 “E” no constituyó impedimento para continuar incrementando anualmente la “bonificación por antigüedad” contemplada por la Resolución D.N.R.T. 5629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo. Repárese en que lo decisivo es el art. 111 de la convención al disponer que el *“personal que se encontrase trabajando en el Instituto al momento de la firma del presente convenio mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como regímenes salariales, adicionales generales o específicos... Para el personal que se incorporare con posterioridad a la firma del presente Convenio, sólo se tendrá en cuenta su antigüedad adquirida en el Instituto y los derechos y beneficios reconocidos en esta convención colectiva de trabajo”*.--- Sin que sea menester acudir a otra pauta interpretativa, la propia normativa convencional conduce de modo razonable a determinar que los propios sujetos del referenciado convenio colectivo de empresa implementaron el mantenimiento del esquema retributivo para aquellos trabajadores que hayan ingresado con anterioridad a la entrada en vigor del convenio. Así se desprende incluso del art. 110 cuando hace la previsión de que en los supuestos *“en que las condiciones de trabajo sean superiores a las establecidas en este Convenio, se mantendrán en esa situación y no podrán ser reducidas invocando su adecuación a los términos convencionales”*.----- Por ende, tal como lo anticipara, voto entonces por la negativa en orden al interrogante suscitado.-----

LA DOCTORA PINTO VARELA, dijo:-----

Como juez de primera instancia a cargo del Juzgado Nro. 37, ya he tenido oportunidad de pronunciarme sobre la cuestión aquí debatida, en autos “Diaspro,

Poder Judicial de la Nación

Miguel c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ diferencias de salarios”, expte. Nro. 31.570/2008, S.D. 11.515 del 31/8/2009, entre otros. Por los fundamentos allí expuestos y por los expresados por la Dra. García Margalejo en su voto, al que adhiero y me remito en homenaje a la brevedad, doy respuesta negativa al interrogante planteado.-----

EL DOCTOR ZAS, dijo:-----

Por las razones expuestas por la Dra. García Margalejo, que coinciden en lo substancial con el criterio que he sustentado al votar en las causas “Morena, Antonio y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados” y “Koenig, Jorge y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados” (sent. N° 70.383 y 70.472, dictadas el 7/02/2008 y el 26/02/2008, respectivamente, ambas del registro de la Sala V) y en las causas “Retamero, Omar Antonio y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados” y “Maidana, Adilia Concepción y otros c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados” (sent. N° 93.821 y 93.855, dictadas el 16/12/2008 y el 30/12/2008, respectivamente, ambas del registro de la Sala IV), mi respuesta al concreto interrogante planteado será **negativa**.-----

USO OFICIAL

LA DOCTORA CAÑAL, dijo:-----

Considero que el interrogante presenta respuestas coincidentes, tanto desde el interior del mismo convenio, cuanto del entramado normativo en el que se engarza.-- Esta reflexión impone un liminar análisis, desde las pautas hermenéuticas brindadas por el C.C. 697/05 “E”, y la consecuente verificación de si las mismas resultan constitucionales, contemplando a tal fin lo normado por la CN en su conjunto y por la normativa internacional ingresada al derecho interno, a través del artículo 75, inciso 22 del mismo cuerpo legal.-----

Así, nos encontramos con un convenio colectivo, el 697/05 “E” (Resolución 41/2005 Subsecretaría de Relaciones Laborales MTYSS 26/5/2005, publicado en el B.O. el 2/6/05), que al tiempo de ser negociado, expresamente prevé el respeto de las mejores condiciones existentes en los contratos de trabajo vigentes a su firma.---- Precisamente, es el caso de la Bonificación por Antigüedad, liquidada hasta esa oportunidad bajo el módulo de un porcentaje: el 3% anual, tal y como lo había instituido la Resolución DNRT 5629/89. De manera que, lo que expresamente se mantenía en vigencia eran dos cosas: el beneficio, y el método de cálculo, quedando

de tal suerte el rubro y la modalidad incorporados al convenio, al menos para el personal con contrato vigente al tiempo de la celebración del mismo.-----

