

INTERPONEN MEDIDA CAUTELAR IN AUDITA PARTE.-

Señor/a Juez/a:

HUGO RUBEN YASKY (DNI N° 8.207.069) y **HUGO ERNESTO GODOY** (DNI N°11.485.762) en nuestro respectivo carácter de SECRETARIOS GENERALES de la **CENTRAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ARGENTINA (CTA)**, CUIT 30-69329689-3, con domicilio real y legal en la calle Piedras N°1065 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con patrocinio letrado de los Dres. Fernando Gelber (T° 121 – F° 757 CPCAFA) y Eliana E. Bagnera (T° 116 – F° 583 CPACF) y la **CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA AUTÓNOMA (CTA Autónoma)**, CUIT N°30-71471916-1, con domicilio legal y real en la calle Bartolomé Mitre N°744 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con el patrocinio letrado de la Dra. María de las Mercedes González (T° 80 – F° 726 CPACF), constituyendo domicilios electrónicos en 20276914511, 27330336272 y 27179107037, ante V.S. nos presentamos y respetuosamente decimos:

I.- PERSONERÍA.

Que, tal como se acredita con las Certificaciones de Autoridades que se adjuntan, nos encontramos facultados para promover esta acción en representación de la **CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA AUTÓNOMA (CTA Autónoma)** y de la **CENTRAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ARGENTINA (CTA)**, entidades sindicales de tercer grado con Inscripción Gremial n° 2974 y 2027, respectivamente.

II.- ACLARACIÓN PREVIA.

Se hace saber que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un

género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a personas de cualquier género o sin género.

III.- OBJETO.

En los términos del art. 198 del CPCCN, ley 23.551, Art. 14 bis, 75 inc. 22 C.N, Ley 24.013 y art. 2.2. de la Ley 26.854 venimos a **interponer medida cautelar contra el ESTADO NACIONAL - MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO**, CUIT 30-71838560-8, con domicilio en la Avda. Alvear N°1690 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires **con el objeto que**, en ejercicio de la Presidencia del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, en los términos del art. 1 del anexo de la resolución 617/2004, **le ordene convocar en forma urgente a sesión plenaria ordinaria del Consejo mencionado y, en particular, de la Comisión del Salario Mínimo Vital y Móvil y Prestaciones de Desempleo con la finalidad de que**, con participación plena de las partes, **se determine un SMVM que cumpla con los criterios de legalidad y razonabilidad previstos en la normativa vigente así como se le ordene aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del salario mínimo, vital y móvil en el futuro**, toda vez que el salario mínimo vital y móvil fijado en el laudo arbitral aprobado mediante Resolución CSMVM N°5/2025 no respeta los parámetros establecidos en el art. 139 de la Ley 24.013, en relación con lo establecido por el art. 116 de la Ley de Contrato de Trabajo, el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Solicitamos se notifique a las partes con habilitación de días y horas inhábiles, y para el incumplimiento de la medida cautelar solicitamos se fijen sanciones conminatorias de carácter pecuniario para cada día de mora (art. 804 del Cód. Civil), de una magnitud tal que desaliente cualquier resistencia de las partes.

IV.- LEGITIMACIÓN ACTIVA.

La CENTRAL DE TRABAJADORES ARGENTINOS AUTÓNOMA (CTA Autónoma) y la CENTRAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ARGENTINA (CTA), son entidades gremiales de Tercer Grado (confederaciones generales de trabajadores, que representa asociaciones sindicales de 2° y 1° grado y organizaciones sociales) y de acuerdo al art. 2 de sus Estatutos Sociales con ámbito de representación en todo el territorio de la República Argentina.

En tal sentido, ambas CTA participan del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil desde su creación, formando parte constitutiva del mismo en los términos del art. 136 de la ley 24.013 (Resolución N°603/2004).

Conforme sus objetivos y fines, se encuentran legitimadas a *“Representar y defender los intereses de todos aquellos comprendidos en su ámbito subjetivo de actuación, tendiendo a remover los obstáculos que de cualquier forma impidan o dificulten la realización plena de los mismos”; y de “Garantizar, practicar y defender la más absoluta autonomía sindical con respecto al Estado, los empleadores y partidos políticos” (art. 3, incisos “a” y “b”, de sus estatutos) .*

Nuestro sistema legal, pone en cabeza de los gremios la más amplia defensa de los derechos e intereses de las y los trabajadores, de sus condiciones de vida. Para ello reconoce que la acción sindical *“contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador”.*

Es por ello que la ley 23.551, así lo determina en sus arts. 2 y 3, que respectivamente establecen: Art. 2° *“Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta Ley”*, por su parte el art. 3° refiere: *“Entiéndese por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones*

de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.”

Las organizaciones sindicales en consecuencia, se encuentran legitimadas para representar el interés colectivo de las y los trabajadores. Asimismo, en los autos *“Asociación de Trabajadores del Estado s/Acción de inconstitucionalidad” (A. 598. XLIII)*, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, declaró la inconstitucionalidad del art. 39. Inc. a) de la ley 23.551, reconociendo a los sindicatos simplemente inscriptos la facultad de accionar judicialmente en defensa y representación del interés colectivo, en sintonía con el plexo normativo federal vigente a partir de la incorporación de normas internacionales con jerarquía constitucional.

La doctrina de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aplicables en un todo al caso, confirma que las organizaciones sindicales se encuentran facultadas para representar los intereses de vida de los trabajadores, los cuales exceden en mucho los intereses profesionales. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT tiene dicho que: *“La misión fundamental de los sindicatos debería consistir en asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores”* (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 27; y 346º informe, Caso núm. 1865, párrafo 778, OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, sexta edición, 2018, p. 16). *“Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores y sus organizaciones defienden abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores”* (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 28, OIT, cit., p. 16) 7 *“No cabe limitar estrictamente la acción de las organizaciones sindicales a la sola esfera profesional. En efecto, la elección de una política general, particularmente en el terreno económico, acarrea consecuencias que repercuten sobre la*

situación de los asalariados (remuneración, vacaciones, condiciones de trabajo, marcha de la empresa, etc.)” (Véase 291º informe, Caso núm. 1699, párrafo 544, OIT, cit., p. 16).

A partir de lo señalado, y con fundamento en las normas, jurisprudencia aplicable y doctrina invocada, esta Central se encuentra legitimada para interponer la presente acción en representación de los intereses propios e intereses colectivos de todas las y los trabajadores representados.

V.- LEGITIMACIÓN PASIVA.

El Ministerio de Capital Humano de la Nación y la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resultan plenamente legitimadas pasivas en la presente acción, en razón de sus funciones orgánicas y legales como Presidencia y Vicepresidencia, respectivamente, del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, conforme lo establece el artículo 135 de la Ley N° 24.013 y la reglamentación dictada por el Decreto N° 1095/2004 y la Resolución N° 617/2004 del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En efecto, el artículo 5° del Anexo de la Resolución N° 617/2004, bajo el título “*CAPÍTULO III - DEL PRESIDENTE*”, dispone expresamente: “*...Son atribuciones y deberes del Presidente del Consejo: Convocar al Consejo de conformidad a lo establecido en el artículo 1°...*”.

De la lectura de dicha norma se desprende con claridad que la facultad de convocatoria del Consejo recae directamente en su Presidente, cargo que —según el artículo 2° del Decreto N° 1095/2004— es ejercido por el titular del Ministerio de Capital Humano (antes Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Por tanto, dicha autoridad reviste la calidad de órgano ejecutivo del Consejo Nacional del Salario Mínimo Vital y Móvil, siendo responsables directas de su funcionamiento, convocatoria y ejecución de sus decisiones.

