

# Derecho del Trabajo

AÑO IV NÚMERO 12

## Remuneración

Directores: Mario S. Fera - Héctor P. Recalde

---



Ministerio de  
Justicia y Derechos Humanos  
Presidencia de la Nación

 **Infojus**  
SISTEMA ARGENTINO DE  
INFORMACIÓN JURÍDICA

---

AÑO IV - NÚMERO 12

# Derecho del Trabajo

---

**PRESIDENCIA DE LA NACIÓN**

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

**MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS**

Dr. Julio Alak

**SUBSECRETARÍA DE ACCESO A LA JUSTICIA**

Lic. María Florencia Carignano

**DIRECCIÓN NACIONAL DEL SISTEMA ARGENTINO  
DE INFORMACIÓN JURÍDICA**

Dra. María Paula Pontoriero

---

ISSN 2250-7612

Revista Derecho del Trabajo

Año IV - N° 12 - noviembre 2015

Editado por la Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica.  
Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Sarmiento 329,  
C.P. 1041AFF, C.A.B.A.

Directora Nacional: María Paula Pontoriero

Directora de Ediciones: Laura Pereiras

Coordinadoras de contenido: María Rosa Roble - Cecilia Vanin

Responsable de diseño gráfico: Gabriela Fraga

Correo electrónico: ediciones@infojus.gov.ar

La revista Derecho del Trabajo y sus contenidos son propiedad del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

La legislación, la jurisprudencia y los artículos de doctrina que integran esta publicación se encuentran disponibles en forma libre y gratuita en: [www.infojus.gov.ar](http://www.infojus.gov.ar)

El contenido de esta publicación expresa solo la opinión de sus autores, y no necesariamente la de los directores de la revista ni la del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Todos los derechos reservados. Prohibida su venta. Distribución gratuita. Se permite la reproducción total o parcial de este libro, su almacenamiento en un sistema informático, su transmisión en cualquier forma, o por cualquier medio, electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, con la previa autorización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Mario S. Fera - Héctor P. Recalde

Directores

Victoria Cosentino - Leandro Recalde

Secretarios de Redacción



# Consejo Académico

Eduardo Álvarez  
Mauricio César Arese  
Enrique Arias Gibert  
César Bechetti  
Rodolfo Capón Filas  
Graciela Cipolletta  
Luisa Contino  
Graciela L. Craig  
Horacio De la Fuente  
Jorge Elías  
Juan Carlos Fernández Madrid  
Daniel Machado  
Oscar Massei  
Susana Medina  
Mónica Palomino  
Victoria Pérez Tognola  
Ana María Salas  
Claudia Salvatierra  
Ricardo Francisco Seco  
Carlos Alberto Toselli  
Gabriel Tosto



# Índice General

## Doctrina p. I

La reglamentación pretoriana de la participación en las ganancias ante la omisión legislativa  
por TOMÁS M. GUIADO LITTERIO ..... p. 3

Análisis del caso “Galván”. Personal Militar y Civil de las FFAA y de Seguridad.  
Viáticos. Comisiones transitorias. Relación de empleo público  
por M. GABRIELA JANEIRO ..... p. 29

Tercerización y negociación colectiva atípica  
por ANDRÉS J. PAOLONI ..... p. 41

La remuneración del trabajador y su protección: limitación frente a los embargos de los créditos laborales  
por CLAUDIA A. PRIORE ..... p. 55

Los haberes de retiro del personal militar.  
La implicancia del fallo “Salas” en su determinación  
por JUAN M. SANTOS ..... p. 67

La resignificación conceptual de la remuneración del trabajador  
por RICARDO F. SECO ..... p. 77

Remuneraciones en el nuevo Estatuto del Peón Rural  
por LEANDRO E. TERNY ..... p. 97

## Fuentes citadas p. II5

## Índice temático p. II9

.....  
Esta publicación se encuentra disponible en forma libre y gratuita en: [www.infojus.gob.ar](http://www.infojus.gob.ar)





# Doctrina

---





# La reglamentación pretoriana de la participación en las ganancias ante la omisión legislativa

por TOMÁS M. GUISADO LITTERIO<sup>(1)</sup>

## I | Cláusulas programáticas de la Constitución. Caso del juicio por jurados

Los tratadistas del derecho constitucional entienden a las **cláusulas programáticas** de la Constitución como aquellas en las que “la prerrogativa o facultad que otorgan no permite al beneficiario de ella exigir la protección jurisdiccional contra quienes pretendan desconocerla”.<sup>(2)</sup> En tanto los mandatos constitucionales sean “programáticos”, su efectividad no es inmediata, sino que están en el texto normativo simplemente para sentar un programa para ser dirigido desde los poderes públicos. Sería necesaria una actividad sostenida del Estado orientada al propósito prescripto que en los hechos transforme la realidad para adecuarla al ideal —quizás imposible de realizar en .....

(1) Asistente de la Dirección de Asistencia Jurídica Internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.

(2) EKMEKDJIAN, MIGUEL ÁNGEL, *Manual de la Constitución Argentina*, 6ª ed., Bs. As., AbeledoPerrot, 2007, p. 74.

su faz absoluta— que nuestra Carta Magna ordena. Esta explicación es, por supuesto, perfectamente razonable cuando tratamos particularmente con los derechos de segunda generación que protegen con especial empeño algunas de las convenciones que la reforma de 1994 ha integrado al nuevo bloque de constitucionalidad, tal como lo son los derechos a la vivienda, la alimentación y vestido adecuados tutelados por —entre muchas otras normativas—, el art. 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. De hecho, incluso las propias fuentes de estos preceptos consagran su desarrollo progresivo (art. 2º, inc. 1, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). La doctrina ha interpretado que tal norma apunta a reconocer que “la total realización de estos derechos no se logra en el corto plazo”, por lo que la obligación que nace para el Estado es, esencialmente, la de “discernir prioridades en el manejo de sus recursos”, garantizando al menos niveles esenciales y comprometiéndose a no retroceder a estados anteriores.<sup>(3)</sup>

Dicho esto, va pareciendo cada vez menos sensato utilizar los mismos criterios al encarar metas cuya concreción no resulte, en los hechos, tan extremadamente difícil, casi rozando la material imposibilidad, al menos en el estado actual de las cosas. De ahí, ¿resulta razonable sostener que puede compararse la **posibilidad** de brindarle vivienda a absolutamente todo ser humano que habite en el territorio de la República, con la de, por ejemplo, implementar el juzgamiento penal por jurados populares? No, no obstante lo cual, ambos preceptos constitucionales son entendidos como programáticos.

Así, el primer ejemplo requiere de la utilización de recursos que, claramente, no existen en la actualidad; mientras que el segundo ejemplo no demanda más que una ley que reglamente el procedimiento para que los ciudadanos comunes puedan participar en la administración de justicia criminal, tal como lo preveía originalmente la Constitución de los Estados Unidos; y así fue receptada en nuestra propia Ley suprema en sus arts. 24, 75, inc. 12 y 118.

Entonces puede decirse que, a veces, se está frente a un mandato constitucional que podría implementarse con el simple dictado de una ley. Y sin embargo, se argumenta que, como el precepto es **programático**, no es **necesaria** la implementación de aquella prescripción constitucional, al me-

(3) PINTO, MÓNICA, *Temas de derechos humanos*, 2ª ed., Bs. As., Editores del Puerto, 2011, pp. 52/55.

nos no por ahora, sino en un futuro incierto. En otras palabras, depende de la voluntad del legislador. Allanando aún más el lenguaje, se estaría ante el elegantemente construido argumento de que el constituyente delegó en el legislador la potestad de elegir **cuándo** resultaría oportuno darle vigencia operativa a la prescripción plasmada en el texto constitucional.

Puede concluirse que, según esta tesis, hay cláusulas en la Constitución Nacional que son **opcionales**. El ciudadano puede leer la Constitución, y si se pregunta por qué ciertos preceptos que podrían abordarse fácilmente no se traducen en hechos, el jurista le contesta que tales mandatos son programáticos. El constituyente **quería** el juicio por jurados, pero no lo **quería tanto** como para requerir su vigencia **efectiva**, sino que solo lo dejó escrito en el texto constitucional como un consejo, como una mera sugerencia, solo para el caso de que los poderes constituidos quisiesen implementarlo.

Esta solución es, a todas luces, ilógica. No puede sostenerse que un mandato constitucional es opcional; no puede mantenerse la idea que el constituyente hace sugerencias y que depende de los poderes constituidos oírlos o no. Está suficientemente asentado el principio de que cualquier apartamiento de la Norma fundamental que pueda realizar cualquier órgano de los tres poderes es ilegítimo. Desde el antiguo pronunciamiento de la Suprema Corte norteamericana en el célebre caso "*Marbury v. Madison*", nadie niega que los poderes constituidos deben actuar siempre en el marco de lo que la Constitución ordena, puesto que:

Hay sólo dos alternativas demasiado claras para ser discutidas: o la Constitución controla cualquier ley contraria a aquélla, o la Legislatura puede alterar la Constitución mediante una ley ordinaria. Entre tales alternativas no hay términos medios: o la Constitución es la ley suprema, inalterable por medios ordinarios; o se encuentra al mismo nivel que las leyes y de tal modo, como cualquiera de ellas, puede reformarse o dejarse sin efecto siempre que al Congreso le plazca.<sup>(4)</sup>

Si este principio se acepta sin controversia alguna, ¿por qué no puede aceptarse que un órgano constituido podría llegar a apartarse de la Constitución también al no dictar una norma que debería regir? El propio

(4) SUPERMA CORTE, EEUU, *William Marbury v. James Madison, Secretary of State of the United States*, 24/02/1803, 5 U.S. 137.

legislador, en los albores de la organización nacional, se aseguró de declarar, en la añeja ley 27, que corresponde a la justicia “sostener la observancia de la Constitución Nacional, prescindiendo, al decidir las causas, de toda disposición de cualquiera de los otros poderes nacionales, que esté en oposición con ella”. ¿Acaso no está implícita, en la observancia de la Constitución, la implicancia de que no hay nada en la Constitución que pueda pasarse por alto? Si es el rol inmovible del Poder Judicial de garantizar la vigencia suprema de la Constitución Nacional acorde al art. 31 de aquella norma, ¿por qué no pueden suplirse las omisiones que el poder legislativo y el administrativo cometan al diferenciar las cláusulas de la norma suprema en operativas y opcionales?

En “Ekmekdjian c/ Sofovich” la Corte Suprema ha entendido, en el considerando 12 *in fine*, que “una norma es operativa cuando está dirigida a una situación de la realidad en la que puede operar inmediatamente, sin necesidad de instituciones que deba establecer el Congreso”.<sup>(5)</sup> *Contra-rio sensu*, cabe entender que, siempre que sea imposible que una norma opere inmediatamente, sin intervención del Congreso, aquella norma no será operativa. Ahora, cabe preguntarse si esta discrecionalidad, que detenta el Poder Legislativo, es legítima, o un ilegítimo e inconstitucional retardo en hacer efectivos mandatos de la Constitución. Aclarado el hecho de que el Congreso puede dictar una ley que cumpla con todas las formalidades extrínsecas que la Ley fundamental prevé (*v. gr.* simple mayoría de votos en ambas cámaras, etc.), pero que su contenido puede ser contrario a la Constitución, igualmente factible sería que la viole por medios más sutiles, como no sancionando una ley que debería ser dictada.

## 2 | La inconstitucionalidad por omisión

En las palabras de Bidart Campos, cuando un órgano constituido no reglamenta un mandato programático

... se plantea un serio problema en relación con la Supremacía de la Constitución. En efecto, si se dice que una norma programática contenida en la Constitución no puede funcionar hasta que los órganos de poder la reglamentan mediante otra norma derivada más precisa, parece que la Supremacía de la Constitución queda

(5) CSJN, “Ekmekdjian, Miguel Ángel c/ Sofovich, Gerardo y otros s/ recurso de hecho”, 07/07/1992, Fallos: 315:1492.

postergada, bloqueada o relegada hasta que el órgano del poder actúa; y si acaso no actúa, la falta de reglamentación de la norma programática enerva aquella misma Supremacía.<sup>(6)</sup>

Así, el autor sigue elaborando el tópico:

(Si) el órgano de poder que deja de dictar una norma general que reglamente a otra de índole programática, la omisión expande sus efectos nocivos a todos aquellos que podrían invocar a su favor la norma general programática ausente de reglamentación. En este caso, la invocación de esa norma general podría enervarse con frustración del derecho subjetivo reconocido en ella si el órgano o el particular ante quien se postulara alegara su inaplicabilidad por falta de norma reglamentaria. (...) Si una constitución cualquiera se define o proclama como suprema, es imposible conciliar su supremacía con la no vigencia de cláusulas programáticas carentes de reglamentación. Si las cláusulas programáticas no pudieran regir mientras les faltara la reglamentación, aquella supremacía declinaría en su vigor y en su sentido genuino; la constitución quedaría postergada en la aplicación de dichas partes normativas, y quienes por su virtud quisieran entre tanto hacer valer derechos reconocidos en las normas programáticas tropezarían con el resultado de que en la norma programática no funcionaría. Y es allí donde, rescatando el principio de la supremacía constitucional, entendemos que el órgano de la justicia constitucional está llamado a hacer funcionar la norma programática deparándole la operatividad que no pudo alcanzar por la reglamentación omitida.<sup>(7)</sup>

Va de suyo entonces que así como los tribunales pueden, como últimos garantes de la vigencia de la Constitución, declarar que una norma cualquiera dictada dentro del marco de la legislatura o de la administración, o incluso emanada de la propia rama jurisdiccional, es contraria a la Constitución e incompatible con sus prescripciones, también pueden, y deben, declarar que la falta de reglamentación de un mandato programático es

(6) BIDART CAMPOS, GERMÁN J., "La justicia constitucional y la inconstitucionalidad por omisión", en *El Derecho*, vol. 78, pp. 785/789.

