

Contrato De Trabajo Diferencias Salariales Diferencias Salariales Remuneracion Asignacion No Remunerativa Homologacion Convenio Colectivo

JURISPRUDENCIA

Buenos Aires, 4 de agosto de 2020.- En

la Ciudad de Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. LA DOCTORA GRACIELA L. CRAIG DIJO: Contra la sentencia de primera instancia que hizo lugar a la demanda se agravia la parte demandada a tenor del memorial recursivo de fs. 499/507, cuya réplica luce a fs. 509/513. El accionado se agravia, a mi juicio, sin razón. Cuestiona la decisión de grado en cuanto admitió la pretensión de cobro de las diferencias pretendidas por los actores sobre la base del reconocimiento de la naturaleza salarial de las asignaciones no remunerativas convenidas por las partes colectivas en los acuerdos colectivos que individualizaron en el escrito de demanda. Disiente con los fundamentos esenciales de la sentencia y pretende el íntegro rechazo de las pretensiones de la demanda. En primer término, cabe señalar que en el caso la controversia estuvo ceñida a dilucidar si las sumas que fueron acordadas por las partes colectivas como ?asignaciones no remunerativas? revestían o no una naturaleza salarial ya que las partes fueron contestes en afirmar la existencia de los mentados acuerdos, el monto de las sumas convenidas y el efectivo cumplimiento de esa obligación por parte la empleadora demandada. Me he expedido sobre la cuestión en las causas ?Pacheco Juana María c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ indemn. por fallecimiento? (SD nro. 66.830 del 8/10/2014) y en ?Dionisi Jose Mario c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ diferencias de salarios? (SD nro. 68222 del 22/2/2016; en los cuales consideré el carácter remunerativo de los rubros en cuestión. Fundé mi decisión en la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la sentencia dictada el 1/09/2009, en autos ?Pérez Aníbal c/ Disco S.A.? (Fallos 332:2043), acerca de que resulta inadmisibles que caiga fuera del alcance de las nominaciones ?salario? o ?remuneración? una prestación que entraña, para quien la recibe, inequívocamente una ?ganancia? y que, por ello, solo encuentra motivo o resulta consecuencia del contrato de empleo. Asimismo, advertí que esa doctrina fue reiterada por el Alto Tribunal en el precedente que se registra en Fallos 333:699 y, esencialmente, en el pronunciamiento dictado el 4/06/2013, en autos ?Díaz Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.?, en el que descalificó la validez constitucional de las cláusulas convencionales que, como acaece en el ?sub lite?, atribuyen carácter no remunerativo al pago de sumas de dinero en beneficio de los dependientes. Considero que aquellos fundamentos deben proyectarse en el caso de marras, pues a partir de la reforma constitucional de 1994 el denominado ?bloque de constitucionalidad federal? se encuentra integrado, en lo que nos interesa, por nuestra constitución ?escrita? con más la normativa internacional de igual jerarquía constituida por los tratados internacionales de derechos humanos enumerados taxativamente por el art.75 inc. 22 de la Constitución Nacional y los demás tratados aprobados por nuestro país con grado superior a las leyes, que se incorporan automáticamente al derecho local interno a partir de su ratificación (C.S.J.N., ?Díaz C/ Cervecería Maltería Quilmes S.A., anteriormente citado), con la cuál la Nación se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contempla (?Ekmekdjian c. Sofovich?, Fallos: 315:1492). Como consecuencia, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, al provenir de un organismo internacional, ostentan jerarquía ?supra? legal (art. 75, inc. 22, Const. Nacional) y precisamente el convenio N° 95, que fue ratificado por nuestro país, impide privar a las sumas que se convienen como contraprestación a los servicios brindados en el marco de un contrato de trabajo de su carácter de ?salario?, ello en tanto constituye una ganancia que sólo reconoce como causa a la prestación de las tareas que fueron brindadas por el trabajador con motivo del contrato de trabajo (arts. 103 LCT). Señalo además que a la luz de la doctrina jurisprudencial sentada por el máximo tribunal y anteriormente citada (?Pérez c/Disco?, ?González c/Polimat SA? y ?Díaz Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes?), 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 atribuyan, sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen juris sería inconstitucional. Asimismo, cuando no se proporciona elemento alguno que, desde el ángulo conceptual, autorice a diferenciar a la concesión de la sumas asumida por el empleador de un mero aumento de salarios adoptado a iniciativa de éste, la calificación de ?no remunerativa? aparece como un simple ropaje. No obsta al carácter nulo de las cláusulas analizadas que el acuerdo haya sido homologado por el Ministerio de Trabajo ya que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 9° de la L.C.T. y el orden de prelación normativo (art. 31, C.N.), en caso de duda en la aplicación de normas legales o convencionales, preponderará la más favorable al trabajador. En el derecho del trabajo la norma de rango inferior prevalece sobre la superior solo si establece mayores beneficios, que no es justamente el caso que nos ocupa. No puede soslayarse tampoco en este análisis que el principio protectorio es el abrigo del

