

Consentimiento sin reclamo: Rechazo de la demanda por diferencias salariales promovida por un gerente jerárquico contra su empleadora, por haber consentido durante años una modalidad de pago extracontable para eludir obligaciones alimentarias

Consentimiento sin reclamo: Rechazo de la demanda por diferencias salariales promovida por un gerente jerárquico contra su empleadora, por haber consentido durante años una modalidad de pago extracontable para eludir obligaciones alimentarias

Consentimiento sin reclamo: Rechazo de la demanda por diferencias salariales promovida por un gerente jerárquico contra su empleadora, por haber consentido durante años una modalidad de pago extracontable para eludir obligaciones alimentarias Fuente: doc_10_2025_0009.html Partes: C. L. c/ T. Cooperativa de Seguros Ltda. s/ diferencias salariales Tribunal: Cámara del Trabajo de Mendoza Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: VII Fecha: 28 de julio de 2025 Cita digital: dj157000157000157000 Voces: DIFERENCIAS SALARIALES ? TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS ? ALIMENTOS DE HIJOS MENORES ? CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO ? DESPIDO Se rechaza la demanda por diferencias salariales promovida por un gerente jerárquico contra su empleadora, por haber consentido durante años una modalidad de pago extracontable para eludir obligaciones alimentarias. Sumario: 1.-Corresponde rechazar la demanda por diferencias salariales, dado que la conducta asumida durante la relación laboral por parte del actor -respecto de quien no puede considerarse que actuara con desconocimiento o ingenuidad, tratándose de un empleado jerárquico con extensa trayectoria en la empresa- no puede ser amparada por la justicia laboral, al advertirse que se ha intentado deliberadamente burlar derechos alimentarios. 2.-Resulta plenamente coherente la utilización de una triangulación mediante la facturación a nombre de un tercero, todo ello con el deliberado propósito de no figurar ni laboral ni fiscalmente en ningún tramo de la percepción de la suma abonada sin registración. 3.-Si bien el actor reclama diferencias salariales y, en todo momento, atribuye a la empresa no haber registrado la totalidad de su sueldo, lo cierto, es que se encuentra probado que él fue promotor, solicitó y consintió la ilegalidad que implicaba la percepción de parte de su salario sin registración, y que lo hizo en pos de su propia conveniencia. 4.-Resultaba funcional que la demandada no registrase la totalidad de lo que percibía en dinero y especie mensualmente -dinero facturado, vehículo e inmueble- para así poder eludir las consecuencias económicas de sus obligaciones alimentarias judicializadas respecto de sus hijos. 5.-El comportamiento de evitar el pago íntegro de obligaciones alimentarias o atenuar la capacidad económica alimentaria mediante simulaciones, evasiones, o acuerdos irregulares, es reprochable y no puede ser amparado en ningún ámbito, mucho menos en la justicia. 6.-En el caso concreto, las pruebas indican que el actor percibía estos beneficios que no eran compartidos por otros trabajadores en posiciones similares, y que tales condiciones -lejos de obedecer a una imposición empresarial unilateral ? fueron resultado de una negociación particularizada, ajustada tanto a las valoraciones que hacía la empresa respecto del rendimiento y posición del actor, como a las solicitudes expresas formuladas por él en atención a su situación personal y familiar. 7.-La remuneración total percibida por el actor -considerando todos los conceptos que la integraban- resultó siempre sustancialmente superior al salario correspondiente a la categoría más alta del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable. Fallo: En la ciudad de Mendoza, a la fecha consignada en la firma digital al pie de esta resolución, se dicta sentencia en la causa identificada en el encabezado. Se presenta el Sr. L. C. por medio de apoderado e interponen demanda por despido en contra de T. Cooperativa de Seguros Limitada por la suma de \$15.760.463,00 de acuerdo los rubros laborales que se detallan en el capítulo liquidación o lo que en más o en menos surja de la prueba a rendirse, con más sus intereses legales y costas. Contesta la demanda por despido T. Cooperativa de Seguros Limitada y solicita su rechazo con costas. SOLUCIÓN DEL CASO: Antes de comenzar con el análisis de las cuestiones planteadas, es importante recordar los hechos controvertidos establecidos al momento de la audiencia inicial y que conforman el objeto de este proceso: 1) Legalidad del reclamo por diferencias salariales. HECHOS Demanda: Explica el actor que ingresó a prestar servicios para T. Cooperativa de Seguros Ltda., el día 1 de noviembre de 1991, bajo la categoría profesional de «Empleado Grupo Inicial» conforme el CCT 264/95, transformándose con posterioridad en «Grupo I». Que, en los primeros años de la relación, cumplía horario discontinuo de lunes a viernes (cuatro horas por la mañana y cuatro por la tarde), el cual luego se modificó a un régimen continuo, con media hora de descanso conforme el convenio aplicable. Durante el transcurso del vínculo laboral, refiere haber progresado profesionalmente dentro de la empresa hasta alcanzar, en el año 2005, el cargo de Subgerente del Departamento de Suscripciones y Productos, bajo la denominación «fuera de convenio», prevista en el art. 15 del CCT 264/95. Esta función implicaba un aumento salarial, responsabilidad jerárquica sobre personal a cargo y la obligación de supervisar y responder por los resultados del sector, incluyendo asesoramiento a otras áreas. A partir del año 2008, se le otorgó el carácter de apoderado de la empresa. En abril de 2010, fue promovido nuevamente al cargo de Gerente del mismo departamento, manteniendo la calidad de apoderado. Como tal, representaba a la empresa ante organismos públicos y privados, suscribía documentos licitatorios, garantías, certificaciones y documentación para la Superintendencia de