(7) BIDART CAMPOS, GERMÁN J., "La justicia constitucional...", *op. cit.*



inconstitucional. Bidart Campos continúa desarrollando estas ideas al afirmar que cuando un actor invoque un derecho considerado programático

... los jueces pueden acoger ese alegato, y declarar que hay inconstitucionalidad por omisión, la que ha de recibir remedio en causa judicial mediante integración de la carencia de norma legal (laguna legislativa), haciendo aplicación directa de la norma programática constitucional que acusa esa carencia reglamentaria; ello significa que la sentencia ha de crear para el caso a resolver, una norma individual que tome en cuenta a la norma inconstitucional programática, y que supla la falta de ley reglamentaria a través de la integración del orden legal lagunoso.<sup>(8)</sup>

Desde 1994, incluso puede decirse que la inconstitucionalidad por omisión tiene tratamiento positivo expreso en el art. 43 CN, cuando el texto constitucional dice que puede interponerse acción de amparo “contra todo acto u **omisión** de las autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá **declarar la inconstitucionalidad** de la norma en que se funde el acto u **omisión** lesiva”.

### 3 | La participación en las ganancias de las empresas en el art. 14 bis CN

El art. 14 bis CN prescribe que “El trabajo, en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: (...) participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección”. *Prima facie* puede percibirse que esta directriz específica, la séptima entre las contenidas en el primer párrafo de dicho artículo, no se aplica a todas las relaciones laborales como así lo hacen las demás, sino únicamente a las que se encuadran dentro del ámbito empresarial.

Se entiende a la empresa, según el concepto que fue desarrollado por la doctrina y luego recogido en la Ley de Contrato de Trabajo en su art. 5°,

---

(8) BIDART CAMPOS, GERMÁN J., *Manual de la Constitución Reformada*, Bs. As., Ediar, 1998, t. I, p. 300.

como una organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales dirigida a producir bienes y servicios con fines lucrativos o benéficos. Sin embargo, pese a que el concepto de empresa no importa necesariamente la finalidad lucrativa, la idea de “ganancias” a la que alude la Constitución sí apunta precisamente a que la actividad del empresario esté orientada a reeditar, por lo que a los efectos de este artículo, quedarán descartadas todas las empresas que no tengan como finalidad última el lucro. Así, ya pueden excluirse sin mayor dificultad las relaciones en las que el empleador sea el Estado u otra persona jurídica de derecho público, estatal o no, por la falta de espíritu lucrativo que encarnan todas las actividades públicas, inclusive cuando la empleadora sea una sociedad estatal, como las sociedades del Estado (ley 20.705) o las sociedades anónimas de propiedad estatal. Tampoco se incluyen las relaciones laborales en que la empleadora sea una fundación o asociación civil, mutual, sindicato, u otras entidades con precario reconocimiento de su personería jurídica como los consorcios de copropietarios, los cultos diferentes al Católico, las comunidades indígenas, las simples asociaciones, etc. Estamos entonces —exclusivamente— ante la situación en la que el empleador sea una sociedad civil o comercial, que siempre se organiza en forma empresarial, y con fines de lucro, de acuerdo a lo prescripto por el art. 1648 del Código Civil derogado, y el art. 1º de la ley 19.550 respectivamente, sea una sociedad regularmente inscrita, o una sociedad irregular o de hecho. Además, puede darse el caso que el empresario sea una persona física siempre y cuando ejercite organizada y profesionalmente una actividad dirigida al logro de fines económicos o benéficos,<sup>(9)</sup> y en el caso de ejercer una empresa lucrativa, su emprendimiento estaría también sujeto al régimen de participación. Cabe aclarar que las sociedades cooperativas quedarían excluidas, puesto que no generan **ganancias** sino **excedentes**, y estos se distribuyen conforme al uso de los servicios sociales, mientras que los sobrantes se reparten de modo desinteresado, según lo establece la ley 20.337. También debe aclararse que las sociedades de economía mixta (ley 12.962) y las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria (ley 19.550) son consideradas personas jurídicas públicas solo cuando persiguen fines públicos,<sup>(10)</sup> por lo que estarían incluidas en el régimen de participación

(9) FERNÁNDEZ MADRID, JUAN C., *Práctica Laboral*, 4ª ed., Bs. As., Errepar, 2013, t. I, p. 127.

(10) GORDILLO, AGUSTÍN, *Tratado de Derecho Administrativo*, 11ª ed., Bs. As., FDA, 2013, t. I, p. XIV-19.

exclusivamente cuando sean personas de derecho privado que realicen actividades lucrativas. Ahora, ¿pueden los tribunales ejercer las facultades previamente descriptas para declarar la inconstitucionalidad por omisión sin vulnerar el delicado equilibrio de la división de poderes? Podría argumentarse que el juez está invadiendo funciones que la propia Constitución le atribuye al legislador cuando, en el art. 14 bis, expresa que serán “las leyes” las que asegurarán al trabajador las protecciones que enuncia. Es evidente que estos derechos subjetivos, en su mayoría, requieren una reglamentación legislativa. Si se toma, por ejemplo, el mandato contenido en el mismo artículo sobre el salario mínimo, vital y móvil, ¿Qué pasaría si el legislador omitiese reglamentar la forma en que este salario mínimo fuese fijado, o actualizado? ¿Acaso si nunca se hubiese reglamentado el salario mínimo, y llegase a la atención de un juez laboral que un trabajador convino con su empleador un salario de \$1 mensual, no correspondería que el juez calcule, utilizando una prudente discrecionalidad, el costo actual de los bienes materiales que conllevan una vida digna, e integre aquella cifra como remuneración al contrato? A mi entender sería imperativo hacerlo. Es la propia Constitución la que manda el establecimiento de un salario mínimo, y el legislador no podría denegar ese derecho con una herramienta tan sencilla como no reglamentarlo.

Quiroga Lavié expresa que la Justicia nunca se ha decidido a aplicar la participación sin reglamentación legislativa, pero “que frente a tan dilatada demora en reglamentar esta norma, y frente a supuestos en que el derecho del trabajador fuera cierto (...), la Justicia puede hacer lugar a un amparo por omisión del legislador, pues de lo contrario no se estará en la situación de negociar con fundamento las condiciones de trabajo”.<sup>(11)</sup>

## 4 | Qué es la participación en las ganancias. Figuras similares

Ahora, ¿qué es la participación en las ganancias? Algunos han llegado a entender que por “participación” puede entenderse la participación social de las sociedades comerciales, que se plasma, v. gr., en las cuotas sociales de las SRL y las acciones de las SA. Así, se ha implementado, mediante

(11) QUIROGA LAVIÉ, HUMBERTO, *Constitución de la Nación Argentina Comentada*, 3ª ed., Bs. As., Zavalía, 2000, p. 86.

convenios colectivos en algunas empresas públicas, como el caso de SEGBA en 1975, que los obreros participaran del paquete accionario de la sociedad. Asimismo, tras la privatización de empresas públicas en la década de los 90, se incluyó en los estatutos bonos de participación para distribuir las acciones entre su personal por los denominados Programas de Propiedad Participada (ley 23.693). Así lo ha entendido la Corte Suprema en los autos "Albornoz c/ YPF SA",<sup>(12)</sup> al hacer suyo el dictamen del Procurador General, que considera que esta herramienta "efectiviza la operatividad del art. 14 bis". En dicho dictamen, el Procurador describe al sistema aclarando que, cuando se transformó a YPF en una sociedad anónima, "se dividió el capital social en cuatro clases de acciones ordinarias, destinándose el diez por ciento de las mismas (Clase 'C') a los empleados de la empresa, bajo el régimen de propiedad participada". Los trabajadores que prestan sus servicios bajo este régimen son, además, accionistas de su empleador, propietarios de una cuota social con derecho de voto en la asamblea y de percepción de su respectivo dividendo.

La Ley 19.550 de Sociedades Comerciales, por su parte, en su art. 230, prevé la posibilidad de que las sociedades emitan bonos de participación adjudicables a su personal y que las ganancias que los trabajadores perciban a partir de ellos sean computadas en la liquidación como gastos y se abonen contemporáneamente con el dividendo. Estos bonos son intransferibles y se extinguen junto con la relación laboral. Cabe aclarar que la asamblea de accionistas puede modificar el número de bonos sin el consentimiento mayoritario de los tenedores.

Puede destacarse, también, que algunas medianas y grandes empresas han implementado recientemente el sistema de *stock options*, que consiste en la opción que la sociedad anónima empleadora le confiere al empleado de adquirir sus acciones a un precio preferencial, para que éste pueda lucrar con su reventa, y es caracterizado como un "derecho de acceso al plan accionario".<sup>(13)</sup> Asimismo, la empleadora puede ceder gratuitamente las acciones que emite a sus empleados; y si esto lo hiciere de forma proporcional a la remuneración de cada uno, y que abarque a todos

(12) CSJN, "Albornoz, Domingo Acencio c/ Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA y otro s/ proceso de conocimiento", 17/11/1998, Fallos: 321:3037.

(13) CNAC. APEL. TRAB., Sala VIII, "Díaz Valdez, Carlos María c/ Avery Dennison de Argentina SA s/ despido", 10/06/2008.

los dependientes, gozará de los beneficios fiscales previstos en el art. 43 de la Ley 23.576 de Obligaciones Negociables, que habla de “planes de participación en los capitales” de las sociedades empleadoras, por parte de los dependientes.

Por otro lado, la ley 19.550 creó un tipo social conocido como “sociedad de capital e industria”, en la que se diferencian los “socios capitalistas” y “socios industriales”, en que los primeros aportan su capital, y responden por las deudas de la sociedad con todo su patrimonio, y los segundos aportan su trabajo y responden únicamente hasta la concurrencia de las ganancias no percibidas. En cuanto al voto, el de cada socio industrial se computará como el voto del socio capitalista de menor participación. En la práctica, este tipo social cayó en desuso luego de ser abusado como medio para defraudar la legislación laboral. También algunas de las formas societarias más simples, como la sociedad colectiva, pueden ser organizadas para que los trabajadores se constituyan como socios junto con quienes aportan el capital y que se mantengan todos en una situación de relativa igualdad, pero esta idea tampoco está apuntando a la dirección correcta.

En realidad, cuando la Constitución habla de participación en las ganancias, no se refiere a ninguno de estos conceptos. No existe, en la idea del constituyente, la necesidad de un *affectio societatis*, implícito en la idea de una sociedad conformada por empleado y empleador, ni menos aún la obligación de soportar las pérdidas en comunidad. Es claro que el trabajador tiene una finalidad distinta en la relación laboral, y el constituyente no busca que este sea socio del empleador.

Por otro lado, también debe descartarse que haya participación en las ganancias en las cooperativas de la ley 20.337. Como se aclaró *ut supra*, no constituyen empresas lucrativas, sino que persiguen un ideal social de cooperación para un mutuo beneficio, ajeno al concepto de ganancias. Por otro lado, puede destacarse también que en el 2011 se incorporó a la Ley 24.522 de Concursos y Quiebras la posibilidad de que los empleados de la sociedad concursada formen una cooperativa de trabajadores que reemplace al empresario cesado y realice el salvataje de la empresa. El síndico del proceso concursal practica la liquidación de los créditos laborales y estos se transfieren a favor de la cooperativa, convirtiéndose en cuotas del capital social de aquel. Si bien el reconocimiento legal de las

cooperativas de trabajo guarda enorme analogía con el tema de la participación en las ganancias, debe recordarse que son de naturaleza distinta, y por lo tanto no comparables. La participación en las ganancias es un derecho subjetivo que tienen los trabajadores para recibir una porción de la liquidación ganancial de la empresa, mientras que las cooperativas son sujetos conformados por trabajadores que convinieron organizarse para beneficiarse mutuamente trabajando en conjunto, sin fines de lucro.

Cabe aclarar que, aunque también la Ley de Contrato de Trabajo, en su art. 104, menciona como una forma de remuneración la participación en las ganancias, este es claramente un sistema de remuneración complementario que pueden convenir las partes, y no responde al orden imperativo del derecho laboral, como sí debería hacerlo de acuerdo a la existencia de un derecho subjetivo plasmado en la Constitución. En este sentido, en los últimos tiempos, en nuestro país, se ha empezado a difundir la costumbre de que los trabajadores de sectores medios y gerenciales de algunas medianas y grandes empresas reciban una bonificación anual, calculada proporcionalmente sobre las ganancias que la empresa percibió ese año; y a este sistema se lo denomina “habilitación”. Esta modalidad es efectivamente un régimen de participación, pero como se aclaró, no satisface el mandato constitucional.

## 5 | El “Proyecto Recalde”. El instituto en el derecho comparado

El proyecto de ley<sup>(14)</sup> que en el año 2010 presentó el diputado Recalde capta mejor la esencia del derecho subjetivo plasmado en el art. 14 bis CN que las similares figuras expuestas *ut supra*. Este proyecto disponía que los trabajadores en general, excepto el personal de dirección, participen en el 10% de las utilidades netas anuales en las empresas con fines de lucro. Este rédito neto anual, que sería lo único pasible de ser afectado a la participación, se calcularía restando del rédito bruto los gastos necesarios para obtenerlo, mantenerlo y conservarlo, y además se restarían también las reinversiones de utilidades hasta un máximo de 50%. Tras tres ejercicios

.....

(14) Expediente 6837-D-2010 suscripto por los diputados: Recalde, Diaz Roig, Gullo, González (J. D.), Alizegui, Plaini, Pereyra, Pais, Kunkel, Nebreda, Argüello, Salim, Robledo, Godoy y Basteiro. Trámite parlamentario n° 135/2010.

consecutivos o más sin ganancias netas, el empleador podría repartir el 50% de las ganancias que la ley previese en su primer ejercicio positivo. El 5% del monto total a repartir sería destinado a un fondo solidario, el resto se dividiría en dos partes. El 50% se repartiría por persona, y el otro 50% en proporción al monto de su remuneración a prorrata. Se establecería un plazo de 30 días desde el vencimiento de la presentación del impuesto a las ganancias a fin de informar las utilidades a repartir, y de 60 días para proceder a su distribución. Los trabajadores y la entidad gremial representativa tendrían atribuciones para requerir datos, análisis de las cuentas, balances, etc., conforme al derecho de información, y se aplicaría una sanción pecuniaria si la liquidación fuese impugnada. El fondo solidario se distribuiría entre los beneficiarios de la Asignación Universal por Hijo y, por otro lado, se emplearía para premiar a los que denuncien trabajo no registrado. El proyecto, además, proponía crear una entidad tripartita denominada Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias, integrado por el Ministerio de Trabajo, la CGT y una representación empresarial, con amplias atribuciones como autoridad de aplicación del sistema, que funcionaría dentro del ámbito de la cartera ministerial de Trabajo. El proyecto excluía del régimen, entre otras, todas las empresas sin fines de lucro, las cooperativas, las nuevas empresas (con menos de 2 años de antigüedad), etc.

