

La homologación administrativa de un acuerdo celebrado entre el sindicato y el empleador no hace cosa juzgada respecto de los reclamos de los trabajadores

La homologación administrativa de un acuerdo celebrado entre el sindicato y el empleador no hace cosa juzgada respecto de los reclamos de los trabajadores

La homologación administrativa de un acuerdo celebrado entre el sindicato y el empleador no hace cosa juzgada respecto de los reclamos de los trabajadores Fuente: doc_03_2025_0036.html Partes: González José Pablo y otros c/ Telefónica de Argentina S.A. (hoy Telefónica Móviles Argentina S.A.) s/ diferencias de salarios Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: II Fecha: 30 de diciembre de 2024 Cita digital: dj154724154724154724

La homologación administrativa de un acuerdo celebrado entre el sindicato y el empleador no hace cosa juzgada respecto de los reclamos de los trabajadores. Sumario: 1.-La homologación administrativa de un acuerdo entre el sindicato y la empresa empleadora en relación a diferencias salariales reclamadas por los actores, prevista por la Ley 14.250, no puede asimilarse a la homologación administrativa o judicial del art. 15 de la LCT, siendo que una cláusula convencional homologada por la autoridad administrativa no hace cosa juzgada en un reclamo judicial, ya sea individual o pluriindividual, en el que se discute su consonancia con normas superiores de rango constitucional y/o preceptos que constituyen el orden público laboral; es que el acto administrativo no impide que los actores, en esta instancia, tengan la posibilidad de discutir si su aplicación en concreto a sus relaciones laborales individuales, ha violado alguna norma de rango superior que les otorgara derechos mayores. 2.-No puede otorgarse a la específica actuación administrativa del Ministerio de Trabajo, el efecto de 'cosa juzgada' en tanto dicha defensa supone la existencia de una sentencia firme -o bien un acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio- (cfr. art. 15, LCT; art. 69, LO y arts. 1641 y 1642 y conchs. del CCivCom.) emanada de un órgano jurisdiccional en la que se hubiera resuelto la misma cuestión con identidad de objeto, sujetos y causa que la del proceso iniciado con posterioridad. 3.-Lo pactado en sede colectiva al asignar carácter no salarial a sumas que perciben los trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo implicó una modificación peyorativa de lo establecido por la ley en el art. 103 de la LCT en cuanto sostiene que es remuneración toda contraprestación que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, por lo que no resulta aplicable las cláusulas del convenio que le asigna carácter no remuneratorio a las sumas en cuestión (cfr. art. 8 LCT). 4.-En tanto de conformidad a lo dispuesto por el art. 103 de la LCT basta que el trabajador ponga su fuerza de trabajo a disposición del empleador para devengar remuneración, luce evidente que la guardia pasiva debe ser remunerada y así lo dispone el art. 25 del CCT 201/92 cuando refiere que 'todo trabajador que se encuentre en disponibilidad percibirá la compensación adicional en función del tiempo en que ha de estar bajo tal régimen de acuerdo con la tabla que figura en el Anexo II'. Fallo: En la Ciudad de Buenos Aires, luego de deliberar, a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, los integrantes de la Sala II, practicado el sorteo pertinente, en la fecha de firma indicada al pie de la presente proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. La Dra. Andrea E. García Vior dijo: I. Contra la sentencia de la instancia anterior se alzan las partes actora y demandada a tenor de los respectivos memoriales interpuestos digitalmente ante el sistema Lex 100, ambos con réplica de sus contrarias (ver presentaciones de la parte demandada y actora). II. Razones de orden metodológico me llevan a dar liminar tratamiento a la queja que esgrime la parte demandada, quien en primer lugar cuestiona que la sentenciante de grado hubiera desestimado la excepción de cosa juzgada y pago total oportunamente interpuesta. Sostiene la recurrente que la defensa planteada por su parte se ajusta a derecho y que la homologación por parte del Ministerio de los acuerdos colectivos fue una decisión final respecto de la validez de lo acordado entre su parte y el sindicato respecto de las diferencias salariales reclamadas por los actores, con los efectos propios de los arts. 4 y 5 de la ley 14.250. Refiere así que la homologación de los acuerdos se encuentra completamente consentida, lo que determina que el planteo incoado resulte extemporáneo, existiendo cosa juzgada respecto de lo reclamado. Manifiesta que son los representantes de los propios actores quienes han volcado en dichos acuerdos los referenciados rubros y sostiene que si los actores hubieren estado en desacuerdo con la firma de los acuerdos ahora cuestionados, debieron haberse presentado eventualmente a impugnar los mismos y sus homologaciones en la etapa procesal oportuna (administrativa y previa). Liminarmente habré de señalar que no puede otorgarse a la específica actuación administrativa del Ministerio de Trabajo, invocada en el caso, el efecto de «cosa juzgada» en tanto dicha defensa supone la existencia de una sentencia firme -o bien un acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio- (cfr. Art. 15, LCT; art. 69, LO y arts. 1641 y 1642 y conchs. del CCCN) emanada de un órgano jurisdiccional en la que se hubiera resuelto la misma cuestión con identidad de objeto, sujetos y causa que la del proceso iniciado con posterioridad. En el caso, la homologación administrativa de que se trata (prevista por la ley 14.250) no puede asimilarse a la homologación administrativa o judicial del art. 15 LCT, tal como lo pretende la apelante. Como se ha venido sosteniendo, una cláusula convencional homologada por la autoridad administrativa no hace cosa juzgada en un reclamo judicial, ya sea individual o pluriindividual, en el que se discute su consonancia con normas superiores de rango constitucional y/o preceptos que

