



ABOGACIA
Seminario Final

**La posibilidad de aplicar reducciones salariales unilaterales en contextos de
emergencia: Análisis del caso “Cabañez”**

Alumno: Marcos Lipera

DNI:

Legajo:

Tutor: Romina Vittar

Modelo de caso – Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Cabañez Paredes Alberto Sebastián y
otros c/ LAN Argentina S.A. s/ medida cautelar” (30/12/2020). Cita: MJ-JU-M-130347-

AR | MJJ130347 | MJJ130347

Sumario: I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Marco de análisis conceptual. a) La reducción salarial como eje de discusión. b) Postura del autor. V. Conclusiones. VI. Referencias. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

I. Introducción

Como es de público conocimiento, las empresas aéreas se han visto envueltas en una nueva realidad pandémica que ha motivado incluso el cierre de muchas de ellas debido a las contundentes restricciones en materia de traslados inter-fronterizos y a la reducción de la cantidad de viajeros que hacen uso de este servicio. En este panorama de las cosas la justicia nacional se enfrenta a la tarea de resolver respecto del posible restablecimiento del salario íntegro de un conjunto de trabajadores de la aeronavegación afectados por una medida económica.

La importancia de analizar el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Cabañez Paredes Alberto Sebastián y otros c/ LAN Argentina S.A. s/ medida cautelar” (30/12/2020), se origina en la protección los derechos fundamentales del trabajador, -más puntualmente- la integridad salarial. Su relevancia se vincula con el aporte jurídico que significa esta sentencia en cuando a la materia de reducciones salariales, a sabiendas del carácter inalterable que posee el salario.

El problema jurídico que afecta a este fallo es de relevancia; el mismo se encuentra relacionado con la identificación inicial de la norma aplicable al caso (Alchourrón & Bulygin, 2012). En la sentencia esta situación se hace visible en la complejidad que reviste el caso a la hora de valorar si la reducción salarial efectuada a los dependientes se encuentra amparada por la Ley n° 20.744, (1976), Ley de Contrato de Trabajo, o si por el contrario debe ser desestimada –y en consecuencia reestablecidos los salarios- en honor a la vigencia de una serie de Decretos Nacionales de Urgencia dictados en pandemia.

El desarrollo de estas páginas se efectuará partiendo de un recorrido por la premisa fáctica e historia procesal, siguiendo por la incorporación de un marco conceptual. Finalmente lo investigado permitirá arribar a una postura personal respecto de lo resuelto, acompañada por las conclusiones.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal

Un grupo de empleados de la aerolínea LAN interpuso demanda laboral con el fin de que se les reestableciera el salario íntegro que percibían habitualmente, en razón de ello solicitarían el dictado de una medida cautelar tendiente al pago inmediato de los salarios debidos en concepto de reducciones efectuadas. La prestadora desde hacía ya varios meses había procedido a recortar los salarios alegando encontrarse económicamente afectada por la reducción de cantidad de vuelos acontecida por la pandemia que al día de la fecha azota el mundo entero.

La primera sentencia tuvo lugar de manos de los tribunales ordinarios del trabajo, en donde la justicia resolvió en favor de la parte actora haciendo lugar a la medida cautelar peticionada. Se ordenó el restablecimiento del salario íntegro de los reclamantes, condenando a la accionada al depósito de las diferencias no abonadas dentro de las 48 horas y prohibiendo toda posibilidad de aplicar reducciones unilaterales mientras perdurase la situación de emergencia regulada en los Decretos 327 y subsiguientes del Poder Ejecutivo Nacional.

Contra tal decisión se alzaría la parte demandada, relatando en forma pormenorizada la situación económica de su parte surgida a raíz de la imposibilidad de prestar sus servicios normales y habituales, vinculados a la actividad del transporte por vía aérea. En su descripción también incluye las distintas medidas tomadas por la empresa con el fin de mantener los puestos de trabajo y pagar los salarios.

En atención a tales circunstancias, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió confirmar la decisión apelada, con costas a cargo de la demandada LAN ARGENTINA S.A. Votación unánime de los Dres. Víctor A. Pesino, Juez de Cámara; Luis Alberto Catardo, Juez de Cámara; y Claudia R. Guardia – Secretaria.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

A juicio de los Camaristas, la situación exhibida no resultaba ser hábil para dejar sin efecto lo resuelto en grado. Se trataba de condiciones particulares de la empresa, a las que los actores podían oponer las propias (carácter alimentario, orden familiar, social, etc.) sin que, en ninguno de los casos, la suma de ellas pudiera generar las condiciones jurídicas que permitieran revisar y modificar lo decidido.