El llamado "Proyecto Recalde" es solo una propuesta, hasta el momento no concretada, de cómo podría llegar a ser el régimen de participación en las ganancias. Habrá quienes opinen que tal sistema puede vulnerar el derecho de propiedad, de libre asociación o de ejercer toda industria lícita, pero esta objeción sería atendible solo en cuanto los porcentajes de participación sean excesivos o el destino de los fondos sea inapropiado. En otras palabras, puede argumentarse que el porcentaje de 10% es inconstitucional si se considera que es una intromisión muy severa en el derecho de propiedad, pero no podría considerarse que la mera existencia de un porcentaje de participación sea violatorio del derecho de propiedad. Estamos aquí ante dos derechos constitucionales que entran en un conflicto aparente: la propiedad y la participación en las ganancias. Desde antaño, la Corte Suprema ha mantenido, en los precedentes "Empresa Plaza De Toros"<sup>(15)</sup> (1870) y "Avico c/ De la Pesa"<sup>(16)</sup> (1934), que los derechos que la

(15) CSJN, "Empresa Plaza De Toros c/ Prov. de Buenos Aires", 13/04/1870, Fallos: 7:152.

(16) CSJN, "Avico, Oscar Agustín c/ De la Pesa, Saúl G.", 17/12/1934, Fallos: 172: 29.

Constitución garantiza deben ejercerse no en forma absoluta sino con respeto a los otros derechos que ella reconoce, y la facultad de reglamentar los derechos es conocida como el "poder de policía" del Estado, afirmado por el art. 28 CN.

El modelo de participación en las ganancias mediante la percepción de un porcentaje fijo de las utilidades anuales de una sociedad comercial resulta la mejor forma de reglamentar este derecho, pues es aquel que mejor capta la intención del constituyente. No se trata pues, de la posibilidad de conformar una sociedad entre trabajadores y empleadores, ni tampoco entre trabajadores únicamente (aunque todas estas posibilidades deberían ser incentivadas de todas formas), sino de garantizarle al trabajador un derecho subjetivo para percibir una porción del rédito de la empresa para la cual presta su trabajo. De cualquier manera, el objetivo de este artículo no es adentrarse en los distintos posibles sistemas de participación o cómo se implementarían, sino postular la tesis de que, ante la omisión del Congreso en legislar este derecho, pueda la justicia suplir esta inacción.

Si se analiza la cuestión desde el derecho comparado, puede apreciarse —por ejemplo— que la Constitución mexicana, en el apartado IX del art. 123, plasma este derecho y además dispone una amplia y minuciosa regulación de la materia, creando una comisión tripartita integrada por representantes del Estado, los trabajadores y el empresariado, que fijará el porcentaje de participación en las ganancias, a la vez que le otorga al Congreso la facultad de excluir ciertas empresas y trabajadores de este sistema. La Ley Federal de Trabajo fijó los pormenores del sistema, estableciendo una entidad que realice estudios para determinar el porcentaje más eficiente, así como también regulando el procedimiento de fijación de este (actualmente es de 10%), y determinando que el cálculo se deberá realizar sobre la renta gravable. Este régimen es aplicable a todas las empresas que coticen sus acciones en la bolsa.

En el caso de Brasil, el inc. 11 del art. 7° de la Constitución brasileña prevé el derecho de "la participación en los beneficios, o resultados, desvinculada de la remuneración". Las autoridades de dicho país reglamentaron este derecho mediante la ley 10.101, que no impone al sistema de participación como obligatorio sino como optativo; el cual debe ser negociado directamente entre las empresas y sus empleados o mediante convenios colectivos. Las facultades de negociación entre las partes son amplias y



flexibles, de manera que pueden fijarse porcentajes de participación variables según la facturación, o pueden condicionarse los pagos a que se alcancen metas prefijadas, entre otras posibilidades. El estímulo que el derecho brasileño otorga a los empleadores reside en el carácter no retributivo del pago por participación, de manera que estas prestaciones quedarían exentas de cargas sociales.

En cambio, en Chile, el sistema, que es regido por el Código de Trabajo, es obligatorio para todas las sociedades con fines de lucro y las cooperativas, y se impone un porcentaje fijo de 30% sobre las utilidades o excedentes que representen el "lucro líquido" del establecimiento, que será destinado a los empleados en forma proporcional a lo devengado por cada uno.

Si se buscan ejemplos que trasciendan el continente americano, puede destacarse por original el sistema que rige en Francia.<sup>(17)</sup> En el modelo francés, el régimen de participación es voluntario para firmas con menos de cincuenta trabajadores, mientras que si se supera este número, este se vuelve obligatorio, y los caudales destinados a la participación se canalizan en un fondo de inversión al cual los empleados podrán acceder recién a los 3 años, para hacer efectivos los beneficios tributarios. En otros países, tales como Suecia, Finlandia, Dinamarca, Alemania y el Reino Unido,<sup>(18)</sup> el régimen es voluntario, pero existe un estímulo estatal a través de un trato impositivo preferencial a quienes apliquen el régimen, como en Brasil.

Estos ejemplos pueden estudiarse en profundidad para echar nuevas luces sobre el tema. Sin embargo, es mi opinión que el caso brasileño no es el más propicio a seguir debido a la opcionalidad del sistema, cuando ya he expresado en el punto anterior que el derecho a participación debería integrar el orden imperativo de nuestra normativa. No obstante ello, podría ser admisible —e incluso provechoso— permitir una saludable dosis de libertad de negociación a la hora de determinar el porcentaje.

(17) DURÁN SANHUEZA, GONZALO, "Caracterización y Propuestas de Cambio al Sistema de Gratificaciones en Chile", en *Cuadernos de Investigación. Fundación Sol*, n° 13, 2009, pp. 15/16.

(18) DURÁN SANHUEZA, GONZALO, "Caracterización y...", *op. cit.*, pp. 20/22.

## 6 | Precedentes jurisprudenciales

### 6.1 | Casos donde se plantearon cuestiones análogas o similares

Por otro lado, ¿existen antecedentes en que los tribunales hayan reglamentado derechos que no puedan ejercerse sin esta reglamentación? Sí, los ejemplos sobran, y datan desde mucho tiempo atrás. En los casos “Siri, Ángel s/ hábeas corpus”<sup>(19)</sup> (1957) y “Samuel Kot SRL s/ hábeas corpus”<sup>(20)</sup> (1958) la Corte Suprema creó una acción autónoma destinada a proteger a los ciudadanos de cualquier agresión genérica a sus derechos ya sea que provenga, en el primer fallo, del Estado, o, en el segundo, de otro particular. En “Siri” la Corte dijo que “los preceptos constitucionales tanto como la experiencia institucional del país reclaman de consuno el goce y ejercicio pleno de las garantías individuales para la efectiva vigencia del Estado de derecho e imponen a los jueces el deber de asegurarlas”; y en “Kot” sostuvo que tal acción necesariamente debía existir dado que la República había ratificado la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su art. 8° prescribe que: “Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley”. Luego, la acción de amparo luego trato legislativo en la ley 16.986, y posteriormente fue plasmada en el art. 43 CN tras la reforma de 1994. Por otra parte, en el caso “Rey c/ Rocha”<sup>(21)</sup> (1909), la Corte entendió que podía declarar admisible el recurso extraordinario federal para los casos en que se planteara una cuestión federal por sentencia arbitraria, pese que esta causal no estuviera expresamente comprendida en el art. 14 de la ley 48. Otra vez, y remontándose aún más atrás en tiempo, puede verse que la Corte entendió que cuando el legislador omite un remedio procesal cuya ausencia pueda llevar a una notoria injusticia, el juez puede tender un puente para proteger las garantías constitucionales.

(19) CSJN, “Siri, Ángel s/ interpone recurso de hábeas corpus”, 27/12/1957, Fallos: 239:459.

(20) CSJN, “Samuel Kot SRL s/ recurso de corpus”, 05/09/1958, Fallos: 241:291.

(21) CSJN, “Rey, Celestino c/ Rocha, Alfredo y Eduardo”, 02/12/1909, Fallos: 112:384.

Por otro lado, en el fallo “F., A. L. s/ medida autosatisfactiva”,<sup>(22)</sup> la CSJN resolvió exhortar al Estado nacional, a los gobiernos de provincia y al de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a “implementar y hacer operativos, mediante normas del más alto nivel, en los términos aquí sentados, protocolos hospitalarios para la concreta atención de los abortos no punibles y para la asistencia integral de toda víctima de violencia sexual”. He aquí un influyente precedente en el cual la Corte reconoció que los poderes administrativo y legislativo de la Nación, y los gobiernos provinciales, no habían asegurado un derecho que, a entender de la Corte, estaba reconocido en los tratados de derechos humanos de jerarquía constitucional. Asimismo, en el caso “Rosza”,<sup>(23)</sup> tras declarar la inconstitucionalidad del régimen de jueces subrogantes, instó a los poderes Ejecutivo y Legislativo a elaborar un nuevo régimen que se adaptara a las prescripciones constitucionales. En igual sentido, en el caso “Mendoza”,<sup>(24)</sup> la Corte condenó al Estado nacional, la provincia de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a realizar diversas medidas tendientes a suplir la negligencia que había permitido que la Cuenca Hídrica Matanza/Riachuelo alcanzara los niveles de contaminación que hoy en día son de público conocimiento, en desmedro del art. 41 CN. La Corte se expresó así:

El reconocimiento de status constitucional del derecho al goce de un ambiente sano, así como la expresa y típica previsión atinente a la obligación de recomponer el daño ambiental no configuran una mera expresión de buenos y deseables propósitos para las generaciones del porvenir, supeditados en su eficacia a una potestad discrecional de los poderes públicos, federales o provinciales, sino la precisa y positiva decisión del constituyente de 1994 de enumerar y jerarquizar con rango supremo a un derecho preexistente, que frente a la supremacía establecida en el art. 31 de la CN y las competencias regladas en el art. 116 de esta Ley Fundamental para la jurisdicción federal, sostiene la intervención de este fuero de naturaleza

(22) CSJN, “F., A. L. s/ medida autosatisfactiva”, 13/03/2012, Fallos: 335:197.

(23) CSJN, “Rosza, Carlos Alberto y otro s/ recurso de casación”, 23/05/2007, Fallos: 330:2361.

(24) CSJN, “Mendoza, Beatriz Silvia y otros c/ Estado Nacional y otros s/ daños y perjuicios”, 10/11/2009, Fallos: 332:2522.

excepcional para los asuntos en que la afectación se extienda más allá de uno de los estados federados y se persiga la tutela que prevé la Carta Magna.<sup>(25)</sup>

Consideró así que dichas entidades públicas incurrieron en responsabilidad por su inacción frente a “la obligación de actuar en ejercicio imperativo del poder de policía entendido —en el contexto que aquí está en estudio— como una ‘potestad pública’ propia del estado de derecho tendiente a la protección de la vida e integridad física y patrimonial de los particulares”.

Abundando más en la cuestión, siempre que hubo una necesidad jurídica que el derecho positivo no cubría, como bien pueden serlo la teoría del abuso de derecho y la teoría de la imprevisión, los tribunales llegaron a crear normas que no existían y que hubiese correspondido al Congreso dictar, para salvar la notable injusticia. En estos dos últimos casos, el legislador, recién en 1968 con la ley 17.711, le dio vigencia positiva a ambos institutos, pero los tribunales ya los venían aplicando desde antes. Otros ejemplos pueden ser la invención de la doctrina “Campillay” en el caso “Campillay, Julio C. c/ La Razón y otros”,<sup>(26)</sup> o la creación de la legitimación activa por intereses individuales homogéneos *in re* “Halabi”.<sup>(27)</sup> A otra solución jurisprudencial interesante y creativa llegó la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil en los autos “Fundación Mujeres en Igualdad c/ Freddo SA”,<sup>(28)</sup> al condenar a la demandada a contratar exclusivamente personal femenino hasta lograr una equitativa proporción de empleados de ambos sexos. Pueden citarse, además, los autos “Timerman, Jacobo s/recurso de hábeas corpus” en que la Corte, tras sostener que ella, “en su carácter de intérprete final de principios de rango constitucional le incumbe el deber de velar, en los casos sometidos a su conocimiento, por la vigencia real de esos principios y el logro de la plenitud del estado de

.....

(25) CSJN, “Mendoza, Beatriz Silvia...”, fallo cit.

(26) CSJN, “Campillay, Julio C. c/ La Razón y otros”, 15/05/1986, Fallos: 308:789.

(27) CSJN, “Halabi, Ernesto c/ P.E.N. —ley 25.873 dto. 1563/04— s/ amparo-ley 16.986”, 24/02/2009, Fallos: 332:111.

(28) CNAC. AP.EL. CIV., Sala H, “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo SA s/ amparo”, 16/12/2002.

derecho”,<sup>(29)</sup> ordenó a la Junta Militar la liberación inmediata del periodista Jacobo Timerman. Asimismo, la Corte, en el caso “Pérez de Smith”,<sup>(30)</sup> decidió que era necesario exhortar al Poder Ejecutivo a brindar información sobre las personas privadas de su libertad a los fines de dar lugar a los *hábeas corpus*. Puede citarse también el caso “Verbitsky”,<sup>(31)</sup> en el que la Corte creó la figura del *hábeas corpus* colectivo. Por otro lado, en el fallo “Granada”,<sup>(32)</sup> la Corte, ejerciendo nuevamente su rol de guardián de la Constitución, se pronunció sobre ciertos requisitos y límites que deben rodear a la declaración de estado de sitio, que no surgen expresamente del art. 23 CN, pero que son deducibles a partir de los principios que nuestra Carta Magna ampara y que también se manifiestan en las convenciones internacionales de derechos humanos. Puede decirse que, en un sentido amplio, siempre que exista una creación pretoriana de un instituto jurídico, el juez está supliendo una inconstitucionalidad por omisión. Esta no es una idea escandalosa, no hay una vulneración de la división de poderes, sino un simple ejercicio del rol constitucional de ser el último custodio de la Constitución, de estar allí donde los otros dos poderes no estuvieron.

