

Valoración de la nueva doctrina de la CS en materia remuneratoria

Por César Arese¹

SUMARIO. I. El carácter central de la remuneración. II. “Pérez c/Disco”. II. Crítica a “González c/Polimat”. A. La regla. B. La excepción. III. “Díaz c/ Quilmes”: acta de defunción para los no remunerativos convencionales. IV. “ATE s/Inconstitucionalidad” y los principios del Derecho del Trabajo. V. Conclusiones.

I. El carácter central de la remuneración.

El art. 14 bis de la Constitución Nacional dedica un tratamiento preferencial a la cuestión retributiva del trabajo dependiente: retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea y participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección. Como elemento esencial de toda relación de la relación de trabajo, el preferente tratamiento constitucional y con evidente degradación jurídica durante los años noventa, se justificaba la integración del tema a la agenda de líneas jurisprudenciales trazadas por la CS en la última década. Cuatro fallos dictados en cuatro años, dieron forma a la doctrina del máximo tribunal sobre esta institución.

Los antecedentes doctrinarios “Pérez c. Disco S.A.” (Fallos: 332:2043 1º de septiembre de 2009 y “González, Martín Nicolás c. Polimat S.A. y otro” (Fallo 333:699, 19 de mayo de 2010), que anularon a su vez los no vales alimentarios y los no remunerativos creados por decretos del PEN, respectivamente, iniciaron el proceso de revisión de la normativa sobre salario y profundizaron el proceso de revalorización del salario².

Dos fallos más dictados por la Corte en el mes de junio de 2013, “Díaz, Paulo Vicente c/Quilmes SA y Maltería” del 4/6/13 y “ATE s/declaración de inconstitucionalidad” del 18/6/13, cerraron el ciclo revisionista descalificando, los llamados “no remuneratorios” pactados convencionalmente y las rebajas salariales, respectivamente. En particular el primero, tiene una formidable influencia en ámbito de las relaciones colectivas de trabajo como en la liquidación individual de haberes e indemnizaciones.

El presente estudio realiza un recorrido crítico sobre esos decisorios.

II. “Pérez c/Disco”.

En autos “Pérez c. Disco S.A.” (Fallos: 332:2043 1º de septiembre de 2009), el más alto cuerpo nacional, declaró la inconstitucionalidad del inc. c) del art. 103 bis LCT. Estableció la siguiente doctrina: “9º) Que, en conclusión, corresponde declarar la inconstitucionalidad del art. 103 bis inc. c) de la Ley de Contrato de Trabajo (texto según ley 24.700), relativo a los vales alimentarios, en cuanto niega a éstos naturaleza

¹ Doctor en Derecho y Ciencias Sociales y profesor de grado y postgrado de Derecho del Trabajo (UNC). Presidente de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Córdoba.

² ROLON, Enrique, *El futuro de los conceptos no remunerativos pactados a través de la negociación colectiva*, DT, año LXXII, Nro. 9, p. 2339: “Las asignaciones no remunerativas pactadas a través de la negociación colectiva se encuentran con “pronóstico reservado” en virtud de la doctrina fijada por el Máximo Tribunal en los fallos examinados” (“Pérez” y “González”). LITTERIO, Liliana Hebe, *El carácter salarial de las “asignaciones no remunerativas”*, DT, Año LXXII, Nro. 6. P. 1544.

salarial. Llamar a las cosas por su nombre, esto es, por el nombre que el ordenamiento constitucional les da, resulta, en el caso, un tributo a la "justicia de la organización del trabajo subordinado" ("Aceval, Héctor León c. Industria Argentina de Aceros Acindar S.A.", Fallos: 251:21, 35), principio rector a cuya observancia no es ajena "la empresa contemporánea" ("Zerbini, Elena y otros c. Cía. de Acumulación de Ahorro La Metropolitana", Fallos: 254:152, 155). La "regulación de las obligaciones patronales con arreglo a las exigencias de la justicia, constituye un deber para el Estado" ("Luna, Antonio Rómulo c/ Agencia Marítima Rigel SA y otros", Fallos: 316:1609, 1614 y su cita)".

La importancia radica en la liquidación del proceso de cuestionamientos a un componente de contraprestación del contrato de trabajo desalarizado, es decir, colocado fuera de la sistemática remuneratoria de la LCT y que, además, normalmente fuera de ámbito naturalmente de fijación de sueldos, la negociación colectiva. El fallo aplica en forma directa las previsiones del Convenio Nro. 95 de OIT, interpretado según las observaciones realizadas a Argentina por el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones mediante informe de 2008.