Seguros de la Nación. Refiere que en abril de 2021 adquirió certificado de firma digital como apoderado. Alega que, tanto en los puestos que ocupó como Subgerente y como Gerente, su jornada laboral no estaba sujeta a horarios controlados, operando bajo modalidad «full time», y desarrollando funciones fuera del horario convencional, incluidos fines de semana, feriados, viajes y reuniones. Según refiere, en el año 2014 comenzó a reclamar informalmente una actualización salarial conforme lo pactado en 2010. Como consecuencia de dichos reclamos, la remuneración pasó a componerse, además del sueldo básico y adicionales del CCT, por pagos no registrados -extracontables- mediante facturación propia o de terceros -lo hacía a través del Sr. Carlos W. Gómez a la firma Mendoza Rabbit S.A. propiedad de la demandada-, y el otorgamiento por parte de T. Seguros de beneficios en especie -un vehículo de uso exclusivamente personal desde diciembre de 2014, y una vivienda desde julio de 2016-. Todo ello sin registración en los recibos desueldo. Aduce que esta forma de pago fue a los efectos de sustituir los aumentos salariales que no se reflejaban conforme los que se otorgaban de acuerdo al CCT, ya que las actualizaciones eran irregulares e insuficientes. En 2019, elevó un reclamo escrito a la Gerencia General, que no habría obtenido respuesta. En julio de 2022 se le informó verbalmente que no se le seguiría abonando la suma extracontable facturada a menos que facturase como monotributista ante AFIP, exigencia que el actor no aceptó, cesando entonces dicho pago, lo que agravó su situación remuneratoria. Frente a esta situación, el día 17 de marzo de 2023, el actor remitió telegrama laboral emplazando a la demandada a registrar la real categoría de Gerente y Apoderado, bajo jornada completa, con salario acorde a lo pactado (\$1.182.603), y a abonar diferencias salariales desde marzo de 2021, incluyendo SAC y vacaciones, por un total de \$13.344.661,10, bajo apercibimiento de considerarse despedido sin justa causa. Simultáneamente, notificó a AFIP conforme art. 11 de la Ley 24.013. La demandada contestó rechazando los hechos invocados, negando la existencia de pagos extracontables, discriminación, irregularidad registral y señalando que el actor podía recurrir a la Comisión Paritaria de Interpretación del CCT para discutir su encuadramiento. A raíz de ello, el actor inició trámites ante Recursos Humanos de la empresa (19/04/2023), ante la Subsecretaría de Trabajo provincial, ante el Ministerio de Trabajo de la Nación (expte. 2023-41074083) y ante el sindicato correspondiente. En respuesta, mediante telegrama del 23/06/2023, informó que el CCT 264/95 no prevé comisiones paritarias para conflictos individuales, reiterando el emplazamiento anterior. T. contestó nuevamente mediante acta notarial del 17/07/2023, reiterando el rechazo de los términos del reclamo, negando hechos y señalando que reconocería la categoría Jerárquico II solo desde junio de 2023 y sin retroactividad, proponiendo convenio ante autoridad administrativa. Frustradas las gestiones administrativas, se inició procedimiento ante la OCL, fijándose audiencia para el 6/09/2023. En vísperas de la misma, el 31/08/2023, desde la casilla oficial de Recursos Humanos, se remitió al actor una notificación imputándole incumplimiento horario y tardanzas reiteradas en julio y agosto. El actor contestó mediante correo electrónico el 6/09/2023 rechazando enfáticamente los cargos, alegando su régimen «full time» sin control horario, invocando su trayectoria y normativa aplicable. Señala que la pretendida sanción era contradictoria con el Reglamento Interno publicado el 29/09/2023 en la plataforma HUMAND, el cual expresamente exime del control horario a gerentes y personal fuera de convenio. La audiencia ante la OCL finalizó con certificado de fracaso el 2/11/2023. El 16/11/2023, mediante acta notarial, la empleadora comunicó al actor el despido con invocación de justa causa, imputándole reiteradas inconductas laborales, falta de responsabilidad, desacato, y un hecho puntual: la presunta autorización indebida de pólizas de caución aduanera a favor de Minera Andacollo Gold S.A. en 2014, lo que habría motivado una intimación de pago por parte de la DGA Neuquén por \$147.989.947,17. Dicha comunicación fue rechazada por el actor el 21/11/2023 mediante telegrama, negando categóricamente los hechos imputados, su intervención en las garantías mencionadas y todo acto de deslealtad o negligencia. Negó haber recibido sanciones previas, ratificó la falsedad del despido y dejó sentada la reserva de acciones judiciales. Asimismo, la parte actora detalló minuciosamente la evolución de su categoría profesional y la consecuente composición de su remuneración mensual desde el inicio de la relación laboral hasta la extinción del vínculo. Señaló que, tras ingresar en 1991 bajo la categoría «Empleado Grupo Inicial» -luego renombrada Grupo I-, su salario estaba compuesto por un sueldo básico más un adicional inicialmente denominado Ticket Restaurant y luego Adicional Días de Almuerzo, conforme al CCT 264/95. Posteriormente, al alcanzar la categoría Jerárquico Grupo II, esa estructura remunerativa se mantuvo sin modificaciones sustanciales. En enero de 2005 fue promovido al cargo de Sub-Gerente del Departamento de Suscripciones y Productos, categorizado como «fuera de convenio» según el art. 15 del CCT 264/95. Desde entonces, y especialmente desde su designación como Gerente en abril de 2010 -función que incluyó la calidad de apoderado-, la remuneración pactada fue integrada por el salario básico y el adicional días de almuerzo, con el compromiso de que los incrementos salariales seguirían las pautas fijadas por las negociaciones paritarias del CCT 264/95. Manifiesta que, con el paso del tiempo, los aumentos acordados no se aplicaban regularmente, en ocasiones eran exiguos o diferidos, lo cual generó una degradación progresiva de su salario. A raíz de los reiterados reclamos, en diciembre de 2014 se le comenzó a abonar una suma de dinero en negro, la cual no figuraba en los recibos desueldo. En ese mismo mes, y a modo de incremento no registrado, se le entregó un vehículo para uso exclusivamente particular, el cual tampoco fue consignado en los haberes mensuales. En julio de 2016 se agregó un nuevo componente a su salario: el uso exclusivo y gratuito de un inmueble