En consecuencia, el incumplimiento de la obligación legal de convocar al Consejo a fin de revisar y actualizar el Salario Mínimo Vital y Móvil —tal como exige el artículo 135 inciso b) de la Ley 24.013 y los artículos 1° y 5° del Reglamento aprobado por Resolución N° 617/2004— configura un acto omisivo imputable al Ministerio de Capital Humano y a la Secretaría de Trabajo, quienes son los sujetos pasivamente legitimados para responder en la presente causa.

La legitimación pasiva, en este contexto, se funda no sólo en la titularidad formal de la Presidencia y Vicepresidencia del órgano colegiado, sino en la efectiva competencia material que detentan en materia de convocatoria, conducción y resolución del Consejo del Salario, conforme surge de la normativa citada y del propio funcionamiento institucional del cuerpo desde su creación en 2004.

Por todo lo expuesto, corresponde dirigir la presente acción contra el Ministerio de Capital Humano de la Nación, en su carácter de Presidencia del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, y contra la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de Vicepresidencia del mismo, como autoridades legalmente obligadas a promover la convocatoria del Consejo y garantizar el cumplimiento de los derechos colectivos reconocidos en los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, 135 y concordantes de la Ley 24.013, y 5° del Anexo de la Resolución N° 617/2004.

VI.- COMPETENCIA.

Conforme se expresara supra la presente acción se insta en tanto se encuentran en juego los derechos de libertad sindical y diálogo social del conjunto de entidades y trabajadores que representamos en virtud de lo cual su competencia corresponde al fuero del trabajo conforme lo establecido por el art. 14 bis, y 75 inc. 22 de la CN, los arts. 20 y 21 de la L.O, los arts. 5 inc. d y 63 de la ley 23.551, el Convenio 87 de la OIT y el criterio establecido en la Opinión Consultiva 27/21 de la CIDH.

En ese sentido, la jurisprudencia estableció que *“la aptitud jurisdiccional de esta Justicia Nacional del Trabajo para entender en la contienda resulta inobjetable, no sólo en base a las normas procesales antes mencionadas que definen su ámbito material de actuación, sino también por su especial versación en materia de derecho social. En tal sentido reiteradamente la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha destacado que el acceso a la justicia en materia laboral requiere un sistema que garantice en particular la irrenunciabilidad del derecho de los trabajadores y las trabajadoras a acudir a las autoridades judiciales competentes para someter conflictos laborales de toda índole, la previsión de un procedimiento especializado que atienda a las particularidades de los asuntos laborales y una jurisdicción especializada y con competencia exclusiva en materia laboral (CIDH, Opinión Consultiva OC 27/21 – Interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre)”*. (CNAT, Sala de FERIA, “CTA c/Estado Nacional Poder Ejecutivo s/Acción de Amparo” - Expte. 56.687/2023).

En este orden de ideas, el art. 20 de la L.O. establece la competencia material de la Justicia Nacional del Trabajo en las causas contenciosas que tengan que ver con conflictos de derecho, *cualesquiera fueren las partes -incluso la Nación, sus reparticiones autárquicas, la Municipalidad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y cualquier ente público-*, por demandas fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o *disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo*, tal como ocurre en el caso.

Asimismo, tratándose la acción interpuesta de una medida cautelar en el marco de lo dispuesto en el art. 47 de la LAS, ante el impedimento o la afectación de la libertad sindical de ambas Centrales en su faz colectiva, de conformidad con el art. 63, inc. c de la ley 23.551, la Justicia Nacional del Trabajo también resulta competente toda vez que la ley sindical le otorga competencia al juez del trabajo.

En definitiva, resulta claro e inobjetable que la Justicia Nacional del Trabajo resulta el fuero competente para el trámite del presente proceso en razón de la *materia*.

VII.- ANTECEDENTES.

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil fue creado por el artículo 135 de la Ley N° 24.013 en el año 1991.

Sin perjuicio de ello, no fue hasta el Decreto N° 1095/2004 que se formuló su convocatoria formal y la conformación del mismo con la participación de todas las partes representadas, incluida la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) desde el inicio mismo de su constitución.

A través de la Resolución N° 603/2004 y posteriormente la Resolución N° 617/2004, se le otorgó su constitución efectiva y se aprobó su Reglamento Interno de Funcionamiento.

Desde entonces, el Consejo Nacional se ha erigido como un espacio institucional de diálogo social tripartito, en el marco de lo dispuesto por el Convenio N° 144 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por la República Argentina mediante Ley N° 23.460.

Una de sus funciones principales —conforme los artículos 135 inciso b) y 139 de la Ley N° 24.013— consiste en fijar periódicamente el monto del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), pauta de referencia esencial no sólo para la negociación

colectiva privada, sino también para la determinación de beneficios sociales tales como la Asignación Universal por Hijo (AUH), las Becas Progresar, las tarifas sociales y los límites de embargabilidad salarial en el ámbito judicial.

Históricamente, tanto la CTA Autónoma como la CTA de los Trabajadores han sostenido que el SMVM debe respetar el concepto sustantivo previsto en el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744), que lo define como aquel salario que debe asegurar al trabajador y su familia una vida digna.

Pese a las divergencias doctrinarias con otras centrales obreras, el Consejo se consolidó como un instrumento de institucionalización del diálogo social, incluso en contextos donde no se alcanzaron acuerdos unánimes.

No obstante ello, cabe destacar que, a pesar de reiteradas solicitudes de nuestras Centrales, la Comisión del SMVM nunca llegó a definir los “lineamientos, metodología, pautas y normas para establecer una canasta básica de referencia para determinar el salario mínimo vital y móvil”, manteniendo así una deuda estructural pendiente desde su creación.

Desde la asunción de la actual gestión de gobierno, hace ya casi dos años, el Consejo del Salario se reunió en diversas oportunidades sin lograr los consensos necesarios entre las representaciones sindicales y empresariales, motivo por el cual las decisiones sobre el incremento del SMVM fueron adoptadas unilateralmente por la Presidencia del Consejo, en ejercicio del Poder Ejecutivo Nacional, mediante laudos arbitrales dictados por el Ministerio de Capital Humano, en reemplazo del acuerdo tripartito previsto en la normativa vigente.

Durante el año 2024, los incrementos fueron dispuestos mediante los siguientes laudos arbitrales:

- Resolución N°9/2024 que fijó el SMVM a desde el 1° de abril hasta mayo de 2024.

- Resolución N° 13/2024 que estableció un nuevo aumento a partir del 1° de julio a noviembre de 2024.
- Resolución N° 17/2024 del Consejo del Salario que fijó los valores vigentes desde diciembre de 2024 hasta marzo de 2025.
- Posteriormente, ante un nuevo fracaso en la búsqueda de consenso, se dictó la Resolución N° 5/2025 del Consejo del Salario —publicada en el Boletín Oficial y disponible en el portal oficial del Ministerio de Trabajo—, que fijó el último aumento del SMVM con vigencia desde abril hasta agosto de 2025.

Desde el día 29.04.2025, fecha en la cual se reunió el Consejo por última vez hace casi seis (6) meses, no se ha dispuesto una nueva convocatoria del órgano, pese al incremento sostenido del costo de vida, la pérdida real del poder adquisitivo y lo dispuesto en el art. 1° del anexo de la Resolución N°617/2004 que establece una periodicidad bimestral, configurándose así un incumplimiento del mandato legal de revisión periódica y una violación del principio de negociación colectiva tripartita que rige en la materia.

En efecto, el artículo 1° de la Resolución 617/2004 establece *“...ARTICULO 1º.- El Consejo se reunirá a convocatoria de su Presidente en sesiones plenarias ordinarias bimestralmente, debiendo citar a los Consejeros con una antelación no menor de SETENTA Y DOS (72) horas...”*

Ante la omisión de la convocatoria, las dos Centrales de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma y CTA de los Trabajadores) remitieron, durante el mes de octubre de 2025, Cartas Documento —que se acompañan como prueba documental (ver CD N° 152352429, CD N° 152352435)—, intimando a la Presidenta del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, en su carácter de Ministra de Capital Humano, a cumplir con la obligación legal impuesta por el

artículo 1° de la Resolución N°617/2004, convocando al Consejo del Salario a los fines de discutir y establecer una nueva actualización del SMVM y fijar las pautas de revisión correspondientes.

