



EL DERECHO

REMUNERACIÓN: Diferencias salariales. Bonificación por antigüedad. Inclusión de todos los rubros salariales.

1.- *La bonificación por antigüedad establecida en artículo 10 del CCT 133/75 E debe calcularse incluyendo todos los rubros salariales vigentes al momento de la aplicación de la disposición convencional (incluso los acordados con posterioridad al mentado convenio).*

2.- *La naturaleza del pago de un rubro en razón de la antigüedad del trabajador (denominados generalmente "Bonificación por Antigüedad", "Asignación por Antigüedad", "Complemento por Antigüedad", etc) responde a una finalidad concreta, esto es, el reconocimiento y recompensa que realiza el empleador al trabajador en razón de la permanencia en el trabajo y la mayor experiencia adquirida en el ámbito de la empresa.*

3.- *Tratándose de un convenio ultraactivo que se encuentra vigente (artículo 6º de la ley 14.250), del que no se advierte que haya sido denunciado ni modificado por las partes, su vigencia debe ser interpretada de una manera dinámica, esto es, teniendo en consideración las variables ocurridas durante el transcurso del tiempo en que se encuentra vigente su aplicación ya que, precisamente, las disposiciones vigentes no pueden ser ajenas a los cambios ocurridos en el tiempo, lo que conduce a interpretar que la norma convencional del artículo 10 del CCT 133/75 E debe proyectarse en razón de los salarios actuales y vigentes que devenga el trabajador al momento de liquidársele la "Bonificación por Antigüedad".*

CNTrab., sala VIII, noviembre 27-2017.- Segovia Mario L. c. Jockey Club Asociación Civil s. Diferencias de Salarios

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 27 días del mes de noviembre de 2017, se reúnen en acuerdo los jueces de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y, de acuerdo con el resultado del sorteo realizado, proceden a votar en el siguiente orden:

EL DOCTOR VICTOR A. PESINO DIJO:

I.- La sentencia de grado acogió la demanda que procuró el cobro de diversos créditos de naturaleza laboral.

Contra dicha decisión se alza en apelación la parte demandada y, por sus honorarios, el perito contador y el Dr. Barros Tolosa, conforme a los recursos de fs. 328, fs. 329 y fs. 332/346.-

II.- La apelante se agravia por el sentido y alcance asignado por el Sr. Juez de grado a lo dispuesto en el artículo 10 del CCT 133/75 E en torno a la forma que debe liquidarse la "Bonificación por Antigüedad" reconocida en el mentado convenio. Sostiene que la interpretación efectuada por el "a quo" fue contraria a derecho en tanto –a su ver– el contenido de dicha disposición debió proyectarse sobre los rubros vigentes al momento de su celebración y que, en el caso, fue satisfecho. Cuestiona el monto reconocido en grado y la inclusión de determinados rubros "no remuneratorios". Apela la tasa de interés decidida en grado.

III.- El recurso es improcedente y en esa inteligencia me explicaré.

a) En orden al primer agravio, cabe señalar que esta Sala, en un caso de aristas similares al presente, sostuvo el criterio seguido en grado sobre el punto. En efecto, esta Sala –con pertinencia para el caso– dijo que "...El artículo 10 del CCT 133/75 E establece que "El personal comprendido en esta convención colectiva gozará de una bonificación por antigüedad, consistente en el 3% de los **sueldos y salarios actuales por cada año de antigüedad** cumplidos en el Jockey Club".

Las partes discurren acerca del sentido y alcance que debe asignarse a la locución "*sueldos y salarios actuales*". Esto es, para el actor la bonificación por antigüedad debe calcularse incluyendo todos los rubros salariales vigentes al momento de la aplicación de la disposición convencional (incluso los acordados con posterioridad al mentado convenio) mientras que para la demandada sólo deben contemplarse los rubros salariales vigentes al momento de la celebración del convenio, esto es, el año 1975.

En principio, cabe remarcar que el debate es una cuestión que debería ser sometida al análisis interpretativo de una comisión paritaria conformada en los términos de los artículos 13 y siguientes de la ley 14.250. Sin perjuicio de ello, cabe recordar que la naturaleza del pago de un rubro en razón de la antigüedad del trabajador (denominados generalmente "Bonificación por Antigüedad", "Asignación por Antigüedad", "Complemento por Antigüedad", etc) responde a una finalidad concreta, esto es, el reconocimiento y recompensa que realiza el empleador al trabajador en razón de la permanencia en el trabajo y la mayor experiencia adquirida en el ámbito de la empresa. Ello, además, surge