propiedad de la empresa sito en calle 9 de Julio 2207, piso 2, departamento 4, de la ciudad de Mendoza, con cochera identificada como SS A-11. Este beneficio, al igual que el vehículo, no fue consignado en los recibos, configurando una remuneración en especie también oculta. La estructura remunerativa así conformada -sueldo básico, adicional días de almuerzo, suma extracontable en efectivo, uso del vehículo y uso de la vivienda- se mantuvo hasta julio de 2022. A partir de dicho mes, el contador Ariel Jaime Herzog le comunicó verbalmente que para continuar percibiendo la suma extracontable debía inscribirse nuevamente como monotributista ante AFIP y emitir factura, condición que el actor no aceptó, cesando en consecuencia el pago de dicha suma. Alega que ese monto representaba aproximadamente el 45% de su remuneración líquida total. Desde entonces, su salario quedó integrado únicamente por el sueldo básico y el adicional por almuerzo -únicos ítems registrados-, junto con los beneficios en especie -vehículo y vivienda-, que continuaban sin registración formal. Refiere que el adicional por almuerzo fue el único ítem que se actualizó de forma sostenida conforme a las paritarias homologadas por el sindicato del seguro. Detalló además que, en mayo de 2023, conforme una certificación de ingresos emitida por Recurso s Humanos, su remuneración se hallaba incluso por debajo de la correspondiente a la categoría Empleado Sub Grupo I del convenio colectivo, lo que evidencia la degradación salarial padecida. En junio de 2023, luego del segundo emplazamiento cursado a la empleadora, se le comenzó a abonar el salario básico correspondiente a la categoría Jerárquico Grupo II, aunque sin reconocimiento retroactivo y manteniéndose las irregularidades en la registración de los pagos en especie. Conforme al detalle efectuado, al mes de noviembre de 2023 la remuneración mensual que el actor afirma haber debido percibir ascendía a \$1.000.044,17, compuesta por: \$694.085,41 en concepto de salario básico; \$114.537,77 por adicional días de almuerzo; \$32.573,95 estimados por el uso del vehículo; y \$158.846,62 estimados por el uso del inmueble. Afirma que, al extinguirse la relación laboral, solo se le abonó el proporcional de los días trabajados sin contemplar los rubros omitidos ni el total mensual reclamado. Explica detalladamente el mecanismo utilizado para la percepción de las sumas en negro -pagos extracontables- desde diciembre de 2014. Inicialmente, se le solicitó que facturara como monotributista a la firma Mendoza Rabbit S.A. por supuestos servicios de asesoramiento. Dicha facturación era gestionada por el contador Herzog, quien a su vez generaba la orden de pago y el cheque correspondiente, el cual el actor cobraba por ventanilla bancaria. En mayo de 2015, al vencer el CAI de su talonario, el actor cesó en su inscripción como monotributista y, a fin de continuar recibiendo dichos pagos, comenzó a canalizarlos mediante facturas emitidas por terceros -principalmente Carlos W. Gomez- por supuestos servicios de diseño, impresiones o asesoramiento. Las facturas eran entregadas al actor, quien a su vez las remitía a Herzog para activar el circuito de pago. Los cheques emitidos por Mendoza Rabbit S.A. eran firmados por el presidente de T., Sr. L. P., y el subgerente general Sr. J. M. Desde 2019 y durante la pandemia, este procedimiento se mantuvo mediante facturas electrónicas que el Sr. G. enviaba por correo electrónico al actor, quien las reenviaba al contador H. En algunos casos, solicitaba que el monto reflejara el mismo porcentaje de incremento dispuesto por las paritarias del CCT 264/95. Las sumas eran luego transferidas por M. R. S.A. a la cuenta sueldo del actor en el Banco Supervielle, lo que permite comprobar las transferencias vinculadas a los pagos extracontables. El actor concluye que la interrupción de estos pagos en julio de 2022, sumada a la falta de registración de las sumas abonadas durante años y a la omisión en la actualización del salario básico conforme el convenio, constituyen agravios que justifican su reclamo por diferencias salariales acumuladas. En cuanto a la valorización del uso particular del vehículo y la vivienda que le fuera otorgada expone que el uso del vehículo, fue inicialmente valorizado en la suma de \$1.000 mensuales para diciembre de 2014, teniendo en cuenta el costo de seguro, impuestos y mantenimiento, y actualizado luego conforme los incrementos paritarios homologados del CCT 264/95. Respecto del inmueble, cuya dirección es 9 de Julio 2207, piso 2, dpto.4 de la ciudad de Mendoza, con cochera identificada como SS A-11, la base de su valorización surge del canon locativo de \$6.500 que se le descontó inicialmente en el recibo de sueldo de julio de 2016. Durante los meses de julio y agosto de ese año, los descuentos en concepto de alquiler y expensas se efectuaban a través del ítem denominado «AMUAM VARIOS», bajo la intermediación de la Asociación Mutual Activa de M. (CUIT). A partir de septiembre de 2016 cesó el descuento por canon locativo, manteniéndose solo el de expensas hasta junio de 2021, momento en el que el actor comenzó a abonarlas mediante transferencia bancaria directa a una cuenta corriente de T. en el Banco Galicia. A criterio del actor, esta conducta evidencia que el inmueble se incorporó en adelante como una prestación remuneratoria en especie no registrada. Ambos beneficios fueron valorados y actualizados mes a mes por el actor conforme los aumentos salariales pactados en las negociaciones colectivas, estimando su incidencia dentro de su remuneración bruta. Sostiene que, aunque desde 2005 ocupó cargos jerárquicos formalmente «fuera de convenio» (Subgerente y luego Gerente del Departamento de Suscripciones y Productos), su relación laboral siempre estuvo materialmente regida por el CCT 264/95, tanto por aplicación constante del adicional «Días de Almuerzo» como por el criterio de actualización salarial basado en los aumentos homologados en paritarias. Señaló que existía un acuerdo con la Gerencia para que su salario se ajustara, como mínimo, en proporción a dichos aumentos, de modo de preservar una adecuada distancia jerárquica con las categorías inferiores, lo que fue cumplido inicialmente y luego desvirtuado por la empleadora, provocando una degradación salarial. Contestación de demanda: La parte demandada, rechaza íntegramente los hechos invocados en