Pese a dichas intimaciones, no se ha recibido respuesta alguna, configurándose un supuesto de mora administrativa y vulneración de derechos constitucionales y legales vinculados al diálogo social (Convenio OIT N° 144), la negociación colectiva (art. 14 bis de la Constitución Nacional), la participación de los trabajadores en las políticas salariales y la garantía de un salario mínimo suficiente conforme el artículo 116 de la LCT.

Por todo lo expuesto, y ante la persistente omisión de convocatoria del órgano legalmente instituido, las Centrales actoras se ven compelidas a promover la presente acción judicial a fin de que se ordene a la Presidenta del Consejo Nacional de Empleo, Productividad y Salario Mínimo Vital y Móvil, a cargo del Ministerio de Capital Humano del Poder Ejecutivo Nacional, la inmediata convocatoria a sesiones plenarias ordinarias, en cumplimiento del art. 1° de la Resolución N°617/2004, artículos 135 y concordantes de la Ley N° 24.013, garantizando la participación tripartita y el derecho de los trabajadores a un salario mínimo vital y móvil actualizado conforme los parámetros constitucionales y legales vigentes.

VIII.- REQUISITOS DE LA MEDIDA CAUTELAR.

La ley ritual permite asegurar los derechos reclamados en juicio, no sólo cuando hay una sentencia que los reconozca, sino también cuando son verosímiles y la demora normal del proceso importe el peligro de que, cuando se los reconozca, resulten de difícil o imposible ejecución.

Es decir que los presupuestos básicos de toda medida cautelar son: a) la verosimilitud del derecho (*"fumus boni iuris"*) y b) el peligro en la demora (*"periculum in mora"*)

De lo *supra* expresado y prueba documental acompañada, resultan *"prima facie"* acreditados los extremos que hacen admisible el derecho reclamado en autos, esto es, la protección de derechos fundamentales de los/as trabajadores/as que son puestos en disponibilidad, violando la legislación vigente.

Además de todos los argumentos reseñados, aprecie V.S. que los recaudos del art. 230 del C.P.C.C. y la ley 26.854, que tornan viable el dictado de la medida cautelar peticionada están liminarmente cumplimentado.

VIII.- a) VEROSIMILITUD EN EL DERECHO.

La verosimilitud del derecho, esto es, la fuerte posibilidad de que el derecho exista se encuentra invocada y fehacientemente acreditada a través de la prueba instrumental glosada en autos, la omisión de la convocatori al Consejo del Salario hace casi seis meses cuando debe ser bimestral y la afectación y daño causado a derechos fundamentales del diálogo social y condiciones de vida digna de nuestros/as representados/as.

De este modo, sintética pero acabadamente, la verosimilitud en el derecho se encuentra dada por las siguientes cuestiones:

VIII.- a) 1.- AFECTACIÓN A LOS OBJETIVOS DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL. HISTORIA Y CONCEPTO DEL SMVM EN ARGENTINA.

El Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) argentino hunde sus raíces en el marco constitucional y normativo del país, conquistado a través de luchas obreras históricas y en estrecha vinculación a la construcción del "Estado de bienestar" en nuestro país y al constitucionalismo social.

En efecto, la primera referencia al salario mínimo, vital y móvil se remonta al Decreto 33.302/45 de diciembre de 1945, luego de una gran movilización de trabajadores, se aprobó dicha norma que había dejado redactada Juan D. Perón antes de renunciar a la Secretaría de Trabajo y Previsión, 17 de octubre mediante.

Una huelga general que enfrentó un *lock out* patronal en enero de 1946 logró imponer la vigencia de ese salario mínimo, a pesar de las vociferaciones del empresariado acerca de la imposibilidad de pagarlo.¹

Las consideraciones del referido decreto daban cuenta de esta situación al señalar: *“Que consecuente con estos enunciados, el Gobierno nacional ha procedido al estudio prolijo de la situación en que se encuentran los trabajadores de nuestro país con relación a los sueldos, salarios y demás remuneraciones con que es retribuida su labor y teniendo en cuenta que desde hace más de cuarenta años es reclamada por las organizaciones obreras una ley de salario mínimo y que existen al respecto numerosos proyectos parlamentarios que nunca llegaron a concretarse en disposiciones legales vigentes, se ha elaborado el presente decreto-ley, que ha tenido como base la valiosa iniciativa sobre salario mínimo, salario básico, salario móvil, aumento general en las remuneraciones y participación en las ganancias que presentara la Confederación General de Empleados de Comercio al Excelentísimo señor Presidente de la Nación;”*

En este cuadro el Decreto establecía en su art. 18 la definición del SMVM: *“Salario vital mínimo es la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones.”*

¹ Cremonte, Matías “Acerca del valor y el precio de la fuerza de trabajo. Un aporte al debate sobre la cuestión salarial”.

Es decir, se comenzaba a diseñar un instituto a partir del cual se determinaban las condiciones indispensables para una vida digna para el trabajador y su familia, ordenando que el salario sea de un monto tal, que de mínima, logre garantizar dichas condiciones.

Posteriormente, la reforma constitucional de 1957 consagró en su artículo 14 bis el derecho de toda persona trabajadora a una “retribución justa”, mencionando expresamente “salario mínimo vital y móvil”. Este mandato constitucional impuso la necesidad de regular legalmente un piso salarial.

En 1964 se sancionó la Ley Nº 16.459 (Salario Vital Mínimo y Móvil), que instituyó por primera vez un SMVM de aplicación general.

Esa norma estableció el Consejo Nacional del Salario Vital, Mínimo y Móvil (luego integrado en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil) con representantes del Gobierno, empresarios y sindicatos, “cuya función es fijar su valor”. Originalmente el SMVM debía cubrir las necesidades de una “familia tipo” con dos hijos y ajustarse automáticamente según la variación del costo de vida.

Sin embargo, en 1966 se decretó la intervención del CSM, se suspendió su actividad y sus facultades fueron trasladadas al Poder Ejecutivo. En este contexto, recién en 1973 se fijó un aumento del SM y ello se efectivizó por decreto.

Un año más tarde, en 1974, la **Ley de Contrato de Trabajo** redefinió el SMVM en su art. 116 definiéndolo como *“la menor remuneración que debe percibir el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión”*.

Es decir, hace más de medio siglo que en nuestro país, se estableció que el valor mínimo de la fuerza de trabajo es la suma de dinero necesaria para cubrir

todas las necesidades que enumera la ley referida y que en virtud de los distintos procesos económicos, el monto debe ir inexorablemente variando, para poder garantizar las condiciones mínimas para una vida digna para los/as trabajadores/as.

En este cuadro, la LCT regiría entonces el SMVM hasta principios de los 90. En el interín, la Ley 21.307 de 1976 facultó al Poder Ejecutivo a fijar el SMVM, y el Decreto 390/76 suspendió los ajustes automáticos hasta 1988, cuando se restableció el Consejo.

En 1991 la Ley de Empleo (Ley 24.013) reformó profundamente estas reglas. Dicho texto legal extendió el SMVM a todos los trabajadores comprendidos en la LCT (incluidos empleados públicos nacionales, entidades estatales empleadoras y trabajadores agrarios).

Asimismo, redefinió la modalidad de su determinación: el art.139 dispone que el SMVM a cargo del Consejo *“se establecerá teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos”*.

En ese mismo cuerpo legal se configuró la estructura institucional del Consejo del Salario (actual órgano tripartito de diálogo sobre empleo y remuneraciones) y se estableció, en el art. 137, que sus decisiones deben adoptarse por mayoría de dos tercios. En caso de no obtenerse consenso en dos sesiones, el presidente del Consejo “laudará” los puntos en controversia.