Este acuerdo que, en total consonancia con los principios vigentes en materia de Derecho del Trabajo, prohijaba el mantenimiento de condiciones más beneficiosas tanto en lo particular, cuanto en lo global (tema sobre el que volveré), aparece expresado en los siguientes artículos del C.C.:-----

Artículo 1: “...Hasta tanto entren en vigencia dichos convenios especiales, las modalidades particulares de prestación de servicios del personal de los aludidos sectores, se regirán en base a las disposiciones vigentes a la firma del CCT presente, **en concordancia con lo establecido en el art. 110 y art. 111 del presente, las que se entenderán que seguirán rigiendo y se antepondrán a las de esta convención en todo cuanto resulten incompatibles**” (negrita me pertenece).-----

Artículo 5: “A partir de la homologación del presente C.C., queda derogada toda normativa preexistente de cualquier naturaleza, que se oponga a sus disposiciones, **con la salvedad de lo establecido en los artículo 1 y 111 y concordantes del presente convenio**” (negrita me pertenece).-----

Artículo 109: “Las partes convienen **expresamente** que todos aquellos aspectos no regulados o modificados por el presente convenio, se regirán por las leyes que regulen las cuestiones generales o específicas planteadas en cada caso, y **en los límites establecidos por los artículos 1, 111 y concordantes de esta convención**” (negrita me pertenece).-----

Artículo 110: “Las partes convienen **expresamente** que en todos los casos en que las condiciones de trabajo sean **superiores** a las establecidas en este Convenio, **se mantendrán en dicha situación y no podrán ser reducidas** invocando su adecuación a los términos convencionales” (negrita me pertenece).-----

Artículo 111: “El personal que se encontrase trabajando en el instituto al momento de la firma del presente Convenio, mantendrá la antigüedad reconocida y **todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salarial, adicionales generales o específicos, indemnizaciones, licencias, vacaciones o cualquier otro**. Para el personal que se incorpore con posterioridad a la firma del presente Convenio, sólo se tendrá en cuenta su antigüedad adquirida en el instituto y los derechos y beneficios reconocidos en esta convención colectiva de trabajo” (negrita me pertenece).-----

Lo hasta aquí expresado, nos muestra una guía hermenéutica prevista por el propio C.C. que, en primer término, establece la pauta general de la no regresividad, por una doble vía:-----

A) **De orden particular**: Al establecer una distinción en relación con el ámbito

Poder Judicial de la Nación

personal, puesto que declara incluidos en el presente convenio, a quienes trabajen en “modalidades particulares de prestación de servicios”.

Mas como para las mismas se celebrarán en su momento convenios colectivos especiales, que serán articulados al 697/05 “E”, establece que hasta tanto estos entren en vigencia, tendrán preeminencia las condiciones vigentes al tiempo de la celebración del mismo. Ello, aún al entrar en colisión con sus previsiones.

Lo que establece claramente una jerarquía interpretativa de fuente convencional, puesto que es el propio C.C. el que dispone que debe ceder ante la eventualidad de la regresividad (arts. 1, 110 y 111), aún en casos especiales.

B) De orden general:

I) General Especial, porque tiene en cuenta la salvedad del ámbito personal especial de los artículos 1 y 111 (situación referida en A), a través de:

a) **La regla de la derogatoriedad** de toda norma que se oponga al contenido del convenio, al tiempo de su homologación, dejando a salvo la situación particular ya referida (art.5).

b) **La regla de la subsidiariedad** en todo aspecto no reglado ni modificado por el convenio, debiendo regirse la situación por la normativa que regula de manera general o particular la situación, formulando la misma salvedad (art.109).

II) General amplia, porque da una pauta para todos los casos. Y es, precisamente, la de la no regresividad. Reitero, sin distinción alguna (art.111).

Ahora bien, esta última pauta hermenéutica, totalizadora, me permite volver sobre un concepto que anticipé habría de ampliar.

Dije al inicio de estos considerandos, que el presente convenio “prohijaba el mantenimiento de condiciones más beneficiosas tanto en lo particular, cuanto en lo global”, porque entendí que aún cuando se pudiese adherir al criterio (que por cierto, no comparto) de que resulte válida una negociación a la baja si se observa que el convenio en su integridad, es en definitiva más beneficioso, de todos modos en el caso es el mismo convenio 697/05 “E”, el que de manera terminante impide la interpretación regresiva (artículo 110).