constituyen el orden público laboral. Es que el acto administrativo no impide que los actores, en esta instancia, tengan la posibilidad de discutir si su aplicación en concreto a sus relaciones laborales individuales, ha violado alguna norma de rango superior que les otorgara derechos mayores. Como sostuve al votar en un planteo similar resuelto en la causa «Basigalup, María del Rosario y otros c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios» (S.D. del 28/3/2022 del registro de esta Sala), no debe perderse de vista el deber de los Jueces de efectuar el control de constitucionalidad para mantener la supremacía de la Constitución Nacional, arts. 31, 75 inc.22 y 116 de la CN), pues, como lo ha señalado el Alto Tribunal en la sentencia del 3/05/2007 recaída en autos «Madorrán, Marta c/ Administración Nacional de Aduanas» (La Ley, 8/05/2007)- que «.El control de constitucionalidad de una norma es una cuestión de derecho que compete a los jueces, dado que resulta su deber mantener la supremacía de la Constitución Nacional (conf. art.31), de acuerdo al sistema difuso que emana del art. 116 de dicho cuerpo legal; de modo tal que, de existir la colisión de una norma con sus disposiciones, debe optarse por desestimar la aplicación de esta última, máxime cuando ello ha sido objeto de petición expresa por alguno de los litigantes. Desde esta perspectiva, la presunción de legalidad que emana de una norma convalidada por un acto administrativo, como es la homologación de un CCT o de un Acta acuerdo en el ámbito de la negociación colectiva, debe ceder si se advierte en el caso particular la contradicción de aquél con la norma de máxima jerarquía como es la Constitución Nacional, al oponerse a sus disposiciones, como así también a lo normado por los Tratados Internacionales que revisten dicho rango (art. 75 inc. 22) [.]. Desde la perspectiva apuntada, deviene inadmisibles la defensa de cosa juzgada administrativa opuesta por la demandada [.]. que sólo implica que el acto administrativo no puede ser objeto de una nueva discusión ante la administración pública, extremo que no sólo no integra la presente litis, sino que además no constituye óbice para su análisis ante el órgano judicial pertinente cuando se invoca, como en el caso, que aquél incurre en contradicción con disposiciones de la Constitución Nacional, de acuerdo a los argumentos vertidos en la demanda». Por lo expuesto, se impone desestimar este segmento del recurso. III. Se agravia asimismo la parte demandada por cuanto la sentenciante de grado consideró remunerativas las sumas abonadas en concepto de «Compensación Mensual por Viáticos» y «Compensación Telefónica» y, consecuentemente, concluyó que dichos conceptos debían considerarse en el cálculo de las horas extras, del SAC, vacaciones, licencias y promedio de variables no considerados, en el plus por zona desfavorable y en las guardias pasivas/STI. Previo a todo corresponde recordar que el art. 103 de la LCT define a la remuneración como «la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo», por lo que debe entenderse establecida la regla general que todo valor recibido o devengado por el trabajador durante el transcurso de la relación laboral no imputable a un título distinto tendrá carácter retributivo y será entonces salario (López, Justo, El salario en Deveali Mario (director), Tratado de Derecho del Trabajo 2º ed. La Ley Buenos Aires, 1972 T II). En ese sentido dicho autor sostuvo que el salario constituye un «beneficio», una «ventaja» que recibe el trabajador en virtud de la prestación que cumple y que, en consecuencia, desde el punto de vista jurídico consiste en la «ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado». Como sostuvo la sentenciante de grado, con relación a la «compensación mensual por tarifa telefónica», que pese a su denominación consiste en la entrega de una suma de dinero a los dependientes, «nada indica que la procedencia de este rubro dependiera de la efectiva portación o utilización de una línea telefónica o servicio de internet», siendo menester aclarar que requerido que le fue al perito contador que informara «si surge de los registros contables/ comerciales y/o de las constancias de autos que el actor o en el domicilio denunciado por éste sea usuario de los servicios de Telefonía fija e Internet prestados por Telefónica de Argentina SA», el experto informó que «de la documentación exhibida no surge información que permita dar respuesta a la presente pregunta» En tal contexto fáctico resulta claro que las sumas que la demandada abona mensualmente a sus dependientes en concepto de «compensación tarifa telefónica» (conf. art. 66 CCT 201/92) representan una evidente ganancia o ventaja patrimonial, no encuadrando por otra parte el rubro en cuestión en ninguno de los supuestos previstos por el art. 103 bis de la LCT, ni aun con la redacción anterior a la modificación introducida por la ley 26.341. Recuérdese que el art. 103 bis de la LCT considera beneficios sociales «a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias (.).». Es claro entonces, que no resulta válido asimilar la entrega de una suma de dinero, cualquiera que sea su denominación, a los supuestos que contemplaban los incs. b) y c) del art. 103 bis de la LCT referidos a los vales de almuerzo, tarjetas de transportes, vales alimentarios y canastas de alimentos conforme lo normado por el art. 4 de la ley 24.700. A lo expuesto cabe agregar que en la causa «Pérez, Aníbal c/ Disco S.A.» de fecha 1 de septiembre de 2009, en la cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación consideró que corresponde declarar la inconstitucionalidad del art. 103 bis inc. c) de la LCT t.o. ley 24.700 relativo a los vales alimentarios en cuanto niega a éstos naturaleza salarial, el Tribunal Superior sostuvo que «el art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: «el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes», y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas «asegurarán al trabajador», refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa:»retribución justa», «salario mínimo vital», «igual remuneración por igual tarea»; «Que la evolución progresiva de la tutela jurídica del trabajador en materia de salarios se inserta, en lo inmediato, en un proceso más comprensivo, concerniente a todos y cada uno de los aspectos del contrato o relación