Desde 2004 en adelante el SMVM se determina efectivamente mediante este diálogo tripartito regulado por los artículos 135 a 142 de la Ley 24.013. En paralelo, reglamentaciones como el Decreto 2725/91, Decreto 1095/2004 y la Resolución 617/04 del Ministerio de Trabajo definieron aspectos operativos del Consejo.

El SMVM, en su fundamento legal, es el piso mínimo de remuneración que garantiza una vida digna al trabajador o trabajadora. La doctrina constitucional señala que tal piso emana del “principio protector” del trabajo consagrado en el art. 14 bis CN, que abarca al trabajador o trabajadora tanto del ámbito privado como del público.

En la LCT el SMVM se define expresamente como retribución cuya finalidad es asegurar alimentación, vivienda, educación, salud, vestimenta, transporte y previsión; estos conceptos coinciden con las necesidades básicas que exige la doctrina para garantizar una “existencia conforme a la dignidad humana”.

“El salario mínimo por su naturaleza es vital y debe permitir al trabajador cubrir no solamente las necesidades físicas de vivienda, vestido y alimentación, sino también las relacionadas con la educación, cultura y esparcimiento” (Jaureguiberry, 1957, p.112)

Desde la perspectiva económica y social, el SMVM cumple una función redistributiva y compensadora de desigualdades.

Observe V.S. como se refiere al salario la CSJN al manifestar que *“Asentó, asimismo y sobre dichas bases, una conclusión: el salario es el medio por el cual el trabajador “se gana la vida” (ps. 2055/2056) Dato elemental, por cierto, pero de esencial relevancia para esta litis, toda vez que constituye el eje mayor para esclarecerla. En efecto, la expresión entrecomillada, no por su sencillez, deja de ser más que elocuente para mostrar la directa e indisociable atadura que une a la remuneración con la vida misma de un empleado y, regularmente, de su familia (v.gr. PIDESE, arto 7.a.ii). Ganarse la vida es obtener, como mínimo, lo necesario para acceder a la salud; a la educación; a la cultura; a un nivel de vida adecuado, lo cual incluye, ínter alía, alimento adecuado, vivienda adecuada y vestido adecuado; al descanso, entre muchos otros bienes del terreno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales”.*

Y agrega que *"Empero, y por lo mismo, la proyección del salario es de alcances incluso mayores, dado que también comprende el ejercicio de los derechos humanos civiles y políticos, desde el momento en que, conforme al ya universalmente consolidado principio de interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, el antedicho ejercicio es "imposible" sin el goce paralelo de los derechos económicos, sociales y culturales (Proclamación de Teherán, 1968, párr. 13; asimismo: Resolución 32/130, Asamblea General de las Naciones Unidas, 16-12-1977, y los preámbulos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del PIDESC). Principio afirmado en "los planos no sólo doctrinal sino también operativo, o sea, tanto en la doctrina como en la hermenéutica y la aplicación de los derechos humanos" (Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú (excepciones preliminares y fondo), sentencia del 24-11-2006, Serie C N° 158, voto del juez Can9ado Trindade, párr. 7). Más aún; estas proyecciones, por alcanzar a la familia del empleado, permiten vincular la presente problemática con la "protección integral" de aquélla (Constitución Nacional, art. 14 bis) y el punto adquiere todavía mayor gravedad, a poco que se advierta que lo traído a la liza por vía de la remuneración, es el derecho del trabajador a ganarse la vida, sí, pero una "vida digna", como con toda justeza lo prescriben los arts. 7.a.ii del PIDESC y 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y se sigue de los arts. 14 bis de la Constitución Nacional y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, por no citar más que preceptos de jerarquía constitucional. De ahí que, a su vez, corresponde resaltar dos circunstancias. Por un lado, que tal corno lo sostiene el intérprete más autorizado del PIDESC en el plano internacional, esto es, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Torrillo", Fallos: 332: 709, 713 -2009-), solo es calificable de "trabajo digno" el que "respete los derechos fundamentales de la persona humana, así corno los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de [...] remuneración" (Observación general N° 18. El derecho al trabajo, párr. 7; "Pérez, Aníba1*

Raúl c/ Disco S.A.", cit., p. 2054). Por el otro, que debe verse al trabajo, en definitiva, en toda su trascendencia, como un medio para que, el que lo presta, "logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano" ("Torrillo", cit., p. 715; Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17-9-2003, Serie A N° 18, párr. 158)" (A. 598. XLIII. RECURSO DE HECHO - Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad. Sentencia de fecha 18.06.2013).

En efecto, la importante función que cumple la retribución salarial trasciende las fronteras del derecho estrictamente patrimonial, en cuanto su privación agravia la dignidad del individuo, al impedirle el goce pleno de los derechos que le aseguren un nivel de vida adecuado para su subsistencia y la de su grupo familiar. (art. XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y arts. 7 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Además, al fijar un piso salarial general, el SMVM incide en la redistribución del ingreso, ya que eleva los ingresos de los trabajadores de menores remuneraciones y, por su efecto testigo, tiende a arrastrar hacia arriba los niveles salariales inferiores. De hecho, el propio Consejo del Salario describe entre sus objetivos institucionales la redistribución del ingreso y la asistencia a los desempleados, así como la generación de empleo genuino y el combate al trabajo no registrado², vinculando explícitamente el SMVM a políticas sociales y económicas de alcance macro.

La OIT señala a su vez, que los salarios mínimos pueden ser un elemento clave de las políticas para superar la pobreza y reducir desigualdades. Por ejemplo, un informe de la OIT concluye que aumentos razonables del salario mínimo

²<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario#:~:text=%C3%81mbito%20institucional%20para%20evaluar%20temas,referidos%20a%20las%20relaciones%20laborales>

reducen la pobreza extrema en economías en desarrollo. En definitiva, el SMVM cumple un rol protector, distributivo y estabilizador: protege al trabajador de menores ingresos, influye en la distribución del ingreso (efectivamente, un piso salarial más alto aminora brechas distributivas) y funciona como política contracíclica al mantener poder de compra en los sectores de menores recursos, impulsando la demanda interna.

Desde finales de 2023 el funcionamiento del sistema de SMVM ha estado parcialmente resquebrajado.

Con la asunción del gobierno de Javier Milei las reuniones tripartitas del Consejo Nacional del Salario comenzaron a desarrollarse sin consenso. En todas las reuniones sostenidas desde el 10.12.2023, las representaciones de trabajadores y empleadores se retiraron sin acuerdo.³

En la práctica, esto implicó que la Secretaría de Trabajo –presidida por el Ministro de Trabajo (actualmente del Ministerio de Capital Humano)– asumió la determinación del SMVM mediante resoluciones propias, al “laudar” las controversias según prevé el art. 137 de la Ley 24.013.

El impacto de esta dinámica ha sido crítico para el poder adquisitivo de los trabajadores más vulnerables como veremos en el acápite siguiente.

En conclusión, si bien el SMVM argentino tiene un sólido fundamento legal y social, establecido en la Constitución y regulado por leyes específicas, su eficacia concreta depende de la aplicación de esos marcos.

La omisión de funcionamiento pleno del Consejo tripartito (desde fines de 2023) y la sustitución de sus decisiones por resoluciones unilaterales ha reducido la transparencia y participación en la fijación del salario mínimo así como, en

³ <https://www.pagina12.com.ar/821941-fracaso-la-reunion-del-consejo-del-salario-que-va-a-pasar-co#:~:text=Desde%20que%20La%20Libertad%20Avanza,las%20expectativas%20de%20los%20gremios>

la práctica, no cumple su misión de cubrir las necesidades básicas del trabajador ni de contribuir eficazmente a la reducción de la pobreza dejando a los trabajadores y trabajadoras desprotegidos/as frente a la inflación y a las desigualdades, aumentando la brecha entre el piso legal del salario y el nivel requerido para una vida digna.