En efecto, el mismo reza que “... en todos los casos en que las condiciones de trabajo sean **superiores** a las establecidas en este Convenio, **se mantendrán en dicha situación y no podrán ser reducidas** invocando su adecuación a los términos convencionales”.

Resta analizar la que entiendo, es la última pauta interpretativa, también de orden general, pero particular, en razón de que abarca todo el ámbito personal sin distinguos, pero se refiere a una sola cuestión: ni más, ni menos, que la antigüedad. A saber:

III) **General específica:** porque alude precisamente al personal que se encontrase trabajando en el Instituto, al momento de la firma del convenio, para el cual dispone que *mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salarial, adicionales generales o específicos, etc.* (art. 111).-----

Hasta aquí, lo que nos dice el propio convenio, lleva a concluir que no es posible albergar duda alguna de que los mejores derechos adquiridos por aquellos que contaban con contrato vigente a su celebración, debían mantener ese status.-----

Luego, resulta que esta disposición respeta lo normado por el artículo 14 bis de la CN, y se enmarca en las previsiones del derecho internacional, integrado ahora internamente a través del artículo 75, inciso 22, del mismo cuerpo legal. Tanto uno como otras (estas últimas en su estado de vigencia), sostienen el principio de progresividad, que impide llevar el estado de los derechos a un nivel anterior.-----

Este criterio es compartido por la doctrina, ya no solo la jurisprudencia, y se ha dicho que “el propósito de “...**promover** el bienestar general...”, y la garantía de que “...el trabajo en sus diversas formas **gozará** de la protección de las leyes indica el sentido prospectivo de las normas constitucionales, que van en idéntico sentido - hacia el futuro- de lo dispuesto por las Declaraciones, Convenciones y Tratados sobre Derechos Humanos... Por lo que, el principio de progresividad también ha sido fortalecido y ampliado por las normas contenidas en los instrumentos citados...

La importancia de esto, reside en el hecho de que las obligaciones concretas asumidas por nuestro Estado resultan exigibles judicialmente. Nacen así, obligaciones positivas que en la mayoría de los casos deben solventarse con recursos del erario público por lo que la violación a las disposiciones internacionales puede emanar de una omisión por parte de los poderes públicos.... A los fines del presente trabajo, nos interesa destacar -con relación al PIDESC- que los estados contratantes se comprometen a adoptar medidas en forma progresiva -lo que da idea de una cierta gradualidad-, pero que la obligación mínima es la obligación de *no regresividad*, es decir que: deben abstenerse de adoptar políticas y medidas que empeoren la situación de los derechos económicos sociales y culturales vigentes al momento de adoptar el tratado internacional. ...Esta obligación se articula con el principio de razonabilidad (art. 28 C.N.), ya que ambos principios tiene por objeto asegurar el debido proceso sustantivo a través del control de contenido de la reglamentación de los derechos. Por lo que, la obligación de *no regresividad* implica un control “agravado” del debido proceso sustantivo... La forma de judicializar derechos económicos, sociales y culturales, tendría una doble vía: a) el derecho a no ser discriminado -compromiso asumido por el Estado en el art. 2.2. del PIDESC- y b) la