de trabajo, lo cual ha tenido, entre sus propósitos fundamentales, la protección de la dignidad de la persona humana en el vínculo laboral subordinado. Y si bien esto último, a su vez, puede entenderse inmerso, mediatamente, en el desarrollo de la protección y realización de los derechos humanos en general, es notorio que los avances internacionales en el terreno laboral, principalmente provenientes del ámbito de la OIT, resultaron -tanto en la faz sustancial de los derechos cuanto en la creación de regímenes internacional es de control- pioneros y modelos para el aludido desarrollo general de los derechos de la persona en el plano universal.» (Cons. 4º). «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 (doctrina de «Inta Industria Textil Argentina S.A. s/apelación», Fallos: 303:1812 y su cita), sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen juris sería inconstitucional (Fallos: 329:3680)». Posteriormente, en los autos «González, Martín Nicolás c/ Polimat S.A. y otro», del 18 de mayo de 2.010, el Supremo Tribunal Federal ratificó su criterio al declarar la inconstitucionalidad de los decretos 1.273/02, 2.641/02 y 905/03, en cuanto calificaron como «asignaciones no remunerativas de carácter alimentario» a las prestaciones dinerarias que establecían a favor de los trabajadores. En dicho caso, la Corte Suprema se remitió expresamente a las consideraciones y conclusiones expuestas en «Pérez c/ Disco S.A.», y agregó en lo pertinente que «mal pudo dicha norma (el dec.1273/02) dar naturaleza «no remunerativa de carácter alimentario» a la «asignación» que dispuso, sobre todo cuando, después de todo, el carácter alimentario es naturalmente propio del salario, con arreglo a más que conocida doctrina de esta Corte (Fallos: 311:1003 y 308:1336, entre otros). El salario, apuntó el Tribunal en 1959, «constituye, substancialmente, una prestación tendiente a proveer el sustento del trabajador y de su familia» (Fallos: 245:400, 405) (.). Asimismo expuso que «.Que en el presente litigio está fuera de todo debate que el desconocimiento de la naturaleza salarial de la prestación dispuesta por los decretos impugnados produjo una disminución en el importe del sueldo anual complementario. Pero también lo hizo del correspondiente a las indemnizaciones por despido sin justa causa., lo cual posibilita añadir las siguientes consideraciones.», resulta notorio que la calificación del concepto litigioso trastornó la finalidad reparadora del régimen indemnizatorio (Ley de Contrato de Trabajo, art. 245), reglamentario del art. 14 bis en cuanto ordena que la ley protegerá al empleado contra el «despido arbitrario», por cuanto condujo a que la indemnización termine desconociendo la concreta realidad a la que quiso atender, a causa de limitaciones a uno de los elementos de cálculo de aquella que, precisa e inequívocamente, constituye uno de los dos indicadores de esa realidad: el salario realmente percibido por el trabajador despedido («Vizzoti», Fallos: 327:3677 , 3686)». Cabe recordar que la ley 26.341 derogó los incisos b) y c) del art. 103 LCT precisamente para garantizar el pleno cumplimiento de las exigencias del Convenio nro. 95 de la OIT cuyo art.1 especifica que «El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar». Desde tal perspectiva de análisis lo pactado por las partes colectivas implicó una modificación en perjuicio de una disposición legal (cfr. art. 103 LCT) por lo que no resulta válida ni aplicable dicha cláusula convencional. En definitiva lo pactado en sede colectiva al asignar carácter no salarial a sumas que perciben los trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo implicó una modificación peyorativa de lo establecido por la ley en el art. 103 de la LCT en cuanto, reitero, sostiene que es remuneración toda contraprestación que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, por lo que no resulta aplicable las cláusulas del convenio que le asigna carácter no remuneratorio a las sumas en cuestión (cfr. art. 8 LCT). En virtud de lo expuesto, considerando que se trata de doctrina judicial de ineludible consideración en razón de ser la Corte Suprema de Justicia de la Nación el intérprete final de las normas de la Constitución (art. 116 CN), y toda vez que las sumas percibidas por los accionantes en concepto de » compensación por tarifa telefónica» (conf. art. 66 CCT 201/92) no obedecen a ningún otro concepto diferente al previsto por el art. 103 L.C.T. (to), o sea, la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, y cuya naturaleza (salarial), no responde a la voluntad de las partes signatarias de un convenio colectivo, sino que finca en una expresa directiva legal, como lo es el mencionado art.103, corresponde confirmar lo resuelto en grado en cuanto reconoció carácter remuneratorio a las sumas percibidas por los actores. Cabe agregar además que el Máximo Tribunal reafirmó este fundamento en los autos «Díaz Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.» mantuvo tales directrices al declarar la invalidez de la cláusula convencional mediante la cual se pactó el «anticipo acta acuerdo noviembre 2005» del CCT 152/91 que desconocía la naturaleza salarial de dichas prestaciones. De igual modo, con relación al rubro » compensación por viáticos » establecido por el art. 53 del CCT 201/92, cabe señalar que si bien la norma convencional previó el pago de una suma mensual con apoyo en lo dispuesto por el art. 106 de la LCT de carácter no remuneratorio, sin establecer la necesidad de acreditación mediante comprobantes, lo cierto es que como ha establecido la jurisprudencia que comparto, el hecho de que un convenio colectivo de trabajo denomine «viático» a una suma fija no sujeta a comprobantes de gastos y determine que esas sumas «tendrán carácter no remuneratorio» no es suficiente para excluirlo del concepto genérico de remuneración a que hace alusión el art.