VIII.- a) 2.- EL NOTABLE DETERIORO DEL SMVM Y LA CONSECUENTE VULNERACIÓN DE LOS ARTS. 14 bis de la CN, 116 de la LCT y 139 de la ley 24.013.

Como se ha mencionado en el acápite anterior, el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) es un piso remunerativo establecido por ley (y su normativa reglamentaria) que debe garantizar que todo trabajador/a con vínculo formal reciba al menos, aquella remuneración mínima legal y constitucional, bajo pena de nulidad de lo dispuesto en contrario.

Su fijación corresponde al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, en donde participan representantes de los trabajadores, empleadores, el Estado Nacional y representantes provinciales.

Las resoluciones que lo modifican deben tener en cuenta su función social de asegurar un piso salarial digno ante el problema estructural de la inflación y la erosión del poder adquisitivo.

En el presente caso, el informe que se acompaña (adjunto al escrito de demanda) documenta que, en los últimos dos años, el SMVM ha perdido poder adquisitivo de forma acelerada, con consecuencias directas sobre los ingresos reales de los trabajadores, agravando su vulnerabilidad.

En el informe adjunto (Informe de CIFRA que se acompaña), se detalla de modo pormenorizado la evolución del SMVM en términos reales, su relación con índices de precios y la comparación histórica.

Sin perjuicio de remitirnos al mismo y que forma parte integral de esta acción, entre los hallazgos más relevantes se destacan:

- Que, desde noviembre de 2023 hasta fechas recientes (abril o agosto de 2025 según mediciones), el salario mínimo perdió alrededor de un 32 % de su poder de compra real. [La UBA reveló que el salario mínimo cayó al nivel más bajo](#)
- Esta caída se inició luego de una fuerte devaluación y aumento de precios al cierre de 2023, la cual impactó de lleno sobre los ingresos más bajos.
- Los ajustes nominales dispuestos por el poder ejecutivo o por la Secretaría de Trabajo han sido sistemáticamente insuficientes para compensar la inflación acumulada, lo que ha generado pérdidas reales mes a mes.
- El informe compara también el estado actual del SMVM con su valor histórico: señala que dicho salario real se ubica en niveles inferiores a los de la mayoría de la década de 1990 y en una situación comparable (o peor) a la vivida en el colapso de la convertibilidad de 2001.
- Si el salario mínimo hubiese retenido su poder de compra desde etapas anteriores (por ejemplo desde 2015), hoy rondaría valores mucho más elevados: se menciona que estaría cerca de los \$700.000 actuales para mantener el nivel de 2015 en términos reales.
- En el plano comparativo con otras mediciones, el informe muestra también cómo el salario mínimo en relación con canastas básicas alimentarias e índices de pobreza/indigencia quedó muy rezagado. Por ejemplo, en agosto de 2025 se afirma que el SMVM alcanza apenas al 58,1 % de la canasta alimentaria (línea de indigencia) y poco más del 25 % de la canasta básica total (línea de pobreza).

En el ámbito de los salarios registrados en general, el Centro de Investigación y Formación (CIFRA) señaló que, “usando IPC reponderado”, los salarios

reales al cierre de diciembre de 2024 quedaron casi 9 % por debajo del nivel de noviembre de 2023.

Para los trabajadores del sector público, la caída es aún más marcada: hasta un 18,4 % entre noviembre de 2023 y diciembre de 2024 comparado con noviembre de 2023.

El deterioro persistente del SMVM constituye un agravante objetivo del daño que sufren los trabajadores de menores ingresos. No se trata de una fluctuación menor o normal, sino de un proceso acelerado y sostenido, con pérdidas acumuladas de una magnitud extraordinaria (≈ 32 % en dos años).

Esa caída erosiva implica que muchos trabajadores que en un momento dado tenían ingresos cercanos al mínimo hoy ven sus ingresos devorados por la inflación, recortándose su capacidad de consumo básico, su cobertura de necesidades alimentarias, vivienda, salud o educación.

En muchos casos, el salario mínimo ya no cumple su función de piso legal mínimo, al quedar muy por debajo de las canastas básicas, y perdiendo relevancia como referencia para el cálculo de indemnizaciones, jubilaciones, prestaciones sociales, etc.

Del informe técnico elaborado por el Centro de Investigación y Formación (CIFRA-CTA), acompañado como prueba documental, se desprende que la devaluación inicial del actual gobierno provocó una pérdida de aproximadamente 30 % en el poder adquisitivo del SMVM.

En todo el período de gestión actual, las cinco reuniones del Consejo del Salario finalizaron sin acuerdo entre trabajadores y empleadores, resultando en fijaciones unilaterales por parte de la Secretaría de Trabajo, que reprodujeron la propuesta empresarial y no compensaron las pérdidas reales.

En consecuencia, el salario mínimo real de agosto de 2025 se ubicó 43,4 % por debajo del nivel de noviembre de 2019 y 56,7 % por debajo del de noviembre de 2015.

En valores constantes, el SMVM vigente en agosto de 2025 representa menos de la mitad del poder de compra de 2015, y su valor real se encuentra por debajo del promedio de los años noventa e incluso del registrado durante la crisis de 2001.

Según el propio informe, “si el salario mínimo no hubiese perdido poder adquisitivo a lo largo de esta década, hoy debería superar los \$740.000” (CIFRA, *Informe sobre la evolución del Salario Mínimo, Vital y Móvil*, agosto 2025).

La degradación del salario mínimo no sólo afecta su capacidad protectora individual, sino que rompe la relación estructural entre el SMVM y los salarios efectivamente pagados, ya que actualmente representa menos de una quinta parte del salario promedio del sector privado registrado. Asimismo, una familia tipo requiere casi cuatro salarios mínimos para cubrir el costo de la canasta básica total medida por el INDEC (julio de 2025, CBT \$1.149.353).

El salario mínimo, fijado por resoluciones sucesivas (Res. 4/24, 9/24, 13/24, 17/24 y 5/25), pasó de \$180.000 en febrero de 2024 a \$322.000 en agosto de 2025, es decir, un aumento nominal acumulado de 78,8 % frente a una inflación cercana al 200 % en el mismo período.

La Universidad de Buenos Aires, a través del IIEP (UBA-CONICET), ha revelado recientemente que el salario mínimo “cayó al nivel más bajo desde 2001”, acumulando una pérdida del 32 % desde noviembre de 2023 (*El Intransigente*, 15/10/2025).

En similar sentido, *Ámbito Financiero* tituló: “El salario mínimo sufre un desplome histórico: perdió más de un tercio de su poder adquisitivo en cinco meses” (3/06/2025), mientras que *Infobae* advirtió que los salarios reales de los trabajadores

formales “cayeron casi 20 % en los últimos 100 meses”, destacando una regresión inédita en el ingreso laboral.

Estas fuentes, de carácter técnico y periodístico, convergen en un diagnóstico uniforme: el SMVM se encuentra en su punto más bajo en términos reales desde el colapso de la convertibilidad, lo que equivale a la pérdida de toda su eficacia como herramienta distributiva.

La situación descrita demuestra una grave lesión colectiva y continuada a los derechos de las y los trabajadores, especialmente de los sectores más vulnerables.

El deterioro del salario mínimo vital y móvil no es un fenómeno meramente económico, sino un hecho jurídico relevante que compromete al Estado argentino en su deber de garantizar un nivel de vida digno y un piso mínimo de ingresos conforme a los estándares internacionales.

VIII.- a) 3.- El Diálogo Social y la vulneración derivada de la falta de convocatoria y consenso en el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil.