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

garantía del debido proceso -art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos... (en cuanto a) ...las reglas de interpretación y aplicación... deben complementarse con el principio *pro homine* y ...contra actos discriminatorios- con los derechos al trato igual y a la no discriminación... Dado que los principios generales tienen una triple función: a) de interpretación, b) normativa -o integradora- y c) fundamentadora -o informadora-, las reglas citadas adquieren renovada vitalidad y trascendencia para la decisión de los conflictos laborales. **Las cuestiones que ofrezcan dudas al intérprete, sobre el sentido de la norma laboral; el caso de concurrencia de normas destinadas a reglar una misma situación jurídica; la situación que se produzca cuando haya sucesión de normas y exista una situación concreta anteriormente reconocida, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación: se enriquecen actualmente con las reglas *pro homine* y el derecho al trato igual... Cuando se deban aplicar las normas de los instrumentos internacionales relativas al trabajo, ha de estarse a la interpretación que resulte más favorable al individuo -*pro homine*- cuyo derecho se pretende tutelar, así como debe darse prevalencia a la norma que signifique la menor restricción a dicho derecho. Este criterio hermenéutico - acudir a la norma más amplia o interpretación extensiva (cuando deban reconocerse derechos) y restringida (cuando se establezcan restricciones o suspensiones) - resulta fundamental pues los instrumentos internacionales prevén casos de restricciones legítimas y aún la suspensión -en casos extraordinarios- del ejercicio de determinados derechos humanos. Tal lo dispuesto en la Declaración Universal de Derechos humanos (art. 29.2), PIDESC (art. 4), Pacto de San José de Costa Rica -art. 30-**“ (negrita me pertenece, ver, Wildemer de Boleso, Marta y Boleso, Héctor Hugo, “Derechos humanos y principios del Derecho del Trabajo, publicado en la Revista Científica del Trabajo. Derecho Internacional del Trabajo. Normas y Conducta. Doctor Rodolfo Capón Filas, http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/boleso_der_hum_y_principios_.htm).-----

De manera que, en mi opinión, uno y otro frente de análisis, llevan a la conclusión de que el C.C. 697/05 “E”, no obstaba a la procedencia de las diferencias fundadas por la Resolución DNRT 5629/89, porque expresamente así lo había dispuesto y porque, además, era la única decisión válida a la luz de la Constitución Nacional.---- Ahora bien, observando las opiniones divergentes de quienes votan por la afirmativa, así como la jurisprudencia disidente que ofician como causa de este plenario, advierto que se ingresa una supuesta modificación al convenio, por vía de paritaria.-----

Se trata, en efecto, del acuerdo dictado más de seis meses después de celebrado el convenio, esto es el 19/12/05, que por Resolución Homologatoria Nro. 135/05 (20/12/05), establece un nuevo régimen escalafonario y retributivo.-----

En lo que hoy nos interesa, reza en el artículo 22 que “*se continuará reconociendo el rubro (en alusión al adicional por antigüedad que nos ocupa), exclusivamente a aquellos trabajadores que por su fecha de ingreso, lo venían percibiendo y su pago consistirá en una suma de Pesos igual al mejor valor registrado en sus haberes*”.----

Dicho esto, me formulo la pregunta de si la actuación de la paritaria no terminó excediendo el marco específico que para su actuación, le fijara el decreto 1135/04, en el artículo 14. Entiendo que sí, en razón de que no podría concluirse que ha interpretado el alcance general del C.C. (inciso a) del artículo 14), cuando lisa y llanamente ha modificado el módulo de cálculo (pasó de un porcentaje a una suma fija), violando las expresas pautas interpretativas brindadas por el propio convenio.--

Luego, mal podría sostenerse que encaja la hipótesis en las variantes de los siguientes incisos. Puesto que, si bien es cierto que la vigencia y forma de liquidación de la bonificación por antigüedad, generó conflictos individuales, pluriindividuales (inc. b) y hasta colectivos (d), esto no ha sido por oscuridad de la normativa convencional que, como se viera, ha resultado clara y expresa. Sino que, por el contrario, se trata de una consecuencia del juego propio de intereses entre empleador y trabajador. De otro modo, no estaríamos discutiendo este plenario.-----

Y tampoco es, por cierto, la hipótesis del inciso d), referido a situaciones sobrevinientes (nuevas tareas, o modificación de las preexistentes), cuando el caso que nos ocupa, es el de los contratos vigentes al tiempo de la celebración del C.C. 697/05 “E”.-----

Pero aún cuando no se compartiese el criterio de que la Comisión Paritaria excedió sus funciones, de todos modos considero que nunca podría primar su interpretación, si implica alterar el contenido del convenio de manera peyorativa, con lo que retomo el argumento inicial.-----