103 de la LCT ya que según la interpretación formulada por la Cámara en el Fallo Plenario «Aiello c/ Transportes Automotores Chevallier» la autorización contenida en la última parte del art. 106 de la LCT no está referida a cualquier «ítem» sino que debe tratarse efectivamente de pagos referidos a gastos que se encuentren, por su propia naturaleza a cargo del empleador, es decir no se habilita al convenio a llamar a cualquier suma viáticos sino que permite al empleador eximirse de exigir rendición de cuentas al trabajador por los gastos realizados pero de todas maneras los gastos deben existir (ver entre otros Sala X SD 7499 del 30/11/99 «Palacio Ramón F y otro c/ FEME S.A.s/ diferencias de salarios». SD 19359 «Rodríguez Viviana Estela c/ Search Organización de Seguridad y otro s/ despido» del 30/12/11; SD 21535 del 30/9/2013, «Barón Nicolás Lucas c/ Proteger S.A. y otro s/ despido», entre muchos otros). En el caso, las partes sin alegar gasto en particular alguno, han decidido que una parte de lo que el trabajador percibe como consecuencia del cumplimiento del contrato de trabajo sea considerado como no remuneratorio en violación a lo normado por el art. 103 de la LCT dado que si el destino de los viáticos era cubrir los gastos de movilidad habitual -como refiere la quejosa al sostener que dicho concepto estaba destinado a solventar el traslado diario de los dependientes desde su domicilio al trabajo-, dicha erogación no se ve acreditada en el desempeño de las tareas de los actores desde que ningún elemento de la causa acredita tal circunstancia. Entiendo entonces, conforme lo señalado por la jurisprudencia citada que en el caso y tal como sostuve en un caso de aristas similares como Titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 54 en la causa «Molina, Liliana Marta y otros c/ Telecom Argentina S.A. s/ diferencias de salarios (S.D. N° 9.115 de 6/5/2021) ? el hecho de que el convenio colectivo de trabajo denomine viático a una suma fija no sujeta a comprobantes de gastos y asimismo determine que esas sumas «tendrán carácter no remunerativo» no es suficiente para excluirlo del concepto genérico de remuneración previsto por el art. 103 citado, por lo que corresponde concluir que los importes acordados convencionalmente y calificados como no remunerativos constituyeron una ganancia percibida por los trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo. Lo expuesto me lleva a confirmar la sentencia de grado en cuanto dispuso que correspondía incluir los conceptos «compensación mensual por viáticos» y «compensación tarifa telefónica» en el cálculo de los componentes que se liquidan en proporción al valor de la remuneración y que fueron objeto de reclamo en estas actuaciones. Ahora bien, la demandada refiere en el memorial de agravios que con fecha 19/7/2018, suscribió con FOEESITRA un acuerdo paritario en virtud del cual se resolvió que a partir del 1 de julio de 2018 los rubros convencionales «compensación mensual por viáticos» y «compensación tarifa telefónica» iban a ser considerados en base de cálculo, entre otros, para el pago de los rubros horas extras y zona desfavorable, por lo que la eventual condena en concepto de diferencias salariales derivadas de la omisión de computar tales compensaciones en la base de cálculo del rubro que aquí se trata debería limitarse hasta el mes de junio del 2018 inclusive, ello sin perjuicio del concreto agravio que vierte en cuanto a que se hizo lugar a las diferencias salariales «hasta el dictado de la sentencia» y que trataré más adelante. En primer lugar, creo conveniente destacar que, en efecto, el art. 4 del acuerdo paritario celebrado el 19/7/2018 expresamente dispuso «Asimismo, las partes acuerdan que a partir del 1° de julio de 2018, los rubros convencionales «compensación mensual por viáticos y compensación tarifa telefónica» serán considerados base de cálculo para el pago del correspondiente sueldo anual complementario, del plus vacacional, de las horas extras y de la zona desfavorable», por lo que desde esta perspectiva, dadas las diferencias salariales que fueron viabilizadas y que esta instancia propicia confirmar, correspondería que el perito contador en oportunidad de llevar a cabo la tarea encomendada en el pronunciamiento de grado determine si la accionada dio efectivo cumplimiento a la forma de cálculo dispuesta en el acuerdo paritario precedentemente aludido, en cuyo caso, y más allá del carácter que le fue otorgado a tales compensaciones en el convenio colectivo aplicable (CCT 201/92), deberá limitar el cálculo de las diferencias salariales devengadas de la errónea liquidación de las horas extras y del plus zona desfavorable al no haberlas incluido en sus respectivas bases salariales hasta junio del 2018 inclusive. Vale aclarar, no obstante ello, que dicha circunstancia fue ponderada por la sentenciante de grado quien concluyó, al analizar los términos de la mencionada acta, que «de haber sido percibidos durante el lapso por el que prospera el reclamo, de corresponder, serán considerados como pago a cuenta (art. 260 LCT)». IV. Se agravia asimismo la accionada por cuanto la sentenciante de grado hizo lugar a las diferencias salariales reclamadas en el inicio por considerar que «1. a efectos de calcular el rubro horas extras, deben computarse como base de cálculo los rubros incentivos, STI, como así también Zona desfavorable 2. El rubro «Zona desfavorable» sobre los salarios percibidos de forma mensual y habitual, guardias pasivas, incentivos y viáticos». Refiere que, como surge de las actas acompañadas al responde (todas ellas homologadas por el Ministerio de Trabajo), el reclamo de los actores se resolvió por la vía colectiva, en tanto la Federación de Obreros Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones (FOEESITRA) y TASA suscribieron y pactaron la forma de liquidar los rubros que aquí se pretenden, dándole en la mayoría de los casos el tratamiento que los accionantes pretenden en su reclamo. Sostiene la quejosa que las partes mencionadas firmaron un acta de fecha 5/1/2015 mediante la cual se pactó la compensación de cualquier diferencia salarial pretendida derivada de la incidencia del concepto «Incentivos», sobre el rubro «Horas Extras», el cual sería compensado mediante el pago a efectuarse en el mes de febrero de 2015 y sostiene que a consecuencia de ello, se pactó el «Pago Único Acta 5/1/2015» conforme surge liquidado de los recibos de haberes de