Puede agregarse como corolario, el pronunciamiento de la Cámara Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal en los autos “Diamante Díaz, Leopoldo c/ Banco Hipotecario Nacional”,<sup>(33)</sup> en el cual el tribunal decidió que la Administración tiene la obligación de reglamentar una ley en un plazo razonable cuando el Poder Legislativo no fijó un término expresamente. A la misma conclusión llegó la Suprema Corte bonaerense en el caso “Sociedad de Fomento Cariló”.<sup>(34)</sup> Más adelante se desarrollará la conclusión de la Corte Suprema en el caso “Badaro”. En el año 2011, la

.....  
 (29) CSJN, “Timerman, Jacobo s/ recurso de *hábeas corpus*”, 20/06/1978, Fallos: 301:771.

(30) CSJN, “Pérez de Smith, Ana M. y otros s/efectiva privación de justicia”, 26/12/1980, Fallos: 302:1680.

(31) CSJN, “Verbitsky, Horacio s/ *hábeas corpus*”, 03/05/2005, Fallos: 328:1146.

(32) CSJN, “Granada, Jorge Horacio s/ recurso de *hábeas corpus* en su favor”, 28/10/1985, Fallos: 307:2284.

(33) CNAC. CONT. ADM. FED., Sala III, “Diamante Diaz, Leopoldo c/ Banco Hipotecario Nacional s/ proceso de conocimiento”, 08/05/1998.

(34) SCBA, “Sociedad de Fomento de Cariló c/ Municipalidad de Pinamar s/ amparo”, 08/03/2006, LLBA 2002-924.

Corte Suprema entendió, en los autos "Q. C., S. Y.",<sup>(35)</sup> que los derechos de segunda generación "no son meras declaraciones, sino normas jurídicas operativas con vocación de efectividad". Y en el precedente "Vizzoti" sostuvo que

... los derechos constitucionales tienen, naturalmente, un contenido que, por cierto, lo proporciona la propia Constitución. De lo contrario, debería admitirse una conclusión insostenible y que, a la par, echaría por tierra el mentado control, que la Constitución Nacional enuncia derechos huecos, a ser llenados de cualquier modo por el legislador, o que no resulta más que un promisorio conjunto de sabios consejos cuyo seguimiento quedaría librado a la buena voluntad de este último.<sup>(36)</sup>

El Tribunal supremo luego aclara que, ante el incumplimiento del legislador, corresponde a los restantes poderes públicos, dentro del marco de sus competencias, el deber de "hacer prevalecer el espíritu protector que anima a dicho precepto", de esta manera justificando la intromisión pretoriana en la deficiente reglamentación legal de la indemnización por despido sin causa.

Debería destacarse también el previamente citado fallo "Ekmekdjian c/ Sofovich", en que el máximo tribunal dio vuelta la doctrina expuesta en los autos "Ekmekdjian c/ Neustadt", y concluyó que el derecho a réplica plasmado en el art. 14 del Pacto de San José de Costa Rica tiene carácter operativo. Para ello, la CSJN citó una Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que expresa que dicho artículo

... reconoce un derecho de rectificación o respuesta internacionalmente exigible (...) y que la frase "en las condiciones que establece la ley" se refiere a cuestiones tales como "si los afectados tienen derecho a responder en espacio igual o mayor, cuándo debe publicarse la respuesta una vez recibida, en qué lapso puede ejercerse el derecho, qué terminología es admisible, etc.", (...) pero que el hecho de que los Estados partes puedan fijar las condiciones del ejercicio del derecho de

(35) CSJN, "Q. C., S. Y. c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/ amparo", 24/04/2012, Fallos: 335:452.

(36) CSJN, "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA SA s/ despido", 14/09/2004, Fallos: 327:3677.

rectificación o respuesta, no impide la exigibilidad conforme al derecho internacional de las obligaciones que aquéllos han contraído.<sup>(37)</sup>

De esta manera, el máximo Tribunal afirma: “Esta Corte considera que entre las medidas necesarias en el orden jurídico interno para cumplir el fin del Pacto deben considerarse comprendidas las sentencias judiciales. En este sentido, puede el tribunal determinar las características con que ese derecho, ya concedido por el tratado, se ejercitará en el caso concreto”. En este caso, la analogía entre el derecho a réplica y el derecho a participación a las ganancias es harto evidente.

Por otro lado, es claro que el Poder Judicial puede disponer de una sana discrecionalidad al regular este derecho, como es necesario dado que es una materia tan influyente en la situación económica de un país. Ya ha demostrado que tiene capacidad para decidir en asuntos de alto interés público, como lo ha hecho en el caso “Grupo Clarín SA et al”,<sup>(38)</sup> convocando a audiencias públicas en que influyentes ONGs, juristas, y otros especializados en el tema pudieron concurrir en carácter de *amicus curiae* —instituto que, pese a ser ajeno a nuestra tradición jurídica, resultó ser fácilmente adaptable—, posibilitando que los magistrados cuenten con opiniones peritas en asuntos que no eran exclusivamente jurídicos, y que la sociedad, a la vez, pueda participar e informarse sobre los derechos en pugna. La posibilidad de la convocatoria de *amicus curiae* brinda nuevas oportunidades para que los tribunales estudien temas para los que requieran ser ilustrados por las opiniones de personas u organizaciones, conforme la acordada 7/2013. La Corte había expresado en el caso “Juplast SA” que este instituto es “un provechoso instrumento destinado, entre otros objetivos, a permitir la participación ciudadana en la administración de justicia en las causas en trámite ante sus estrados y en las que se ventilen asuntos de trascendencia institucional o que resulten de interés público”.<sup>(39)</sup> Es claro que mediante este instrumento, los

(37) CORTE IDH, Opinión Consultiva OC 7/86, “Exigibilidad del derecho de rectificación o respuesta”, 29/08/1996.

(38) CSJN, “Grupo Clarín SA y otros c/ Poder Ejecutivo Nacional y otro s/ acción meramente declarativa”, 31/10/2006, Fallos: 329:4590.

(39) CSJN, “Juplast SA c/ Estado Nacional y AFIP s/ amparo”, 31/10/2006, Fallos: 329:4590.

tribunales podrán llegar a una mejor decisión a la hora de, por ejemplo, fijar un porcentaje de participación en las ganancias que logre el mejor resultado posible en el desarrollo de la economía a nivel nacional.

## 6.2 | El precedente del caso “Morales”

En el fallo “Morales, Elizabeth del Rosario c/ Minera Argentina Gold SA s/ ordinario”,<sup>(40)</sup> se hizo lugar a una demanda promovida por una trabajadora contra su empleadora, Minera Argentina Gold SA, para la fijación del porcentaje de utilidades y participación en las ganancias de la empresa de la sociedad demandada. La jueza consideró que “la inactividad de los órganos del poder que omiten reglamentar mediante normas más precisas a las normas programáticas de la Constitución, es inconstitucional por omisión”, y para hacerlo funda su decisión en las enseñanzas de Bidart Campos y Ekmekdjian, y cita a este último cuando menciona que la distinción entre cláusulas operativas y programáticas convierte a la Constitución en un “catálogo de ilusiones”.

La jueza cita luego el caso “Badaro, Adolfo Valentín c/ ANSeS s/ reajustes varios” que a su criterio “constituye un ícono del otorgamiento de operatividad a una garantía constitucional dirigida directamente a los habitantes del país”. En el caso, la Corte “primero dispuso que en un plazo razonable el Poder Legislativo dictara la norma reglamentaria pertinente con comunicación de la sentencia a ese órgano (año 2006); luego, directamente y ante la pasividad de dicho órgano determinó cuantitativamente la movilidad de la jubilación operativizando el derecho a ‘jubilaciones y pensiones móviles’ (año 2007)”.

En su primer pronunciamiento, la Corte había dicho

Que en las condiciones reseñadas y habida cuenta de las relaciones que deben existir entre los departamentos de Estado, corresponde llevar a conocimiento de las autoridades que tienen asignadas las atribuciones para efectuar las correcciones necesarias que la omisión de disponer un ajuste por movilidad en el beneficio del actor ha llevado a privarlo de un derecho

(40) 5TO JTRAB., SAN JUAN, “Morales, Elizabeth del Rosario c/ Minera Argentina Gold SA s/ ordinario”, 09/10/2013. Cita online: AR/JUR/69608/2013 (La Ley online).



conferido por la Ley Fundamental. Por tal causa, debe diferirse el pronunciamiento sobre el período cuestionado por un plazo que resulte suficiente para el dictado de las disposiciones pertinentes.<sup>(41)</sup>

En su segundo pronunciamiento, y ante la inacción del Congreso, la Corte expresó:

Que en los numerosos precedentes que esta Corte ha dictado en materia de movilidad, citados en la sentencia de fecha 8 de agosto de 2006 y en la presente, se ha puesto particular énfasis en que los beneficios jubilatorios, que desde su determinación inicial se han vinculado con un promedio de salarios devengados, deben ajustarse de modo de dar adecuada satisfacción a su carácter sustitutivo. Ello lleva a resolver la cuestión planteada mediante la utilización del nivel general del índice de salarios elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.<sup>(42)</sup>

Así, la Corte dio vigencia operativa a un precepto constitucional que la había perdido por inacción legislativa.

Por su parte, entendía la jueza sanjuanina que, frente al problema de la no regulación de la participación,

... existen dificultades técnicas que impiden una decisión en ese sentido, no por ello, puede prolongarse indefinidamente la operatividad de ese derecho constitucional; una respuesta negativa al pedimento, reitero, conllevaría a una denegación de justicia, como también al desconocimiento de la jerarquía constitucional de los tratados que refiere el art. 75 inc. 22 (...); como también ignorar lo establecido en el art. 75 inc. 19 cuando dice que el Congreso debe “proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de

---

(41) CSJN, “Badaro, Adolfo Valentín c/ ANSeS s/ reajustes varios”, 08/08/2006, Fallos: 329:3089, consid. 19.

(42) CSJN, “Badaro, Adolfo Valentín c/ ANSeS s/ reajustes varios”, 26/11/2007, Fallos: 330:4866, consid. 21.

la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores..."<sup>(43)</sup>

La jueza defiende su postura alegando que el control de constitucionalidad no significa la superioridad de la judicatura por sobre los otros dos poderes, sino que "sólo significa que el poder del pueblo es superior a todos ellos y que donde la voluntad de la legislatura se halla en oposición con la del pueblo, declarada en la Constitución, los jueces deberán gobernarse por la última de preferencia a las primeras"; y resuelve

... que en el caso corresponde exhortar al Poder Legislativo Provincial para que en un plazo razonable adopte las medidas necesarias para abordar esa temática, debiendo en su tratamiento cuidarse todos los aspectos referidos al conjunto de derechos involucrados, así como la rentabilidad de las empresas, de acuerdo a su calificación en mini, pequeña, mediana o gran empresa, como también las asimetrías dentro de cada actividad y de todas en su conjunto; siempre que el Congreso Nacional no aborde esta temática con antelación.<sup>(44)</sup>

Posteriormente aclara que este "plazo razonable" al que se refiere es el de un año de sesiones ordinarias.

Es mi opinión que, de quedar firme la sentencia de primera instancia, en el caso que el Poder Legislativo omita sancionar la ley exhortada por la magistrada, esta deberá reglamentar el derecho de forma pretoriana, tal como lo hizo la Corte en el caso "Badaro". De alcanzarse este resultado, las partes podrían recurrir la sentencia hasta que el proceso alcance eventualmente la Corte Suprema de Justicia de la Nación, habilitándola a pronunciarse sobre el asunto, y su fallo, idealmente, debería hacer lugar al pedido de la actora. Dado el sistema de control de constitucionalidad difuso que opera en nuestro ordenamiento, dicho pronunciamiento solo alcanzará a las partes. Pero, en el pasado, la Corte ya ha emitido sentencias en las que exhorta, por elementales razones de economía procesal, a los tribunales inferiores ordinarios y federales a seguir su doctrina, incluso cuando esta contradiga la corriente jurisprudencial

.....

(43) 5TO JTRAB., SAN JUAN, "Morales, Elizabeth del Rosario...", fallo cit.

(44) *Ibid.*

dominante en el momento, como en el caso “Arriola”.<sup>(45)</sup> Es de esperar que los empresarios comiencen a regular este derecho de forma autónoma ante la certeza de que si no lo hacen, cualquiera de sus trabajadores podrá promover una demanda para instarlo a hacerlo. También cabe suponer que el Congreso finalmente reglamentará este derecho, siguiendo la prescripción constitucional.

## 7 | Conclusión

Por respeto a la originalidad, cabe repetir lo ya brillantemente expuesto por Bidart Campos, a quien me remito:

¿Qué ocurriría si un trabajador demandara un adicional por participación en el beneficio de la empresa donde trabaja? A nuestro criterio, el órgano judicial debería comenzar por declarar inconstitucional la mora legislativa del congreso, y debería seguir argumentando que esa mora produce un vacío o laguna en el orden normativo que es menester integrar, con lo que, a renglón seguido, habría de resolver la pretensión intentando la solución por vía de la analogía o de los principios generales del derecho (autointegración), y de fracasarle esa tentativa, acudiendo directamente a una solución justa conforme al valor justicia (heterointegración).<sup>(46)</sup>

Creo firmemente que hoy es posible, a la luz de los vientos de nuevas corrientes jurisprudenciales, llegar a concretar en los hechos este nublado ideal divisado en la mente de Bidart Campos hace varios años. No se trata de un “gobierno de los jueces”, se trata de suplir una omisión, de aplicar la Constitución Nacional en su plenitud, de consolidar los principios constitucionales y de velar porque ningún derecho plasmado en la norma que compone la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico quede en letra muerta.