Ahora bien, el fallo se centro en la naturaleza jurídica de los vales alimentarios autorizados normativamente por la LCT y que resultaron derogados por la Ley 26.341 de 2007. Es decir, el debate se encontraba clausurado por la acción legislativa. Con todo, los fundamentos ciertamente exhaustivos, implicaron fortalecer la institución del salario degradado por una exacerbada utilización de los llamado beneficios sociales no salariales en perjuicio del cómputo de aguinaldo, vacaciones y, lo que el planteo central y preocupación esencial de la fallo de la CS, de las indemnizaciones por despido.

II. Crítica a “González c/Polimat”.

En el fallo “González, Martín Nicolás c. Polimat S.A. y otro” (Fallo 333:699, 19 de mayo de 2010), la CSJN descalificó la naturaleza no remunerativa dispuesta a las asignaciones de los Dec. 1273/02, 2641/02 y 905/03. En “Juárez, Miguel Ángel c/ Establecimientos Ganaderos Fernando Fourcade e Hijos S.A.A. e I. Indemnización por despido”, 27/6/12, la SCBA siguió esta línea jurisprudencial. La doctrina de la CS es la siguiente: “10) Que, en conclusión los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03 resultan inconstitucionales en cuanto desconocen la naturaleza salarial de las prestaciones que establecen”. En este caso, se cuestionaron los decretos que, dictados en el marco de la Ley 25.561 de 2002 de emergencia económica, establecieron aumentos no remunerativos, luego incorporados remuneratoriamente a las Convenciones Colectivas de Trabajo mediante la negociación colectiva prevista en la Ley 14.250.

La CS estableció que, centralmente, se trató de disposiciones que pretendieron desnaturalizar el concepto de remuneración establecido en el Conv. OIT 95, pero en especial en el art. 103 LCT que define el concepto de salario. Desde el punto de vista estrictamente técnico jurídico y textual, no aparecen objeciones acerca de la naturaleza remunerativa de aquellas asignaciones.

Sin embargo, no es posible un análisis descontextualizado, ahistórico y desligado del sistema de relaciones laborales. En efecto, el decreto 1273/02 fijó a partir del 1º de julio de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2002, una asignación no remunerativa de carácter alimentario de \$ 100 mensuales, a ser percibida por todos los trabajadores del sector privado comprendidos en los convenios colectivos de trabajo; el Decreto N° 2641/02 fijó una asignación no remunerativa de carácter alimentario de \$ 130 mensuales, a partir del 1º de enero de 2003 y hasta el 28 de febrero de 2003 y una asignación no remunerativa de carácter alimentario de \$ 150 mensuales, a partir del 1º de marzo de

2003 y hasta el 30 de junio de 2003, para todos los trabajadores del sector privado, en relación de dependencia, comprendidos en el régimen negociación colectiva, en los términos de la Ley N° 14.250 y sus modificatorias; el Dec. 905/03 incrementó a partir del 1° de mayo de 2003 y hasta el 31 de diciembre de 2003, el monto de la asignación no remunerativa de carácter alimentario fijada por el artículo 1° del Decreto N° 2641/02, a la suma de \$ 200.

Esos decretos se dictaron con carácter de necesidad y urgencia, sobre la base de la delegación normativa especial de la Ley 25.561 de emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria sancionada a comienzo de 2002 en el momento más turbulento de crisis social y con índices de desocupación histórico, sin negociación colectiva a la vista, con miles de personas protestando en las calles y con un actividad económica mínima. Estos instrumentos legales invocaron los Convenios N° 98 y N° 154 de la OIT, consideraron la consulta con CGT y las entidades empresarias y el dictamen favorable de la Mesa de Diálogo para la Promoción del Empleo Decente y otorgaron un estricto carácter alimentario a las asignaciones no remunerativas. Fundamentalmente, fomentaban la negociación colectiva exhortando “a todas las entidades representativas de los empleadores y de los trabajadores para que, con la mayor celeridad posible, en el marco de la negociación colectiva construyan los consensos pertinentes a los efectos de que las asignaciones fijadas con carácter no remunerativo, sean incorporadas a la remuneración de los trabajadores”.