En esta hipótesis, mientras el C.C. 697/05 “E”, supera el test de validez en el marco del bloque de constitucionalidad (que implica el de convencionalidad), no sucede lo mismo con el acuerdo paritario del 19/12/05 (y mucho menos con la Resolución 1532/OSDE, que comparto solo traduce una decisión unilateral de la empleadora).---

En ese marco de racionalidad normativa, engarzado siempre dentro de los principios rectores e inderogables de la CN, y toda la normativa infra y supra constitucional (en el estado de su vigencia), y siempre con arreglo a la misma (art. 14 bis, para el caso), encuentro imposible apartarme de los principios normativos referidos supra.-----

Así, dentro del primer grupo de normas (infra constitucionales), encuentro el

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL

artículo 9 de la L.C.T., el que de por sí impone una interpretación como la prevista en el propio convenio originariamente, y que desactiva la que se deriva del acta acuerdo. En este sentido, y siguiendo también un principio interpretativo cual el de que donde la ley no distingue, nosotros no debemos hacerlo (arts. 16, 22 y ccs. del Cód. Civil), no comparto el criterio de que este principio del derecho del trabajo, sea solo aplicable al orden individual.-----

Desde esa perspectiva, no solo los convencionales expresamente pautaron una interpretación que no violaba este principio, sino que además, la misma seguía las claras directrices de otro mandato general previsto por la ley: la limitación de la autonomía de la voluntad (art. 12 y ccs. de la L.C.T.).-----

Verbigracia, no encuentro aceptable la idea de que, en el ámbito convencional, puedan modificarse peyorativamente las condiciones pactadas en un convenio previo, porque no es exacto que la ley no distingue en el punto. **Lo hace**, al generar la figura de un sujeto especialmente protegido, que es el hombre que trabaja, que no por el hecho de agruparse con sus pares, deja de encontrarse en situación desventajosa.-----

Así lo ha entendido nuestra Corte Suprema de Justicia, la que al pronunciarse en la causa “Madorrán” (3/5/07), sostuvo que “La CN es ley suprema, y todo acto que se le oponga resulta inválido, cualquiera sea la fuente jurídica de la que provenga, lo cual incluye, por ende a la autonomía colectiva”.-----

Esta lógica interpretativa y normativa, resulta incorporada a nuestra jurisprudencia, a través de un ampliado sistema de fuentes, tras la reforma constitucional.-----

Así, al analizar la concepción que del salario surge de la misma, ha dicho nuestra CSJN al resolver en la mentada causa “Pérez c/ Disco” (p. 1911.XLII, 1/9/09), en la que tuviera oportunidad de acoger el reclamo como juez de primera instancia, de esta suerte confirmado, que “la relevancia de todo lo atinente al salario supera los límites del “llamado” mercado de trabajo o, mejor dicho, somete a éste a las exigencias superiores de la protección de la dignidad de la persona y del bien común (“Vizzoti”, cit., ps. 3691/3692)”.-----

De este decisorio, no puede menos que sorprenderme la atinencia de sus palabras al presente, que bajo la inteligencia general de atender a la cuestión del “salario”, nos dice en el considerando octavo que “*a propósito del Convenio nro. 95 dicha Comisión (en alusión a la Comisión de Expertos), con expresa referencia al art. 103 bis, le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1º del citado convenio, si bien “no tiene el propósito de elaborar un ‘modelo vinculante’ de definición del término ‘salario’, sí tiene como objeto “garantizar que las remuneraciones reales de los*

*trabajadores, **independientemente de su denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente** en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los artículos 3 a 15 del Convenio". Acotando que, "como lo demuestra la experiencia reciente, en particular con respecto a las **políticas de 'desalarización'**, practicadas en algunos países, las obligaciones derivadas del Convenio en materia de protección de los salarios de los trabajadores, **no pueden eludirse mediante la utilización de subterfugios terminológicos**". Por el contrario "es necesario que la **legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y de buena fe**" (Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución) Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones Informe III (Parte 1A) Informe general y observaciones referidas a ciertos países, 2008, p. 5959" (la negrita me pertenece).-----*

La analogía para el caso es clara, pues con un "acuerdo", celebrado seis meses después de homologado el CC, mediante un subterfugio terminológico, el aparente mantenimiento de una bonificación, termina por resultar en una desalarización de la misma.-----