Por otro lado, no puede decirse que esta es una tendencia reciente. Si bien es verdad que los avances más “atrevidos” fueron en los últimos años, y particularmente por los jueces que integran actualmente el máximo

(45) CSJN, “Arriola, Sebastián y otros s/ causa 9080”, 25/08/2009, Fallos: 332:1963.

(46) BIDART CAMPOS, GERMÁN J., “La justicia constitucional...”, *op. cit.*

Tribunal, puede observarse que muchos de los precedentes citados en el punto 6 datan de hace varias décadas. Nunca se trató de una vulneración a la división de poderes, sino de la consolidación del sistema republicano, y de los controles recíprocos que dicho régimen implica para los poderes constituidos. Si el Poder Judicial no supliese las omisiones de los dos poderes restantes, estaría incumpliendo con el deber de contralor que el constituyente le asignó.

Si los tribunales comenzaran a aplicar este derecho, reglamentándolo de forma racional y provechosa tanto para los trabajadores como para los empresarios, se generaría un verdadero efecto dominó que concluiría con la efectiva realización de este tan postergado instituto. Por supuesto que lo mejor sería la inmediata implementación por iniciativa legislativa, de eso no cabe controversia alguna. Pero mientras esta no llegue no puede negarse un derecho con raigambre constitucional. Quizás esta intervención pretoriana termine inspirando al legislador a ejercer el deber que la Constitución le impone en el art. 24 de promover la reforma de la legislación para adecuarla a las previsiones constitucionales. El ciudadano ya ha esperado lo suficiente la iniciativa del legislador, la hora ha llegado en que los tribunales reconozcan esta garantía para no dejarla en letra muerta.

Cabe recordar las palabras de Joaquín V. González que la Corte cita en el caso "Siri":

No son, como puede creerse, las 'declaraciones, derechos y garantías', simples fórmulas teóricas: cada uno de los artículos y cláusulas que las contienen poseen fuerza obligatoria para los individuos, para las autoridades y para toda la Nación. Los jueces deben aplicarlas en la plenitud de su sentido, sin alterar o debilitar con vagas interpretaciones o ambigüedades la expresa significación de su texto. Porque son la defensa personal, el patrimonio inalterable que hace de cada hombre, ciudadano o no, un ser libre e independiente dentro de la Nación Argentina.<sup>(47)</sup>

---

(47) GONZÁLEZ, JOAQUÍN V., *Obras completas*, Edición ordenada por el Congreso de la Nación Argentina, Bs. As., vol. III, 1935, p. 82.



# Análisis del caso “Galván”

## Personal Militar y Civil de las FFAA y de Seguridad. Viáticos. Comisiones transitorias. Relación de empleo público

por **M. GABRIELA JANEIRO**<sup>(1)</sup>

### I | Introducción

En el presente artículo analizaremos el caso “Galván, Carlos Alberto y Otro c/ Estado Nacional - M° de Defensa s/ Personal Militar y Civil de las FFAA y de Seg.”,<sup>(2)</sup> en relación con el concepto de viático y carácter que el Alto Tribunal le otorga al mismo.

### 2 | Resumen del fallo

El citado fallo remite al dictamen de la Sra. Procuradora Fiscal —con excepción del último párrafo del punto IV—. El voto de la mayoría declara formalmente admisible el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia de la Sala III de la CFed. Seg. Social. Impone las costas al vencido —en el caso, el recurrido—, conforme el art. 68 del Código Procesal Civil y

.....

(1) Abogada (UBA).

(2) CSJN, “Galván, Carlos Alberto y Otro c/ Estado Nacional - M° de Defensa s/ Personal Militar y Civil de las FFAA y de Seg.”, 10/12/2003, G. 568. XLVII.

Comercial de la Nación —en adelante CPCCN—. Ordena que se proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo decidido.

### 3 | Dictamen de la Sra. Procuradora —al que remite el voto de la mayoría—

Del dictamen se desprende que los actores habían prestado servicios en forma voluntaria en la República de Croacia como integrantes del Batallón Ejército Argentino 7 (BEA/7) durante el período comprendido entre el 26 de enero y el 14 de julio de 1995, resultando de aplicación al inicio de la misión lo dispuesto por el decreto 1270/1989. Sin perjuicio de ello, el 23/02/1995 se dictó el decreto 280/1995 —cuyas disposiciones rigen a partir del 1° del mes siguiente, conforme su art. 25—, que modificó la forma y el porcentaje de determinar los mismos y que fue aplicada a partir de su vigencia a quienes habían iniciado la misión con anterioridad.

La Sala III de la CFed. Seg. Social —por mayoría— había revocado la sentencia de la instancia anterior, condenando al Estado Nacional a pagar los viáticos reclamados por la parte actora de conformidad con el decreto 1270/1989, con fundamento en que se debieron mantener inalterables las pautas tenidas en cuenta al inicio de la misión (ver punto I).

El Estado Nacional es quien deduce recurso extraordinario federal expresando como agravios que la sentencia viola derechos y garantías protegidos por la CN al haberse interpretado erróneamente los decretos aplicables, a saber, que los viáticos debían liquidarse periódicamente y, en consecuencia, aplicarse la nueva norma desde su vigencia; que no existen derechos adquiridos por cuanto la compensación se devenga periódicamente; que no se tuvo en cuenta el fin perseguido con el dictado de la nueva norma —que fue disminuir costos para el Estado Nacional—; que se desconoció la prerrogativa del Estado de modificar las condiciones contractuales al no estar asegurada la intangibilidad del sueldo de los empleados públicos y, finalmente, que la Cámara adoptó una interpretación contraria a la jurisprudencia de la Corte con respecto a la confiscatoriedad de los salarios y la extendió indebidamente a los viáticos, que no son parte del haber (ver punto II).

La Sra. Procuradora analiza la admisibilidad del recurso en sus aspectos formales, estimando que el mismo es procedente y aclara que el Alto Tribunal no se encuentra limitado por las posiciones de la Cámara ni por los argumentos de las partes, sino que le incumbe realizar una declaración sobre el punto disputado, conforme la interpretación que rectamente le otorgue; ello de acuerdo a lo ya decidido en oportunidades anteriores (ver punto III).

Así, el *thema decidendum* se cuestionar por cuál será la normativa aplicable respecto de aquellas comisiones que se iniciaron con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del decreto 280/1995 y que se prolongaron durante su vigencia.

Los lineamientos dados por la Sra. Procuradora son:

- Que el empleo por el juez de primera instancia para el cálculo de los viáticos a partir del 01/03/1995 de un decreto que se encontraba expresamente derogado constituye una aplicación errónea de las normas de carácter federal en juego (ver punto IV, párrafo 8), asignándole un efecto ultraactivo que no es admitido;
- Que es doctrina de la Corte que la modificación de normas por otras posteriores no afecta derecho alguno emanado de la CN, pues nadie tiene un derecho adquirido al mantenimiento de las leyes o reglamentos ni a su inalterabilidad —Fallos: 308:1361; 310:1924; 311:1880— (ver punto IV, párrafo 9);
- Que la liquidación del viático se realiza en forma periódica, debiendo aplicarse la normativa vigente al momento de su devengamiento (ver punto IV, párrafo 9);
- Que los viáticos fueron correctamente abonados en dos períodos perfectamente escindibles conforme a la normativa vigente (ver punto IV, párrafo 9);
- Que no entra en juego el concepto de confiscatoriedad con respecto del decreto 280/1995, puesto que la reducción no posee entidad bastante para configurar el mismo teniendo en cuenta que solo se produjo con respecto de los viáticos y no del haber mensual (ver punto IV, art. 10);
- Que en el marco de la relación de empleo público el Poder Ejecutivo goza —en el ámbito de su competencia— de prerrogativas exorbitantes propias del régimen *ius administrativo* que le permiten introducir modificaciones en el contrato, siempre que sean razonables y no impliquen una alteración sustancial de sus condiciones —ver consid. 14 del fallo "Guida"<sup>(3)</sup>— (ver punto IV, art. 11).

(3) CSJN, "Guida, Liliana c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Empleo Público", 02/06/2000, Fallos: 323:1566.



## 4 | Reseña de la disidencia del Dr. Fayt

### 4.1 | Considerando 1º

La disidencia del Ministro relata los antecedentes del caso en el que la Sala III de la CFed. Seg. Social, por mayoría, revocó la sentencia de grado y condenó al Estado Nacional a que “en el plazo de 90 días de notificado, practique nueva liquidación de los viáticos correspondientes a los actores por su participación en el Batallón Ejército Argentino ‘BEA/7’, de conformidad con las disposiciones del decreto 1270/1989...”, abonando las diferencias resultantes con más intereses a la tasa pasiva promedio mensual que publica el Banco Central de la República Argentina. Contra el mismo, deduce recurso extraordinario federal el Estado Nacional, que fue concedido.

### 4.2 | Considerando 2º

Seguidamente, expone los argumentos que la Cámara consideró al dictar su pronunciamiento, a saber:

- Que quienes demandan se desempeñaron como integrantes de la misión que realizó el Batallón 7 del Ejército Argentino durante los días 26 de enero y 17 de julio de 1995;
- Que al iniciar la función se encontraba vigente el decreto 1270/1989 y que en virtud de la misma se les liquidó el viático diario;
- Que sobrevino el dictado del decreto 280/1995 —vigente desde el 01/03/1995— por el cual se les redujo el viático diario por el período restante al 50%;
- Que correspondía revocar la sentencia de la instancia anterior puesto que la incorporación en la operación fue voluntaria, debiendo considerar sin lugar a dudas los lineamientos establecidos en el decreto 1270/1989;
- Que el cambio de pautas consideradas al inicio de la misión no pueden ser modificadas y mucho menos verse reducido el importe del viático que le había sido otorgado previamente;
- Que si bien las sumas pretendidas no pueden considerárselas en forma estricta como haber, ya que lo que se discute es el importe de viáticos, el principio enunciado deviene de entera aplicación al caso, máxime que la reducción de la suma diaria alcanzaría al 50%.

## 4.3 | Considerando 3º

Enumera los agravios del recurrente (Estado Nacional):

- Se agravia el Estado Nacional por considerar que se ha efectuado una interpretación errónea de los derechos aplicables, en desmedro de lo establecido en los arts. 14, 17, 18 y 28 CN, sosteniendo que no existieron derechos adquiridos a la aplicación del régimen anterior, atento a que los viáticos deben liquidarse periódicamente y, por consiguiente, resulta de aplicación la norma sobreviniente desde su vigencia;
- Se agravia asimismo por cuanto —sostuvo— no se consideró que el fin perseguido por el decreto 280/1995 fue el de disminuir los costos para el Estado Nacional;
- Argumenta que se desconoció la prerrogativa del Estado de modificar las condiciones contractuales "al no estar asegurada la intangibilidad del sueldo de los empleados públicos";
- Alega que la Cámara adoptó una interpretación contraria a la jurisprudencia de la Corte en relación con la confiscatoriedad de la reducción de los salarios, extendiéndola indebidamente a los viáticos, que no forman parte del haber;
- Convalida la constitucionalidad del decreto 280/1995 diciendo que el mismo fue dictado en ejercicio de las atribuciones del art. 99, inc. 3 CN.

## 4.4 | Considerando 4º

Al argumentar respecto de la procedencia del recurso extraordinario, quien plantea la disidencia aclara que la Corte no se encuentra limitada por la posición del Tribunal apelado y del recurrente, sino que debe realizar "una declaratoria sobre el punto disputado" según la inteligencia que rectamente le otorgue —conforme lo ha establecido previamente en Fallos: 307:1457; 320:1915, entre otros—, esto último coincidente con el dictamen de la Sra. Procuradora.

## 3.5 | Considerando 5º

Entonces, el *thema dedidendum* se basa en determinar si el decreto 280/1995 dispuso válidamente modificar las condiciones tenidas en cuenta por los actores al incorporarse voluntariamente a la misión en Croacia o si, por el contrario, la privación de las mismas —que derivó en una merma económica para aquellos— generó un agravio al derecho de propiedad de los demandantes (ver arts. 14 y 17 CN).

## 4.6 | Considerando 6º

De esta manera, normativa en juego se compone de:

- Decreto 1270/1989, que regulaba el régimen de viáticos por viajes al exterior del personal de la Administración Pública Nacional en cumplimiento de misiones de carácter oficial o en uso de becas que no hubiesen excedido los 365 días y que se encontraba vigente al inicio de la misión;
- Decreto 231/1992, que aprobó el régimen especial de haberes y compensaciones del personal militar en misión o comisión transitoria y estableció que por analogía, respecto de lo prescripto en el decreto 1270/1989, se debería abonar a los agentes el 25% del viático diario que establece el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto para el nivel y lugar correspondientes;
- Decreto 280/1995, que entró en vigencia el 01/03/1995 y que derogó el decreto 1270/1989. En virtud del mismo fue modificado el importe de los viáticos diarios del 25% sobre el monto de U\$S 324,71 (ver decretos 1270/1989 y 231/1992) al 25% del monto de U\$S 166 (conforme decreto 280/1995, en función del decreto 231/1992).

## 4.7 | Considerando 7º

Aquí se describen los fundamentos y propósitos del decreto 280/1995, que resultan de toda necesidad —según Fayt— para decidir el tema en cuestión. Entre ellos:

- “Que en la práctica la tramitación del mencionado régimen [aludiendo al decreto 1270/1989] resulta dilatorio del cumplimiento de las misiones o comisiones autorizadas, debiendo en consecuencia, con habitualidad hacerse efectivo el pago de los viáticos respectivos con el objeto de llevar a cabo las mismas y posteriormente proceder a la convalidación de la medida adoptada” (ver considerandos del decreto 280/1995, párrafo 2);
- “Que habiéndose efectuado un análisis de las sumas abonadas en concepto de viáticos al exterior, se deduce, por su magnitud, que las mismas representan una erogación presupuestaria de niveles muy significativos, razón por la cual se hace necesario revisar los importes preestablecidos, fijándolos en sumas fijas en función de las características particulares de cada país y conforme a los niveles jerárquicos establecidos en su oportunidad” (ver considerandos del decreto 280/1995, párrafo 4);
- “Que en mérito a lo indicado precedentemente, resulta conveniente derogar la norma que permite a funcionarios de menor jerarquía, percibir sumas en concepto de viáticos mayores cuando la misión o comisión esté integrada con funcionarios de niveles superiores (ver considerandos del decreto 280/1995, párrafo 5).

