



EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.

Análisis de caso “Asociación de Empleados de Farmacia c/ Energía y Vida de Argentina S.A. s/ Acción de Amparo”, resuelto por la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo en fecha 11 de agosto de 2020.

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Flavia Andrea Lage

Legajo: VABG76223

DNI: 25674764

Fecha de entrega: 04/07/2021

Tutora: María Belén Gulli

Año 2021

Autos: “Asociación de Empleados de Farmacia c/ Energía y Vida de Argentina S.A. s/ Acción de Amparo”.

Tribunal: Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo del 11 de agosto de 2020.

Fecha de sentencia: 11 de agosto de 2020.

Sumario: **I.** Introducción; **II.** Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del tribunal; **III.** La *ratio decidendi* de la sentencia; **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales; **V.** Postura de la autora; **VI.** Conclusión; **VII.** Bibliografía.

I. Introducción.

Grisolia (1999), define al trabajo humano como “toda actividad realizada por el hombre con su esfuerzo físico o intelectual con el objeto de transformar la realidad”. (pág. 31). Es importante destacar que el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional (en adelante CN), surge para dar protección más justa y real para el trabajador. Posteriormente, la reforma de 1994 en su art. 43 le otorga jerarquía constitucional al amparo como garantía para quien, en forma actual o inminente, sufra la violación con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta de los derechos consagrados en ella. También, por vía del art 75 inc. 22 se le otorga jerarquía a los pactos y tratados de derechos humanos dándole así, al trabajador, más herramientas para tutelar sus derechos. Asimismo, encontramos los demás tratados celebrados por nuestra Nación que no poseen jerarquía constitucional, entre los que se encuentran los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Un escalón abajo, en nuestra pirámide, se encuentran las leyes del Congreso de la Nación como son: la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 en adelante LCT), ley de Procedimiento Laboral y Conciliación obligatoria (ley 24.635), Ley de Asociaciones sindicales (ley 23.551), destacables por su uso e importancia y en la misma línea cada uno de sus convenios colectivos de trabajo.

Nuestra LCT da una clara definición del trabajo en su art 4º primer párrafo donde expresa que: “constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración”, como así también en su art. 103 explica que: “la remuneración es la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo”.

También, cada trabajador tiene derecho de percibir el equivalente a un mes de salario denominado sueldo anual complementario, (en adelante SAC), el mismo se abona en dos cuotas semestrales calculadas sobre el 50% de la mayor remuneración regular, total y permanente. A la hora de abonar estas prestaciones dinerarias se pueden dar distintas situaciones que pueden generar conflictos entre quienes deben abonarlas, (empleadores) y quienes deben adquirirlas, (trabajadores).

La Ley 24.635, prevé en su art. 1° que, para dirimir toda clase de controversias laborales, es obligatorio acudir a la instancia administrativa, previo a la demanda judicial, ante reclamos individuales y pluriindividuales. En otros términos, es obligatorio la conciliación antes de la presentación de una queja en un tribunal laboral. Seguidamente en su art. 2° enumera las excepciones siendo la primera la interposición de amparos y medidas cautelares, por lo cual, el fallo bajo análisis “**Asociación de empleados de Farmacia c/ Energía y Vida de Argentina S.A. s/ Acción de Amparo**”¹, estaría, en principio, exceptuado de esta obligación ya que la actora interpone una acción de amparo (art. 43 de la CN) como remedio idóneo y expedito debido al incumplimiento arbitrario y manifiesto por parte de la demandada de no abonar el sueldo anual complementario (SAC), correspondiente al primer semestre 2020 en la forma que lo fija la LCT en su art 122, primer párrafo.

En el presente fallo se detecta un problema jurídico axiológico al que Dworkin (2004), denomina como aquellos que se suscitan respecto de una regla del derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto, basándonos en los principios protectorios del derecho laboral, primero, del art. 14 bis en cuanto resalta que: “El trabajo en todas sus formas gozara de la protección de las leyes”, y luego al que se refiere el art 9° de la LCT manifestado a través de sus reglas *In dubio pro operario*, y la norma más favorable para el trabajador, podemos decir que nos encontramos ante la vulneración de derechos constitucionales que tutelan el salario. Estos principios se encargan de equilibrar las desigualdades entre trabajadores y sus empleadores.

El mismo autor afirma que, “los principios, además, informan las normas jurídicas concretas de tal forma que la literalidad de la norma puede ser desentendida por el juez cuando viola un principio que en ese caso específico se considera importante” (Dworkin, 1999, p.9).