la demanda, afirmando que han sido reconstruidos por el actor de forma interesada para justificar un reclamo que considera infundado tanto en lo fáctico como en lo jurídico. Sostiene que omite exponer cuál sería la causa concreta del conflicto que origina la acción judicial luego de haber mantenido una extensa y continua relación laboral de más de tres décadas con la empresa. Desde el inicio de su presentación, la demandada delimita expresamente el objeto de la controversia al reclamo por supuestas diferencias salariales correspondientes exclusivamente al período comprendido entre octubre de 2021 y noviembre de 2023. En función de ello, considera irrelevantes, prescriptos y jurídicamente inocuos todos los hechos anteriores a ese intervalo, por lo que solicita expresamente que se desestime toda prueba referida a períodos previos. Argumenta que, tratándose de diferencias salariales mensuales, cualquier deuda se habría devengado mes a mes y sería exigible conforme los artículos 126 y 128 de la LCT, resultando aplicable el plazo prescriptivo anual. En cuanto al fondo del planteo, afirma que durante todo el período reclamado el actor percibió una remuneración global muy superior a la prevista para la última categoría del Convenio Colectivo de Trabajo N.º 264/95 (Jerárquico Grupo II), siendo que desempeñó funciones fuera de convenio. Indica que a lo percibido en concepto de salario básico y adicionales se deben adicionar los beneficios en especie, entre ellos: un vehículo 0 km de uso exclusivo entregado en el año 2014, con todos los gastos operativos cubiertos por la empresa, y una vivienda provista desde 2016, también con mantenimiento a cargo del empleador. Señala que estos rubros no han sido correctamente valorizados ni actualizados por el actor, quien parte de montos fijos correspondientes a los años de asignación de dichos beneficios, sin adecuarlos al valor real que tenían al momento de la desvinculación. Recalca que en el nivel jerárquico gerencial no existen reglas uniformes de remuneración, sino que los salarios son pactados individualmente y de manera periódica, atendiendo a las funciones, desempeño y méritos de cada gerente. Bajo esa lógica, afirma que no existe un «derecho adquirido» a mantener una proporción constante respecto de otras categorías, y que no cabe reclamar actualizaciones automáticas conforme escalas del CCT. Aduce además que, en sus últimos años en funciones, el actor evidenció un progresivo deterioro en su rendimiento laboral, pasando de un desempeño normal a uno directamente desinteresado, con reiteradas ausencias y dedicación exclusiva a asuntos personales y judiciales ajenos a la empresa, motivo por el cual la empresa se vio obligada a incorporar un segundo gerente para asumir las tareas que el actor dejaba sin cubrir. Respecto de los pagos efectuados a través del Sr. W.G., la demandada admite su existencia, aunque aclara que dicha modalidad fue solicitada e impuesta por el propio actor, quien pidió que parte de su remuneración fuera canalizada mediante ese tercero -persona de su entorno cercano- para evitar embargos en procesos de familia que enfrentaba. La empresa sostiene que dicha práctica fue excepcional, tolerada en atención a su calidad de gerente fuera de convenio y a una situación personal difícil del actor, pero que fue revocada de forma unilateral en julio de 2022 ante la negativa del mismo a regularizarla. Añade que durante el período octubre 2021-julio 2022 se emitieron diez pagos por esa vía, conforme la documentación acompañada por el propio actor. Finalmente, la demandada niega la existencia de suma alguna pendiente de pago y, para el hipotético caso de que se determine lo contrario, solicita que la liquidación de intereses se efectúe conforme a la Ley 9516 o, subsidiariamente, se adopte el criterio establecido por la Excm. Segunda Cámara Civil de Mendoza en el fallo «Montemar», a fin de evitar anatocismo. Rechaza expresamente la aplicación de índices que capitalicen intereses en contravención con la normativa vigente y con los precedentes de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Concluye solicitando el rechazo total de la demanda, por inexistencia de diferencias salariales, correcto cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la empresa y carencia de fundamento en las manifestaciones vertidas por el actor.

CONSIDERACIONES: Dejando de lado la versión de los hechos sostenidos por cada una de las partes, debo señalar que en materia de carga probatoria incumbe a quien demanda acreditar los hechos constitutivos de su pretensión, mientras que corresponde al demandado probar los hechos impositivos, modificativos o extintivos que invoque en su defensa, conforme lo establecido en el artículo 175 del CPCyT (art. 108 del CPL). Salvo en caso de operar las presunciones que establece la L.C.T. Asimismo, en línea con la doctrina sentada por nuestro Superior Tribunal, considero que, más allá de la ponderación integral de todos los elementos probatorios incorporados al expediente, pero con especial énfasis a aquellas pruebas que resulten útiles, idóneas y relevantes para la adecuada resolución de la controversia (Expte. N.º 58.693 «Portillo Héctor y otro en J. Lledó Raúl Vicente c/ Héctor Portillo y otro p/Ordinario s/Incidente», sentencia de fecha 15/12/1995, publicada en L.S. 262-158, y Expte. N.º 53.573 «Cerdeja Héctor E. en J. Cerdeja Héctor E. c/ Jockey Club Mendoza p/Ordinario s/Incidente», sentencia de fecha 26/05/1994, publicada en L.S. 245-397). Ahora bien, luego de un extenso desarrollo de los hechos contenido en su demanda, puede afirmarse que el eje central del reclamo del Sr. C. gira en torno a las diferencias salariales acumuladas en el tramo final de la relación laboral que mantuvo con T. Seguros S.A. En lo sustancial, sostiene que, pese a desempeñar el cargo de Gerente del Departamento de Suscripciones -cargo de alta responsabilidad jerárquica-, su retribución efectiva se vio progresivamente desactualizada y desproporcionada en comparación con las categorías inferiores de la estructura interna de la empresa, particularmente, respecto del Subgerente Regional y del grupo Jerárquico II previsto en el CCT 264/95 que rige la actividad aseguradora. Con base en este planteo, desarrolla su pretensión económica sobre distintos parámetros de estimación. Alega que progresivamente, su salario fue perdiendo el nivel de proporcionalidad que históricamente