Las asignaciones no remunerativas fueron siendo convertidas en remuneración de manera progresiva a partir del 1/7/03 por dec. 392/03. Prontamente, la negociación colectiva se hizo cargo de esa conversión y se pudo reactivar por incentivo estatal. Vale decir, que este proceso duró dos años. El autor sostuvo desde un comienzo la constitucionalidad de esas normas y su contribución al sostenimiento alimentario urgente de los trabajadores. Nunca fueron bien ponderadas como una de las claves esenciales de la recuperación económica producida en el país y, como se dijo, del sistema de negociación colectiva³. Desde fines de 2003, comenzó un camino en ascenso de acuerdos y convenios colectivos que se mantiene hasta el presente.

Claramente, este panorama encuadró en la doctrina de la CS sobre legislación de emergencia y que viene siendo sostenida pacíficamente⁴. Por lo tanto, es cierto que esta singular figura momentánea, coyuntural y de crisis, no encuadraba en el canon jurídico del art. 103 LCT. Pero su fundamento temporal, excepcional y de crisis quedó justificado plenamente. Este tema no mereció crítica del fallo y aparece como un vacío argumentativo central.

1. Arese, César: *Suspensión de despidos e incremento indemnizatorio a partir del 1/12/05*, Legislación Laboral 2005, Ed. La ley, Nro. 6, diciembre de 2005, p. 71; *Sobre la constitucionalidad de la suspensión de despidos y la “cláusula gatillo social” de la ley 25972*, Derecho Laboral y Seguridad Social, Ed. Lexis Nexis, Nro. 17, septiembre 2005, p. 1343; *La operatividad del art. 16 ley 25.561 prorrogado por decreto de necesidad y urgencia 883/02*, Derecho de Trabajo Nro. 7, Año LXII, Agosto 2002, Ed. La Ley; *Suspensión de despidos e incremento indemnizatorio a partir del 1/12/05*, Doctrina Judicial, Ed. La Ley, año XXI, Nro. 51, 2005, p. 1202; *Las dudas sobre la suspensión de despidos*, Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzel-Culzoni, Nro. 2, octubre de 2007, p.83; ARESE, C., TOSTO, G. y TOSELLI, C. *Extinción del contrato de trabajo, Diversos supuestos*, Ed. Nuevo Enfoque Jurídico, Córdoba, 2005.

⁴ Su justificación requiere: 1) que exista una situación de emergencia que imponga al Estado el deber de amparar los intereses vitales de la comunidad; 2) que la ley tenga como finalidad legítima la de proteger los intereses generales de la sociedad y no de determinados individuos; 3) que la moratoria sea razonable, acordando un alivio justificado por las circunstancias; 4) que su duración sea temporal y limitada al plazo indispensable para que desaparezcan las causas que hicieron necesaria la moratoria (conf. Fallos 313:1513 y sus citas).

III. “Díaz c/ Quilmes”: acta de defunción para los no remunerativos convencionales.

A. Regla.

El fallo “Díaz, Paulo Vicente c/Quilmes SA y Maltería”, 4/6/13 descalificó la validez del derogado art. 103 bis, inc. c de la Ley de Contrato de Trabajo en su aplicación al caso así como la cláusula convencional mediante la cual se pactó el “Anticipo Acta Acuerdo Nov. 2005”, con carácter de “no remunerativo”.

Basta con leer los boletines oficiales donde se publican las resoluciones de la Secretaría de Trabajo de Trabajo de la Nación para advertir la dimensión y continuidad que adquirió la inclusión de “no remunerativos” en el texto de los acuerdos salariales de los últimos años. Con el tiempo, comenzó a plantearse su inconstitucionalidad, nulidad o ilegalidad, según los casos y se comenzó a verificar su descalificación jurisprudencial⁵.

En el caso que aquí se debate en cambio, si bien se trata de cuestiones formalmente similares con respecto a “González c/Polimat”, los “no remunerativos” y su incidencia en la liquidación de indemnizaciones por despido, no fueron establecidos o habilitados por normas estatales de rango legislativo original o delegado, según los casos, sino que resultaron tratados y pactados mediante el sistema de negociación colectiva con homologación por parte del MTESS. Vale decir, que medió la autonomía colectiva para su implementación y la normativa de las convenciones colectivas que opera en el plano de las relaciones laborales sobre la base de la habilitación constitucional a los actores sociales (arts. 14 bis 2do. Párrafo). Los productos de ese actuar colectivos que se desliza sobre la base de la libertad sindical, produce acuerdos y convenios colectivos que se convierten en fuente del contrato individual de trabajo (arts. 1 inc. c LCT) e integran el orden público laboral irrenunciable e indisponible y sus reglas interpretación y aplicación (arts. 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 y conc. LCT).