El accionar del Estado Nacional en el caso de autos configura una violación directa al diálogo social y al principio de buena fe, reconocido y protegido en diversos instrumentos internacionales y nacionales, pero sin lugar a dudas uno de los instrumentos que contiene una protección directa a este es el Convenio N° 144 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado mediante la Ley N° 23.544, y con jerarquía supralegal conforme el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

El diálogo social constituye uno de los pilares esenciales del sistema democrático y del Derecho del Trabajo.

No sólo se trata de un instrumento técnico de concertación entre actores sociales, sino también de una manifestación de la democracia pluralista y participativa.

En palabras de Oscar Ermida Uriarte⁴, el diálogo social *“abarca todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones laborales distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social”*.

Siguiendo a Hugo Barretto Ghione⁵, el diálogo social es una forma institucionalizada del principio democrático aplicado al mundo del trabajo. De esta forma advierte que su legitimidad depende de la existencia de condiciones materiales de participación y del reconocimiento de los sujetos colectivos como protagonistas del proceso deliberativo. Su ausencia, o la sustitución del diálogo real por laudos en este caso, implica desconocer la esencia participativa del Derecho del Trabajo y vulnerar derechos fundamentales que protegen a la persona que trabaja.

En este sentido, el diálogo social es tanto un mecanismo de equilibrio y consenso como un derecho en sí mismo, reconocido en la Declaración Sociolaboral del Mercosur cfr. art. 13 como un derecho fundamental de los Estados parte.

El art. 13 mencionado precedentemente establece: *“...Los Estados Partes se comprometen a fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional y regional, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, a fin de garantizar, mediante el consenso social, condiciones favorables al crecimiento económico sostenible y con justicia social de la región y la mejora de las condiciones de vida de sus pueblos...”*

⁴Oscar Ermida Uriarte. Diálogo Social: teoría y práctica. Boletín Cintenfor.

⁵ Barreto Guione, Hugo. ¿Interlocutores y diálogo social o sindicatos y negociación? (una pregunta y otras cuestiones sobre ética, derechos, y mundo del trabajo) Gaceta Laboral, vol. 11, núm. 1, enero-abril, 2005, pp. 5-22 Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado reiteradamente que el diálogo social tripartito -entre gobiernos, empleadores y trabajadores- es condición y contenido del “trabajo decente” y fundamento de la justicia social.

Por otra parte, el Convenio OIT núm. 144 sobre consulta tripartita, obliga a establecer procedimientos permanentes de consulta entre el Estado y las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, a fin de garantizar la participación efectiva en la formulación de políticas laborales y sociales.

La falta de convocatoria, de escuchar o incorporar la participación de las representaciones sindicales y empresariales en los procesos de decisión pública vinculados al mundo del trabajo (ya sea en la definición del salario mínimo, las condiciones de empleo, o las reformas normativas laborales) constituye una violación sustancial de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino ante la comunidad internacional y los órganos de control de la OIT, máxime cuando hace dos años que se lauda en materia del SMVM.

El artículo 2 del Convenio núm. 144 de la OIT establece a los Estados Parte el deber de instituir procedimientos que aseguren consultas efectivas sobre cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo, así como sobre la política nacional en la materia.

Por su parte, el art. 5 exige que dichas consultas sean periódicas y genuinas, procurando alcanzar entendimientos o consensos tripartitos antes de adoptar decisiones que afecten los intereses colectivos de las y los trabajadores.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha sostenido reiteradamente que el diálogo social no puede ser reducido a una formalidad, sino que debe ser *“real, sustantivo, previo y con participación informada”* (Informe CEACR, 2023, párrafo 88).

En este sentido, el incumplimiento de los mecanismos de consulta vulnera no sólo el Convenio 144, sino también el principio general de buena fe en la ejecución de los tratados internacionales, previsto en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados en su artículo 26: *“Pacta sunt servanda. Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe”*.

Asimismo, la Constitución Nacional establece la obligación estatal de promover la concertación cfr. art. 14 bis y de garantizar la participación de los sectores del trabajo.

Asimismo, la Ley N° 24.013, en sus artículos 135 y 139, institucionaliza el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil como órgano tripartito de consulta y concertación.

El incumplimiento de sus mecanismos de convocatoria y deliberación, como está sucediendo reiteradamente en el actual gobierno, implica un vaciamiento institucional del diálogo social y una regresión en materia de derechos colectivos.

El diálogo social, como lo sostiene Hugo Barretto Ghione⁶, se asienta sobre reglas básicas e inexcusables que garantizan su autenticidad y legitimidad. En su formulación teórica, inspirada en la ética comunicativa de Habermas, el autor sostiene que los sujetos participantes deben poder actuar libres de coacción, en condiciones de igualdad y simetría, y con el derecho efectivo a participar en los procesos de deliberación y decisión. Estas reglas (inclusión de todos los sujetos con capacidad de participar, igualdad de oportunidades para expresarse, y ausencia de coacción) no son simples formalidades, sino presupuestos inexcusables del diálogo social auténtico. La omisión de convocar al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil vulnera de manera directa esos presupuestos esenciales.

⁶ Barretto, Gaceta Laboral, 2005, p. 9

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, creado por la Ley 24.013 y reglamentado por el Decreto 272/93, constituye en nuestro ordenamiento jurídico el órgano tripartito por excelencia. Su finalidad como se dijo, es fijar periódicamente el salario mínimo vital y móvil mediante el consenso entre las representaciones sindicales, empresariales y el Estado.

La omisión de convocar a este órgano implica una ruptura del diálogo social institucionalizado, vulnerando no sólo la ley interna sino también los compromisos internacionales asumidos por la Argentina ante la OIT y el Mercosur. Tal omisión impide que los interlocutores sociales participen de manera efectiva en la definición de la política salarial, afectando la transparencia, la legitimidad y la razonabilidad de las decisiones públicas en materia de ingresos.

En términos de Ermida Uriarte⁷, la existencia de un diálogo social real *“supone la existencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes”*, y la ausencia de estos mecanismos *“desnaturaliza la democracia pluralista y encubre la imposición de la voluntad de una de las partes”*, pues en los presentes nos encontramos ante la ausencia real de dicho mecanismo.

La falta de convocatoria del Consejo del Salario priva a los trabajadores y empleadores de ese espacio institucional de deliberación y de construcción de consenso, sustituyéndolo por decisiones unilaterales a través de laudos, como se expuso en el acápite de antecedentes, ajenas al espíritu tripartito que inspira nuestro sistema jurídico.

De esta forma, los órganos de control de la OIT han llamado la atención sobre la necesidad de garantizar mecanismos institucionales de diálogo y consulta tripartita efectivos, recordando que su incumplimiento *“socava la gobernanza*

⁷ Oscar Ermida Uriarte. Diálogo Social: teoría y práctica. Boletín Cintenfor.

democrática del trabajo y debilita la cohesión social” (Informe Global sobre el Diálogo Social, OIT 2022).

El diálogo social, además de ser un instrumento técnico de concertación, es un componente esencial de la democracia participativa. En tal sentido, siguiendo el lineamiento del maestro Ermida Uriarte la democracia moderna requiere *“diálogos nacionales para su dirección”,* y que el diálogo social es *“el ingrediente básico y fundamental de las democracias avanzadas”*.

Por ello, la inactividad del Consejo del Salario constituye una violación del derecho fundamental al diálogo social y buena fe que afecta el equilibrio de las relaciones laborales y el principio republicano de gobierno participativo.

De esta forma, *“Los sujetos del diálogo, por definición, no pueden soslayar el presupuesto de que la estructura de su comunicación excluye toda coacción que influya sobre el proceso de comprensión”*⁸. En este caso, la falta de convocatoria constituye una forma de coacción institucional, ya que impide la participación de los sindicatos y de las representaciones empresarias, privándolos del ejercicio de su derecho a expresarse y deliberar sobre una materia que afecta directamente a sus representados.