había guardado con las categorías subordinadas. Sostiene que, de haberse respetado esa lógica interna, su remuneración debió haber mantenido una diferencia estable en términos porcentuales, lo que asegura no ocurrió. Agrega que las actualizaciones salariales acordadas en el ámbito paritario no le fueron trasladadas en su justa medida. En ese contexto, y previo a ingresar al análisis de los hechos controvertidos, corresponde dejar establecido que existen ciertos extremos y cuestiones procesales que resultan fuera de disputa entre las partes y que fijan el marco inicial sobre el cual se desenvolverá el análisis de la litis. Ambas partes coinciden en que el reclamo por diferencias salariales se encuentra expresamente limitado al período comprendido entre los meses de octubre de 2021 y noviembre de 2023. Asimismo, reconocen como válida la documentación acompañada en autos -según acta de audiencia inicial-, con la única excepción del contrato de locación aportado por la parte demandada, cuya autenticidad fue objetada por la actora. Tampoco existe controversia respecto de que el Sr. C.-empleado de la empresa desde 1991- se desempeñó, al momento del cese del vínculo, como Gerente de Suscripciones, cargo no comprendido dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N.º 264/95, aunque reconocen que dicho convenio rige la actividad aseguradora en la que se encuadra la empresa. También se encuentra reconocido que durante un tramo significativo de la relación laboral -hasta el mes de julio de 2022- parte de la remuneración del actor se abonó por fuera del recibo de haberes y contra la presentación de facturas. Algunas, emitidas inicialmente por el Sr. C. y, otras, por un tercero. En el mismo orden de ideas coinciden en que dentro del marco del acuerdo salarial vigente desde diciembre de 2014, la empresa otorgó al actor, como parte de la retribución mensual, un vehículo marca Ford Eco Sport, año 2013, dominio NBU-931 de uso exclusivo; y desde julio de 2016, un inmueble ubicado en calle 9 de Julio 2207, segundo piso, depto. 4 de la ciudad de Mendoza con destino habitacional, beneficios que ambas reconocen como integrantes de la remuneración. Finalmente, tampoco existe discusión sobre el hecho de que a partir del mes de julio de 2023, la empleadora comenzó a liquidar el salario básico del actor conforme al básico correspondiente a la categoría Jerárquico Grupo II del CCT264/95. Estas circunstancias que he explicado configuran el piso común de entendimiento fáctico y serán tenidos como tales al momento de abordar los puntos litigiosos. No obstante lo expuesto, estimo necesario abordar en forma previa una primera cuestión que a mi entender resulta determinante en la resolución de la causa referente la conducta del Sr. C., quien si bien reclama diferencias salariales y, en todo momento, atribuye a la empresa no haber registrado la totalidad de su sueldo, lo cierto, es que se encuentra probado que él fue promotor, solicitó y consintió la ilegalidad que implicaba la percepción de parte de su salario sin registración, y que lo hizo en pos de su propia conveniencia. Sin perjuicio de la irregularidad legal registral cometida por T. Seguros, la cual se encuentra encuadrada en normativa indemnizatoria específica que no ha sido reclamada en autos. Pero lo cierto, es que le resultaba funcional que la demandada no registrase la totalidad de lo que percibía en dinero y especie mensualmente -dinero facturado, vehículo e inmueble- para así poder eludir las consecuencias económicas de sus obligaciones alimentarias judicializadas respecto de sus hijos. Así lo refirieron expresamente los testigos A. H. -contador a cargo de la liquidación de haberes del personal de T. desde el año 1999- y P. T., gerente de Recursos Humanos de la demandada. No obstante la literalidad de sus testimonios y a los cuales me remito, H. indicó que el Sr. C. solicitó una excepción para facturar parte de su sueldo a través de un tercero (W. G.), con el objeto de evitar mayores retenciones derivadas de embargos por cuota alimentaria, señalando incluso que el importe de dicha factura fue variando a medida que los hijos del actor alcanzaban la mayoría de edad. En el mismo sentido, el testigo Tablón confirmó que el Sr. C. pidió expresamente que ese monto no fuera incorporado al recibo de sueldo por razones personales ligadas a la cuestión de su obligación alimentaria, y que, al ser requerido para facturar a su nombre, se negó a continuar con esa modalidad, dejando de percibir dicha suma. Bajo estas condiciones, resulta plenamente coherente la utilización de una triangulación mediante la facturación a nombre del Sr. W. G.- cuñado del actor-, todo ello con el deliberado propósito de no figurar ni laboral, ni fiscalmente en ningún tramo de la percepción de la suma abonada sin registración. El cuadro de situación se confirma, además, por los propios dichos del actor al contestar el traslado previsto en el art. 47 del CPL, oportunidad en la que expresamente se opuso a la declaración testimonial de la Sra. E. B. A.-testigo ofrecida por la demandada-, con quien se encuentra divorciado, fundamentando dicha negativa en los siguientes términos: «entre ambos existe una animadversión mutua, una enemistad manifiesta, por cuanto existen entre ellos denuncias penales, prohibición de acercamiento y procesos judiciales por cuestiones de familia en curso, en los cuales las partes resultan ser opuestas o contrarias.». En sintonía con esta postura, en la misma oportunidad se opuso a la incorporación de prueba informativa relativa a los expedientes judiciales tramitados en el fuero de familia, a saber: Expte. N.º xxx/xxx caratulado «C. A., F. y OTROS c/ L. C. p/ ALIMENTOS»; Expte. N.º xxx/xxx caratulado «A., E. B. c/ C., L.S p/ ALIMENTOS PROVISORIOS»; Expte. N.º xxx/xxx caratulado «COMPULSA EN AUTOS N.º xxx/xxx» y Expte. N.º xxx/xxx/10F caratulado «C. A., F. y OTROS c/L. C. p/ ALIMENTOS». Finalmente, no puede pasar inadvertido que los recibos de haberes correspondientes a los meses de octubre de 2019 a enero de 2022 consignan descuentos por «cuota alimentaria», lo que termina de corroborar el cuadro irregular que vengo describiendo y la existencia de procesos alimentarios judicializados vigentes al momento de los hechos ventilados en autos. Esta conducta asumida durante la relación laboral por parte del Sr. C. -respecto de quien no puede considerarse que actuara con desconocimiento o ingenuidad, tratándose de un