¹ CNac. De apelaciones del trabajo, Sala IX, “Asociación de empleados de Farmacia c/ Energía y Vida S.A. s/ Acción de Amparo” (2020).

Podemos decir que la contradicción del fallo está dada de la siguiente manera: el art. 122 de la LCT establece los términos en los que debe abonarse el SAC, ante el incumplimiento del mismo el trabajador deberá dirigir su reclamo según lo establecido por la ley 24.635 la cual, a lo largo de su articulado, describe la forma con la que se llevará a cabo el procedimiento por el servicio de conciliación laboral obligatoria (SECCLO), a través de un conciliador, de profesión abogado, elegido por sorteo. La actora tomó en cuenta en que este tipo de reclamos, por las vías ordinarias, tal como se describe, se prolongue en el tiempo y se pierdan de vista normas de raigambre constitucional y legal que protegen el trabajo y tutelan con énfasis el salario, por esa razón interpone el amparo como vía idónea y expedita.

En cuanto a la relevancia del análisis del del caso, debemos decir, que responde a una problemática salarial sumamente importante ya que se actúa en total desmedro hacia los trabajadores en donde, los jueces en pleno, deberán interpretar los hechos y resolver el caso sin perder de vista el derecho del trabajador, como también, el grave perjuicio de éste como persona.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.

El caso inicia el 30 de junio de 2020 cuando los empleados de farmacia de una conocida cadena como lo es “Dr. Ahorro”, representados por el Sr. Fermín Víctor Carricante en su calidad de secretario general de la Asociación de Empleados de Farmacia (ADEF) promueve una acción de amparo contra Energía y Vida Argentina S.A. pretendiendo lograr una medida cautelar para garantizar el cobro en un pago del S.A.C. primer semestre 2020, en razón de que la demandada les ha informado, vía mensaje de texto, que dicho pago se realizará en varias cuotas y no conforme a lo establecido en el art. 122 de la LCT, en perjuicio de todos los empleados de farmacia.

El día 23 de julio del 2020, la Magistrada a cargo del Juzgado Nacional de primera instancia del Trabajo n° 60, basándose en lo dicho por el fiscal, rechazó la acción de amparo y medida cautelar sosteniendo que, la existencia de otras vías para la tutela de los derechos bastaba para el rechazo de la pretensión aclarando, además, la ilegitimidad para actuar de la entidad y dejando manifiesto que la acción no encuadra en un caso de naturaleza y/o incidencia colectiva.

El día 30 de julio la resolución es apelada por la parte actora y posteriormente elevada ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El Tribunal resolvió revocar el pronunciamiento apelado e imprimir al proceso del trámite de Juicio Sumarísimo (arts. 321 y cons. Del CPCCN), admitir la legitimación activa de ADEF en la presente acción colectiva y por último decidió hacer lugar a la medida cautelar justificando con doctrina y jurisprudencia alusiva a la materia.

III. La *ratio decidendi*.

En el fallo analizado, los argumentos expuestos por el Sr. Fiscal interino a pedido del tribunal son aceptados para llegar a una resolución en favor de la actora. En primer lugar, se expiden acerca de la configuración de los requisitos del amparo como vía idónea para canalizar el reclamo sosteniendo, que encuadra en lo previsto por el art. 43 de la CN como garantía contra quien, en forma actual o inminente, lesione, restrinja o altere un derecho reconocido en ella. La intención del tribunal es dar una solución urgente al aclarar que no se debe perder de vista la dilación temporal y el perjuicio que podría aparejar a cada trabajador, por tal motivo, justifica citando como precedente el Dictamen N° 45716 del 29/02/2008 en autos, “Drommi Luciano Victorio c/ Sindicato del Seguro de la República Argentina s/ acción de amparo”², la admisibilidad de una vía celérica.

Seguidamente para dirimir el segundo aspecto de la controversia relativo a la legitimación de la parte reclamante, consideran que se está frente a una acción colectiva fundamentada por la existencia de un hecho único que causa una lesión a una pluralidad relevante de derechos individuales y, por otro lado, la pretensión debe estar concentrada en los efectos comunes y no en cabeza de cada trabajador. El segundo párrafo del art. 43 de la CN enumera taxativamente quienes se encuentran legitimados para interponerlo.

Por último, se expiden acerca de la medida cautelar analizando las particularidades del presente caso, estiman pertinentemente acceder a la pretensión ya que se advierten acreditados los recaudos de verosimilitud del derecho y peligro en la demora exigidos para la viabilidad de una medida precautoria como la solicitada para que el resultado positivo sea efectivo y no se torne abstracto por el transcurso del tiempo.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinario y jurisprudencial.