Luego, se mire desde donde se mire la solución que propongo al caso, la misma responde a un mismo hilo conductor y es el del principio por homine, el in dubio en su marco y, en todos los casos, el principio de progresividad.-----

En este sentido, tiene dicho la CSJN en el caso "Arcuri Rojas, Elsa c/ ANSES", del 3 de noviembre de 2009, que el criterio de la aplicación de la norma más favorable, es "la exégesis que concuerda con el propósito del legislador de promover la progresividad de los derechos sociales, según ha sido preceptuado, más tarde, en el art. 75, inciso 23, de la Constitución Nacional y en diversos tratados de derechos humanos reconocidos con jerarquía constitucional en las disposiciones del inciso 22 del artículo mencionado".-----

Y, en lo pertinente, ha dicho que "es el reconocimiento del principio de progresividad en la satisfacción plena de esos derechos el que ha desterrado definitivamente interpretaciones que conduzcan a resultados regresivos en la materia (arts. 26 y 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y considerando 101 del voto del Dr. Maqueda en Fallos: 328:1602). Agregando que "sería estéril el esfuerzo realizado por el legislador para cumplir con la obligación establecida en el art. 11 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

Poder Judicial de la Nación

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”.

Todos estos principios y, en particular este último que termina englobándolos, obligan de manera imperativa a una conclusión que no implique colocar a quienes, al tiempo de la celebración del C.C. 697/05 “E”, percibían su salario, en una situación peyorativa.

En el ya referido “Pérez c/ Disco”, la C.S.J.N. afirmó, en lo pertinente que “el art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio, que: "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes", y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas "asegurarán al trabajador", refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: "retribución justa", "salario mínimo vital", "igual remuneración por igual tarea", "participación [de los trabajadores] en las ganancias de la empresa". También lo hace, indirectamente, al mentar el "descanso y vacaciones pagados", la "protección contra el despido arbitrario" y la garantía a los gremios de "concertar convenios colectivos de trabajo". Todo ello, cabe advertirlo, con prescindencia de lo que pueda quedar comprendido en el aseguramiento de "condiciones dignas y equitativas de labor".

De manera que, tanto desde la normativa (infra y supra nacional), cuanto desde la jurisprudencia y la doctrina, solo encuentro como la respuesta más apegada a la racionalidad del sistema, votar por la negativa ante el interrogante del plenario.

He dejado expresamente para el final, la salvedad de que en mi opinión, y también en absoluto respeto a la racionalidad del sistema, los fallos plenarios solo podrían tener un valor interpretativo, mas no vinculante, idóneo en todo caso para generar puntos de vista internos y externos, en palabras de Hart.

Digo así, porque a mi juicio, el artículo 303 del CPCCN, al establecer la referida vinculancia, entra en contradicción con nuestro sistema continental, en donde los jueces de todo grado son independientes, obligados exclusivamente a resolver conforme a la Constitución Nacional y a las leyes con arreglo a la misma. La obligatoriedad de los fallos plenarios implica colocar a los jueces en el rol de legisladores, lo que en todo caso podría compadecerse con un sistema de common law o mixto, pero nunca en uno como el nuestro, de racionalidad cerrada.

LA DOCTORA MARINO, dijo:

“La entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” ¿obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R. T.

5.629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo?”.-----

Si bien como Juez de Primera Instancia resolví esta cuestión en sentido afirmativo, un nuevo y profundo estudio de la situación planteada me ha convencido de inclinarme por decidir en sentido contrario.-----

En efecto, en la sentencia referida sostuve que *“Las afirmaciones precedentes permiten concluir que la obligación asumida por la demandada en el marco del acuerdo que estableció la bonificación por antigüedad reclamada resultó plenamente exigible hasta la celebración del C.C.T. para trabajadores del INSSJP N° 697/05 “E”. Esta última convención fijó un nuevo sistema escalafonario y retributivo que reemplazó el régimen colectivo anterior a partir del 1° de diciembre de 2005”*.-----

