

Asignaciones No Remunerativas Acuerdos En Sede Administrativa Invalidez

JURISPRUDENCIA

En la ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina, a 28/2/2013, reunidos en la Sala de Acuerdos los señores miembros integrantes de este Tribunal, a fin de considerar el recurso deducido contra la sentencia apelada, se procede a oír las opiniones de los presentes en el orden de sorteo practicado al efecto, resultando así la siguiente exposición de fundamentos y votación: La doctora Diana Regina Cañal dijo: Contra la sentencia de primera instancia, que acogió parcialmente el reclamo inicial, se alza la demandada, a tenor del memorial de fs. 370/377. La accionada se queja, porque el sentenciante rechazó la excepción de cosa juzgada administrativa. Asimismo, y en lo que respecta al fondo de la cuestión, la accionada sostiene, que las asignaciones pactadas como no remunerativas, fueron fruto de la negociación colectiva y objeto de la debida homologación por parte de la autoridad de aplicación, por lo que ningún reproche de ilegalidad puede ensayarse contra ella. Dada la naturaleza de la discusión, como el fundamento de la patronal radica en que el sindicato ?acordó? con ella, en sede administrativa, que determinadas sumas de dinero que abonaba a los trabajadores no tuvieran carácter salarial, cabe analizar si era posible este tipo de acuerdos. Entiendo que no, por dos razones. La primera, porque la inteligencia de cuál es la naturaleza de un rubro está reservada a los jueces, al ser una cuestión esencialmente jurídica, más allá de lo que las partes pudieron haber acordado. El segundo motivo, es que ni el propio trabajador podría haber convenido esto eficazmente, porque afectaría su remuneración a la baja. Luego, mal podría valer lo que hiciera el sindicato a su nombre, toda vez que se trata del salario que tiene naturaleza alimentaria y es de orden público. Al respecto, tengo dicho con anterioridad a la reforma del artículo 12 de la LCT, que en su antigua redacción, debía entenderse que, aun cuando libremente el dependiente haya querido acordar una cláusula, la misma carecerá de efectos cuando ?suprima o reduzca los derechos previstos en la LCT, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción? (art. 12 LCT). Es que cuando ?negocia? las condiciones de su contrato, así como las modificaciones del mismo, el trabajador solo ?adhiera? a los términos impuestos por el empleador. Ahora bien, ¿cuáles derechos resultan irrenunciables?. Hasta ?Bariain? (CNAT, Sala VI, 14 de mayo de 1985, in re ?Bariain, Narciso Teodoro c/ Mercedes Benz Argentina S.A. s/ despido?) aparecía como la interpretación mayoritaria del artículo 12 la que lo entendía relativo a cierto tipo de cláusulas y de determinada fuente. Por lo tanto, solo eran irrenunciables los mínimos derivados de la ley, los estatutos y las convenciones colectivas (Etala, Carlos Alberto. ?El orden público laboral, la revisión del contrato y el vicio de lesión?. LT, XXXIII, pág. 561). A nuestro juicio, una interpretación como ésta implicaría dos vicios diferentes. Por una parte el de redundancia, puesto que no es posible concluir que el artículo de marras es la sanción del antecedente que reza ?el orden público laboral es indisponible?, previendo la nulidad para quien así lo acuerde, puesto que esta función ya le fue reservada en forma expresa al artículo 7 cuando prohíbe el pacto de condiciones ?menos favorables? para el trabajador que las previstas en la ley, convenciones y laudos con fuerza de tales. Por lo tanto, cuando en la lectura de la LCT llegamos al artículo doce ya conocemos qué se entiende por orden público laboral y a qué ha de atenerse quien lo viole, razón por la cual no podría estarse refiriendo a la misma cuestión. De este modo, nos encontramos con el segundo vicio: circularidad. Si entendemos que el artículo doce prohíbe todo acuerdo contrario al orden público laboral cuya violación, a su vez, está prohibida, no estaría agregando nada nuevo. Por el contrario, en ?Bariain? la Sala VI de la Cámara interpretó que también eran irrenunciables los derechos que estaban por encima del mínimo pero que tenían por origen el contrato de trabajo, retocando así la teoría tanto en relación con la fuente cuanto con la naturaleza de los derechos. El artículo 15 nos dice que, todo acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio sólo será válido cuando medie intervención de la autoridad judicial o administrativa, así como resolución fundada que evalúe la justa composición de derechos e intereses (CNAT, Sala IV, Sd.83.649, del 30/4/99, in re ?Kraisman, Alejandro Gabriel c/ Vilguad S.A. s/ despido?, del voto del Dr. Lasarte, en mayoría). La jurisprudencia ha dicho que ?el fallo plenario 137, Lafalce, Ángel c/ Casa Enrique Schuster S.A.?? fue dictado ya hace veintiocho años y tendría que ser revisado a la luz de las disposiciones de la ley de contrato de trabajo cuyo artículo 15 establece exigencias precisas para la conciliación y de toda una normativa que fortifica el orden público laboral y que impide la renunciabilidad de los derechos? (CNAT, Sala VI, Sd.50.257, del 18/11/98 in re ?Panelo, Héctor Armando c/ YPF s/ accionario obrero?. Dr. Fernández Madrid, por la minoría). Miremos el fenómeno de la renuncia desde sus dos frentes. En el caso de Velazco, durante casi veinte años la empresa armó su esquema en base a su reajustado contrato, sin que aquél hiciese ningún reclamo, por lo que era lógico suponer que a su egreso nada podría reclamar en relación con aquella pretérita situación. Pero si enfocamos la cuestión desde el lado del trabajador (a lo que la naturaleza protectoria de nuestro derecho nos obliga), también podemos ver que la opción en la que se encontraba el trabajador era diabólica: si no aceptaba la rebaja salarial y la reducción de la jornada, se exponía a perder su trabajo

y, más tarde, si no acordaba la compensación, se arriesgaba a no cobrar nada (CNAT, Sala III, in re ?Casterán, Gustavo y otro c/ Raña de Veloso?, 30/8/85). Hemos llegado a un punto, en donde este do ut des leonino no debe ser sospechado, es explícito. Así llegó a pretenderse que tuviera plenos efectos un acuerdo de rebaja salarial sin que fueran disminuidas ni las obligaciones ni la carga horaria, a cambio de una promesa de estabilidad que, de no ser cumplida, no tenía prevista ninguna sanción adicional (CNAT, Sala III, Sd.78.965, del 26/5/99 in re ?Groba, María Andrea c/ Instituto Independencia S.R.L. s/ despido?). Esta grosera desproporción llevó a los jueces a decretar la nulidad del acuerdo, y condenar al pago de las diferencias. Porque si bien la ?autonomía de la voluntad? debe tener como regla interpretativa la buena fe de las partes, es en el derecho del trabajo (para el cual la primacía de la realidad es un principio capital) donde resulta en particular relevante considerar lo que ?verosímilmente entendieron o pudieron entender los firmantes, obrando con cuidado y previsión, arts. 1198 Cód. Civil y arts.63 y ccs. de la LCT, CNAT, Sala IX, Sd. del 17 de setiembre de 1998, in re ?Maller, Gustavo Sergio y otros c/ YPF s/ accionario obrero?). Porque no siempre la hipótesis es de que el trabajador ?no ha comprendido los alcances del acuerdo?, muchas veces nos encontramos con empleados superiores de alta capacitación, -lo que nos asimila al caso de autos- donde el trabajador comprende perfectamente que si no acepta, pierde la fuente de trabajo y la posibilidad de percibir una indemnización integral. En este mundo globalizado es razonable presumir que el trabajador no obra siempre con su libre voluntad, sino que la misma está viciada por la necesidad de preservar su empleo, por lo que ?resulta innecesario abundar sobre las dificultades que se presentan en la actualidad y desde hace tiempo en el mercado laboral, y resulta de toda lógica que quienes lo han logrado se allanen a requisitorias indebidas para mantener su fuente de trabajo (CNAT, Sala VIII, Sd.27.136, in re ?Marini, Patricia c/ Indicom S.A. y otro s/ accidente?, voto del Dr. Billoch Caride, por la mayoría). ¿Cómo evaluar entonces los acuerdos?, ¿cómo definir que sus términos resultan justos y equitativos?, que ha sido efectivamente queridos por el trabajador. En relación con los contenidos, la regla del perjuicio es clara (CSJN, Z.275.XXXII, recurso de hecho, ?Zorzín, Víctor Rubén c/ YPF S.A.): como en todo planteo de nulidad es fundamental su invocación y prueba, traducida en la especie en la desproporción de lo obtenido a cambio por la renuncia. Así, una rebaja ?que siempre respete los mínimos inderogables- que se vea compensada con otro beneficio puede ser aceptable, pero nunca puede ser prenda de cambio la continuidad del