Dicho en otros términos, la resolución se fundaba en las disposiciones emanadas del Poder Ejecutivo Nacional, destinadas a proteger la salud de la población, los puestos

de trabajo y el goce íntegro de los ingresos habituales, tal como los precisaban los DNU 297/2020, 329/2020 y 761/2020, luego ampliados por DNU 260/2020 y normativas concordantes. Agregándose además que la empleadora había omitido remitir a explicaciones de los motivos jurídicos por los cuales no debían aplicarse tales disposiciones al caso; era claro que nada de ello había ocurrido y que sus fundamentos no guardaban relación con las razones fácticas y normativas de la resolución.

La demandada había procedido a reducir los haberes de los actores, sin causa justificada, mediante la exhibición de una supuesta insolvencia argumental. Sin embargo el carácter alimentario que ostentaba el salario y que garantizaba el sustento cotidiano del trabajador y su familia ameritaban la correspondencia del dictado de una medida cautelar de modo urgente basada en el peligro en la demora.

En el caso, este resguardo se vislumbra seriamente menguado, no sólo por la estricta vinculación entre la remuneración de los trabajadores y su subsistencia, sino además, porque ello se producía en una situación de emergencia, donde la mayoría de las actividades comerciales se habían suspendido o reducido, tornando improbable la posibilidad de que los actores pudieran acceder a otro empleo que les permitiera compensar la pérdida económica que representaba la reducción remuneratoria que habían sufrido.

Se deduce de lo expuesto que, era necesario reestablecer inmediatamente los ingresos a los trabajadores afectados, dado que estaban protegidos por los DNU vigentes.

IV. Marco de análisis conceptual

a) La reducción salarial como eje de discusión Antecedentes del caso

El trabajo asalariado encuentra fundamento y protección en las disposiciones de la Constitución Nacional (en lo sucesivo CN) y en la Ley de Contrato de Trabajo (en lo sucesivo, LCT). Según estas leyes, el trabajo en sus diversas formas debe ser ejercido bajo condiciones dignas y equitativas de labor, retribución justa, protección contra el despido arbitrario y organización sindical libre y democrática, entre otras (Artículo 14 bis CN).

Conceptualizándose al sueldo o salario en general (remuneración) como

(...) la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque

éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. (Art. 103, LCT)

Sin embargo, ante una realidad azotada por una pandemia nacional, el Gobierno Nacional adoptaría una serie de criterios destinados a afrontarla mediante –por ejemplo– el dictado del Decreto 327/2020. Este marco regulatorio dispuso que “Durante la vigencia del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales” (Art. 8, DNU 327/2020). Más tarde, el DNU 329/2020 en su parte pertinente informa:

ARTÍCULO 2°.- Prohíbanse los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 3°.- Prohíbanse las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de SESENTA (60) días, contados a partir de la fecha publicación del presente decreto en el BOLETÍN OFICIAL.

Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

A sabiendas de las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para prevenir la propagación masiva del coronavirus, se genera una gran incertidumbre en las empresas al momento de abonar los haberes de sus dependientes. Un punto en especial lo constituyen los casos en que la actividad se encuentra completamente interrumpida como consecuencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Por otro lado, se considera pertinente recordar y transcribir la principal norma en cuestión: el art. 223 bis de la LCT cuyo contenido dispone:

Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la Autoridad de Aplicación, conforme a normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo.

En este escenario de las cosas, y partiendo del contexto de análisis del caso bajo estudio, la justicia se enfrenta a la tarea de dirimir si el artículo 223 bis de la LCT es o no una posible solución a una situación que les urge resolver, pero donde a la vez se hace presente el siguiente interrogatorio: ¿es posible la reducción de salarios basadas en esta disposición? Veamos que postulan los antecedentes del caso.

Como consecuencia de la aparición en escena del art. 223 bis, devienen una serie de hechos curiosos; entre ellos surgieron lo que algunos lo llaman “acuerdo marco” Estos convenios aparecen como nefasto panorama de descontrol acuerdista que carecen de sustento legal.

Esto es así porque la representación gremial no puede arrogarse la potestad de suscribir un acuerdo de rebaja salarial en nombre del trabajador. El sindicato no puede negociar los derechos adquiridos por el trabajador en su contrato individual, porque para el caso sería necesario que cada trabajador conviniera en aceptarlo, lo cual está prohibido por la ley n° 14.250 (Disposiciones que se establecen para las convenciones colectivas de trabajo, 1953) art. 7, tras disponer: “Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores”. Y, “La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

En este punto se hace entonces evidente que no se puede rebajar los salarios mediante un acuerdo entre sindicatos y cámaras patronales. Pero veamos ahora la perspectiva que impone el articulado de la LCT.