En consecuencia, la falta de convocatoria al Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil configura una omisión inconstitucional e internacionalmente ilegítima, que compromete la responsabilidad del Estado argentino por incumplimiento de los principios del tripartismo y del diálogo social reconocidos por la OIT, el Mercosur y la propia Constitución Nacional (artículos 14 bis y 75 incisos 22 y 23).

⁸ Barreto Guione, Hugo. ¿Interlocutores y diálogo social o sindicatos y negociación? (una pregunta y otras cuestiones sobre ética, derechos, y mundo del trabajo) Gaceta Laboral, vol. 11, núm. 1, enero-abril, 2005, pp. 5-22 Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

Por todo lo expuesto, resulta procedente la medida cautelar solicitada, tendiente a ordenar la inmediata convocatoria del Consejo, a fin de restablecer el funcionamiento del mecanismo institucional del diálogo social, garantizar la participación efectiva de los actores representativos del mundo del trabajo y asegurar el cumplimiento de las normas constitucionales e internacionales vigentes.

VIII.- b) El peligro en la demora. Perjuicio Grave e irreparable. El daño actual e inminente.

El peligro en la demora, y la consecuente desprotección del bien jurídico tutelado, se da en que durante la tramitación del presente proceso se está afectando el derecho al trabajo, al diálogo social y a un salario justo de los/as trabajadores/as así como beneficios sociales fundamentales.

De esta manera, se perjudican institutos que constituyen derechos fundamentales de los y las trabajadores/as y de nuestras Centrales.

Asimismo, si el daño mencionado no es reparado de manera urgente, peligra en consecuencia el trabajo, el salario que posee carácter alimentario y la salud.

VIII.- b) 1.- Afectación al SMVM y al Diálogo Social.

En primer término, la ausencia de convocatoria a llevar adelante las conversaciones del Consejo del Salario y la Comisión del SMVM, conlleva el estancamiento del SMVM, llegando a los valores que ya comentamos en acápite anteriores que no reflejan las funciones que dicho instituto debe cumplir.

De este modo, en atención a la naturaleza alimentaria del salario – destinado a proveer a la manutención de los trabajadores que representan nuestras Centrales, remitiéndonos en honor a la brevedad a lo expresado en acápite anteriores,

se encuentra liminarmente configurado al recaudo del periculum in mora y debe hacerse lugar a la medida cautelar solicitada.

VIII.- b) 2.- Afectación de los institutos regulados a través del SMVM.

La demora en la adopción de la medida cautelar solicitada genera un grave e inminente perjuicio social, dada la omisión de la presidencia a cargo Estado Nacional de convocar al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil para la actualización del salario mínimo conforme al mandato del artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo, que exige que el salario vital asegure al trabajador y a su familia alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento.

La falta de fijación oportuna de un monto acorde a dicho parámetro erosiona la finalidad protectoria del salario mínimo como garantía de subsistencia y agrava día a día la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, constituyendo un daño de imposible reparación ulterior, como ya expuesto en los acápites anteriores.

Asimismo, debe recordarse que el salario mínimo vital y móvil no sólo tiene incidencia directa sobre la relación laboral individual, sino que constituye una referencia estructural del sistema jurídico-laboral argentino, impactando en múltiples instituciones conexas tales como:

- el seguro por desempleo (Ley 24.013), cuyo monto se calcula en función del salario mínimo;
- los beneficios de tarifas sociales de servicios públicos;
- los límites a la embargabilidad del salario (art. 120 LCT);
- y, en general, toda la red de protección social y económica que garantiza un estándar mínimo de vida digna.

Por tanto, cada día que transcurre sin que se actualice el monto del salario mínimo conforme los principios de suficiencia y progresividad, se profundiza un daño colectivo sobre millones de trabajadores, jubilados y beneficiarios de programas sociales cuyos ingresos se encuentran referenciados en dicho parámetro.

Esta situación de urgencia configura con claridad el peligro en la demora (*periculum in mora*), toda vez que la falta de una decisión inmediata tornaría ilusorio el objeto del proceso y desvirtuaría la tutela judicial efectiva garantizada por el artículo 18 de la Constitución Nacional y los tratados internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN).

En consecuencia, la adopción de la medida cautelar solicitada se presenta como indispensable para evitar un perjuicio irreparable a los derechos laborales y sociales de vastos sectores de la población trabajadora, resguardando la operatividad del derecho al salario mínimo vital y móvil y la vigencia material del principio de progresividad consagrado en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

VIII.- c) INEXISTENCIA DE PERJUICIO AL ESTADO.

Cabe hacer una breve referencia en este acápite a lo dispuesto por el art. 195 del CPCCN y aquellas medidas cautelares que se dictan en procesos en los cuales una de las partes resulta ser el Estado.

En efecto, el art. 195 del CPCCN establece que *“...Los jueces no podrán decretar ninguna medida cautelar que afecte, obstaculice, comprometa, distraiga de su destino o de cualquier forma perturbe los recursos propios del Estado, ni imponer a los funcionarios cargas personales pecuniarias...”*

Y asimismo la ley establece que: *“Los jueces no podrán dictar ninguna medida cautelar que afecte, obstaculice, comprometa, distraiga de su destino o de cualquier forma perturbe los bienes o recursos propios del Estado, ni imponer a los funcionarios cargas personales pecuniarias.”*

Por lo tanto, lo requerido en la presente medida cautelar, no genera ningún perjuicio al Estado.⁹

En tal sentido, se ha sostenido que *“La prohibición dirigida a los jueces del nuevo art. 195 CPCCN. y 62 LO. modificado por los arts. 14 y 15 ley 25.453 resulta aplicable únicamente cuando la medida cautelar afecte, obstaculice, comprometa, distraiga de su destino o de cualquier forma perturbe los recursos propios del Estado, circunstancia que no puede presumirse”*.

Como se mencionó, en el caso *subexámine*, la medida cautelar que se solicita no afecta, obstaculiza, compromete ni distrae de su destino los recursos del Estado, en consecuencia, procede otorgar la misma.

VIII.- d) PRESTA CAUCIÓN.

Conforme lo dispuesto por el artículo 199 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación la concesión de medidas cautelares requiere el otorgamiento de caución por parte de quienes las solicitaren.

La doctrina interpretativa de la norma ha puntualizado que la caución puede ser meramente juratoria, a través de la declaración de los peticionantes en el

⁹ Asimismo, la jurisprudencia ha enunciado que “No resulta de aplicación la restricción establecida por la ley 25453 respecto de los arts. 195 párr. último CPCCN. y 62 inc. b párr. 2º LO. en relación a una medida cautelar destinada a suspender la aplicación de la normativa que reduce las remuneraciones de los trabajadores del Estado, si no se ha demostrado que la referida medida afecte, obstaculice, comprometa o distraiga de su destino o de cualquier forma perturbe los recursos propios del Estado”. (Publicado: JA 2001-IV-719. LexisNexis -sumarios- 04/08/2004)

sentido que se harán responsables de los daños y perjuicios que eventualmente ocasionen (Finochietto – Arazi, op. cit., T.1, pág. 675).

Al respecto, y en lo atinente a la calidad y alcance de la caución, el tercer párrafo del ya citado artículo 199 brinda una pauta clara, en cuanto prevé que el Juez la graduará “...de acuerdo con la mayor o menor verosimilitud del derecho y las circunstancias del caso...”.

A través de la praxis judicial, se ha decidido que es razonable la dispensa de contracautela. (CNCom. Sala D, ED Tomo 92 pág. 194).

A todo evento, ofrecemos como contracautela, caución juratoria.

IX.- DERECHO.

Fundamos el derecho de nuestra parte en la ley 24.013, los arts. 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, Convenio N° 87 de OIT, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.3), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.3), art. 26 de la Convención Americana de Derecho Humanos, art. 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y art. 5 inc. d) de la Ley 23.551, jurisprudencia y doctrina aplicables.