derecho del trabajo y ha sido consagrado constitucionalmente en el artículo 14 bis, que determina que las leyes deben asegurar al trabajador una retribución justa. En materia de derecho del trabajo la naturaleza salarial de las prestaciones está expresamente legislada. Como señalara, el artículo 103 de la L.C.T. establece que, a los fines de la ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Por lo tanto una resolución ministerial homologatoria no puede calificar un ?incremento de salarios? como no remuneratorio porque ello contraría una norma de rango superior y, además, va en contra de principios elementales del derecho del trabajo. Con lo cual, el acto homologatorio no tiene la virtualidad de purgar el vicio de origen, ya que la autoridad de aplicación debe, en todos los casos hacer un control de legalidad de los convenios y acuerdos, en los términos del artículo 7° de la ley 14.250 y 8° de la L.C.T. Y si lo hace mal, la sanción es la nulidad de la cláusula que contraría la ley. Desde esta perspectiva de análisis, no es posible aceptar que por medio de un acuerdo colectivo se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del trabajo prestado por ellos, ya que la directiva del art. 103 LCT tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación. Así pues, la validez de los acuerdos colectivos no se mensura en relación a su constitucionalidad sino con su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos que sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas. De tal manera, no resulta trascendente lo que puedan haber establecido las actas acuerdo invocadas por la demandada en tanto el Convenio n° 95 OIT ratificado por la Argentina define que, a los efectos del convenio, el término salario significa 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 y, en caso de ?pugna? debe prevalecer la disposición del Convenio 95 de la OIT, ello por cuanto se trata de una norma de jerarquía supralegal. Aun cuando el acuerdo sea la fuente de tales beneficios, debe realizarse un juicio de compatibilidad conforme lo normado por los arts. 7, 8, 9 y cctes de la Ley 14.250, debiendo remarcarse que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuando no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral. En virtud de las argumentaciones expuestas y toda vez que es deber ineludible de los jueces garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos (art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional; ?Vizzoti?, Fallos 327:3677, p. 3688 y ?Madorrán?, Fallos 330:1989, considerando 10, párrafo 3°), corresponde confirmar el decisorio de grado sobre el punto y desestimar la queja. Critica también lo decidido en relación al coactor Garay. Al respecto, cabe destacar que las manifestaciones vertidas no constituyen agravios en el sentido técnico del vocablo (art. 116 LO) por lo que propongo su confirmatoria. Finalmente, tampoco prosperará la apelación interpuesta por la accionada en orden a la forma en que fueron impuestas las costas del juicio, pues no advierto motivos que justifiquen apartarse del principio general de la derrota establecido por el art. 68 del C.P.C.C.N., por lo que también se confirmará el fallo apelado en este aspecto. Las costas de alzada estarán a cargo de la parte demandada, a cuyo efecto propongo que se regulen los honorarios de los letrados intervinientes en un ...% de lo que les corresponde percibir por su labor en la anterior etapa. EL DOCTOR CARLOS POSE DIJO: Los agravios vertidos por la parte demandada resultan, insuficientes como para justificar una rectificación del decisorio de grado: los romanos acuñaron una expresión para graficar el fenómeno que nos ocupa: ?Roma locuta causa finita es?, es decir ?Roma ha hablado, el debate ha finalizado? y, es la Corte Suprema la que ha fijado una posición institucional en la materia a través de distintos pronunciamientos. En el caso ?Pérez c/Disco SA? (sent. del 1/9/09, Fallos 332:2043) estableció que los vales alimentarios que, en forma regular y mensual, entregaba la empleadora a sus dependientes debían ser considerados remuneratorios y descalificó toda directiva que estipulase una posición contraria por violatorio del Convenio 95 de la OIT y, con posterioridad, estimó que carecían de validez las normas convencionales que atribuían naturaleza no remunerativa a aumentos impuestos por tales acuerdos (CSJN, 4/6/13, ?Díaz c/Cervecería y Maltería Quilmes?, Fallos 336:593) lo que, en el caso, torna improcedentes las defensas esgrimidas pues la homologación administrativa de un convenio colectivo no tiene validez cuando consagra una violación al orden constitucional. Se ha señalado, en tal sentido, que existe el deber institucional y moral de los tribunales de acatar la doctrina emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación cuyo carácter vinculante responde a elementales razones de seguridad jurídica (conf. Linares Quintana, ?Tratado de la Ciencia del Derecho Constitucional?, t. II, p. 485; Bidart Campos, ?Manual de la Constitución Reformada?, t. III, p. 421/3; Sagües, ?Elementos de Derecho Constitucional?, t. I, p. 281; Gelli, ?Constitución de la Nación Argentina?, t. II, ps. 558/9) dado que carecen de fundamento las sentencias que se apartan de los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar las posiciones sustentadas en ellos (CSJNación, 6/7/04, ?Quadrum SA c/Ciccone Calcográfica SA?, Fallos 327:2842, LL 2006-C,82; 13/3/07, ?Autolatina Argentina c/DGI?, Fallos 330:704 23/6/09, ?Romero c/Lema?, Fallos 332:1488; 22/5/18, ?Viñas c/EN?). La situación del co-actor Garay no es diferente: si bien negocio su renuncia y percibió como gratificación extraordinaria por cese la suma de \$160.000 declarando que, una vez percibido el total de lo acordado nada más tendría que reclamar de su empleadora por

ningún concepto emergente de la relación laboral que los unió, ni proveniente de su extinción (ver acta obrante a fs. 112/3, cláusula 5ta), para que dicho pacto fuese operativo y tuviera el valor extintivo que pregonaba la apelante tendría que haberse acreditado su oportuna homologación por el Seclo (ver art. 15 de la LCT), esto es algo no acreditado en autos (art. 377, CPCC). EL DOCTOR LUIS A. RAFFAGHELLI DIJO: Adhiero por análogos fundamentos al voto de la Dra. Craig. Por ello, el TRIBUNAL RESUELVE: I) Confirmar el fallo apelado. II) Imponer las costas de Alzada a cargo de la parte demandada. III) Regular los honorarios de los letrados intervinientes en esta Alzada en el ...% respectivamente de lo que les corresponde percibir por su labor en la anterior etapa. Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1º de la ley 26856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013. Regístrese, notifíquese y vuelvan. CARLOS POSE JUEZ DE CAMARA GRACIELA L. CRAIG JUEZ DE CAMARA LUIS A. RAFFAGHELLI JUEZ DE CAMARA Ante mí: LUCIANA S. GRIGONI IRIART, PROSECRETARIA LETRADA Correlaciones: Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes SA s/recurso de hecho - Corte Sup. Just. Nac. - 04/06/2013 - Cita digital IUSJU207416D Bolaño, Ramón Alberto c/Celma SRL s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala VI - 10/11/2015 - Cita digital IUSJU005443E

001640F