del propio artículo 10 del CCT 133/75 E en cuanto modula el reconocimiento de la bonificación por antigüedad, entre otras variables, "... por cada año de antigüedad cumplido en el Jockey Club...". En ese orden de ideas, tratándose de un convenio ultraactivo que se encuentra vigente (artículo 6º de la ley 14.250), del que no se advierte que haya sido denunciado ni modificado por las partes, es mi conclusión que su vigencia debe ser interpretada, como bien señala el "a quo", de una manera dinámica, esto es, teniendo en consideración las variables ocurridas durante el transcurso del tiempo en que se encuentra vigente su aplicación ya que, precisamente, las disposiciones vigentes no pueden ser ajenas a los cambios ocurridos en el tiempo. Ello conduce a interpretar que la norma convencional aludida debe proyectarse en razón de los salarios actuales y vigentes que devenga el trabajador al momento de liquidársele la "Bonificación por Antigüedad". Es que, si se interpretara la locución "salarios actuales" como pretende la quejosa, esto es, considerando sólo el momento y los rubros vigentes cuando se celebró el mentado convenio (año 1975) la bonificación reconocida al trabajador, en razón de su antigüedad y mayor experiencia, quedaría vacía de contenido ya que se soslayarían por completo las variables económicas y salariales ocurridas en el transcurso del tiempo y se daría la curiosa situación que un beneficio convencional, aún vigente, que tiene como finalidad premiar al trabajador en base a su antigüedad sería interpretado contrariando lo dispuesto en los artículos 9º de la LCT y 7º de la ley 14.250, dejando sin efecto "ipso facto" la finalidad que las partes tuvieron en miras al reconocerlo convencionalmente..."(Sent. def. del 3/10/2016 en autos "SCHNEIDER CLAUDIO DANIEL C/ JOCKEY CLUB ASOCIACION CIVIL S/ DIFERENCIAS DE SALARIOS", del registro de esta Sala).

Asimismo, respecto a la inclusión de los rubros calificados convencionalmente como "no remunerativos", los mentados convenios no permiten abrigar duda alguna en cuanto a que las partes intervinientes estaban de acuerdo en que lo que estaban negociando era un incremento de salarios, cuyo origen era el trabajo prestado (contraprestación por los servicios realizados) por todos los empleados alcanzados por el convenio citado.

Por tanto, como sostuve en otra oportunidad con pertinencia para el caso, "... no podía asignársele carácter no remuneratorio, por contrariar lo previsto en el artículo 103 de la L.C.T. que determina que **es remuneración lo que percibe el trabajador por el hecho de la prestación de servicios a favor del empleador.**

Resulta de significativa importancia que las partes acordaran la paulatina incorporación de las sumas pagadas a la remuneración, lo que no hace sino corroborar su verdadera naturaleza, la cual no puede ser mutada por el sólo transcurso del tiempo.

Fernández Madrid ("Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tº II, pág. 1331) sostiene, con criterio que comparto, que cualquiera sea la causa del pago del empleador, "la prestación tendrá carácter salarial si -como enseña Justo López- se dan las dos notas relevantes del concepto jurídico del salario consistentes en que, en primer lugar, constituya una ganancia (ventaja patrimonial) para el trabajador y en segundo término, que se trate de la retribución de los servicios de éste...es decir...como contrapartida de la labor cumplida", condiciones que se cumplen con las sumas que surgen del acuerdo de marras.

Dice el autor citado (ob. cit., pág. 1354) que "El convenio colectivo no puede contrariar la norma del artículo 103, L.C.T., sin colocar a la propia convención fuera del marco legal (art. 7º, ley 14.250)" (CNAT, Sala III, 17/12/93, "Taborda, Javier H. c/Florentia S.A.", D.T. 1996-A-264) y, desde esa óptica, solo cabe concluir que el acuerdo es nulo en tanto determina que las sumas percibidas en función del mismo no son remuneratorias ya que "El convenio colectivo, fuera de las hipótesis expresamente previstas por la ley (vgr. art. 106, L.C.T.), no puede válidamente cambiar la naturaleza remuneratoria de un rubro establecida por el art. 103 de la Ley de Contrato de Trabajo" (ob. cit., Tº III, pág. 370).

No obsta al carácter nulo de las cláusulas analizadas que el acuerdo haya sido homologado por el Ministerio de Trabajo ya que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 9 de la L.C.T. el orden de prelación normativo (art. 31, C.N.), en caso de duda en la aplicación de normas legales o convencionales preponderará la más favorable al trabajador. En el derecho del trabajo la norma de rango inferior prevalece sobre la superior sólo si establece mayores beneficios, que no es justamente el caso que nos ocupa. No puede soslayarse tampoco en este análisis que el principio protectorio es el abrigo del derecho del trabajo y ha sido consagrado constitucionalmente en el artículo 14 bis, que determina que las leyes deben asegurar al trabajador una retribución justa.