empleado jerárquico con extensa trayectoria en la empresa, solvencia técnica y comercial, y desempeño como apoderado dentro de la estructura de T. Seguros- no puede ser amparada por la justicia laboral -ni de ningún tipo-, al advertirse que se ha intentado deliberadamente burlar derechos alimentarios. Muy por el contrario, tal accionar debe ser valorado con severidad en este contexto. El comportamiento de evitar el pago íntegro de obligaciones alimentarias o atenuar la capacidad económica alimentaria mediante simulaciones, evasiones, o acuerdos irregulares, es reprochable y no puede ser amparado en ningún ámbito, mucho menos en la justicia. Frente a este panorama, y atendiendo a las singulares particularidades que presenta la situación del actor -ya desarrolladas-, considero procedente la viabilidad en este caso de la doctrina de los actos propios, aún reconociendo su carácter de aplicación restringida en el ámbito laboral. Como es sabido, tal principio impide válidamente que una parte adopte una conducta contradictoria con otra anterior deliberada y jurídicamente relevante, especialmente cuando dicha conducta ha generado en la contraparte una expectativa legítima de continuidad o regularidad. No desconozco, como dije, que su utilización en el campo del derecho del trabajo exige particular prudencia, debiendo resguardarse siempre el principio de irrenunciabilidad de derechos y la protección del trabajador frente a situaciones de desigualdad estructural. Sin embargo, tales recaudos no resultan ciertamente vulnerados en este caso, dadas las características propias del actor como gerente, su posición jerárquica, su capacidad de decisión y su activa participación en la configuración de las condiciones salariales que ahora cuestiona. No surge del expediente que se tratara de un trabajador con una marcada hiposuficiencia. Por el contrario, las características personales y profesionales acreditadas en autos; explicadas por el propio C. en su demanda y ya desarrolladas en esta sentencia, evidencian que, a lo largo del vínculo laboral, no existió una situación de inferioridad negocial que lo llevó a aceptar la irregularidad que hoy denuncia. Muy por el contrario, la prueba evidencia que fue él quien requirió y promovió las condiciones laborales cuestionadas, no por necesidad de conservar su fuente de ingresos, sino por conveniencia propia. Tampoco he pasado por alto que la solicitud del Sr. C. no podía generar una expectativa de legitimidad en la demandada -como requiere la teoría de los actos propios-, justamente por tratarse de una conducta ilegal y elusiva. Con el análisis y desarrollo explicado hasta este punto, y a la luz de la prueba producida, entiendo que existen elementos suficientes -particularmente en función del proceder del Sr. C. durante la relación laboral y de la aplicación fundada de la doctrina de los actos propios- que me permiten concluir, desde un enfoque cualitativo que no corresponde hacer lugar al reclamo por diferencias salariales. Sin perjuicio de ello, y con el objetivo de adoptar una decisión lo más justa, objetiva y completa posible, estimo procedente también efectuar un análisis matemático del reclamo, fundado en parámetros verificables y documentados. Aclaro que en la cuantificación de rubros en especie que haré seguidamente no he pasado por alto lo establecido en el artículo 107 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), ni la limitación que dicho artículo impone respecto a los pagos en especie, lo que podría dejar fuera de la valoración numérica una parte sustancial de lo que percibía por mes el Sr. C. En el presente caso, esta norma no puede aplicarse de manera automática ni desvinculada del contexto fáctico, sobre todo, habiéndose demostrado que la modalidad de percepción y falta de registración de una parte sustancial de la remuneración en especie -dinero facturado, vehículo e inmueble- fue consentida y alentada por el Sr. C. en pos de su propósito elusivo. Esta modalidad resultó funcional para cumplir su finalidad de evitar mayores retenciones derivadas de obligaciones alimentarias judicializadas. De otro modo, en el choque de derechos -irrenunciabilidad de derechos del trabajador y derechos alimentarios-, se incurriría en la convalidación de una situación de abuso del derecho, conforme al artículo 10 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN), puesto que, en cumplimiento de una obligación legal, se estaría avalando una situación jurídica abusiva o ilícita creada deliberadamente por el actor. Sentado ello, corresponde entonces ingresar al análisis matemático de la cuestión. Para ello, parto de una premisa central que surge de la prueba rendida -en especial de las declaraciones testimoniales prestadas en la audiencia de vista de causa- y es que los acuerdos salariales correspondientes a los cargos de jerarquía gerencial, como el que detentaba el Sr. C., no se regían por un esquema uniforme o reglado, sino que eran definidos de forma individual, confidencial y discrecional en función de las condiciones particulares de cada integrante del cuerpo gerencial de la empresa. Así lo manifestaron de modo coincidente los testigos P. T., R. A. y P.H., quienes explicaron que estos acuerdos eran pactados caso por caso, según el perfil, desempeño o necesidades del cargo. Sobre el particular, debe recordarse que el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo impone al empleador el deber de dispensar igual trato en igualdad de circunstancias, pero aclara que no constituye trato desigual aquel que responda a razones objetivas, como la mayor eficacia, laboriosidad o contracción del trabajador a sus tareas. Esta misma disposición, que encuentra respaldo en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y se proyecta en los artículos 17 y 66 de la LCT, no prohíbe al empleador pactar retribuciones diferenciales, pero le impone la carga de justificar objetivamente dichas decisiones si se cuestionan en juicio. En esta trama, descarto que el actor haya sido objeto de un trato discriminatorio o peyorativo desde el punto de vista salarial como lo refiere en su demanda. Tal conclusión no solo se impone por lo ya expuesto respecto a que este pactaba con la empresa su salario de forma de ir eludiendo obligaciones alimentarias variando en función de la mayoría de edad de sus hijos menores los incrementos de la parte sin registración, sino además porque ha quedado debidamente probado que la asignación de vivienda y vehículo al actor constituía una excepción dentro del universo de empleados