los actores. Refiere que a partir del 26/05/2015 se pactó, sin reconocer hechos ni derechos, el pago de cualquier suma que pudiera generarse en la interpretación sobre la aplicación del rubro «incentivos» sobre las horas extras laboradas por cada actor dejándose constancia de que «las partes conjuntamente acuerdan que las sumas aquí pactadas corresponden a eventuales diferencias en el valor de la hora de los conceptos por horas extras por la consideración del rubro incentivos. Por lo expuesto, TASA podrá compensar hasta su concurrencia las sumas aquí abonadas contra cualquier reclamo que por dicho concepto efectúen los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo». En el mismo sentido, se agravia la accionada de lo resuelto en grado respecto de la falta de inclusión en el cálculo de las Horas Extras de lo percibido en concepto de Disponibilidad, Incentivos a la producción y Adicional STI, ello en tanto que, según refiere, las diferencias que se pudieran haber generado por el impacto de dichos rubros en el cálculo de las horas extras y su impacto en guardias pasivas (disponibilidad), régimen STI, fueron abonadas conforme actas firmadas entre TASA y FOEESITRA de fechas 14/01/2016 y 09/03/2016, bajo los conceptos «Pago Único Acta 09/03/2016» y «SAC Pago Único Acta 09/03/2016». Sostuvo que desde ese momento, las guardias pasivas (disponibilidad) formaron parte de la base de cálculo para liquidar los períodos correspondientes a horas extras. Liminariamente corresponde señalar que no se encuentra discutido en autos que, tal como concluyó la sentenciante de grado, los conceptos abonados por incentivos y régimen STI, debieron ser incluidos en el cálculo de las horas extras y plus por zona desfavorable. Ningún cuestionamiento efectuó la demandada al respecto e, incluso, fue la misma empresa quien a partir de lo convenido con FOEESITRA conforme Actas del 14/6/2016 y 2/3/2016 dispuso que «a partir del 1/1/2016 el concepto Disponibilidad formará parte de la base de cálculo de los conceptos horas extras y zona desfavorable» y «a contar del 1 de abril de 2016, los incentivos a la producción o comisiones formarán parte del sueldo asignado al que refiere el art.55 de zona desfavorable, a los efectos del cálculo del porcentaje de zona desfavorable que corresponda aplicar». Lo que aquí cuestiona la accionada es que la decisión de la magistrada de grado no haya meritudo que con la firma de las Actas Acuerdo del 5/1/2015 y del 26/5/2015 se pactó la compensación de cualquier diferencia salarial pretendida derivada de la incidencia del concepto «Incentivos», sobre el rubro «Horas Extras», pago que se hizo efectivo en el mes de febrero de 2015 mediante el concepto «Pago Único Acta 5/1/2015». Posteriormente, con fecha 26/5/2016 se pactó el pago de «eventuales diferencias en el valor hora de los conceptos de horas extras por la consideración del rubro incentivos» a los empleados mencionados en el Anexo I a abonarse mediante el rubro «Pago único Acta 26/5/2015» y «SAC pago único Acta 26/5/2015». Al respecto cabe señalar que ningún agravio concreto vertió la recurrente respecto de la conclusión esgrimida en grado por la sentenciante (art.116 LO), quien sostuvo que «cabe recordar al respecto de las diferencias saldadas en el acta paritaria del 9/3/2016 que el instituto de la homologación administrativa es un método circunstancial que sólo trae aparejada como consecuencia la atribución del carácter «erga omnes» de la norma colectiva y no constituye óbice para su análisis ante el órgano judicial pertinente cuando se invoca, como en el caso, que aquél incurre en contradicción con normas de rango superior, por lo que no cabe hacer lugar a la excepción de cosa juzgada sobre la incidencia que allí se detalla por los períodos que prosperan la presente acción, deviniendo inoficioso expedirme acerca de los pagos efectuados por el empleador por actas colectivas que reconocen créditos devengados en una fecha anterior a las que aquí se analizan». Las extensas manifestaciones vertidas por la quejosa, en verdad reiterativas de los argumentos expuestos en el escrito de contestación de demanda, no alcanzan para controvertir lo así concluido en grado, siendo menester asimismo aclarar que, tal como sostuvo la jueza de anterior grado al explicar el modo de cálculo de las diferencias salariales reconocidas, «el perito deberá asimismo descontar las sumas ya abonadas en caso que corresponda en concepto de «pago único acta 9/3/2016» y su «sac» en el período que corresponda imputándolos a eventuales diferencias por disponibilidad sobre horas extras y disponibilidad sobre zona desfavorable». Lo así expuesto impone desestimar también este aspecto de la sentencia recurrida. V. Cuestiona asimismo la parte demandada lo resuelto en la anterior instancia con relación al modo de remunerar las guardias pasivas o servicios prestados en Disponibilidad / Régimen STI., en tanto refiere que más allá de que la forma de liquidar las Guardias Pasivas o en «Disponibilidad» fue pactada convencionalmente, «no parece razonable concluir que se compute como tiempo de trabajo -dentro del concepto de jornada- el tiempo en el que el trabajador se encuentra «a disposición» pero sin prestar servicio efectivo, en tanto que los actores contaron con la posibilidad de utilizar el tiempo en beneficio propio (elemento excluyente en la definición de jornada del art. 197 de la LCT)». Entendió la sentenciante de grado en este aspecto que «es evidente que durante el cumplimiento de una guardia pasiva el trabajador es libre de usar su tiempo pero a su vez no puede negarse a estar a disposición del empleador. En esta disyuntiva debe prevalecer lo normado por el art. 103 L.C.T. De tal modo, considero que el tiempo de guardia pasiva debe retribuirse en forma justa conforme el régimen general ya que el concepto «estar a disposición» debe interpretarse con razonabilidad, más allá que no pueda equipararse a la hora trabajada en tiempo suplementario, por lo que encuentro acertado fijar que este tiempo a disposición del empleador debe computarse conforme el valor de una hora simple de labor, cuestión que determina una mayor incidencia de este rubro en la determinación de los adicionales por «zona desfavorable», «horas extras», «licencias» y SAC». Liminariamente habré de señalar que no es posible considerar que el tiempo involucrado en la «guardia» deba entenderse integrativo de la jornada efectiva de labor puesto que si bien es cierto que durante las