vínculo laborativo, o el ?cobrar algo antes que nada?. Y es en este punto en el que se deben extremar los cuidados, y en donde se ve con toda claridad la necesidad de que los acuerdos sean celebrados ante una autoridad que los evalúe, la que a su vez debe ser judicialmente controlada. Finalmente, la brecha interpretativa fue cerrada mediante la reforma del 29 de diciembre de 2009, producida por la ley 26574, que introdujera expresamente en el texto del artículo 12 de la LCT, el criterio anticipado, relativo a que, entre los derechos adquiridos, se encontraban los emergentes del contrato de trabajo (en sentido análogo, sentencia N° 1719, del Juzgado del Trabajo N° 74, dictada en autos ?Azari, Luis Antonio y otro c/ Letraset de Latinoamérica Argentina s/ despido?, y SD N° 92669, del 27/8/11, dictada en la causa autos ?Corinaldesi Laura Beatriz c/ Editorial Sarmiento SA s/ ley 12.908?, del registro de esta sala). Luego, y en estricta aplicación al caso, obviamente no comparto el criterio de quienes sostienen que la irrenunciabilidad solo funciona en el orden individual, porque implicaría desconocer el carácter general del principio, violando a su vez otro de derecho común: no debemos distinguir cuando el legislador no distingue. En consecuencia, esta negociación a la baja hecha por el sindicato, resulta inoponible al trabajador. A la luz de todas estas consideraciones, se torna abstracto el tratamiento de la excepción de cosa juzgada administrativa. Sin perjuicio de ello, considero útil destacar que he sostenido en mi desempeño como Titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo, N° 74, que ?mal podría atender a la excepción de cosa juzgada administrativa, cuando la autoridad de aplicación no podría convalidar de manera plena un acto, revisable por la justicia?. Se ha dicho al respecto que ?La cosa juzgada administrativa no se identifica con la cosa juzgada judicial, puesto que la primera es tan sólo formal en el sentido de que el acto administrativo no puede ser objeto de una nueva discusión ante la administración pública, pudiendo serlo en cambio ante el órgano jurisdiccional. Es decir que los efectos de la cosa juzgada administrativa son meramente relativos en tanto se agotan en el ámbito de la administración pública, a diferencia de la cosa juzgada judicial que reviste alcances absolutos (Conf. Marienhoff, Miguel ?Tratado de Derecho Administrativo? 1975, T II pág. 611; en igual sentido sent. 93522 26/5/05 ?Menabelli, Héctor y otro c/ Telefónica de Argentina SA s/ diferencias de salarios?, del registro de la Sala II; ver sentencia N° 2732, del 12/4/2010, dictada en autos ?Vazquez, Aníbal Félix y otros c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios?, del registro del citado Juzgado N° 74). Con independencia de lo expresado liminarmente en este voto, señalo que de todos modos, no cabe duda alguna, que tanto las sumas denominadas como ?no remunerativas?, así como las abonadas ?por única vez?, integraron la remuneración de los trabajadores y, en consecuencia, significaron un aumento en los salarios de aquéllos. En lo que respecta a las sumas que se denominaron ?no remunerativas?, vale recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al resolver la causa ?González, Martín Nicolás c/ Polimat SA?, declaró la inconstitucionalidad de los decretos que calificaron como ?asignaciones no remunerativas de carácter alimentario? a las prestaciones dinerarias que establecían en favor de los trabajadores (ver CSJN G. 125 XLII), en un criterio que comparto. En efecto, como juez de primera instancia, he tenido oportunidad de expedirme en torno a lo

que se ha dado en denominar la naturaleza remuneratoria de un rubro, entre otros, en la causa ?Pérez, Aníbal c/ Disco S.A.? (sentencia definitiva N° 2252 del 27/4/06, del registro del Juzgado del fuero N° 74). Dicho criterio fue luego mantenido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN, S.C.P. 1911, XLII, 1/9/2009). Dije entonces que ?? corresponde hacer una reflexión liminar en torno a lo que se ha dado en denominar naturaleza remuneratoria de un rubro. Entiendo que esta no es una cuestión de derecho natural que dependa de esencia alguna (para el caso de que semejante cosa pudiera existir), sino de las normas que así lo disponen, debiendo al tiempo de interpretar tenerse en cuenta la escala