² Juzg. Nac. 1° Inst. Del Trabajo, Sala VI, “Drommi” (2008).

Los derechos de los trabajadores se encuentran reconocidos y protegidos por el art. 14 bis de la CN, los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22), los tratados con rango supralegal celebrados por nuestra Nación y debajo las leyes y los convenios colectivos de trabajo.

Parte del art. 14 bis en su 1º párrafo nos señala que: El trabajo gozará de la protección de las leyes, asegurando al trabajador, condiciones dignas y equitativas de labor; retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, entre otros. Esta mención del artículo merece su consideración dado que se relaciona con la identificación del objeto tutelado en nuestro análisis: La remuneración.

Bidart Campos (2005), sostiene que el trabajo humano se basa en la dignidad de la persona aclarando además que:

Aunque el deber primario que surge del art. 14 bis se dirige al *congreso*, la Corte ha entendido que también, y a su modo, alcanza a todos los otros órganos del gobierno federal que, en la órbita de competencia de cada uno, han de dar prioridad al espíritu protector de la normativa en juego (Bidart C., 2005, p, 154).

Por esta razón siguiendo a Orihuela (2008) podemos agregar que: “el trabajo debe ser obligadamente protegido por las leyes, éstas deben imponer condiciones y modalidades justas de trabajo, sin perjudicar la dignidad del dependiente ante la prestación laboral.” (p. 43).

Como ya hemos destacado, los tratados de derechos humanos han cobrado jerarquía constitucional a partir de la reforma del año 1994, algunos de ellos, también se refieren a la protección de la remuneración por considerarla de carácter alimentario como único medio que cuenta el trabajador para su sostén y el de su familia.

El dictamen del fiscal interino toma como precedente el fallo: “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.”³ donde aclara que:

La CSJN ha tenido la oportunidad de señalar una extensa serie de antecedentes jurídicos e institucionales demostrando la permanente preocupación del derecho en los derechos humanos, tanto nacional como internacional, en derredor del salario y su protección haciendo mención así a los siguientes: La Declaración de los derechos y deberes del hombre, (art. XIV inc. 2), Declaración Universal de derechos humanos, (art. 23 inc. 3), Pacto internacional de derechos económicos, sociales y Culturales,(art. 7). Considerando 3º.⁴

Luego de esta mención se refiere a que la evolución de la tutela en materia de salarios ha tenido, entre sus propósitos fundamentales, la protección de la dignidad de la

³ C.S.J.N., “Pérez Aníbal R. c/ Disco S.A.” Fallo: 332:2043 (2009).

⁴ C.S.J.N., “Pérez Aníbal R. c/ Disco S.A.” Fallo: 332:2043 (2009), consid. 3º.

persona humana en el vínculo laboral subordinado, (considerando 4º)⁵, como así también resalta la importancia del art. 1º del Convenio n° 95 de la OIT, explicando que si bien, no elabora un modelo vinculante, la definición del término salario sí tiene como objeto "garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de su denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional", (considerando 8º).⁶ En este sentido Grisolia (2016) remarca que:

Un elemento esencial (estructural) del contrato- y como tal inmodificable- es el salario, que no puede ser disminuido por la decisión unilateral del empleador. La remuneración es intangible, lo cual significa que el trabajador mantiene sus derechos remuneratorios durante el transcurso del contrato y que, una vez reconocido un beneficio de naturaleza salarial, no puede suprimirse por medio del ejercicio del *ius variandi*. (Grisolia, 2016, p. 332).

Otro fallo para acentuar en cuanto a materia salarial es: "Peralta Rodrigo Miguel y otros c/ Servicio y Prestaciones Médicas S.R.L. y otros/ Despido"⁷, los camaristas juzgaron que:

el incumplimiento en la obligación salarial mencionada, guarda suficiente entidad para justificar la decisión de los actores de considerarse despedidos, dejando en claro que los accionantes ni siquiera tenían obligación de intimar previamente al despido a fin de mantener el vínculo laboral ya que el plazo para su pago se encontraba vencido (circunstancia reconocida por la demandada), pues la mora en el cumplimiento del pago de haberes operó en forma automática (conf. Art. 137 LCT), y constituye el incumplimiento más grave en el que puede incurrir un empleador.