A pesar de estas conclusiones a las que arribé en el primer contacto con el problema planteado, las posteriores y enriquecedoras discusiones sobre el tema y las lecturas sobre los documentos normativos emergentes y aplicables a los trabajadores del INSSJP, me persuadieron del error de mi primigenia opinión, lo cual me ha llevado a estar plenamente convencida y, en consecuencia, a sostener, actualmente, que el convenio colectivo 697/05, como ninguna otra norma dentro del sistema jurídico constitucional que rige las relaciones del trabajo dependiente puede derogar o siquiera disminuir derechos laborales, lo que ocurriría si asumiéramos la interpretación afirmativa de la cuestión en controversia.-----

Ahora bien, conforme lo ha remarcado la Dra. García Margalejo, interpretación que también comparte el Dr. Corach, la voluntad de las partes colectivas en el convenio de referencia fue, claramente, la de no pactar en modo peyorativo hacia los trabajadores sino, por el contrario, resguardando los derechos que tenían al momento de la firma del nuevo convenio.-----

Ello surge expresamente de la letra del propio instrumento, que en su artículo 110 reza, imperativamente, que *“en todos los casos en que las condiciones de trabajo sean superiores a las establecidas en este Convenio, se mantendrán en dicha situación y no podrán ser reducidas invocando su situación a los términos convencionales”*.-----

Cualquier interpretación que se hiciera de alguna norma del convenio debe, necesariamente realizarse a la luz de esta premisa, que da fundamento a todo el instrumento en cuanto responde a la voluntad de las partes más esencial y primigenia.-----

Por lo tanto, en virtud del principio protectorio de carácter constitucional que es fundamento de nuestro derecho del Trabajo y de la norma que surge del art. 110

Poder Judicial de la Nación

citado, que no es más que una aplicación del principio constitucional referido, puedo concluir que la entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” no impide que se incremente anualmente la bonificación por antigüedad.-----

En consecuencia, voto por la negativa.-----

Ante el resultado de la votación, atento a la paridad de las posiciones, la doctora ESTELA MILAGROS FERREIRÓS en su carácter de Presidente del Cuerpo, dijo:-- El interrogante a dilucidar en el presente Plenario finalmente quedó redactado del siguiente modo: **“La entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 “E” ¿obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R.T. 5.629/89, respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo?”**.-----

Advierto que en la presente convocatoria se ha producido un empate entre las respuestas afirmativas y negativas al interrogante planteado.-----

Debo recordar que al expedir mi voto en la primera vuelta lo he hecho sosteniendo que la entrada en vigencia del mencionado convenio colectivo, no podía conculcar los derechos adquiridos por el personal ingresado con anterioridad a ese momento.--

Sin perjuicio de ello, hoy me parece atinado considerar nuevas aristas de esta cuestión y hacer una evaluación global de la situación planteada.-----

Tengo para mí, que en los tiempos que corren, la solución de un conflicto que ha alcanzado el nivel de autos, requiere la elaboración de una doctrina jurídica generosa.-----

El Derecho del Trabajo, cuya innegable función es la protección de los trabajadores, no debe, a mi entender, fincar esa tutela en forma individual, cuando ésta debe extenderse a todo el mundo laboral.-----

A mi modo de ver, están en juego en autos, no sólo los derechos de los trabajadores, que no desoigo, sino también una visión clara y potente del Derecho Colectivo, que, a la vez, repotencia esa misma protección.-----

Es de necios no poder reconsiderar las propias opiniones, por eso he leído con extrema atención los votos de mis distinguidos colegas, que gozan, es indudable, del más alto prestigio y consideración.-----

Es colofón de ello, por lo menos para mí, la necesidad de honrar mi condición de Jueza de varias décadas, dirigiendo mi decisión, en el sentido que hoy creo acertado, ya sea jurídica, ética y socialmente.-----