radicados en Mendoza, según fue expresamente afirmado por el testigo T.y H.En el caso concreto, las pruebas indican que el actor percibía estos beneficios que no eran compartidos por otros trabajadores en posiciones similares, y que tales condiciones -lejos de obedecer a una imposición empresarial unilateral- fueron resultado de una negociación particularizada, ajustada tanto a las valoraciones que hacía la empresa respecto del rendimiento y posición del actor, como a las solicitudes expresas formuladas por él en atención a su situación personal y familiar.Esta dinámica negocial incluyó incluso la implementación de vías extralegales de pago -como la facturación a nombre de un tercero- y que redundaron en una mejora sustancial de su posición económica real, al margen de lo registrado formalmente, ya que implicaba menor dinero que era detráido de sus obligaciones alimentarias.De los mails acompañados por el actor puede verse que la facturación que remitía C. a la empresa (al Sr. H.) iban incrementando se conforme los porcentajes de los «acuerdos» de los diferentes meses que se mencionan en los documentos.Ahora bien, para llevar a cabo un análisis numérico del reclamo por diferencias salariales con la mayor objetividad y justicia posible, pero siempre dentro del marco singular que presentaba la relación con la empresa y atendiendo al modo particular en que se negociaban las condiciones laborales, adoptaré como parámetro de referencia técnica y cuantitativa la pericia contable producida en autos, la cual no fue objetada por las partes y, por lo tanto, resulta una base indubitada y objetiva para el análisis contable.En especial, resulta relevante la comparativa que realiza el informe en el «Anexo II» entre las remuneraciones de la categoría más alta del Convenio Colectivo 264/95 (Jerarquizado II) y las remuneraciones percibidas por el Sr. C.en dinero -cuantificando el básico y sumas facturadas- y la ponderación del equivalente en dinero del beneficio que otorgaba la empresa por el inmueble -costo del alquiler mensual-.Voy a tomar como pauta comparativa lo que efectivamente percibía por todo concepto el actor y lo que correspondía a la categoría «Jerarquizado II» del CCT 264/95, pauta que según surge de la documentación obrante en el expediente fue tomada por ambas partes como base de referencia desde la etapa extrajudicial del conflicto según se aprecia en el telegrama laboral del 17/03/2023, N.º CD705231345 y el Acta Extraprotocolar del 17/07/2023 donde el actor solicitó expresamente que su salario básico se registrara, como mínimo, conforme a dicha categoría, y la empresa accedió a ello.Cabe agregar que como parámetro adicional e indicativo que apunta en este mismo sentido aparece el Acta de Asamblea General Ordinaria N.º 82 de T.Seguros, de fecha 27/10/2023, que también adopta como referencia de actualización salarial para el personal que allí se menciona lo determinado para el trabajador sindicalizado del sector asegurador (CCT 264/95), pero adaptado a las tareas efectivamente desarrolladas, a la idoneidad demostrada y al grado de dedicación individual, es decir, a las circunstancias personales de cada situación, que -en lo atinente al actor- ya han sido analizadas con el detalle que el caso requiere.A esto, debe agregarse otro elemento vinculante con el CCT 264/95 y que también cobraba el actor, me refiero al ítem adicional «Días Almuerzo». El cual siempre lo percibió y fue variando conforme los aumentos convencionales.En el mismo sentido lo explicó el testigo T., quien dijo que la empresa otorga los aumentos tomando como referencia al «Jerarquizado II» del CCT 264/95.Sin embargo, advierto que el perito contador, ante la falta de información documental suficiente al respecto, no cuantificó el valor mensual equivalente en dinero por el uso exclusivo del vehículo provisto al actor.En este contexto, la única pauta objetiva que obra en el expediente para dicha estimación son los informes aportados por dos empresas especializadas en alquiler de automóviles. Empresa Avis, que en informe de marzo de 2025 consigna un valor mensual de alquiler que asciende a \$5.920.561,22, y Mendoza Rental Car, que en abril de 2025 informa un valor de \$2.200.000 por el mismo periodo.Dado ello, tomaré como referencia el promedio entre ambas cifras, lo que arroja un valor estimativo de \$4.060.280,61.Para trasladar esta cifra al período comprendido entre octubre de 2021 y noviembre de 2023, entiendo que resulta razonable aplicar una actualización inversa utilizando el Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el INDEC, con el fin de retrotraerse valor conforme la evolución de la inflación en cada mes.De este modo, se obtiene una estimación objetiva y proporcional del beneficio recibido en ese período, y que puede ser ajustada al contexto económico de cada mes en lo sucesivo -hasta noviembre de 2023 en este caso-.De esta manera y conforme índices oficiales que pueden consultarse en la página web oficial del INDEC (<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel3-Tema-3-5>) y en la calculadora de variaciones que ofrece el sistema(https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-calculadora_variaciones_IPC) el precio promedio de \$4.060.280,61 de marzo de 2025 equivale aproximadamente a \$266.422,61 retrotraído a octubre de 2021, según la evolución del IPC general publicada por INDEC ((Variación porcentual IPC Marzo 2025 / IPC Octubre 2021 -1) *100).Por lo tanto, si se toman los valores consignados en el Anexo II, «Punto F») de la pericia contable, específicamente para el mes de octubre de 2021 -mes en el cual no figura el costo del alquiler de vivienda-, y se le adiciona el valor mensual equivalente en dinero por la provisión del vehículo de uso exclusivo por parte de la empleadora (calculado en \$266.422,61 conforme al valor promedio informado por empresas de alquiler de vehículos y ajustado por IPC al mes referido), se obtiene una remuneración total de \$423.372,88. Esta cifra surge de la suma del sueldo básico que percibía el actor en dicho mes(\$101.650,27) más el valor mencionado del vehículo y los pagos a través de facturas.A modo de ejemplo adicional, si se toma como referencia otro mes, como podría ser el mes de julio de 2023 -ya dentro del tramo final de la relación laboral-, puede advertirse que el Sr. C. percibió una remuneración total de \$1.542.312,69.Esta cifra resulta