guardias podían requerirse sus servicios, no lo es menos que durante ese lapso temporal el dependiente pudo disponer en beneficio propio de su tiempo. En tal sentido se ha sostenido con criterio que comparto que «Si bien el tiempo de guardia pasiva (sin prestación efectiva de servicio) debe ser retribuido, no puede equipararse a la hora efectivamente trabajada en horario suplementario. El concepto «estar a disposición» debe interpretarse con razonabilidad, para adecuarlo a las peculiaridades de ciertas labores distintas de las que obreros y empleados desarrollan a «tiempo completo» en la industria y en el comercio, que son las figuras típicas tenidas en vista por el legislador (Carcavallo, Hugo R.» La jornada y el 'estar a disposición' en trabajos especiales», en TySS, 1993, p. 891 y ss.). De este modo, las horas extraordinarias son las que se ejecutan en un trabajo efectivo, tal como lo define en sentido estricto, el artículo 197 de la LCT, primer párrafo, en exceso de la jornada legal o por encima del límite convencionalmente fijado. Esta descripción no es satisfecha por las guardias pasivas: durante ellas, el trabajador dispone libremente de su tiempo en cuanto no sea requerido por el empleador; pone su fuerza de trabajo a disposición de la empresa, por lo que merece un salario; pero no presta efectivamente el servicio y dispone supletoriamente de su tiempo, por lo que ese salario pasivo no debe llevar recargo aunque exceda el límite legal de la jornada.» (CNAT Sala III Expte N° 26.620/05 Sent. Def. N° 89.380 del 28/12/2007 «Pelle, Jorge c/ Sky Cop SA s/ despido», en el mismo sentido, Sala II Expte N° 27.479/05 Sent. Def. N° 96.685 del 21/5/2009 «Reichert, Dinal Enrique c/ Cablevisión SA y otro s/ despido») El caso de la guardia pasiva es un híbrido respecto de la definición del artículo 197: durante su transcurso el trabajador es libre de usar su tiempo a su voluntad, por lo que no es apropiado decir que no puede disponer de su actividad en beneficio propio; pero al mismo tiempo se halla obligado a acudir cuando es convocado, por lo que tampoco puede negarse que está a disposición del empleador (ver fallo «Pelle», citado precedentemente). En tanto de conformidad a lo dispuesto por el art. 103 de la LCT basta que el trabajador ponga su fuerza de trabajo a disposición del empleador para devengar remuneración, luce evidente que la guardia pasiva debe ser remunerada y así lo dispone el art. 25 del CCT 201/92 cuando refiere que «todo trabajador que se encuentre en disponibilidad percibirá la compensación adicional en función del tiempo en que ha de estar bajo tal régimen de acuerdo con la tabla que figura en el Anexo II.». En el 2° párrafo la norma prevé que «En caso de ser convocado efectivamente, el trabajador deberá concurrir al lugar que se le destine. El tiempo de trabajo efectivo será compensado con horas extraordinarias a excepción de la primera hora. A efectos del cómputo, se considerará como efectivamente trabajado, el tiempo que le demande el viaje desde su domicilio hasta el lugar de trabajo asignado». A poco que se analiza dicha norma se advierte que el convenio estableció un modo determinado de remunerar la «guardia pasiva», es decir, el tiempo en que el trabajador ponía su fuerza de trabajo a disposición pero sin prestación efectiva y otro para el supuesto en que exista esa prestación efectiva, ya que en este caso se estipuló que sería remunerado como hora extraordinaria con la excepción allí prevista. Lo hasta aquí expuesto me lleva a concluir que, tal como sostuvo la jueza de grado, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador debe computarse conforme el valor de una hora simple de labor, lo que determina una mayor incidencia de este rubro en la determinación de los adicionales por «zona desfavorable», «horas extras», «licencias» y SAC». VI. En cuanto al agravio vertido por la demandada en torno al silencio mantenido por los accionantes durante toda la relación laboral respecto del carácter no remunerativo de la compensación mensual por viáticos y de la compensación por tarifa telefónica, comportamiento éste que, a su entender, implicó el consentimiento de los accionantes en tal sentido, considero que el mismo resulta inatendible en tanto como sostuvo la C.S.J.N. en autos «Padín Capella c/ Litho Formas SA», Fallos 310:558, «el argumento de que el silencio del trabajador permite considerar que medió una aceptación de las cláusulas contractuales conduciría a admitir la presunción de renuncias a derechos derivadas del contrato de trabajo». lo que estaría en abierta contradicción con el principio de irrenunciabilidad que emana de los arts. 12, 58 y concs de la L.C.T. VII. Corresponde a esta altura adentrarse en la situación particular en la que se encuentra el coactor Jorge Alberto Tarruella quien, tal como describió la Dra. Bibiana Díaz, celebró un acuerdo de desvinculación con la demandada en los términos del art. 241 de la LCT ante un escribano público el 16 de enero de 2018 percibiendo en concepto de gratificación extraordinaria la suma de \$1.320.711. Sostuvo la sentenciante de grado que «de las constancias de la causa surge que el inicio de la presente acción fue posterior a la fecha de celebración del acuerdo en cuestión, y ninguna prueba produjo el accionante que permita siquiera inferir que existieran condiciones que afectaran su voluntad, sin que el inicio del trámite administrativo ante el SECCLO en una fecha anterior a la del acuerdo permita válidamente sostener que las partes debieran efectuar el alcance de las discrepancias concretas que quedaron comprendidas en el acta notarial». Agregó la magistrada que «No dejo de lado el acuerdo que el Sr. Tarruella y la demandada celebraron en los términos del art. 241 de la LCT el 16/1/2018 toda vez que el mismo no ha recibido homologación administrativa, lo que impide acordarle al convenio los efectos que tornarían aplicable la doctrina que emana del Fallo Plenario nro. 137 «Lafalce Angel c/ Casa Enrique Schuster S.A.», sin perjuicio de que la suma percibida en concepto de gratificación extraordinaria por un total de \$1.320.711.- (ver prueba informativa dirigida a la entidad bancaria, art. 403 CPCCN) deberá descontarse de las diferencias reconocidas mediante la presente acción, imputándolo en primer término a intereses y el saldo a capital, y la eventual diferencia resultante será el capital de condena que devengará los intereses. De lo así decidido se agravian ambas partes. La demandada sostiene