El Dr. Fayt, que propone una decisión contraria a la mayoría —recordemos que la misma fue dejar sin efecto la sentencia de Cámara que había ordenado practicar nueva liquidación de viáticos de conformidad con las disposiciones del decreto 1270/1989— tiene en cuenta como eje fundamental de su decisión la motivación del cambio normativo, que califica como cuestiones de mera conveniencia (ver considerando 8°, párrafo 1).

Y con arreglo a ello, establece que resulta de indiscutible aplicación su voto en el fallo recaído en la causa "Guida" (Fallos: 323:1566, del 02/06/2000)<sup>(4)</sup> para examinar las cuestiones planteadas en el presente de conformidad con los enunciados de aquel (considerando 8, párrafo 2). Fayt arriba en el presente a la decisión contraria, tomando en cuenta como supuesto esencial el hecho de que claramente no se han invocado razones de emergencia económica que pudiesen justificar la disminución en cuestión (ver considerando 8, párrafo 2), extremo esencial en la decisión del precedente invocado.

Realiza una comparación entre aquella causa y la presente, destacando que en tal oportunidad se estableció como regla que para resolver si ha existido o no violación a la garantía de propiedad debe partirse de la premisa de que la Constitución Nacional no asegura la intangibilidad de las remuneraciones de los agentes de la Administración Pública y que por ello estos agentes carecen de un derecho subjetivo al mantenimiento de su monto, debiendo tolerar reducciones que ante situaciones excepcionales de crisis no alteren la sustancia de su derecho a la retribución, es decir, no sean confiscatorias. En definitiva, sostuvo, que si bien el salario goza de la protección del derecho de propiedad, sufre del mismo modo las limitaciones que en supuestos de emergencia se han reconocido como válidas (ver considerando 12 del voto del Dr. Fayt en Fallos: 323:1566, específicamente 1601) —conceptos no transcritos textualmente, énfasis agregado en el fallo—.

## 4.8 | Considerando 8°

Reafirma la regla establecida por la Corte acerca de que las medidas de emergencia no son ilimitadas y que se encuentran sujetas a ciertas condiciones y límites inquebrantables a la luz del bloque de constitucionalidad.

(4) CSJN, "Guida, Liliana...", fallo cit.

dad (ver párrafo 4). Argumenta que tal principio previsto para situaciones de emergencia reconocidas resulta particular a fin de juzgar la validez de las condiciones establecidas para el cumplimiento de la misión especial de autos, más aún cuando una modificación normativa motivada en mera conveniencia pretendió justificar la quita en cuestión (ver párrafo 5), resaltando que la normativa sobreviniente había sido encuadrada en las facultades que otorgan al presidente el art. 99, inc. 1 CN (ver decreto 280/1995, considerandos, párrafo 8), lo que lo excluye de la posibilidad de que se haya tratado de un decreto dictado por razones de necesidad y urgencia, previstos en el inc. 3 de la citada norma constitucional (ver párrafo 9).

## 4.9 | Considerando 9º

Concluye que los actores tuvieron en cuenta al momento de la partida a la misión de Croacia las condiciones en virtud de las cuales iban a obtener las compensaciones por viáticos, esto es, la forma de calcularlos establecida por el decreto 1270/1989, extremo por el que sostiene que el punto controvertido estimuló la incorporación de voluntarios para sumarse a la comisión transitoria y que, por lo tanto, no resultó válido alterar unilateralmente una de las condiciones económicas establecidas sin mediar situación de emergencia alguna que justificase la misma.

En base a ello, considera que no se trata de un conflicto de retroactividad, sino de una modificación in peius del monto de la compensación y estipula, a su vez, que si bien es conocido el principio general elaborado por la Corte según el cual es indiscutible la facultad del Poder Ejecutivo de derogar una norma anterior por otra posterior de igual jerarquía, sin que el uso de tal prerrogativa configure, como regla, cuestión constitucional alguna y que a nadie le asiste un derecho adquirido al mantenimiento de leyes o reglamentos ni a su inalterabilidad, en casos como el presente es imperioso armonizar dicho principio con la doctrina señalada sobre las medidas de emergencia en atención a la naturaleza de los créditos en juego, que en el caso califica como de contenido alimentario. Deja a salvo lo dispuesto por la reglamentación castrense que excluye a las "compensaciones por viáticos" como integrantes del "haber mensual".

## 5 | Holding del fallo

### 5.1 | Voto de la mayoría

El Alto Tribunal determina que el *a quo* aplicó erróneamente una norma que había sido expresamente derogada al emitir su fallo.

Asimismo, reafirma su doctrina respecto de que es factible la modificación de normas por otras posteriores sin que ello afecte derecho alguno emanado de la Constitución Nacional, atento a que nadie tiene un derecho adquirido a que las leyes o reglamentos se mantengan tal cual fueron dictados.

Cuando una compensación de la naturaleza del viático en cuestión se liquida periódicamente, es de aplicación la norma que se encuentra vigente al momento de su devengamiento.

El porcentaje modificado en la forma de calcular el viático no resulta confiscatorio teniendo en cuenta no solo la reducción que implicó en el viático en sí, sino que corresponde ponderar la implicancia de la reducción en el monto total que percibe el agente.

Considero que este fallo contiene una arista particular y es que, del análisis del mismo, surge que la mayoría ha interpretado que no se aplica al presente la doctrina del fallo "Guida", que sustancialmente decidió —en el año 2000 y respecto de la aplicación del decreto 290/1995 que redujo el sueldo del personal de la Administración Pública— acerca de la relación de empleo público y las situaciones de emergencia económica.

Así, en el punto IV, párrafo 11 del dictamen, la Sra. Procuradora señaló —como ya se ha mencionado en el punto II— que en el marco de la relación de empleo público el Poder Ejecutivo goza de prerrogativas exorbitantes propias del régimen *ius administrativo* que le permiten, a fin de satisfacer en la mejor forma el interés público, introducir modificaciones en el contrato, siempre que las mismas sean razonables y no signifiquen una alteración sustancial de sus condiciones, citando expresamente el caso "Guida" (Fallos: 323:1566).

Sin embargo, en el fallo, expresamente, la Corte hace suyo el dictamen de la Sra. Procuradora, **con excepción del último párrafo del punto IV.**

Ello no significa que el Alto Tribunal desconozca sus propios pronunciamientos, sino que no considera aplicable la doctrina del mismo al presente.

Tal decisión puede obedecer a múltiples variantes, entre ellas:

- Que la reducción en los viáticos del presente fallo no resulta ser asimilable a la reducción salarial que era el objeto de controversia en el caso “Guida”;
- Que la Sra. Procuradora no argumenta en el presente —cuando sostiene la aplicación del caso “Guida”— acerca de las circunstancias de temporalidad y de emergencia que se tuvieron en cuenta en aquel y, en ese sentido, el Alto Tribunal se desprende de tal apreciación;
- Que en tanto los viáticos no constituyen parte del “haber” del personal militar, conforme lo establece su propia normativa, no corresponde aplicar al presente un caso que gira en torno al salario de los agentes de la Administración Pública y a la posibilidad que se le otorga al Poder Ejecutivo de modificar unilateralmente el contrato, siempre que las modificaciones sean razonables y no alteren sustancialmente.

## 5.2 | Disidencia del Dr. Fayt

El voto del Dr. Fayt centra su decisión en cinco puntos: 1) el análisis respecto de la validez de la norma que modificó la forma de calcular el viático en cuestión y que privó de efectos jurídicos a la norma anterior al haberla derogado; 2) la significativa reducción económica que supuso tal modificación en el monto en concepto de viático que percibían los agentes, ¿vulnera el derecho de propiedad consagrado en los arts. 14 y 17 CN?; 3) encuadramiento de la norma sobreviniente; 4) el carácter voluntario de la incorporación de los agentes a la misión en Croacia, y qué aspectos pudieron tener en cuenta aquellos que se integraron a la misma; y 5) el estudio del presente a la luz de los principios establecidos en el caso “Guida”.

Estos cinco puntos confluyen en la determinación del Dr. Fayt de establecer que la intención del legislador al modificar la norma obedeció a cuestiones de mera conveniencia —tal como el mismo decreto 280/1995 lo estipula en sus considerandos— de disminuir los costos para el Estado Nacional, extremo que posibilita la decisión del presente a la luz de la doctrina sentada por el Alto Tribunal en el caso “Guida”.

Principalmente, considera que aquí no se han invocado las razones de emergencia económica en situaciones excepcionales de crisis que justifiquen la merma controvertida, lo que de algún modo sella la suerte de su voto, reafirmando tal postura en el hecho de que el decreto 280/1995 fue dictado en uso de las facultades otorgadas por el art. 99, inc. 1 —y no por el inc. 3— CN.

Entiendo que en este voto, mediante el cual se proponía que la nueva forma dispuesta a fin de calcular los viáticos fuera de aplicación en las misiones que tuvieran su inicio con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia del mismo (01/03/1995), se consideró principalmente la intención del legislador y el encuadramiento hecho por el mismo al emitir el decreto.

Asimismo, le otorga gran importancia al modo de integración de la misión, que fue de carácter voluntario, estimando que los agentes que habían decidido incorporarse habrían tenido muy en cuenta al momento de decidir su ingreso, extremo por el cual consideró que el *quantum* del viático estimuló tal incorporación y que, por lo tanto, no resultó válido alterar unilateralmente las condiciones de aquellos que habían iniciado la misión con unas condiciones económicas determinadas y la habían finalizado con otras distintas, que no pudieron ser consideradas al momento de tomar la decisión de formar parte.

## 6 | Obiter Dictum

- La Corte no está limitada por las posiciones del Tribunal apelado ni por los argumentos de las partes, sino que le corresponde realizar una declaración sobre el punto disputado, que puede fundarse en consideraciones o argumentos ajenos a aquellos.
- El Poder Ejecutivo goza de prerrogativas exorbitantes propias del régimen *ius administrativo* que le permiten, a fin de satisfacer en la mejor forma el interés público, introducir modificaciones en el contrato de empleo público, siempre que sean razonables y no alteren en lo sustancial las condiciones de aquel (caso "Guida").
- No existe el derecho adquirido al mantenimiento de las leyes o reglamentos ni a su inalterabilidad (Fallos: 308:1361; 310:1924; 311:1880).
- Los viáticos, en la reglamentación castrense, no constituyen remuneración ni forman parte del haber mensual.



## 7 | Conclusión

Resulta interesante el análisis del caso “Galván” por cuanto existen en el mismo distintas interpretaciones acerca de la aplicación del precedente “Guida”. Se analiza la naturaleza de la compensación en cuestión —diferente a las que vemos comúnmente— puesto que el carácter de la incorporación de los agentes a las misiones de paz es voluntaria.

Asimismo, se advierte que en este fallo se pondera la facultad estatal para modificar determinadas condiciones contractuales y es notoria la aplicación de tal principio en contraposición a lo que sucede en materia laboral o previsional, por cuanto se está a la ley más favorable para el trabajador o beneficiario.

---

# Tercerización y negociación colectiva atípica

por **ANDRÉS J. PAOLONI**<sup>(1)</sup>

## I | El Complejo Industrial Oleaginoso

El Departamento San Lorenzo es un pequeño territorio de la Provincia de Santa Fe, ubicado al norte de la ciudad de Rosario, sobre la vera del Río Paraná, eje natural de la mentada “Hidrovía”<sup>(2)</sup> de Sudamérica. En los años 60 se asentaron sobre dicho territorio los primeros establecimientos productivos de mediano y gran porte de la actividad petrolera, refinería, química y petroquímica; ello, producto de políticas desarrolladas durante los gobiernos de los presidentes Perón y Frondizi.

En los años 90 se radicaron —y hasta el año 2014 lo siguen haciendo, ahora extendido al Sur de Rosario— grandes establecimientos productivos dedicados a la industrialización de la soja. Este sector aprovechó la desaparición de todos los organismos públicos existentes (Junta Nacional de Granos, etc.) y la privatización de diversos servicios públicos (terminales portuarias, servicios de trenes de carga, etc.) durante los gobiernos del presidente Menem.

.....

(1) Abogado (Rosario, Argentina).

(2) La “hidrovía” es un proyecto estratégico subcontinental de despliegue y circulación de mercaderías (cereales, oleaginosas, minerales y metales —entre otras— que alcanza al centro y sur del Brasil, Bolivia, Paraguay, Argentina y Uruguay) impulsado por los países del Mercosur y apetecido en su desarrollo logístico por las empresas del sector marítimo portuario, oleaginoso y minero.

El Complejo Industrial Oleaginoso, promotor y beneficiario del proceso de sojización del campo argentino,<sup>(3)</sup> supo captar la explosión productivista de la oleaginosa en el “núcleo” sojero santafesino, cordobés y bonaerense; más tarde, el entrerriano, chaqueño, salteño, etc.

Aprovechando la aplicación de tecnología avanzada desarrollada para el sector “agroindustria” (modernos tractores y cosechadoras, etc.) y “biotecnología” (siembra directa, fertilizantes, modificaciones de semillas, etc.), ha sabido aprovechar las ventajas comparativas estáticas (con establecimientos ubicados a la vera del Río Paraná, con profundo dragado del mismo hasta la ciudad de Santa Fe) y transformar las mismas en dinámicas.<sup>(4)</sup>

Se ha establecido en la región un “Cluster”<sup>(5)</sup> destacado por la “doctrina del sector” como el más grande, moderno y eficaz del mundo, que se caracteriza por su rol exportador, siendo la producción para consumo interno (y con mayor valor agregado), solo residual.<sup>(6)</sup>

## 2 | Las organizaciones sindicales

El despliegue en los años 60 de la industria pesada, sumado a preexistentes de la actividad del papel, ceramista, de la carne, con poderosos gremios industriales, portuarios y marítimos —entre otros—, daba a la sociedad de la zona una fuerte valoración de la cultura sindical. El desarrollo tardío de la industria aceitera y del Complejo Oleaginoso (CIO) en la

(3) La sociedad argentina pudo conocer medianamente la problemática y profundidad del proceso, en ocasión de la discusión por la resolución 125 en el año 2008.

(4) Voceros y operadores mediáticos del sector —Héctor Huergo y Jorge Castro (en *Clarín Rural y Región Centro*)—, las Fundaciones Libertad (Rosario, Santa Fe) y Mediterránea (Córdoba) abundan al respecto.

(5) “El complejo oleaginoso atraviesa casi todo el sector productivo de la región. Agrupa ramas de actividad del complejo productivo agroindustrial, como la industria aceitera y de fabricación de alimentos para animales; del complejo productivo de construcción y metales, como fabricación de maquinaria e implementos agrícolas, tractores, equipos de elevación y manipulación; y del complejo productivo químico: fabricación de plaguicidas y químicos (fertilizantes) para el agro”, en FERNÁNDEZ, VIRGINIA L., “El complejo oleaginoso de la Región Rosario, Argentina. Análisis del Impacto en la Economía Regional a Partir de los Datos del Censo Nacional Económico 2004-2005”, XIV Congreso Internacional de Historia Agraria, 7 a 9 de noviembre de 2013.

(6) MINISTERIO DE ECONOMÍA, Complejo Oleaginoso. Serie “Producción regional por complejos productivos”, octubre 2011, [en línea] [http://www.mecon.gob.ar/peconomica/docs/Complejo\\_Oleaginoso.pdf](http://www.mecon.gob.ar/peconomica/docs/Complejo_Oleaginoso.pdf)

región se encuentra con una sociedad de las características explicitadas. Agrupan a los trabajadores de la actividad (industria aceitera y biodiesel —integrado—) las siguientes organizaciones:

- a. P la Organización Nacional de carácter federativo que agrupa en su seno a todos los sindicatos de primer grado de la actividad —que amplía también a los algodoneros— en el país, a excepción del sindicato radicado en el Departamento San Lorenzo de la Provincia de Santa Fe.
- b. P el sindicato de primer grado con zona de actuación exclusiva en el Departamento, SOEA, no afiliado —desde el año 1987— a la Federación Nacional.<sup>(7)</sup>

Hasta el año 2004, solo la entidad nacional celebraba Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante, CCT) de la actividad y negociaba las condiciones salariales y de trabajo. El mencionado se aplicaba a todo el país sin excepción. En dicho año, el Sindicato del Departamento San Lorenzo —que al año 2003 gozaba de 400 afiliados— logra celebrar convenios colectivos con las empresas de la actividad con establecimientos radicados en su zona de actuación. Celebra con el conjunto de las empresas un CCT denominado “Grupo de empresas”, y más tarde, pero en el mismo año, un CCT “de empresa” con la firma Molinos Río de la Plata.

En la estructura convencional local, las partes signantes del mismo reproducen casi toda la normativa que registraba el CCT Nacional, a excepción de la regulación específica del “Principio de Actividad”, delegando dicha situación a la legislación laboral de fondo<sup>(8)</sup> (LCT t.o.). A la fecha, el SOEA San Lorenzo, luego de un largo proceso de interacción entre la actividad interna (propia) y externa (CGT/COPA) —2010/2015—, es el sindicato de primer grado —de la actividad, en el país— con mayor cantidad de beneficiarios alcanzados por los mencionados CCT “Grupo de empresas” y “De Empresa”; cerca de 4000 trabajadores se encuentran afiliados a la entidad.

No obstante, en el Complejo, la tercerización excesiva/nociva sigue vigente.

(7) Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina rubrica con la CIARA, CARBIO y Cámara de Córdoba el CCT —de alcance nacional— 420/05. El Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del Depto. San Lorenzo rubrica los CCT 391/04 “G. E.” y el 663/04 “E”.

(8) En el art. 43 de los CCT (391/04 y 663/04) los signantes de los mismos regulan las condiciones salariales y de trabajo de miles de trabajadores ocupados en el Complejo Oleaginoso afincado en el Departamento San Lorenzo: “...Sistema de Contratistas...” donde se remite genéricamente —en la regulación— a lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976)

## 3 | El nacimiento del Convenio COPA. Antecedentes

En el año 2010, la CGT Regional San Lorenzo, alertada por el descontento de miles de trabajadores que prestaban normal y habitualmente servicios laborales en el ámbito del Complejo Industrial Oleaginoso radicado en la zona, decide abocarse a la atención de los reclamos por intermedio de las distintas organizaciones sindicales que los agrupaban.

Cientos de estos trabajadores representados por los sindicatos de la construcción, comercio, carga y descarga, barrido y limpieza, vigiladores privados, gastronómicos, portuarios, de la actividad fluvial y marítima, camioneros, transporte del personal, recibidores de granos, etc., padecían graves situaciones psicofísicas al realizar las tareas más ingratas al interior del mismo, y al mismo tiempo, gozaban de haberes salariales ínfimos en relación a los trabajadores de la actividad. Durante dicho período se sucedían gravísimos accidentes de trabajo, y que afectaban a los trabajadores tercerizados en ocasión del desarrollo de actividades productivas, propias de la actividad integrada del complejo;<sup>(9)</sup> el diferencial salarial para el agrupamiento convenionado en la actividad propia, y el no encuadrado, era aproximadamente del 200%.<sup>(10)</sup>

Atento la limitación propia —autoimpuesta/convenionada— en relación al CCT rubricado por el sindicato local de la actividad y, siendo que en los CCT de las otras actividades (construcción, vigilancia, etc.) no se regulaba la especificidad en la actividad y su correlato salarial por la labor desplegada por estos trabajadores, se tornaba harto compleja la posible acción de los sindicatos aludidos y del Confederal Regional.

.....

(9) En el año 2009, en la Provincia de Santa Fe, se dicta la Ley 12.913 de Comité Mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo, y la Cartera Laboral provincial —encabezada por el Dr. Carlos Rodríguez (experto en salud laboral – consultor OIT en la materia) como Ministro— disponía un fuerte debate entre los actores sociales, acompañado de una campaña informativa. La norma alentaba posicionamientos y dispositivos gremiales de modo abierto, y prevé/regula situaciones de contrato o subcontrato en condiciones como las habituales, habidas en el complejo.

(10) Dicho diferencial nominal se manifestaba entre el personal encuadrado como aceitero (directo-propio) y los trabajadores (externos-tercerizados) de la construcción, vigiladores, carga y descarga, limpieza, comercio, gastronómicos, entre otros.

El principio general de “especificidad de la actividad” (y su correlato de igualdad de condiciones de trabajo, salario y salud/medio ambiente de trabajo) estaba cercenado por el propio CCT de Actividad (en su ámbito); y el principio general de “igual remuneración por igual tarea”, acotado por la legislación material y la regulación/limitación en la funcionalidad de la tercerización laboral.

Restaba apelar al principio universal, humano y jurídico/legal de la “equidad”.<sup>(11)</sup> ¿Era ecuaníme que —por ejemplo— un trabajador, que registrado bajo relación de subordinación y dependencia con una empleadora de la construcción —contratada o subcontratada por una firma del complejo—, que normal y habitualmente realizaba actividades laborativas —propias y/o relacionadas con la de la actividad— y de las más riesgosas, en el ámbito de la firma del complejo, no fuere considerado de algún modo como si fuera propio a la hora de la protección de su salud y justa remuneración? Si estos trabajadores coadyuvaban a la operatividad plena y eficaz del Complejo, y a la sustentabilidad y rentabilidad de las empresas que componen el mismo, ¿cuál era la razón para justificar el abismo diferencial, en el tratamiento y cuidado de cada sujeto en materia de salud y retribución, entre los “propios” dependientes directos y “ajenos” tercerizados?

En esa inteligencia, los sindicatos afectados e integrantes de la CGT Regional San Lorenzo —no sin una previa y dura discusión al respecto—, encabezados por la dirección de esta, explicitan la situación ante el Consejo .....

(11) El término *equidad* (del latín *aequitas*, de *aequus*, “igual”; del griego “*επιεικεία*”, virtud de la justicia del caso en concreto) puede definirse, según el *Diccionario de la Lengua Española*, como:

- cualidad que mueve a dar a cada uno lo que merece sin exceder o disminuir;
- justicia, imparcialidad en un trato o un reparto;
- tratar a todos por igual respetando y teniendo en cuenta sus diferencias;
- la “bondadosa templanza habitual”; la propensión a dejarse guiar por el deber o por la conciencia, más que por la justicia o por la ley escrita;
- una moderación en el precio de las cosas o en las condiciones.

Una “disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece”. Este ideal está íntimamente enlazado con el precepto exclusivamente jurídico de Ulpiano en sus “*Tria Praecepta Iuris*” (tres principios del derecho), el *suum cuique tribuere* (dar a cada uno lo suyo).

En el derecho argentino, especialmente en la normativa laboral, el término es contemplado en el art. 11 de la LCT t.o. como “Principios de interpretación y aplicación de la ley”. Es la justicia aplicada al caso concreto. Representa el equilibrio en la distribución de la justicia conforme a las circunstancias particulares de cada caso, a cuyos efectos se trata de atemperar el rigor de la letra fría de la norma en función de una más social y humanitaria finalidad.

Directivo Nacional de CGT, y consensuado el objetivo, realizan gestiones con las empresas y cámaras del sector, sin resultado alguno.

Ello motiva el inicio de medidas de fuerza a comienzos del año 2011 que provocan la intervención de la cartera laboral provincial, con el mismo resultado negativo. Profundizadas las medidas, sobre las 23 terminales portuarias y empresas de la actividad radicadas en la región, y afectada seriamente la actividad del sector que aporta más del 40% de las divisas externas del país, el potencial e hipotético “conflicto de derecho” deviene en un “conflicto de intereses”, e interviene el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Como consecuencia de dicha intervención —y no obstante los distintos posicionamientos<sup>(12)</sup> expresados durante el dilatado proceso de negociación—, resulta el denominado Convenio del Complejo Oleaginoso Portuario Agroexportador (COPA). Este instrumento, rubricado por la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina (CIARA)—y empresas radicadas en el Departamento que la componen— y los sindicatos UOCRA, SUPA, URGARA, Empleados de Comercio, Marina Mercante, Centro de Patrones Fluviales, conviene: **“Deberá en cada uno de los gremios concernidos garantizarse una suma fija (...) mensual, a todos los efectos legales y convencionales, a abonar (...) por una jornada legal de trabajo, (...) que importe...”**. Se conviene así, en cada “gremio”, una suma fija para cada trabajador (variando el monto y según la actividad) a todos los efectos legales y convencionales, que asegurada por la Firma Titular del establecimiento que correspondiere, y por sobre la abonada por el empleador directo de cada trabajador (de convenio), alcanzara, como para tornar “equitativa”, la retribución del trabajador reconocido como propio, y la del dependiente de la contratada, reconocido como tercero o ajeno.<sup>(13)</sup>

(12) En “El dilema es diálogo o confrontación”, en *Clarín. Suplemento económico*, del día 06/02/2011, el Dr. Daniel Funes de Rioja (hoy representante-titular del sector empresario en OIT), expresaba: “Suponiendo que los tiempos que corren en la actualidad impidan el alcance de acuerdos ‘macro’, está claro que la puja distributiva se reflejará en la diversidad de múltiples negociaciones [como] pretender —al estilo del reclamo hoy existente en San Lorenzo— un mínimo de cualquier actividad que se desempeñe en la zona, ligado a los valores correspondientes a la actividad de capital intensivo más relevante en la región (...). Si las expectativas tienden a espiralarse, se convertirían en un correlato de la profecía autocumplida y excederán el ámbito propio de la negociación colectiva entre las partes para impactar la economía en su conjunto”.

(13) Julio C. Simón y Abel De Manuele —en *Estudio sobre Negociación Colectiva. Argentina 2003-2013*, Bs. As., Rubinzal - Culzoni Editores, 2014, pp. 157/158— realizan un exhaustivo

Además, se regula en el caso específico y con motivo de la orfandad sindical de un sector importante de trabajadores; se expresa: **“En el caso del personal de vigilancia, \$(...), o la suma superior que corresponda para determinar un ingreso mínimo de \$(...), excluidas las retribuciones por horas extras”**. Es decir, que en el caso concreto y específico, ante la orfandad sindical manifiesta (por defección de representación subjetiva) para los trabajadores encuadrados en la actividad de vigilancia privada, el rol del Confederal Regional y la cartera laboral es oficioso, e imponen al sector de la actividad del Complejo una regulación salarial específica. Y aún más, el universo laboral encuadrado sindicalmente en la actividad fluvial que no presta servicios normales y habituales en ámbitos concretos específicos de cada uno de los establecimientos productivos de la actividad, es también considerado en el instrumento: **“ante la situación singular del caso del personal de la Marina Mercante, compromete al sector empresario a prestar su activa colaboración para alcanzar la adecuación de las categorías más bajas a un importe conforme de \$(...)”**.

De allí que, por primera vez, las firmas titulares de la actividad que componen el Complejo asumen responsabilidad directa —acotada a la equidad salarial— de los trabajadores —no dependientes directamente de la misma— del segundo —tercerizados— y tercer —no tercerizados— núcleo productivo y de servicios utilizados, en cada establecimiento, a fin de su funcionalidad.<sup>(14)</sup> Y si bien una de las motivaciones del reclamo se sustentaba en cuestiones de salud laboral, el instrumento es más acotado en tal sentido y solo refiere que<sup>(15)</sup> se: **“exhorta a las partes a continuar con**

.....

análisis de la actividad negociadora del período, y destacan que al 2011 “el salario básico promedio de la categoría inferior de convenio es de \$3380, mientras que el de la categoría representativa es de \$4241 (...) el salario básico promedio de jornada completa de la categoría representativa en las negociaciones de empresa fue de \$4580, mientras que en las de actividad fue de \$3611”.