Ahora bien, ya entrando en el análisis de la normativa involucrada en esta cuestión,

cabe recordar que el art. 111 del Convenio Colectivo 697/05 E, firmado el 30 de mayo de 2005 estableció: *“El personal que se encontrase trabajando en el Instituto al momento de la firma del presente convenio, mantendrá la antigüedad reconocida y todos los efectos que guarden vinculación o algún tipo de incidencia con dicho concepto, tales como régimen salariales, adicionales generales o específicos...”*. Luego, las mismas partes celebraron un acuerdo (homologado por el Ministerio de Trabajo el 20-12-05, Res. 135) que dispuso que: *“La antigüedad en el Instituto será considerada exclusivamente a los efectos de la promoción escalafonaria de los trabajadores en el desarrollo de su carrera administrativa, sin que sea retribuida o compensada mediante un rubro salarial expreso. Ello sin perjuicio de su reconocimiento en la remuneración para los trabajadores que se encontraban percibiendo el concepto a la firma del colectivo antes citado (art. 15)”*.- Precisó luego, para estos últimos trabajadores que *“A partir de la implementación del nuevo sistema se continuará reconociendo este rubro, exclusivamente, a aquéllos trabajadores que por su fecha de ingreso lo venían percibiendo y su pago consistirá en una suma en pesos igual al mejor valor registrado en sus haberes (art. 22)”*.------

Como puede advertirse la nueva normativa constituyó una renegociación global de la estructura retributiva de los trabajadores.-----

En relación a lo expuesto, me parece importante destacar el análisis de ese nuevo esquema que realiza en su voto mi distinguida colega Dra. Beatriz I. Fontana, cuyos fundamentos en su parte pertinente deseo citar.-----

Allí destacó *“...que el art. 6 del Convenio, negociado y acordado con pleno respeto por la autonomía colectiva, dispuso la creación de la Sub Comisión de Carrera dependiente de la Comisión Paritaria Permanente, quedando integrada por representantes de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), de la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN); de la UTI y de la APPAMIA, por el sector sindical, además de los representantes del Instituto Empleador...”*.------

Señaló asimismo que *“A dicha subcomisión se le encargó la elaboración en el plazo de 180 días de un proyecto que comprendiera un nuevo régimen de categorías y funciones y la reorganización de los recursos humanos del Instituto, con sujeción a principios de idoneidad funcional , evaluación periódica, igualdad de oportunidades y de trato, publicidad y transparencia, especialización, eficiencia, capacitación y métodos sistemáticos y permanentes de formación profesional ... el mismo artículo dispuso que el proyecto a elaborar debía incluir un régimen salarial adecuado ... que otorgue a todos los trabajadores del Instituto una retribución justa que tenga relación con la función efectivamente desempeñada, su grado de desarrollo profesional*

Poder Judicial de la Nación

dentro de la función y la eficiencia evidenciada en cumplimiento de su trabajo, para lo cual deberá quedar claramente diferenciada la categoría o situación escalafonaria por una parte, y la función y responsabilidad que compete el efectivo desempeño del empleado sin que pueda mantenerse la condición salarial correspondiente a estas últimas por la mera permanencia en la categoría o rango del escalafón...”.-----

Las partes colectivas negociando en forma libre y voluntaria estuvieron en un todo de acuerdo en producir una reorganización de las categorías y funciones con los objetivos mencionados, y en promover un sistema de remuneraciones que no se basara en la mera permanencia en el cargo o rango, sino que tuviera en cuenta el grado de desarrollo profesional y la eficiencia en el cumplimiento del trabajo.-----

Se trató entonces de una transformación global de toda la estructura retributiva, fruto de la autonomía colectiva y las partes fueron conscientes en incluir una variación precisa en el incremento de la bonificación por antigüedad, reemplazando el porcentual anterior por una suma fija, sin alteración de derechos adquiridos.-----

Por lo que he dejado expresado mi respuesta al interrogante planteado es en sentido AFIRMATIVO.-----

Acto seguido, el **TRIBUNAL** por **MAYORÍA, RESUELVE**: Fijar la siguiente doctrina:-----

“La entrada en vigencia del C.C.T. 697/05 "E" obsta a seguir incrementando anualmente la bonificación por antigüedad establecida en la Resolución D.N.R.T. 5629/89 respecto del personal ingresado antes de la vigencia de dicho convenio colectivo”.-----

Con lo que terminó el acto, firmando los señores Jueces y el señor Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, previa lectura y ratificación, por ante mí. Doy Fe.-----

USO OFICIAL