En materia de derecho del trabajo la naturaleza salarial de las prestaciones está expresamente legislada. Como señalara, el artículo 103 de la L.C.T. establece que, a los fines de la ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Por lo tanto una resolución ministerial homologatoria no puede calificar un "incremento de salarios" como no remuneratorio porque ello contraría una norma de rango superior y, además, va en contra de principios elementales del derecho del trabajo.

Como dice también el citado jurista, el acto homologatorio no tiene la virtualidad de purgar el vicio de origen, ya que la autoridad de aplicación debe, en todos los casos, hacer un control de legalidad de los convenios y acuerdos, en los términos del artículo 7º de la ley 14.250 y 8º de la L.C.T. Y si lo hace mal, la sanción es la nulidad de la cláusula que



EL DERECHO

contraría la ley. El convenio colectivo no puede exceder los límites de la disponibilidad colectiva, particularmente cuando se trata de una materia tan delicada como el salario, que se proyecta sobre numerosas prestaciones laborales. Y la calificación ilegítima de una determinada prestación como no salarial puede originar un grave conflicto para la empresa, pues esta materia está siempre sujeta a la decisión judicial, que tiene la obligación de adecuar lo actuado en la sede administrativa al tipo legal..." (del registro de esta Sala "**Hidalgo Correa Marlyn Jhanel c/ COTO C.I.C. S.A. S/ Despido**", Sentencia N° 38.506 del 12/10/2011, entre otras).

Por su parte, este criterio fue sostenido por el Máximo Tribunal de la Nación al resolver la causa "Díaz Paulo Vicente c. Cervecería y Maltería Quilmes SA" (CSJN, 04/06/2013).

Por lo expuesto, no encuentro fundamentos para apartarme de lo decidido en grado.

b) Ello conduce a desestimar el agravio que cuestiona la base salarial y el monto diferido a condena, toda vez que el determinado en grado se sustenta en la pericia contable producida en la causa.

En efecto, el perito contador dio cuenta que la liquidación del rubro "bonificación por antigüedad" (art. 10 del CCT 133/75 E) efectuado por la demandada sólo contemplaba el "salario Básico" y las "horas extras" y prescindía de los restantes rubros que componían la remuneración del actor, por lo que corresponde confirmar las diferencias salariales acogidas en grado (ver fs. 193, puntos 4, 5 y 6) – arts. 386 y 477 del CPCCN-.

c) Desde tal perspectiva, no se advierte que el fallo recurrido sea arbitrario o dogmático, como lo señala el apelante en su expresión de agravios, máxime cuando se ha limitado a invocar jurisprudencia en ese sentido, sin especificar concretamente cuáles serían los errores o desaciertos incurridos que habilitarían dicha calificación.

En suma, no encuentro fundamentos válidos para apartarme de lo resuelto en origen.

IV.- Las regulaciones de honorarios lucen razonables considerando la importancia, mérito y extensión de las tareas cumplidas (artículo 38 de la LO y concordantes de la ley 21839 y decreto ley 16638/57).

V.- Respecto de la tasa de interés impuesta en grado (Acta CNAT 2601) se mantendrá a partir de la fecha de su última publicación al 36% anual (conf. Acta CNAT 2630 DEL 27/04/2016) y a partir del 1º de diciembre de 2017 se aplicará la Tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación, conforme lo resuelto por Acta CNAT N° 2658 del 8/11/2017, punto 3º).

VI.- Por las razones expuestas propongo en este voto: 1) Confirmar la sentencia apelada en cuanto fue materia de recursos y agravios, con la salvedad indicada en el considerando V. 2) Imponer las costas de Alzada a la demandada. 3) Regular los honorarios de los profesionales intervinientes en el 25% de lo que, en definitiva, les corresponda por su actuación en la anterior instancia (art. 68 del CPCCN y 14 de la ley 21839).

EL DOCTOR LUIS A. CATARDO DIJO:

Que, por compartir sus fundamentos, adhiere al voto que antecede.

Por ello, el **TRIBUNAL RESUELVE:**

1) Confirmar la sentencia apelada en cuanto fue materia de recursos y agravios, con la salvedad indicada en el considerando V.

2) Imponer las costas de Alzada a la demandada.

3) Regular los honorarios de los profesionales intervinientes en el 25% de lo que, en definitiva, les corresponda por su actuación en la anterior instancia.

Regístrese, notifíquese, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 4º Acordada CSJN 15/13 del 21/05/13 y, oportunamente, devuélvase.

Ante mí:

Victor A. Pesino Juez de Cámara – Luis A. Catardo Juez de Cámara. – Santiago Docampo Miño Secretario