Para dar una última reflexión en cuanto al carácter alimentario del salario, citaremos el fallo: "Durante Eduardo Adrián y otros c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/ Pretensión cesación vía de hecho administrativa"⁸ en el considerando 5. 2º, se hace referencia al peligro en la demora que la falta de pago ocasionaría a los trabajadores sosteniendo que:

Dado el carácter netamente alimentario del derecho comprometido, sumado al tiempo que es previsible insumir para arribar a la sentencia, resulta razonable considerar que la privación del goce íntegro del derecho alimentario podría ocasionarles a los actores un perjuicio de difícil o imposible reparación ulterior (conf. Doctor. CCALP, causa n° 489 "Grattone" del 17-XI-2005). -

En relación al peligro en la demora de lograr una resolución, el tribunal ha expresado que en autos se configura la demora y por esta razón habilita y justifica el

⁵ C.S.J.N., "Pérez Aníbal R. c/ Disco S.A." Fallo: 332:2043 (2009), consid. 4º.

⁶ C.S.J.N., "Pérez Aníbal R. c/ Disco S.A." Fallo: 332:2043 (2009), consid. 8º.

⁷ C.Nac. De apelaciones del Trabajo Sala I." Peralta Rodrigo Miguel y otros." (2014).

⁸ Juzg. Nac. Cont. Adm. N° 1 L.P. "Durante E." (2012).

adelanto jurisdiccional. Esta mención nos permite ver la urgencia de presentar los reclamos salariales por medio de una vía célérica por lo que podríamos destacar que:

Los casos en que se procure el reconocimiento de derechos fundamentales o derechos humanos laborales no deberían tramitarse como procesos ordinarios con plazos normales, sino trámites especiales urgentes de carácter ejecutivo o sumario destinados a dar respuesta pronta y eficaz conforme el derecho de fondo que se debate.

Además, el acceso a tutela judicial efectiva comprende el dictado de medidas precautorias, provisionales o cautelares y, en general, recursos judiciales sencillos y rápidos para la tutela de derechos, con miras a impedir que las violaciones se prolonguen en el tiempo". (Arece, 2021, p,25).

Por ello, el amparo, para el caso concreto bajo estudio es considerado como la acción más idónea para la resolución en favor de todos los empleados de farmacia evitando que se agrave el perjuicio ocasionado. Explica Perman (2021) que la Corte Suprema de Justicia Nacional ha dicho:

La acción de amparo constituye un remedio de excepción, cuya utilización está reservada para aquellos casos en que la carencia de otras vías legales aptas para resolverlas puedan afectar derechos constitucionales, máxime cuando su apertura requiere circunstancias muy particulares, caracterizadas por la existencia de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, y la demostración, por añadidura, de que el daño concreto y grave ocasionado sólo puede eventualmente ser reparado acudiendo a la vía urgente y expedita del citado proceso constitucional. (p, 6).

Estos dichos de la Corte aclaran cualquier tipo de dudas que puedan llegar a surgir con respecto, por un lado, de la protección del salario y por otro, al acceso a la justicia a través del amparo cuando se den los requisitos que surgen del propio art. 43.

V. Postura de la autora.

El secretario general representante de ADEF promueve una acción de amparo contra Energía y Vida Argentina S.A., en su escrito la actora manifiesta el incumplimiento del pago del SAC de sus representados. En este marco, la misma, solicita con carácter urgente una medida cautelar que ordene a la demandada a pagar, conforme lo estipula el art. 122 de la ley 20.744, el pago adeudado a todos los trabajadores de farmacia del sueldo anual complementario correspondiente al primer semestre del 2020.

Desde una postura personal, se observa que el eje central del fallo enfatiza sus fundamentos en el perjuicio generado en cabeza de cada trabajador provocada por el incumplimiento de derechos constitucionales fundamentales amparados por nuestra carta magna, se da pleno apoyo a la actora con lo cual, considero acertada la decisión de los jueces en favor de los trabajadores.

En primer lugar, por el principio protectorio del art. 14 bis, en cuanto su primer párrafo garantiza que el trabajo será protegido por las leyes incluyendo en ella la remuneración, por el art. 43 en cuanto explica que toda persona podrá interponer esta acción cuando se altere o amenace un derecho reconocido en ella, un tratado o una ley.

Como segundo punto nos apoyaremos en los tratados con jerarquía constitucional del art. 75 inc. 22 de la CN. los que ya han sido mencionados oportunamente. Seguidamente por el Convenio sobre la protección del salario n° 95 de la OIT (arts. 1°, 2° y 6°), y por último, pero no menos importante, la LCT 20.744 (arts. 9°, 66°, 74°, 115°, 122°, 124°, 126°, 128°, 137°), donde a lo largo de estos artículos, se hace mención a que: el trabajo no se presume gratuito, al límite del empleador en cuanto a sus facultades de control y dirección, a su obligación de pago en tiempo y forma en que debe abonar las remuneraciones y a la mora automática del empleador ante sus incumplimientos. Por todo lo aquí expuesto podemos advertir que los salarios están protegidos por reglamentaciones específicas para impedir que los empleadores limiten la libertad del trabajador para disponer de él.