Esta ley en su artículo 8° dispone las condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo. A raíz de ello, las convenciones colectivas o laudos de trabajo que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. En tanto el art. 9° dispone que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador.

Si acaso quedara alguna duda al respecto, el art. 260 LCT postula que en caso de pagos insuficientes de obligaciones originadas en las relaciones laborales, dicho importe “será considerado como entrega a cuenta del total adeudado”. Así las cosas, Szeles & Larraín (2020) postulan un interesante análisis fundado en la nulidad por aplicación de la teoría del abuso del derecho.

La entidad educativa propone que la utilización del art. 223 bis como argumento de una reducción salarial podría encuadrarse en la teoría del abuso del derecho conforme el art. 10 del Código Civil. Dado que el uso del art. 223 bis únicamente prescribe la posibilidad de cambiar la naturaleza jurídica de un pago al trabajador, por lo que el abuso

del mismo, se convierte en un nuevo supuesto de acuerdo individual o colectivo para permitir rebajas de las remuneraciones.

Téngase a bien saber que el texto del Código Civil y Comercial (2014) dispone que la ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos, a la vez que manifiesta considerar que tal hecho se daría al contrariar los fines del ordenamiento jurídico o exceder los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres (Art. 10).

En este punto es menester recordar que la Corte sostiene la plena vigencia del principio protectorio y el plexo de derechos que de él derivan, así como los enunciados de las declaraciones y tratados con jerarquía constitucional que han hecho del trabajador un sujeto de preferente tutela constitucional (CSJN, (2009). "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco S.A.", 01/09/2009).

Pero traído a estos días un debate similar al estudiado en este modelo de caso tuvo lugar cuando el pasado 16/09/2020 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictó sentencia en los autos "Giménez, Gustavo José Marcelo c/ Rutamar S.R.L. s/ medida cautelar". En el mismo, la Cámara obligó a una empresa a pagar el 100% del salario a una empleada que había sido suspendida en los términos de un acuerdo ya homologado (el mismo había sido celebrado entre la UIA y la CGT, y que establecía el pago del 75% del salario neto a quienes no prestaban tareas).

Los magistrados fundamentaron lo resuelto en entender que el salario es un deber del empleador garantizado por la propia Constitución Nacional, y de allí que aun en la difícil circunstancia transitada en la actualidad, no resultaba ser una carga de la parte trabajadora el tener que prescindir de una porción de su remuneración habitual.

Finalmente Federico Cedro (2021) expresa su propio razonamiento al respecto, al afirmar:

Lo cierto es que se encuentra en vigencia un nuevo decreto que se ha autoarrogado facultades para modificar -transitoriamente- normativa de fondo, y que, a un año del inicio de la pandemia originada por el coronavirus, entiendo que ya sería no sólo oportuno sino necesario, que tales cuestiones sean debatidas en el Congreso de la Nación y que se sigan los trámites legislativos correspondientes para llevar protección y seguridad a los actores principales de la relación de trabajo. (p. 10)

Con lo cual, regresando a la problemática de relevancia argumentada en la introducción de esta nota, todo pareciera indicar que la reducción de haberes mediante el

uso del mecanismo del artículo 223 no es viable, aunque ello ciertamente no es un criterio unánime aunque si mayoritario.

b) Postura del autor

Luego de desentrañar los antecedentes que hacen a la índole de la problemática planteada al inicio, se llega a racionalizar que independientemente de cualquier sesgo ideológico que pretenda reconocer la idoneidad y legalidad o la manifiesta condición de inconstitucionalidad de los decretos de necesidad y urgencia dictados por el Ejecutivo Nacional, una reducción salarial escudada en el art. 223 bis LCT es contraria a los propios mandatos de la LCT, a la Carta Magna e incluso puede llegar a ser considerada un abuso de derecho conforme el art. 10 CCyC.

Es que la LCT dispone en principio que la interpretación normativa deba priorizar siempre los derechos del trabajador (art. 9); que además la CN reconoce que un pago parcial deba ser tenido como una entrega a cuenta de lo adeudado (260), y que lógicamente el propio DNU prohíbe cualquier reducción salarial mientras persistan las condiciones sanitarias que motivaron a las restricciones impuestas en tal sentido.

Con lo cual, es evidentemente claro que una reducción salarial nunca podría concretarse en honor a que el empleado no participa directa y proporcionalmente de las ganancias, por lo que sería ilógico obligarlo a soportar las contingencias devenidas de su reducción (pérdidas). Lo antedicho encuentra sustento en los precedentes jurisprudenciales citados con anterioridad, en los cuales la justicia se manifiesta en favor de la preservación de los derechos constitucionalmente garantizados al trabajador.

Por ultimo considero interesante tachar de apropiada la valoración efectuada por Federico Cedro (2021), respecto de la necesidad de dar debate a estas cuestiones desde la metodología debida, esto es mediante el uso de las facultades que conciernen al Honorable Congreso de la Nación.

V. Conclusiones

En estas últimas y breves líneas me limitaré a argumentar que la posición asumida por los magistrados permitió refrendar la pertinencia de juzgar los hechos discutidos mediante la aplicación del DNU 327/2020. Sin embargo, debe quedar claro que la LCT no se opone a la prevalencia de los derechos de los trabajadores, sino que muy por el

contrario, el problema radica en la errónea interpretación que malintencionadamente se puede llegar a hacer de su art. 233bis.

Así las cosas, se está en condiciones de asumir que:

- No es válido rebajar salarios por vía de acuerdo individual ni colectivo.
- El trabajador no es socio, por ende no participa de las ganancias, y no contribuye en las pérdidas.
- Los principios del derecho laboral imponen un obrar acorde a la normativa vigente y a favor del trabajador.
- Los antecedentes jurisprudenciales se enfocan mayormente en el rango supremo de los derechos del trabajador.

Una vez más, los derechos fundamentales quedan fuera de todo terreno de discusión, y esto nos lleva a comprender que los preceptos constitucionales en esta materia (art. 14 bis) se mantienen sólidos y vigentes, listos para sortear las dificultades más complejas del vínculo laboral. Esta sentencia aporta al sistema jurídico un interesante análisis en torno a la interpretación normativa del art. 233LCT, así como del alcance y vigencia de los DNU dictados por el Ejecutivo Nacional en contexto de pandemia nacional, pero sobre todo considero que lo más interesante de la misma es que en ella la justicia deja expuesta la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador, conforme el mandato constitucional.

VI. Referencias

a) Doctrina

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

Cedro, F. (07/04/2021). *Microjuris*. Recuperado el 07/06/2021, de #Doctrina DNU 39/2021: ¿Ampliación o reducción de la protección a los trabajadores?: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/04/08/doctrina-dnu-39-2021-ampliacion-o-reduccion-de-la-proteccion-a-los-trabajadores/>

Szeles, J. C., & Larraín Sánchez, J. (julio de 2020). *Colegio de la Matanza*. Recuperado el 03/06/2021, de Nulidad de las llamadas "suspensiones" art. 223 bis y las rebajas salariales: <https://colegiodelamatanza.com/wp-content/uploads/2020/07/NULIDAD-DE-ACUERDOS-223-BIS-LCT.pdf>

b) Jurisprudencia

- C.N.A.T, (2020). “Cabañez Paredes Alberto Sebastián y otros c/ LAN Argentina S.A. s/ medida cautelar”, Cita: MJ-JU-M-130347-AR | MJJ130347 | MJJ130347 (30/12/2020). Recuperado el 16 de 04 de 2021, de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/03/05/fallos-el-salario-no-se-toca-se-ordena-el-restablecimiento-del-salario-integro-de-los-trabajadores-de-la-aeronavegacion-pues-el-argumento-de-la-situacion-economica-es-una-condicion-particular-de-la-2/>
- CNAT, (2020). “Giménez, Gustavo José Marcelo c/ Rutamar S.R.L. s/ medida cautelar”, Id SAJ: FA20040061 (16/09/2020).
- CSJN, (2009). "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco S.A.", Expediente: P. 1911.XLII (01/09/2009).

c) Legislación

- Decreto 260/2020, (2020). Emergencia Sanitaria. (BO 12/03/2020). Poder Ejecutivo Nacional
- Decreto 297/2020, (2020). Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. (BO 19/03/2020). Poder Ejecutivo Nacional
- Decreto 329/2020, (2020). Emergencia Pública. (31/03/2020). Poder Ejecutivo Nacional
- Decreto 761/2020, (2020). Emergencia Sanitaria. (29/09/2020). Poder Ejecutivo Nacional
- Ley n° 14.250, (1953). Disposiciones que se establecen para las convenciones colectivas de trabajo. (BO 13/10/1953). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*