El dictamen de la procuradora Marta Beiró de Gonzalvez del 20/10/09, colocó correctamente los ejes argumentativos para resolver el caso “Díaz”. Si bien recordó la doctrina de “Pérez c/Disco” la supuesta disponibilidad de las partes en el ámbito colectivo, pero que no surge de texto laboral alguno se encuentra impedido porque se encuentran impedidas para pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales (art. 7 de la LCT). Agregó: “Las disposiciones de las convenciones colectivas deben ajustarse a los preceptos que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de aquellas instituciones resulten más favorables a los trabajadores (art. 7º de la Ley de Convenciones Colectiva de Trabajo, N° 14.250)”.

Allí la procuración colocó el conector con el caso “Pérez”, en cuanto la mayoría del Tribunal señaló “que la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyen (doctrina Fallos 303: 1812 y su cita), sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del *nomen iuris* sería inconstitucional (v. Considerando 5º, párrafo 4º del voto concurrente de la mayoría en el caso “Pérez”). Llamar las cosas por su nombre, esto es, por el nombre que el ordenamiento constitucional les da, resulta, en el caso, un tributo a

⁵ Ver S. VII, CTCBA: “Jiménes Marta Isabel C/ Corujo, Analía Verónica” del 31/10/11 y S. IX, CNAT, “Robles, Cintia Ada Raquel c/Citytech SA”, 29/2/12 referidos a los no remunerativos pactados en el marco del CCT 130/75 para empleados de comercio (DT, Año LXXII, Nro. 6. P. 1544); S. VII, CTCBA, “Lidueña Jorge Damián c/ Libertad 150 SA”, 5/6/12, sobre el CCT 389/04 de Gastronómicos, Rama Hoteles y Restaurantes y “Brizuela Carlos Alejandro c/ Italgas SA”, 20/11/12, sobre las Res. 1010 y 1399 de la Secretaría de Trabajo que homologó los remunerativos pactados en el marco del los CCT Nro. 572/2007 y Nro. 592/2010 del para el personal de gas envasado.

"justicia de la organización del trabajo subordinado, principio rector a cuya observancia no es ajena la empresa contemporánea" (v. Considerando 9º y sus citas, del voto concurrente de la mayoría en el caso "Pérez")".

La negociación colectiva implica conquistas y concesiones mutuas, avances y retrocesos. La cuestión de ingresos es el núcleo de las tratativas porque significa el elemento central de la distribución de ingresos en la actividad o profesión en que se negocia. Las pujas entre las partes, inclusive las relaciones de conflicto, llevan a que se arribe a fórmulas transaccionales en materia salarial. Es más, implican soluciones que evitan el conflicto y logran incrementos de los ingresos de los trabajadores. En este punto, no puede sospecharse que los sindicatos sean pasibles de imposiciones o decisiones unilaterales por parte de los empleadores como podría ocurrir en el caso de los vales alimentarios. Aquí actúa la autonomía colectiva aceptando una fórmula de acuerdo para mantener o restablecer la paz social y elevar los ingresos "de bolsillo" de los trabajadores representados en el sindicato que negocia.

Sin embargo, esa actividad alentada, loable y necesaria dentro del sistema de negociación colectiva y solución de conflictos socio laborales, encuentra un límite en el orden público laboral y de la seguridad social, el marco necesario de esta actividad autónoma. Concretamente, el rubro "asignación no remunerativa" no obtiene respaldo ni es admisible desde las normas imperativas generales. En efecto, se trata de incrementos salariales que no cambian la naturaleza de contraprestación dineraria por el trabajo dependiente integrativa del sistema de protección del trabajador, especialmente en materia alimentaria dada la índole del salario, pero también y sin menor realce, en cuanto a los cálculos de los resarcimientos establecidos frente al despido y otros beneficios como las vacaciones, el sueldo anual complementario y el cálculo de las indemnizaciones por despido.