que no habiéndose acreditado que el acuerdo suscripto entre las partes hubiera sido celebrado con vicio alguno de la voluntad, la manifestación del actor de que nada más tendría que reclamar tornó aplicable en la especie la doctrina sentada en el fallo Plenario «Lafalce». Por su parte, el accionante refiere que el acuerdo celebrado «no acarrea efecto de cosa juzgada frente a un eventual reclamo del trabajador en el futuro, por un crédito diferente al objeto del acuerdo» y manifiesta que encontrándose habilitado el actor a demandar como lo hace, no resulta pertinente el descuento de la suma abonada con fundamento en la desvinculación. En primer lugar cabe señalar que, como se advierte del instrumento extintivo obrante en autos, no intervino en el mismo ninguna autoridad administrativa ni judicial y, consecuentemente, tampoco fue homologado por ellas, de manera tal que carece de eficacia más allá de las cuestiones referidas a la disolución de la relación. Cabe recordar lo expresamente dispuesto por el art. 15 LCT que, como se sabe, sujeta la validez de este tipo de pactos a que medie resolución fundada de la autoridad administrativa o judicial que acredite que se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes. Así las cosas, contrariamente a lo que sostiene la accionada, resulta perfectamente admisible que la escritura pública sea válida como medio de rescisión del vínculo (ya que así lo autoriza el art. 241 LCT) y, en cambio, no lo sea para legitimar un acuerdo transaccional por no contar con los recaudos ya indicados: celebración y homologación por autoridad pública, que no son exigibles para formalizar la disolución del vínculo. Sentado ello corresponde confirmar lo resuelto en grado en cuanto condenó a la demandada al pago de las diferencias salariales correspondientes al actor Tarruela devengadas hasta el 31/12/2017, fecha en que las partes convinieron la extinción del vínculo por mutuo acuerdo. La queja vertida por la parte actora en este aspecto no habrá de tener favorable recepción en tanto el pago efectuado por la demandada como «gratificación extraordinaria por el cese de la vinculación habida» imputable y/o compensable con cualquier concepto que pudiere corresponder como consecuencia de la vigencia y/o extinción de la relación laboral habida entre las partes», resulta plenamente válida de conformidad a lo dispuesto por la CSJN en el fallo «Gatarri, Alfredo c/ Cometarsa Construcciones Metálicas Argentina SAIC» del 23/8/1988. VIII. La sentenciante de grado concluyó que «conforme lo normado por los art. 70 de la LO, 331 del CPCCN y doctrina obligatoria sentada por la CNAT en Fallo Plenario N° 202 «Condori Limachi, Daniel c/ Valentini, L s/ despido» (art. 303 CPCCN), a las diferencias calculadas por el perito en el informe contable, deberá añadir y/o readecuar los valores que resultaren de conformidad con los parámetros precedentemente señalados desde el 1 de noviembre de 2015 hasta el dictado de este pronunciamiento». De dicha decisión se agravan ambas partes. La demandada cuestiona que se declararan procedentes las diferencias salariales devengadas con posterioridad a la interposición de la demanda, toda vez que la actora no realizó ampliación de demanda alguna de acuerdo a lo establecido por el art. 70 LO, mientras que los accionantes refieren que debió extenderse la condena al momento del dictado de la sentencia definitiva, lo que se produce con el decisorio de segunda instancia. Respecto de la queja vertida por la demandada corresponde señalar que la viabilización de las diferencias reclamadas hasta el dictado del pronunciamiento ? aplicable a los coactores que no extinguieron su vínculo- devendría ajustado a derecho pues a fs. 25 del escrito inicial (punto 7) se solicitó que se condene a la empleadora a pagar a los actores las sumas reclamadas hasta el dictado de la sentencia definitiva, conforme lo autoriza el art. 70 L.O. y Plenario Condori y, contrariamente a lo referido por la apelante, solicitó al alegar la inclusión de los conceptos que se fueron devengando durante la tramitación del juicio. De tal modo, corresponde desestimar la queja vertida por la demandada y hacer lugar al agravio de la parte actora disponiendo que la condena deberá incluir las diferencias salariales devengadas hasta la fecha del presente decisorio. IX. Se queja a su turno la demandada por cuanto la Sra. Jueza de grado aplicó intereses moratorios «desde que cada diferencia es debida» y hasta la fecha de la liquidación mediante aplicación de la metodología establecida por Acta 2783/2784 de la CNAT, respecto de la cual plantea su inconstitucionalidad. Sostiene, en apoyo a su postura que, considera infundado que se la obligue al pago de intereses «como si se tratase de una incumplidora, en cuanto no ha hecho más que aplicar un convenio Colectivo que había sido celebrado de buena con el representante gremial de los actores». Por lo demás, cuestiona la capitalización dispuesta en los términos del art. 770 inc. b) del CCCN. La queja en cuestión habrá de ser desestimada. En primer lugar en tanto más allá del esfuerzo argumental desplegado por la quejosa respecto de la fecha a partir de la cual corresponde se devenguen intereses, lo cierto es que de conformidad a lo dispuesto por los arts. 768 y 886 CCCN, los mismos se deben desde el vencimiento de la obligación y especialmente el art. 137 de la L.C.T. establece que en el pago de las remuneraciones la mora es automática (artículo 137 LCT). De tal modo, corresponde confirmar lo resuelto en grado en este aspecto, en tanto como su propia denominación lo indica, los intereses compensatorios «compensan» al acreedor por la privación del uso del capital o, dicho de otro modo, como precio adicional por haber usado el deudor aquel capital que debió haber ingresado en tiempo oportuno al patrimonio del acreedor. Respecto de la queja dirigida a cuestionar el Acta 2783 y la capitalización dispuesta en el art. 770 inc. b) del CCCN, se impone señalar que a raíz de lo sostenido en la materia por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en «García, Javier Omar y otro c/ UGOFÉ S.A. y otros s/ daños y perjuicios» Fallos (346:143), «Oliva, Fabio Omar c/ COMA S.A. s/ despido» (causa nro. 23.403/2016/1/RH1 del 29/2/2024) y «Lacuadra, Jonatan Daniel c/ DIRECTV ARGENTINA S.A. y otros s/ despido» (CNT 049054/2015/1/RH001, sentencia del 13/8/24), esta Sala sostuvo que corresponde apartarse del