X.- CASO FEDERAL.

Por encontrarse seriamente lesionadas expresas garantías constitucionales y estar en juego la interpretación y alcance de las garantías contenidas en los artículos 14 bis, 18, 28, 31, 43 y 75 incisos 19, y 22 de la Constitución Nacional, como así también toda la normativa de tratados internacionales de derechos humanos expresada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.3), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.3), art. 26 de la

Convención Americana de Derecho Humanos, art. 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; Convenios N° 87 de la OIT; para el hipotético supuesto de no hacerse lugar a la medida cautelar, se deja expresamente planteado el caso federal haciendo reserva de recurrir a la Corte Suprema de Justicia de la Nación vía recurso extraordinario previsto en el art. 14 de la Ley 48.

XI.- PRUEBA.

XI.- a) DOCUMENTAL.

Se acompaña la siguiente documental:

- 1.- Copia de las Certificaciones de Autoridades;
- 2.- Estatutos de ambas entidades sindicales.
- 3.- Copia de las Resoluciones 9, 13 y 17/2024 y 5/2025 del CSMVM;
- 4.- Informe sobre la evolución del Salario Mínimo, Vital y Móvil Agosto de 2025 elaborado por CIFRA – CTA.
- 5.- Notas periodísticas relacionadas con la situación del SMVM;
- 6.- Cds enviadas por las Centrales intimando a la convocatoria del Consejo Nacional del Empleo, Productividad y Salario Mínimo Vital y Móvil.

XI.- b) DOCUMENTAL EN PODER DE LA DEMANDADA.

Oportunamente de requerir el informe del art. 4 previsto en la ley 26.854. venimos a solicitar que se ordene a la demandada acompañe copia integra y fiel de los expedientes EX-2024-38963625-APN-DGD#MT, EX-2024-11591150-APN-DGD#MT, Expediente N° EX-2024-132558081-APN-DGDTEYSS#MCH y se acompañen datos económicos, informes técnicos y criterios adoptados para dictar las resoluciones que culminaron en los laudos arbitrales que dispusieron el SMVM en los últimos años.

XII.- AUTORIZACIÓN.

Que, autorizamos a las Dras. Verónica Cecilia Quinteros y/o Brenda Solange Valdez, a consultar el expediente, efectuar desgloses, sacar fotocopias, diligenciar cédulas y/o mandamientos y para cualquier otro trámite para el que sea suficiente la presente autorización.

PETITORIO.

Por todo lo expuesto a S.S. solicitamos:

- a) Nos tenga por presentados, por parte y por constituidos los domicilios denunciados;
- b) Se tenga presente la documental acompañada;
- c) Se tenga presente y por interpuesto el Caso Federal;
- d) Se haga lugar a la medida cautelar peticionada y **se ordene a la Ministra de Capital Humano convoque en forma urgente a sesión plenaria ordinaria del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil**, en particular, de la Comisión del Salario Mínimo Vital y Móvil y Prestaciones de Desempleo **con la finalidad de que, con participación plena de las partes, se determine un SMVM que cumpla con los criterios de legalidad y razonabilidad previstos en la normativa vigente así como se le ordene aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del salario mínimo, vital y móvil en el futuro**, con expresa imposición de costas a la contraria;

Proveer de Conformidad que,

SERA JUSTICIA.

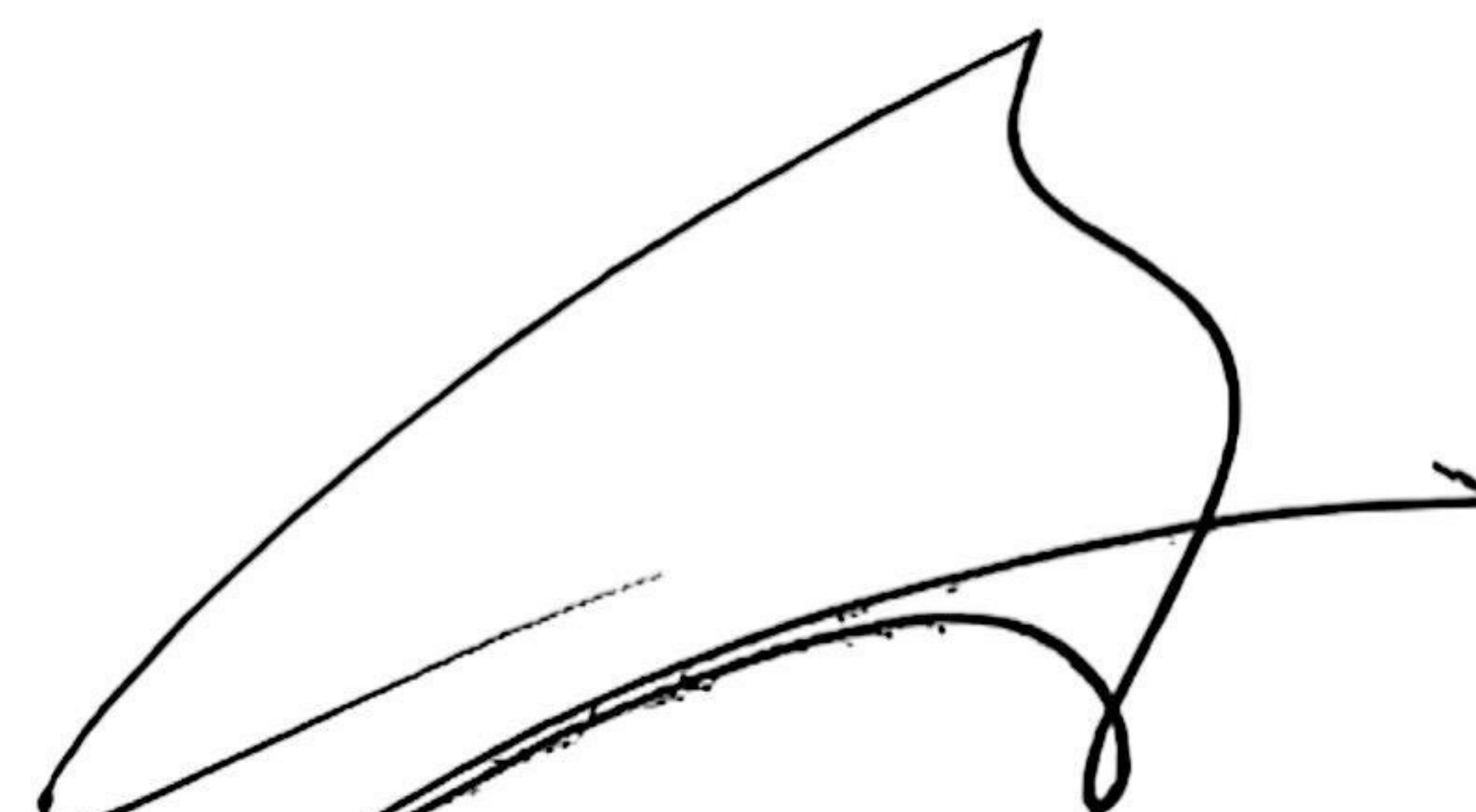

HUGO GODOY
SECRETARIO GENERAL
CTA AUTÓNOMA

36

M. DE LAS MERCEDES GONZALEZ
ABOGADA
Tº 80 - Fº 726 C.P.A.C.F.
Tº XX - Fº 62 C.A.S.M.
Tº 133 - Fº 838 MAT. FED.


ELIANA E. BAGNERA
ABOGADA
Tº 118 Fº 583 C.P.A.C.F.


FERNANDO GELBER
ABOGADO
Tº 121 Fº 757 C.P.A.C.F.


CENTRAL DE TRABAJADORES
DE LA ARGENTINA - CTA - T
HUGO YASKY
SECRETARIO GENERAL