Tal como lo ha remarcado la CS el Convenio 95 de la OIT define el salario, como "...la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo...debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar"⁶. Este concepto debe ser analizado a la luz del art. 103 LCT que remarca una definición amplia, como toda "contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo". La propia LCT establece las posibles excepciones en los arts. 103 bis en su redacción actual y 105 LCT. Las asignaciones o rubros "no remunerativos" no aparecen en tal enumeración ni siquiera por vía de una posible delegación o habilitación a la negociación colectiva.

La actividad estatal de control de legalidad y oportunidad se patentiza en una "homologación" que no cambia la sustancia autonómica ni la necesidad de que las CCT respeten el orden público laboral general. En concreto, no pueden transgredir el art. 7º Ley 14.250⁷. La actividad homologatoria del MTESS no consiste en *heteronomizar* las reglas autónomas convencionales ya que ello significaría convertirla en legislativa profesional y esta función la detentan sindicatos y empresarios (art. 14 bis CN). Los productos de los conflictos colectivos, los acuerdos y convenios colectivos, pueden recibir el visado o control estatal, pero condicionado por las reglas del art. 7 Ley 14.250.

⁶ La referencia debe ser analizada conforme las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT, según lo remarca la CS.

⁷ "Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general".

Siempre queda la posibilidad del control de aplicabilidad y ejecutividad de las CCT como cuando, por ejemplo, afectan condiciones más favorables establecidas en los contratos individuales de trabajo, según lo indica el art. 8 de ese régimen⁸.

En síntesis, los no remunerativos establecidos sin limitaciones, con carácter permanente, no tienen acogimiento en el orden público genérico e implican desconocimiento de instituciones esenciales del derecho del trabajo y este defecto no se sanea ni convalida por la actuación autonómica ni la homologación estatal porque puedan implicar una solución para los conflictos entre las partes colectivas. La contradicción con el Conv. 95, los arts. 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 y 15, 103, 103 bis, 105 y conc. LCT lleva a su descalificación.

B. Excepciones.

Sin embargo, debería concederse algún margen a los legisladores colectivos en determinadas circunstancias ajustándose a la doctrina de emergencia de la Corte Suprema, es decir, que exista una situación de emergencia como puede ser un conflicto colectivo grave, que se protejan los intereses generales de los asalariados comprendidos en el acuerdo, existan compensaciones razonables, tenga carácter temporal y limitado para adecuar la negociación colectiva. Estas reglas son comunes en la negociación colectiva de crisis y podría extenderse fundada y muy coyunturalmente a la negociación colectiva.

No se ignora la colisión entre los intereses y derechos colectivos en cerrar acuerdos salariales con mejoras económicas aun a costa de la resignar momentáneamente el carácter remunerativo y el interés y derecho individual en que esas mejoras incidan en todos los rubros remuneratorios. Solo se trata de establecer alguna salida posible para la negociación colectiva en forma episódica, fundada y razonable. Pero no se cierre todas las puertas a la negociación colectiva si está bien pensada, fundada y operada.

Es evidente que “Díaz” implica un acta de defunción para los no remunerativos convencionales y obliga a revisar todos los acuerdos que lo contengan ante la habilitación individual para reclamar la naturaleza estrictamente salarial de estos acuerdos. Se ha dicho la última palabra y deberá adecuarse el sistema a sus efectos.

IV. “ATE s/Inconstitucionalidad” y los principio del Derecho del Trabajo.

Se sabe que “ATE” dictado el 18/6/13 fue dado a conocer el mismo día que el fallo “Risso” que declaró inconstitucional parte de la ley modificatoria del Consejo de la Magistratura de la Nación. Junto con la descalificación constitucional del art. 31 inc. a de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) Nro. 23.551 frente al pedido de representación colectiva de la entidad sindical actora la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.), se declaró la invalidez del decreto 5/2003 mediante el cual, la Municipalidad de Salta dispuso una rebaja de las remuneraciones de los agentes municipales.

La coincidencia cargó el fallo de contenido político. Podría especularse que se intentó compensar el impacto institucional del fallo “Risso” con una sentencia de profundo contenido socio laboral al descalificar las rebajas salariales muy comunes en la década de los años noventa y continuó con la tarea de revisión de la LAS como política judicial de ajuste del derecho interno al Derecho Internacional del Trabajo.