de sumar el sueldo básico de \$544.140,99 (correspondiente a la categoría Jerárquico Grupo II, conforme liquidación de la empresa), el valor mensual equivalente al uso del inmueble provisto por la demandada (\$81.680,00) y el valor actualizado por IPC del alquiler mensual del vehículo de uso exclusivo, el cual asciende a \$916.491,70 conforme al criterio de cálculo previamente explicado. Si este mismo criterio se aplica al resto de los meses comprendidos en el período reclamado por el actor -hasta noviembre de 2023-, incorporando al cálculo de remuneraciones el valor mensual actualizado por IPC del valor equivalente por la provisión del vehículo exclusivo (según las fuentes oficiales ya citadas), puede advertirse que la remuneración total percibida era sustancialmente mayor a lo que plantea en su demanda respecto a la categoría convencional de referencia. Situación que se acentúa aún más en mes de abril de 2022, en el que ya se encuentra reflejado en la pericia el costo de alquiler de la vivienda provista por la empleadora (a pesar de que el inmueble le fuera otorgada al Sr. C. en 2016). No obstante y para mayor claridad, este monto total que vengo reflejando, debe ser contrastado con lo indicado en el Punto «A» del Anexo II de la pericia contable, donde se exhibe la evolución salarial correspondiente a la categoría más alta del Convenio Colectivo de Trabajo 264/95 (Grupo Jerárquico II) por el período reclamado por el actor. De tal comparación surge que, en todo el período considerado, la remuneración fue siempre superior -en más de un 100%- a la prevista para dicha categoría convencional conforme a los parámetros explicados anteriormente. Al respecto, cabe mencionar que el testigo A., quien trabajó como empleado fuera de convenio para T. hasta el 2024 explicó que ganaba un 40% más que el «Jerarquizado II» del convenio. En este caso, C. superaba ese porcentaje. De esta manera entiendo como razonable la brecha salarial que mantenía la remuneración de este último respecto al personal convenionado, la cual si bien en cuanto a su cuantía y condiciones se regía exclusivamente por la autonomía de la voluntad y conveniencia del actor-, es claro que, tal como ocurrió mantuvo una proporcionalidad superior adecuada a la categoría de este último. Al respecto, si bien no existe disposición legal que obligue al empleador a trasladar automáticamente los aumentos paritarios otorgados al personal convenionado al personal jerárquico fuera de convenio, la jurisprudencia ha reconocido que estos últimos tienen derecho a una razonable diferenciación salarial respecto del personal encuadrado en el convenio colectivo, aunque no necesariamente a mantener una brecha fija o inalterable. Dicha diferenciación debe ser evaluada y cuantificada conforme a los principios de buena fe y razonabilidad. En este sentido, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha establecido que, como pauta orientativa, resulta procedente reconocer un diferencial mínimo del 10% respecto del salario más alto percibido por los trabajadores convenionados, en tanto expresión razonable del principio de jerarquía funcional (CNAT, Sala V, sentencia del 4 de febrero de 2014, «Jerke, Evelia Mabel c/ Galeno Argentina S.A. s/Despido»). Tal como ha sido expuesto, y conforme a las pruebas y parámetros analizados, la remuneración total percibida por el actor -considerando todos los conceptos que la integraban- resultó siempre sustancialmente superior al salario correspondiente a la categoría más alta del Convenio Colectivo de Trabajo N.º 264/95. En virtud de todo lo expuesto, concluyo que el Sr. C. no ha acreditado en autos la existencia de las diferencias salariales reclamadas. Por tanto, corresponde el rechazo íntegro de la acción intentada, sin que ello implique desconocer los derechos laborales en abstracto, sino en atención a las particularidades que presenta este caso concreto y a la prueba obrante en autos.

Intereses y Gastos del Juicio: A la suma por la cual se rechaza la demanda deberá adicionarse el interés que marca la tasa activa cartera general nominal anual promedio vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina (T.N.A.) desde la fecha de interposición de la demanda, lo cual resulta un total de \$21.544.250,00 (36,70%). Las costas del proceso se imponen a la actora por lo que se rechaza la demanda (art. 31 C.P.L. y 35, 36 C.P.C). Los honorarios del perito interviniente en el juicio y de acuerdo a la fecha de presentación de la pericia serán regulados conforme al art. 63 CPL (½ JUS). Así lo ha entendido la S.C.J.M en los autos N.º 160483 RUSSO HUGO JACINTO EN JUICIO N.º 160483 «RIVAS DIEGO ARMANDO C/ PROVINCIAART SA P/ ACCIDENTE» P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL. A los efectos de la regulación de los honorarios de los profesionales de las partes y de los peritos intervinientes en autos se aplica lo dispuesto en el art. 277 de la L.C.T. y 730 del C.C.C.N. conforme la planilla de cálculo que para su mejor visualización se inserta infra. Por lo que se rechaza la demanda.

RESOLUTIVO: 1) RECHAZAR la demanda interpuesta por el Sr L. C. -CUIL. en contra de Triunfo Cooperativa de Seguros Limitada ? CUIT., por la suma de \$21.544.250,00. COSTAS A CARGO DE LA PARTE ACTORA. 2-) Regular los honorarios profesionales en lo que se rechaza la demanda y a cargo de la parte actora Sr. Sr L. C., DNI.: DR. FABIAN ENRIQUE PALMA MAT. 4001 en la suma de (\$.), que conforme a lo dispuesto por el art. 730 del CCYCN, 277 de la L.C.T. y consideraciones formuladas al tratar la tercera cuestión se ve reducido en la suma de (\$.), DRA. MARIA MONSERRAT DEPETRI MAT. 11156 en la suma de (\$.), que conforme a lo dispuesto por el art. 730 del CCYCN, 277 de la L.C.T. y consideraciones formuladas al tratar la tercera cuestión se ve reducido en la suma de (\$.), DRA. SABRINA MARESCA MAT. 12255 en la suma de (\$1.723.540), que conforme a lo dispuesto por el art. 730 del CCYCN, 277 de la L.C.T. y consideraciones formuladas al tratar la tercera cuestión se ve reducido en la suma de (\$.), DR. DANIEL VILLA MAT. 8680 en la suma de (\$.), que conforme a lo dispuesto por el art. 730 del CCYCN, 277 de la L.C.T. y consideraciones formuladas al tratar la tercera cuestión se ve reducido en la suma de (\$.), y del DR. RICARDO MARTIN ATALA MAT. 5518 en la suma de (\$.), sin perjuicio del IVA, en caso de corresponder. (Arts.

2,3, 4, 31 y cc. Ley 9931, 730 del CCYCN y 277 de la L.C.T.). Y al PERITO CONTADOR RICARDO HUGO LORA DNI: 17151908 en la suma de (\$.), que conforme a lo dispuesto por el art. 730 del CCYCN, 277 de la L.C.T. y consideraciones formuladas al tratar la tercera cuestión se ve reducido en la suma de (\$.), sin perjuicio del IVA, en caso de corresponder.-3-) Emplazar a la actora POR LO QUE SE RECHAZA LA DEMANDA a abonar la suma de \$5430.885 en concepto de Aportes Ley 5059 y la suma de \$32.316,38 en concepto de Derecho Fijo, TODO EN EL TÉRMINO DE DIEZ DÍAS debiendo acompañar a estos autos los comprobantes respectivos, bajo apercibimiento de ley (art 306 inc 4 del Código Fiscal).-4-) Notifíquese a A.T.M., Caja Forense, Colegio de Abogados y ARCA.NOTIFÍQUESE.-