Cabe destacar que los jueces examinaron y ponderaron el perjuicio y menoscabo que los trabajadores y quienes dependen de ellos podrían llegar a sufrir advirtiendo, además, que la dilación en el tiempo tornaría abstracto el reclamo, de allí, la decisión de admitir y dar tratamiento al caso por medio de esta vía celérica.

Para culminar me permito acotar que estos reclamos, no deben ser tratados como procesos comunes si no que, se debe dar un tratamiento especial y urgente por verse comprometido el salario el cual, para los trabajadores, significa un ingreso indispensable para subsistir que garantiza el sustento cotidiano del propio trabajador y el de su familia, por medio del cual se asegura también el acceso a otros derechos fundamentales como son, la salud, a la educación y a la vivienda.

En este caso concreto el amparo ha demostrado ser una herramienta complementaria, idónea y eficaz, para resolver en forma rápida y favorable el derecho constitucional aquí vulnerado.

VI. Conclusión.

En este trabajo se han analizado los puntos de relevancia del fallo Asociación de Empleados de Farmacia c/ Energía y Vida Argentina S.A. s/ amparo.⁹ Teniendo en cuenta

⁹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala IX “Asociación de empleados de Farmacia c/ Energía y Vida S.A. s/ Acción de Amparo” (causa no 11994/2020).

el problema jurídico del fallo argumentado al principio de esta nota en la cual el secretario general de ADEF, en defensa de sus representados, interpone un amparo (art. 43 CN), pretendiendo de manera urgente una medida cautelar para que la demandada abone el SAC como lo estipula el art. 122 de la LCT, la que mediante mensaje de texto, informó una modalidad de pago presuntamente antijurídico, sin sustento legal y contraria al orden público vulnerando así, un derecho constitucional.

En un comienzo, la pretensión es rechazada por la magistrada de primera instancia la cual, basándose en el Dictamen Fiscal, no encuentra al amparo como vía debidamente justificada para admitir el reclamo de la pretensión por parte de la actora, poniendo de manifiesto, la existencia de otras vías adecuadas para tratar este tipo de controversias. Esta decisión es apelada ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dando un giro a favor de la actora.

En segunda instancia, el tribunal, después de un minucioso análisis, sostienen que el reclamo cumple con los requisitos y encuadra con lo previsto por el art. 43 de la CN., para quienes vean vulnerados y menoscabados sus derechos reconocidos en ella encontrando, para la toma de esta decisión, apoyo doctrinario y jurisprudencial ratificando lo que ha sostenido en distintas oportunidades la Corte, la cual, se refiere a la protección del salario y además al amparo como un remedio de excepción en circunstancias de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta.

Los jueces de cámara apoyándose en el dictamen emitido por Sr. Fiscal interino, concluyen sus argumentos planteando que “en las demandas de amparo no importa averiguar si existen otras vías alternativas a la acción amparista, si no, comprobar si existen otras más rápidas y eficaces que puedan sustituirlas”. Dicho dictamen es tomado satisfactoriamente por el tribunal quienes por unanimidad resuelven dejar sin efecto la sentencia apelada, imprimir al proceso el trámite de juicio sumarísimo, hacer lugar a la medida cautelar y ordenar a la demandada el cumplimiento efectivo de la pretensión.

Estos antecedentes dictados por la CSJN y ratificados por el Tribunal marcan precedentes importantes para considerar el tratamiento urgente a los casos de igual magnitud contra quienes violen derechos humanos fundamentales y dar solución con sencillez e inmediatez para evitar gravámenes irreparables.

Si bien nuestro país cuenta con una amplia legislación en la materia a nivel nacional como también internacional, en un futuro, se deberá debatir el rol de Estado

Jurisprudencia.

C.S.J.N., Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S. A. Fallo 332:2043. (2009).

C.Nac. De Apelacion del Trabajo, Sala IX “Asociación de empleados de Farmacia c/ Energía y Vida S.A. s/ Acción de Amparo”. (11 de agosto de 2020).

C.Nac. De apelaciones del Trabajo Sala I.” Peralta Rodrigo Miguel y otros.” (2014).

Juzg. Nac. 1º Inst. Del Trabajo, Sala VI, “Drommi” Dictamen nº 45716. (2008).

Juzg. Nac. Cont. Adm, Nº1 L.P “Durango E. c/ Prov. De Bs. As.” (2012).