jerárquica. Así, el artículo 103 de la LCT define a la remuneración como la ?contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo?. La amplitud del concepto queda develada en particular por dos normas: el propio artículo 103 considera que la misma es debida aún cuando no se presten servicios, si la fuerza de trabajo es puesta a disposición y en ese orden de ideas el artículo 208 del mismo cuerpo legal, prevé que ?durante la licencia por enfermedad su pago no debe ser disminuido por el hecho de no prestarse labores?. ?Por lo demás, es sabido que los convenios de la OIT tienen jerarquía superior a las leyes a partir de la reforma constitucional de 1994 (conf. art. 75, inc. 22), y que forman parte de lo que en doctrina se conoce como ?bloque de constitucionalidad federal?. En lo que aquí interesa, el Convenio N° 95 adopta un criterio amplio y similar al del dispositivo del artículo 103 de la ley de contrato de trabajo en cuanto define al ?salario? como ?? la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar? (art. 1°). Desde dicha perspectiva, comparto la decisión dada por la Corte Suprema, en cuanto declaró la inconstitucionalidad de los distintos decretos que le restaron naturaleza salarial a los aumentos que recibieron los trabajadores en los diferentes períodos que aquellos comprendían, pues, como dije, integraron el salario de los mismos. En virtud de los argumentos expuestos, propongo confirmar el fallo apelado en el punto. Las costas de la alzada, serán soportadas por la demandada vencida (art. 68 del CPCCN). Auspicio regular los honorarios para los profesionales que intervinieron ante esta alzada, en representación de las partes actora y demandada, en ?% y ?%, respectivamente, de lo que en definitiva, les corresponda percibir por sus trabajos ante la instancia previa. En relación con la adición del IVA a los honorarios regulados, esta Sala ha decidido en la sentencia 65.569 del 27 de septiembre de 1993, en autos ?Quiroga, Rodolfo c/ Autolatina Argentina S.A. s/ accidente-ley 9688?, que el impuesto al valor agregado es indirecto y por lo tanto grava el consumo y no la ganancia, por lo que debe calcularse su porcentaje, que estará a cargo de quien deba retribuir la labor profesional. En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa ?Compañía General de Combustibles S.A. s/recurso de apelación? (C.181 XXIV del 16 de junio de 1993), al sostener ?que no admitir que el importe del impuesto al valor agregado integre las costas del juicio ?adicionárselo a los honorarios regulados- implicaría desnaturalizar la aplicación del referido tributo, pues la gabela incidiría directamente sobre la renta del profesional, en oposición al modo como el legislador concibió el funcionamiento del impuesto?. En definitiva y por lo que antecede, voto por; I.- Confirmar el fallo de primera instancia; II.- Imponer las costas de la alzada a cargo de la demandada vencida; III.- Regular los honorarios para los profesionales que intervinieron ante esta alzada, en representación de las partes actora y demandada, en ?% y ?%, respectivamente, de lo que en definitiva, les corresponda percibir por sus trabajos ante la instancia previa. En caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los profesionales actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien deba retribuir la labor profesional. El doctor Víctor A. Pesino dijo: Por análogos fundamentos, adhiero al voto que antecede. Por ello, el Tribunal RESUELVE: I.- Confirmar el fallo de primera instancia; II.- Imponer las costas de la alzada a cargo de la demandada vencida; III.- Regular los honorarios para los profesionales que intervinieron ante esta alzada, en representación de las partes actora y demandada, en ?% y ? %, respectivamente, de lo que en definitiva, les corresponda percibir por sus trabajos ante la instancia previa. En caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los profesionales actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien deba retribuir la labor profesional. Regístrese, notifíquese y oportunamente, devuélvase. Víctor A. Pesino Juez de Cámara Diana Regina Cañal Juez de Cámara Ante mí: Stella Maris Nieva Prosecretaria Letrada Correlaciones: Ley 20744 - BO: 27/9/1974 González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro - Corte Sup. Just. Nac. - 19/5/2010 Cita digital: