



TITULO: “Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I (Cámara Nacional del Trabajo): Carrizo, Segundo Dalmacio y Otros C/ San Timoteo S.A. S/ Diferencias de salarios.” (24/09/2.018). Expte. N° CNT 59191/2014/CA1. Sentencia Definitiva 82055. Tribunal: ENRIQUE ARIAS GIBERT y NESTOR MIGUEL RODRIGUEZ BRUNENGO. Provincia: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital Federal de la República Argentina.-

SUBTITULO: “La Vulneración de los Principios de los Trabajadores Ante una Remuneración Justa”.-

Universidad Empresarial Siglo 21.

Carrera de Abogacía

Nombre y Apellido: FAUNDEZ, EDGARDO ARIEL

Legajo: VABG88233

DNI: 24.157.717

TUTOR: Caramazza, María Lorena

SUMARIO: I) INTRODUCCIÓN. II) RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL. III) IDENTIFICACIÓN DE LA RECONSTRUCCIÓN Y DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA. IV) DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL. V) POSTURA DEL AUTOR. VI) CONCLUSIÓN. VII) REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.-

I.- INTRODUCCIÓN:

Es objeto de análisis, en el presente trabajo, el fallo caratulado “CARRIZO, SEGUNDO DALMACIO Y OTROS C/SAN TIMOTEO S.A. S/DIFERENCIAS DE SALARIOS, resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I (C.N.Trab.) (Sala I), 24 de Septiembre del 2018.-

La importancia y pertinencia del presente estudio al fallo citado, se establece ante la problemática del acuerdo colectivo que redujo la remuneración de los trabajadores de San Timoteo S.A, por la contradicción entre las reglas establecidas ante dicho acuerdo y el respeto de los principios rectores del Derecho del Trabajo, ya que no debe menoscabarse nunca la remuneración de los trabajadores, dejando de lado su carácter alimentario y vulnerando al trabajador, ante su falta de capacidad de negociación, forzado por la desigualdad jurídica-económica existente con el empleador, con la única finalidad de conservar su fuente de ingreso¹ .-

Ante lo expuesto cabe mencionar a la magnitud de la reducción dispuesta por la suscripción y homologación del acuerdo salarial sin establecerse compensación o contraprestación de ningún tipo, resultado producido ante la disposición del mismo, ocasionando un menoscabo a la remuneración de los trabajadores de San Timoteo S.A. que vulneró y quebrantó el Principio de la Irrenunciabilidad dispuesto en el Art.12 de la LCT, como así también el del Sinalagma contractual.

En el fallo citado resulta evidente que nunca una norma particular establecida ante un acuerdo puede vulnerar los Principios generales del derecho del trabajo, la equidad, la

¹ Principio de Irrenunciabilidad-Julio Armando Grisolia

buena fe y la justicia social; ya que a partir de la Reforma Constitucional de 1994 se buscó enaltecer la protección de los Principios de la hermenéutica laboral, consagrados ante el constitucionalismo social, el cual se hallaba amparado por Convenciones y Pactos Internacionales, que insertaron al Derecho Laboral dentro del Ius Cogens.- Como así también, uno de los aspectos más trascendentes en una organización social del trabajo es lo referente al régimen de descanso de los trabajadores.-Las razones de higiene personal y la fatiga físico-psíquica que genera el trabajo lleva a que necesariamente el estado tome medidas regulatorias en ese tópico para que exista un periodo de reposo individual del trabajador con la finalidad de reponer energías para continuar con sus actividades y al mismo tiempo pueda disfrutar de aspectos privados e individuales de su vida.-Ante lo cual, y por la necesidad imperiosa de trabajo, acceden a laborar en días de descanso o feriados ante la falencia económica existente.-

Acto seguido se analizara la reconstrucción de los hechos, del objeto de los actos mencionado inicialmente, acompañado de una breve mención de la historia procesal a los fines de comprender la ruta decisoria transitada por el tribunal para resolver la cuestión litigiosa planteada.-

II. RECONSTRUCCION DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL:

La causa se establece entre el Sr. Carrizo, Segundo Dalmacio y otros contra la empresa San Timoteo S.A. sobre Diferencias de Salarios.

La problemática en el presente fallo se presenta ante la colisión jurídico- axiológica de lo expresado el 02 de Mayo del 2.002 ante la suscripción y homologación del acuerdo salarial celebrado en presencia de los representantes de A.T.S.A., donde queda sin efecto la liquidación de los feriados reglada por el Art.166 de LCT, en el cual se liquidaban con un recargo del 166%, estableciendo una nueva forma de liquidación de los feriados, por la parte demandada, sin compensación o contraprestación de ninguna especie e índole, menoscabando la remuneración de los actores, vulnerando el principio de irrenunciabilidad y el del sinalagma contractual.-

Ante la presente situación se buscó por la interposición de la demanda el restablecimiento de los principios vulnerados para una justa y equitativa relación laboral. Adecuando la

modificación remuneratoria introducida en la Convención Salarial celebrada en sede administrativa y con presencia de entidad gremial, a lo establecido por el art 166 de la LCT.-

El fallo consagrado tiene su camino procesal instaurado desde que los actores interpusieron la demanda laboral contra la empresa San Timoteo S.A. a causa de las diferencias salariales establecidas por la nueva forma de liquidación de los feriados sin el recargo del 166%, produciendo el menoscabo ante la remuneración de los actores. Constituyéndose ante esta situación una transgresión a los principios rectores de nuestro Derecho Laboral, como es el principio de la irrenunciabilidad, manera imperativa ante el cual el mismo protege a los trabajadores de convenciones de las partes que supriman o reduzcan los derechos previstos en la LCT, estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de ejecución, o del ejercicio de los derechos provenientes de su extinción.². Ante esta detallada y gravosa situación, la sentencia de primera instancia, ad quo, hizo lugar al reclamo de las diferencias salariales por la actora ante el acuerdo del 2/5/2002, sosteniendo que dicho arreglo vulneraba el principio de irrenunciabilidad, ante la suscripción y homologación del convenio salarial aludido, fundamentando su postura en el Art.12 de la LCT. No conforme ante la decisión, la demanda recurrió con una apelación manifestando como agravios la incorrecta interpretación del principio de irrenunciabilidad.-

En fecha 24/9/2018, la sentencia definitiva ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia del ad quo, desestimando el agravio y reafirmando la procedencia de las diferencias salariales reclamadas.-

La parte demandada no pudo alegar la modificación introducida ante el modo de calcular los feriados, y dicha carga procesal no fue cumplida; concluyendo que el contrato se integra con los contenidos de la ley que actúa supletoriamente en todo supuesto de falta de expresión válida, sea porque las partes no pactaron o lo que pactaron es inválido.-

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de 1° instancia que dió lugar al reclamo por diferencias salariales constituyendo una reducción ante la suscripción y homologación del acuerdo salarial sin contraprestación de ninguna índole, menoscabando la remuneración de los dependientes ante el principio de irrenunciabilidad y sinalagma contractual.

² Art.12 L.C.T.

Resolviendo los magistrados (Dr. Arias Gibert, Rodríguez Brunengo) que la norma individual contractualmente pactada que resulte equivalente al mínimo común determinado por la norma contractual colectiva no es una norma colectiva sino una norma individual. Ya que el contrato se integra con los contenidos de la ley que actúa supletoriamente en todo supuesto de falta de expresión válida, sea porque las partes no pactaron, o lo que pactaron es inválido. Es decir, si el contrato individual es superior al marco mínimo del convenio, el ejercicio de la libertad contractual tiene por efecto la fuerza vinculante del convenio.-

Ante lo cual se decidió, por la expresión de agravios del recurrente, que la remuneración de los trabajadores es un derecho disponible para ellos, pero solo a condición que hubieren convenido recibir a cambio una contraprestación equivalente, ante lo cual se establece como un derecho irrenunciable; debiendo las partes respetar los mínimos imperativos, pudiendo modificar condiciones contractuales ante la prevalencia de los principios rectores del derecho del trabajo, respetando para establecer como válido en un acuerdo los requisitos de un contrato bilateral, oneroso y conmutativo.

Resolviendo, ante la sentencia de 2º instancia, la nulidad del acuerdo colectivo de fecha 02/05/2002 ante la reducción de la remuneración de los trabajadores, sin establecer fundamento ni argumentación por parte de la demanda ante la disposición establecida por el art 166 de la LCT.-

III. IDENTIFICACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA RATIO DECIDENDI EN LA SENTENCIA:

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo que el Tribunal Ad Quo se expidió correctamente, porque reconoció que el Acuerdo Salarial de empresa había vulnerado derechos irrenunciables de los trabajadores, sin dar lugar a los agravios establecidos por la parte demanda, ya que el convenio colectivo no puede indicar una prohibición sobre las conductas contractuales que no son ilícitas, ante lo cual el sindicato no representa a los trabajadores como en la relación de mandato del derecho civil, sino que actúan preservando el interés colectivo de éstos. Fundamentando que una norma convencional colectiva ante el ejercicio de la libertad contractual, nunca puede vulnerar

el orden público laboral.-Es así como los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles y, por lo tanto irrenunciables, y no pueden ser negociados por el trabajador ni aun a título oneroso³.-Considerando de igual manera que los que presten servicios en días feriados cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual⁴.-

En tal sentido el Dr. Arias Gibert dijo :”Analizadas las constancias de la causa a la luz de las posturas asumidas por las partes, considero que la magnitud de la reducción dispuesta a partir de la suscripción y homologación del acuerdo salarial aludido, sin compensación o contraprestación de ninguna índole, se tradujo en un menoscabo a la remuneración de los actores ,circunstancia que no solamente vulnero el principio de irrenunciabilidad (art 12 de la LCT),sino también el del sinalagma contractual. Considerando que el convenio salarial invocado es nulo porque afecto derechos de los trabajadores. Ante lo cual lo propuesto en los considerandos precedentes conduce a desestimar el agravio dirigido contra lo resuelto en la aclaratoria, en tanto se vincula estrechamente con la decisión de confirmar la procedencia de las diferencias salariales reclamadas.-

Fue así como también el Dr. Rodríguez Brunengo por análogos fundamentos se adhirió al voto del Sr. Juez de Cámara preopinante; estableciendo la desestimación ante el agravio interpuesto por votación de manera unánime.-

Consagraron en su decisión que no puede ser considerado como contrato o convenio con los alcances establecidos, el acto por el cual se obliga a un trabajador a dar algo a cambio de nada. Es decir, infringiendo la libre voluntad del trabajador sobre la coacción por temor al despido, ante el sistema de estabilidad relativa existente en nuestro país para el sector privado.-

Como así también manifestó el Ad quem que no se fundamentó causa de justificación objetiva de la rebaja remuneratoria, sino una renuncia de derechos sin contraprestación alguna; por lo que no se configuró en la especie un contrato

³ Grisolia Julio Armando

⁴ Art.166 LCT

modificatorio válido al carecer de la contraprestación requerida por un contrato bilateral, oneroso, conmutativo y de cambio.-

De igual manera rechazó el tribunal el segundo agravio que cuestionó lo decidido ante lo denominado “adicional empresa”, ya que no fundamentó razonamiento que demuestre error técnico, incongruencia normativa o contradicción lógica ante los fundamentos de derecho que sustentan la decisión del tribunal; ya que el apelante refuta las conclusiones establecidas en la sentencia sin fundamentar su postura ante la procedencia de las diferencias salariales cuestionadas.-

IV. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL.-

En el Derecho de Trabajo los principios generales rectores son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad; son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustentan todo el ordenamiento jurídico- laboral. El Principio de la Irrenunciabilidad implica la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.-Considerando este principio que la norma inferior (cláusula contractual) puede reemplazar (ley o convenio) si tiene mayores beneficios para el trabajado, mientras no altere el orden público absoluto (normas que hacen a la subsistencia de la comunidad y exceden el marco de la autonomía de la voluntad)⁵. Es ante lo cual el art.12 de la LCT establece que “será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o de los derechos provenientes de su extinción. Lo cual implica evitar una lesión subjetiva o una afección a los mínimos legales al trabajador que abdica derechos gratuitamente a cambio de nada.-

El Descanso es el tiempo en el que el trabajador reposa y se recupera física y psicológicamente de la fatiga producida por la realización de las tareas laborales, para

⁵ Fallo: Casco Juan y otro c/La Favorita S.A s/diferencia salariales.-

preservar la salud y evitar enfermedades⁶; es como el Art.166 de la LCT manifiesta en sus últimos dos párrafos que la aparición de días feriados en el mes calendario no significara en ningún caso una disminución salarial; haciendo hincapié en que si se labora en día feriado, los empleados cobrarán la remuneración normal de los días laborables, más una cantidad igual.-

Es interesante notar como la jurisprudencia en materia de diferencia salarial ha sentado importantes bases como es el fallo: CNTRAB, Sala IX,13/12/2007, "Escudero Pablo c/Coto C.I.C S.A": la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, Capital Federal recibió la sentencia en primera instancia, apelada por la demandada en donde fundamentó su agravio ante la omisión del tratamiento de la excepción de prescripción opuesta por su parte y al respecto peticionó que se declare prescripto el reclamo de las horas extras correspondiente al periodo 2003-2004. También recurre el progreso de la condena por diferencias salariales por los rubros de horas extras y feriados. Ante la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada sobre las horas extras reclamadas entre los meses de noviembre 2003 y noviembre 2005 no se dio lugar debido a que se realizó la citación para el trámite conciliatorio ante el SECCLO ante lo cual se suspendió el plazo de la prescripción, y se dio lugar a la demanda interpuesta el 23/05/2006 ya que las tratativas ante la conciliación, produjo el rechazo a la excepción de prescripción opuesta por la demandada. En dicha Sala se dispuso no admitir la rebaja salarial al trabajador porque dicha reducción contemplaría una contraprestación a cargo de la empresa sin que justifique la merma violentando el principio de irrenunciabilidad emergente del Art.12 de la LCT. Sosteniendo este tribunal que "el salario constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, lo cual implica que excede el ámbito de "ius variandi" ante las condiciones laborales que deben permanecer inalterables ante el principio de la irrenunciabilidad.

Como así también sienta precedente el fallo de la CNAT, Sala VII, 12/10/2007, "Martínez, Carmen Rosa contra Argencard S.A. s/despido donde la "crisis" invocada por la demandada a fin de proceder a la reducción del salario del accionante, independientemente de no estar acreditada, no resulta justificativa de la reducción dispuesta, aún cuando hubiese existido un "consentimiento tácito" del trabajador, pues el

⁶ Fallo. Escudero Pablo c/Coto C.I.C S.A. s/diferencias salariales.-

salario es indisponible frente al empleador, y siendo un elemento esencial del contrato de trabajo es inmodificable por decisión unilateral de la empleadora, ya que excede el ámbito del ius variandi por estar en juego el principio de irrenunciabilidad que no permite al trabajador una abdicación de tal envergadura”.

V. POSTURA DEL AUTOR.-

Lo expuesto en forma precedente me permite colegir que el principio rector protectorio, fuente y fundamento del Derecho Laboral, tiende a equilibrar las posiciones de las partes que, por naturaleza, son desiguales en atención al estado de subordinación del trabajador ante la relación laboral. Intenta que quien se desempeña bajo la relación laboral con el empleador no sea víctima de explotaciones o abusos ante cláusulas contractuales desventajosas. El principio de Irrenunciabilidad impide la renuncia anticipada de derechos como así también de los derechos ya obtenidos, sea que provengan de la Ley, del Convenio Colectivo o del Contrato Individual.

El Fallo en análisis hace el correcto enfoque en torno a la dimensión del Principio de Irrenunciabilidad, ya que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia -que hizo lugar a un reclamo por diferencias salariales-, declarando nulo un acuerdo colectivo que redujo la remuneración de los trabajadores. Consideró que el acuerdo firmado por el Sindicato (A.T.S.A.) y la Empleadora (San Timoteo S.A.) vulneró derechos irrenunciables de los empleados.

Considero necesario resaltar que la validez de este tipo de acuerdos requiere la presencia de los requisitos de un auténtico contrato bilateral, oneroso, conmutativo y de cambio (de acuerdo a los Art. 4, 21, 22 y 115 y concordantes de la LCT), requisitos que no se cumplen en el presente acuerdo, en el cual el trabajador abdica algo sin recibir contraprestación alguna.

Nunca habrá libre voluntad si el trabajador actúa, o mejor dicho deja de actuar, al verse coaccionado por el miedo al despido en un país, como el nuestro, con una marcada inestabilidad económica que repercute directamente en la parte laboral, afectando en mayor medida a la parte privada.

En el presente caso, la remuneración de los trabajadores era un derecho disponible para ellos, pero solo con la condición de que hubieran convenido percibir una prestación equivalente. Dicha afirmación conlleva a la distinción efectuada por parte de la doctrina (Dr. Eduardo Álvarez, La Ley 2006-B, 1106, DT 2006-2, 01/01/2006, 79.) quien considera que: “los derechos que surgen de las normas imperativas, que constituyen el orden público laboral son indisponibles (no pueden ser negociados ni aún a título oneroso) y por lo tanto irrenunciables; en cambio los mayores derechos emergentes de normas no imperativas pueden disponerse a título oneroso y variarse en su nivel de contenido, pero siempre con la imposibilidad de abdicarlos gratuitamente”.

Por lo tanto, debe negarse la validez de los convenios que impliquen renuncia de derechos (especialmente los remuneratorios), aún si estos derechos emergen de normas no imperativas, toda vez que el trabajador cede algo sin recibir contraprestación equivalente.

Concordante con lo antedicho considero menester hacer hincapié en el rol del Estado a la hora de proteger y hacer valer los derechos de los trabajadores ante la patronal, ya que son un eslabón importante dentro de la estructura de la empresa, pero en periodos de crisis económicas son los más vulnerables ya que tal situación lleva a las empresas a ejecutar estrategias para paliar la crisis, como por ejemplo: reducir costos; y los primeros en ser “sacrificados” son los empleados a quienes se les plantea una reducción de salario en pos de seguir conservando su puesto o el despido ante la imposibilidad de poder pagarles.

VI. CONCLUSIÓN.-

De acuerdo con lo expuesto, es necesario resaltar que si bien el Principio Rector de Irrenunciabilidad es a los fines de proteger el orden público laboral, las empresas a través de contratos individuales vulneran los derechos de sus subordinados aprovechando la relación laboral dominante ante la cual siempre y absolutamente, esta parte lesionante cuenta con las ventajas cual contrato de adhesión.-

Sería de amplia utilidad laboral, a los fines de proteger y reforzar los principios rectores, la creación de un organismo, ante el cual se requiera cual rendición de cuentas que estas empresas privadas remitan una o dos veces al año los contratos y las renovaciones u modificaciones de los mismos, y así estaría más pormenorizado el contralor ante el realce y cumplimiento de los principios.-

Ya que en la actualidad y ante la base que sienta precedente la jurisprudencia es abundante los fallos ante las diferencias salariales en vulneración del derecho laboral.- Debe tenerse en cuenta que el salario constituye el elemento esencial por el cual se celebra el contrato de trabajo y posee naturaleza alimentaria, por lo que el trabajador no debería estar privado de su percepción por cuestiones ajenas a su responsabilidad contractual.-

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.-

Legislación:

- Ley de Contrato de Trabajo (20.744).-

Doctrina:

- Compendio de Legislación Laboral (ED.ERREIUS).-
- Constitución de la Nación Argentina.-
- Grisolia, Julio A. (2.000) - Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- Editorial Depalma.-
- Recalde, Mariano (2.017) - Manual del Derecho Colectivo del Trabajo – Editorial Edunpaz.-
- Eduardo Álvarez (2.021) - “Orden Público, Renuncia de Derechos y Contrato de Trabajo”.-

Jurisprudencia:

- Página web: www.saij.jus.gov.ar
- Página web: www.erreius.com
- Página web: www.thomsonreuters.com.ar
- CNAT, Sala VII, 12/10/2007, “Martínez, Carmen Rosa C/Argencard S.A s/diferencias salariales.-

- C.N.Trab, Sala IX, 13/12/2007, “Escudero Pablo C/Coto C.I.C S.A. S/diferencias salariales”.-

- CNAT, Sala X, 7/02/2005,”Casco Juan y otro c/La Favorita S.A s/diferencias salariales.-

- C.T.MENDOZA, Sala V, 04/09/2013, “Lana Natalia Estela c/ Telecom Argentina S.A s/diferencia salariales”.-

- C.N.Trab., Sala II, 10/07/2006,”Barboza Antonio Augusto y otros c/ Correo Argentino S.A s/diferencia salariales.-

- Corte Suprema de Justicia de Santa Fé, 26/03/2014, “López Marcelino c/Meglio Leonardo s/homologación-recurso de inconstitucionalidad (Queja admitida)”.-