critero nominalista cerrado que sólo habilitaría la aplicación de las tasas de interés que se fijen según las reglamentaciones del BCRA y, al respecto, dispuso declarar la inconstitucionalidad de las normas que vedan la repotenciación de las deudas dinerarias (leyes 23928 y 25561). Ello en el entendimiento que de la actualización de los créditos laborales impagos no se deriva necesariamente una escalada inflacionaria y que claramente la prohibición de estar a mecanismos de ajuste en períodos de elevada depreciación monetaria resulta contraria a normas y principios de raigambre constitucional -arts. 14 bis, 16, 17, 75.22 CN- (v. fundamentos esgrimidos en «Villarreal, Carlos Javier c/Syngenta Agro S.A. s/Despido» (-expediente n° 17755/2021-, S.D.del 27/8/24 y en «Pugliese, Daniela Mariel c/Andes Líneas Aéreas» Expte 38967/22 del 28/8/24, a los que cabe remitirse en homenaje a la brevedad).Ahora bien, en cuanto a los accesorios a aplicar esta Sala fijó como criterio mayoritario a través de los votos de los Dres. Sudera y Craig en la causa CNT 072656/2016 «IBALO, PEDRO MIGUEL (7) c/ TIGRE ARGENTINA S.A. Y OTROS s/ DESPIDO» que los créditos laborales se actualicen desde su exigibilidad por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) informado por el INDEC y sobre su resultado se adicione un 3% anual de interés puro por igual período, con la aclaración de que, para los periodos en los que se ha medido la variable en consideración, debe tomarse el índice oficial que midió la variación de precios al consumidor a nivel nacional -sea cual fuere la denominación que haya adoptado (IPC, IPCNu, IPC-GBA, etc.)-, y durante los meses en que los que no se midió por parte del INDEC tal variación, utilizar el denominado «IPC alternativo» de conformidad con los datos oficiales que emergen del aplicativo elaborado por la Oficina de Informática de esta Cámara (conforme el criterio seguido por el Estado Nacional en las resoluciones n.º 5/2016, 17/2016, 45/2016, 100/2016, 152/2016 y 187/2016 del MHyFP).Asimismo se dispuso que la capitalización de intereses prevista en el art. 770 inciso b) del CCCN deberá realizarse, por única vez, a la fecha de notificación del traslado de la demanda (cfr CSJN, «Oliva, Fabio Omar c/ COMA S.A.s/ despido» del 29/2/2024), siendo menester aclarar en este aspecto, a tenor de los términos vertidos por la quejosa en su presentación recursiva, que atento a que la presente demanda se inició en el año 2018 y las obligaciones dinerarias por las que se acciona tuvieron como causa créditos devengados a partir de noviembre de 2015, estas previsiones normativas contenidas en el Código Civil y Comercial, que entró en vigor a partir del 1/8/2015 (conf. ley 27077), deben aplicarse al caso de autos por imperativo de lo dispuesto en su art. 7, que reconoce como criterio general de la eficacia temporal de las normas legales, que «A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes».Ahora bien, toda vez que, tal como se dispuso en grado y no fue motivo de queja ante esta instancia, el monto definitivo de condena será determinado al momento de la liquidación que emana del art. 132 de la LO a practicarse por el perito contador, será en dicha oportunidad cuando se disponga que a los créditos diferidos a condena se le apliquen los accesorios legales que resulten más beneficiosos a la postura asumida por el recurrente (disponiéndose la aplicación del criterio actual de esta Sala o los intereses dispuestos en la sentencia de grado) a fin de evitar con una decisión adoptada en este decisorio la existencia de una reformatio in pejus de la demandada apelante.Cabe aclarar finalmente -a tenor de la queja vertida por la parte actora-que cualquiera sea el método de actualización que finalmente se adopte, los intereses se devengarán hasta la efectiva cancelación del crédito.X. Finalmente, en cuanto a la queja que la parte actora actualiza (art.110 LO) respecto de las costas dispuestas en grado como consecuencia de las excepciones de transacción, prescripción, cosa juzgada, litispendencia y acumulación opuestas por la parte demandada, considero que asiste razón a la quejosa en este aspecto no advirtiendo razones que me lleven a apartar al criterio general de imposición de costas a la vencida.De tal modo, propongo modificar este aspecto de la sentencia de grado y fijar las costas correspondientes a dicha incidencia a cargo de la parte demandada vencida (art. 37 LO).XI. Propongo que las costas de alzada se impongan a la parte demandada, vencida en lo principal (art. 68 CPCCN) y que los honorarios correspondientes a la representación y patrocinio letrado de las partes actora y demandada, por su actuación en la alzada, se fijen en el (%) de lo que le corresponda percibir a cada una por su labor en origen (art. 30 ley 27.423).El Dr. José Alejandro Sudera dijo:Adhiero a las conclusiones del voto de la Dra. Andrea E. García Vior, por análogos fundamentos.Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art.125, 2ª parte de la ley 18.345),el Tribunal RESUELVE: 1º) Confirmar la sentencia de grado en lo principal que decide; 2º) Disponer que la condena deberá incluir las diferencias salariales devengadas hasta la fecha del presente decisorio; 3º) Disponer que, cualquiera sea el método de actualización que finalmente se adopte, los intereses se devengarán hasta la efectiva cancelación del crédito; 4º) Modificar la imposición de costas fijada en grado respecto de las excepciones planteadas por la parte demandada e imponerlas a cargo de esta última; 5º) Imponer las costas de alzada a cargo de la parte demandada; 6º) Fijar los honorarios de alzada correspondientes a la representación y patrocinio letrado de las partes actora y demandada en el (%) de lo que le corresponda percibir a cada uno por sus trabajos en la instancia anterior.Cópiese, regístrese, notifíquese y devuélvase.-José Alejandro SuderaJuez de CámaraAndrea E. García ViorJueza de Cámara mm