El fallo recuerda el debate sobre rebajas remuneratorias que la procuradora general Beiró de Gonzalvez menciona en su dictamen: ”En tal sentido, resulta reprochable la medida adoptada por el Estado Municipal, en los términos que V.E. expuso en el

⁸ ARESE, César. *Derecho de la Negociación Colectiva*, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2008 y *Derecho de los conflictos colectivos*, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2011.

precedente "Tobar" (Fallos 325:2059, considerando 10), pues si bien se ha admitido que la falta de definición del plazo de duración de la emergencia no constituye, un elemento descalificante de la validez de las medidas que en su consecuencia se adopten (Fallos 243:449), puesto que es difícil prever la evolución de la crisis económica y su duración temporal, lo cierto es que cuando no se establece que el Estado pueda disponer el cese de la medida de emergencia ante la modificación de las condiciones que la generaron, se excluye la posibilidad de verificar el razonable ejercicio de esa facultad (cfr. Fallos 323:1566)".

Para declarar la inconstitucionalidad de la disposición comunal, la CS se apoyó en la doctrina de "Pérez c/Disco", pero utilizó aquí una espesa argumentación constitucional relativa a la tutela de los trabajadores, la justicia social, la progresividad en materia de derechos humanos y el aseguramiento del bienestar material de los trabajadores. También ratificó la vigencia del Derecho Internacional de los Derechos Humanos obligando a compromisos positivos y negativos para lograr el derecho a una vida digna e interpretar las disposiciones legales internas a favor de la mayor protección de la persona dentro de lo que las normas posibiliten.

Los fundamentos enriquecieron la conocida opción de la CS actual de dar cuenta del derecho aplicable desde los valores esenciales. En tal sentido, ratificó y agregó principios fundamentales en materia laboral, tal como lo venía haciendo desde el punto de partida de la actual composición del alto tribunal, desde la doctrina del caso "Vizotti" de 2004. Concretamente, la CS viene consolidando un sistema principiológico laboral que se puede sintetizar en los siguientes paradigmas: 1) Protectorio del trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional y de protección especial del Estado; 2) Estabilidad o continuidad; 3) Justicia social; 4) Progresividad; 5) *Pro homine*; 6) Favorabilidad; 7) Reparación integral; 8) Igualdad y no discriminación; 9) Distribución desigual de cargas probatorios en procesos por discriminación; 10) Supremacía constitucional en la negociación colectiva y 11) Libertad y democracia sindical⁹. En esta parte, la sentencia hizo doctrina sobre aspectos sustanciales de derecho del trabajo y no pasará inadvertida.

V. Conclusiones.

A. En el caso de "González C/Polimat", no se contextualizó suficientemente que las asignaciones no remunerativas dispuestas por decretos de necesidad y urgencia, sino que se impusieron en el marco de la emergencia económica, tuvieron carácter excepcional y se incorporaron a la negociación colectiva en un breve lapso. Estos elementos calificantes de su instrumentación atemperan los cuestionamientos. En esa dirección y solamente con carácter excepcional, transitorio y fundado, deberían admitirse salidas para adoptar figuras útiles y necesarias para la negociación colectiva y especialmente en situaciones de grave conflicto. Empero, la Corte Suprema *locuta est* y las comisiones negociadoras deberán revisar el conjunto de acuerdos sobre "no remunerativos" convencionales que, conforme doctrina "Díaz" son desde ahora, simples remunerativos.

B. La revalorización del salario concretada por la CS se dirigió a recuperar la condición de elemento central de protección de las relaciones laborales, tanto por su condición alimentaria como por constituir la base de cálculo previsional, de otros beneficios contractuales (aguinaldos, vacaciones y licencias) y de la estructura

⁹ARESE, Cesar: *Principiología laboral de la nueva Corte Suprema*, expuesto el 1/6/07 en la Carrera de Especialización en Derecho del Trabajo, de las universidades Nacional y Católica de Córdoba y del Litoral de Santa Fe y publicado en Revista de Derecho Laboral Rubinzel Culzoni, Actualidad, II, 2008.

indemnizatoria en caso de despido. A partir de allí, la doctrina de la CS liquidó el proceso de “desalarización” y definió la inmunidad salarial como condición esencial del contrato de trabajo, cerrando la posibilidad de introducir la rebaja de remuneraciones, las figuras eufemísticas que degradan los salarios (tickets, vales alimentarios) y transformación de la sustancia del salario a través del cambio de denominación, sea reglamentaria (decretos de necesidad y urgencia de los años 2002 y 2003) como convencional (no remunerativos).