(14) Los instrumentos citados pueden consultarse en Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina, Convenios Laborales, [en línea] <http://www.ciara.com.ar/AcuerdosConveniosLaboralesCiara.php>, estando publicados, a la fecha, los acuerdos correspondientes a los años 2011 y 2013

(15) El Dr. Eduardo Álvarez, en su artículo “Tercerización, descentralización productiva y Derecho del Trabajo”, en *Revista Derecho del Trabajo*, año I, n° 1, Ediciones Infojus, p. 3, expresa: “Al respecto ha sido precursora la Directiva Marco 89/391 del ordenamiento español que, para las hipótesis de concurrencia en un mismo lugar de labor de trabajadores de varias empresas, impone a los plurales empleadores las obligaciones de coordinación e información mutua entre ellos, como muy bien lo evoca Jesús Cruz Villalón en “La coordinación de



las negociaciones en torno a la temática de higiene y seguridad laboral, dándole prioridad a todo cuanto atienda a la prevención de riesgos de trabajo”.

## 4 | Consecuencias y proyecciones

Las consecuencias del Convenio COPA al año 2011<sup>(16)</sup> son innumerables —pudiendo resumirse— para:

1. P los actores signantes de modo directo e inmediato (trabajadores encuadrados en los sindicatos que rubrican el convenio y empleadores de la actividad): los beneficios salariales para los trabajadores alcanzan hasta un 150% de sus haberes normales y habituales, y los contratos —o instrumentos comerciales— entre titulares de firmas del sector con contratistas son reformulados a tenor del “nuevo costo”;
2. P los actores no signantes de modo indirecto: el sindicato de la actividad se manifestó contrario a las medidas de fuerza de CGT, y se vio obligado a reformular su conducta sindical;
3. P el sector empleador de la actividad marítima, portuaria y agroexportadora: primer eslabón comercial y de servicio del Complejo Industrial Oleaginoso, debió tomar nota de lo expresado en el instrumento y adecuarse a las nuevas circunstancias, conforme la dinámica sindical en el sector;
4. P el sector de comercio y servicio de la región, o “mercado interno local”, fue beneficiario de los nuevos fondos disponibles por las familias de los obreros de la zona —más de 5000—, beneficiados por el Convenio;
5. P los actores signantes, de modo mediato: la explosión de la dinámica gremial al interior de las organizaciones sindicales; y por el otro, preparación de una nueva conducta por parte de los titulares de las firmas del sector para contrarrestar y/o mitigar, lo anterior.<sup>(17)</sup>

.....  
acciones en materia de prevención de riesgos laborales de la empresas en red”. En nuestro régimen y en el marco de la Ley 24.557, el tratamiento de la cuestión ha sido parca e insuficiente, en especial si se tienen en cuenta el carácter lateral de las alusiones a la tercerización en las Resoluciones 16/97; 839/2005 y 534/2008 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación”.

(16) CGT San Lorenzo encarga un estudio económico, anualizado, y las cifras resultantes de transferencia del sector del capital al sector trabajo son muy significativas. En doctrina se conoce una mención del caso realizada por el Dr. César Arese en *Derecho de los conflictos colectivos de trabajo*, Bs. As., Rubinzal - Culzoni Editores, 2011, p. 209.

(17) Durante el año 2012 se ratifica el Convenio COPA, pero parte de lo expresado se manifiesta: 1º) en el marco del CCT de “grupo de empresas” y “empresa”, se modifica su estructura

Consolidado y en pleno funcionamiento el Convenio COPA en 2013, la CGT desarrolla en todo el Departamento, desplegando similar concepto, el salario mínimo regional (en adelante, SMR).

## 5 | La negociación colectiva confederal asistemática

Remitiéndonos a los orígenes del Acuerdo COPA —y su posterior extensión conceptual al SMR—, los negociadores sindicales del mismo (no cabría aquí la acepción “paritarios”) tuvieron siempre en claro:

- a. P. el respeto integral de los encuadramientos sindicales y convencionales preexistentes a la rúbrica;
- b. P. el respeto absoluto por las convenciones, negociaciones colectivas y paritarias de cada actividad involucrada —aquí parcial y acotadamente— en el mismo. De allí que en cada negociación y rúbrica del COPA, la asistencia al mismo de las organizaciones sindicales era absolutamente voluntaria y como consecuencia de la obtención de un beneficio salarial a favor de sus representados.

Su objeto y función específica es que ante la carencia legislativa material y la debilidad normativa convencional de cada actividad se logra desarticular la estrategia empresaria del Complejo —de modo conjunto con otras organizaciones y utilizando como herramienta al Confederal regional— de fragmentación e inequidad salarial de sus representados, en relación a los

.....

de categorías generándose la categoría “AA” a fin de intentar englobar parte del personal representado por sindicatos agrupados en CGT —el ensayo formulado, y con el fin propuesto, es dejado sin efecto por el SOEA SL y Grupo de Empresas en 2014, atento su fracaso—; 2º) se modifica la conducción de la CGT San Lorenzo motivada por licencias gremiales; 3º) nuevos componentes sindicales se agregan al convenio, así como también empresariales (Cámara Argentina del Biodiesel —CARBIO—).

El Convenio COPA, conceptualmente, empieza a ser extendido por las propias organizaciones sindicales a otras actividades industriales. Del mismo modo que se explicitó al conjunto de las firmas titulares de establecimientos del Complejo Oleaginoso, ahora se argumentó en los demás complejos (papel/celulosa y químico/petroquímico) industriales radicados en el Departamento. En el año 2013, se vuelve a rubricar el COPA con la CIARA y CARBIO —entre otras cámaras empresarias—. Contemporáneamente, CGT San Lorenzo y los gremios comienzan a extender el concepto, generándose “el salario mínimo regional o garantizado”. Lo argumentado y comprendido oportunamente para el Complejo Oleaginoso Portuario Agroexportador es adoptado por el conjunto de firmas industriales y de servicios de la zona adheridas a la Cámara de Actividades Portuarias y Marítimas (CAPyM) que engloba a firmas dedicadas a la actividad: química, petroquímica y marítima-fluvial. Posteriormente se extiende el concepto a firmas del sector energético y gas licuado.

dependientes de la titular del establecimiento, y tornar a las titulares como garantizadoras directas de tal equidad en materia salarial.

Tal como lo previsto en el acuerdo: **“sin perjuicio del modo en que se resuelva su incorporación en cada convenio conforme lo que oportunamente decidan sus respectivas comisiones negociadoras”**, el Convenio tiene como objetivo fijar un piso negocial, reducido a la materia salarial —más acotado en materia de salud—, que —posteriormente— puede ser resuelto —absorbido— por las respectivas comisiones negociadoras en cada CCT de actividad, rama o empresa.

Al año 2015 esa herramienta es utilizada por organizaciones sindicales con zona de actuación en el Departamento San Lorenzo, que no son idénticas a la signantes del primer convenio, pues en el marco de las respectivas CCT, sus comisiones negociadoras han ido incorporando —y superando— los beneficios concertados en el COPA o SMR.<sup>(18)</sup> Todo indica —a junio de 2015 se ha rubricado un nuevo convenio COPA y se está trabajando en su aplicación, así como en el desarrollo del SMR— su necesidad material y vigencia temporal.

## 6 | Las carencias y falencias técnico/jurídicas regulatorias de la tercerización

El derecho del trabajo como disciplina debe mantener su postulado central de custodia integral del sujeto con debilidad negocial e hiposuficiencia reclamacional manifestada en el marco de la relación laboral. Cuando esta rama del derecho deja de garantizar alguno de los temas esenciales que le atañen, como sucede en la actualidad con el Título II, Capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo, comienza a ceder a los criterios de otras disciplinas como el derecho de la empresa, el societario o el comercial, las que se nutren y afirman en valores y principios bien diferenciados de aquella rama de la ciencia jurídica.

.....

(18) Sin olvidar la consolidación y mantención del Convenio COPA, CGT San Lorenzo despliega su actividad en pos de un “remedo local” del salario mínimo vital y móvil, aplicable a empresas y establecimientos de mediano o gran porte, y/o de rentabilidad y/o ganancia superior a la media, radicados en el Departamento.

El uso masivo y masificado de la tercerización y consecuente precarización en las relaciones individuales ha producido, a su vez, un debilitamiento del interlocutor colectivo. Al interior de un mismo establecimiento, empresa o grupo económico, aquel se presenta en muchos casos de modo plural en la representación, y segmentado/fragmentado en el conflicto y la negociación. Proliferan, además, cuestiones intersindicales de representación y encuadramiento que suman un obstáculo más a las negociaciones colectivas.

A su vez, las leyes vigentes 23.551 de Asociaciones Sindicales y 14.250/23.546) no coadyuvan al desarrollo del accionar de las organizaciones sindicales para intentar suplir, cualitativamente, las deficiencias y carencias aludidas de la Ley de Contrato de Trabajo. Y si bien aquellas normas reflejan preocupación por poner orden en la concertación colectiva, Y si bien aquellas normas reflejan preocupación por poner orden en la concertación colectiva para evitar excesos, para ello establece reglas estables para el gobierno del sistema convencional colectivo, y al hacerlo consolida elementos de un sistema que fue diseñado muchos años antes para la gran fábrica como la vigencia irrestricta del principio de actividad, organizaciones productivas menos cambiantes y el empleo estable.

Actualmente el fenómeno se expresa en el marco de, por un lado, debilidad negocial y reclamacional fáctica en el sujeto, no tutelada adecuadamente en el marco de la masiva tercerización impuesta en el “mercado de trabajo”; y, por el otro, fragmentación sindical a la hora de la representación del universo de sujetos que prestan servicios en el mismo establecimiento, empresa o grupo de empresas. No se han otorgado herramientas al colectivo sindical que le permitan resolver esta situación, sea vía constitución de unidades de negociación para grupo de empresas o vía constitución de comisiones intersindicales, entre otras posibles.

El análisis y abordaje específico del caso, y en un esfuerzo hermenéutico de adaptación, solo ha intentado ejecutarse anómalamente, mediante la proliferación de controversias de representación y encuadramiento,<sup>(19)</sup> no solo tornando arduas las negociaciones colectivas, sino estériles muchos esfuerzos en pos de revertir el proceso extendido y ampliado de la tercerización y el fraude laboral.

(19) Luis Slavin, en *Encuadramiento Sindical y Convencional*, Bs. As., La Ley, 2013, formula un meticuloso análisis del tema, con amplia cita doctrinaria, jurisprudencial y frondoso análisis casuístico.

El Dr. Eduardo Álvarez afirma<sup>(20)</sup> que: “En España el tema originó un intenso debate jurisprudencial sobre lo que se denominaron las ‘unidades artificiales de negociación colectiva’ frente a las ‘unidades naturales’,<sup>(21)</sup> y la contienda se proyectó sobre los requisitos de legitimación para negociar”. Concorde con lo reseñado, en el derecho español existen los denominados “Convenios Colectivos Estatutarios” y los “Extraestatutarios”. Los primeros poseen tres elementos caracterizadores, pues a los de “legitimación” y de “procedimiento” se le agrega uno central, de eficacia normativa general o “*erga omnes*”; mientras que a los otros puede faltarle uno, dos o tres de los elementos anteriores. El ordenamiento jurídico español terminó así regulando una realidad impuesta por los actores sociales, luego de un sostenido postulado a su favor, formulado por la doctrina y jurisprudencia del país.

Algunas de las deudas del sistema jurídico argentino en materia de derecho del trabajo se encuentran: a) en la falta de una adecuada regulación de la tercerización laboral y en resguardo del “sujeto de preferente tutela”; y b) en una adecuación del sistema colectivo de relaciones laborales que habilite a los actores sociales a resolver, mediante negociaciones colectivas, las cuestiones suscitadas, y que no encuentran regulaciones normativas en materia de legitimación de sujetos, procedimiento y conclusión de las mismas, con eficacia normativa.

## 7 | Conclusión

El Convenio COPA<sup>(22)</sup> es resultado de un pleno consenso intersindical ejecutado por el Confederal Regional; cabe resaltar cómo se ha relacionado el Convenio COPA —y sus alcances— con los respectivos CCT al interior de cada una de las actividades, ramas y/o empresas en los distintos periodos de vigencia del mismo. De suyo que ha variado en la última etapa la

(20) ÁLVAREZ, EDUARDO, *op. cit.*, p. 14.

(21) En el derecho español se distingue denominando “unidades naturales” de negociación colectiva —las que gozan de mandato legal— a las que corresponden a los actores sociales de cada actividad, rama o empresa, mientras que se denominan “unidades artificiales” de negociación —originadas por la voluntad— a las constituidas fuera de dicha normalidad o naturalidad y, por ende, no alcanzadas por el derecho-deber impuesto a las naturales.

(22) TOSTO, GABRIEL, “Los calificativos de la negociación colectiva. Acápite 8. La dinámica del derecho colectivo”, en *Revista D. L.*, Rubinzal Culzoni, 2006, p. 395.

regulación legal respecto de la articulación y preeminencia de los respectivos CCT en sus distintos ámbitos y espacios. De la inicial ley 14.250, a su posterior 25.013, y de allí, a la originaria conforme ley 25.877, se sustenta siempre —salvo el breve interregno de la ley 25.013— el principio de la función mejoradora y superadora de la convención colectiva en relación a la ley, la vigencia *erga omnes* de la misma, promoción de vigencia del ámbito superior por sobre el inferior y el principio de favor de que este último siempre debe articularse con el mayor, y en todos los casos, ser suscriptos por las autoridades máximas de cada organización sindical.

El Convenio COPA, luego de cinco años ininterrumpidos de vigencia, no es una excepción a los principios expuestos, todo lo contrario. A diferencia sustancial de la obtención de un beneficio a favor del trabajador desvirtuando su encuadramiento sindical/convencional, siempre se dejó sentado y aclarado el respeto de los encuadramientos sindicales y convencionales preexistentes, asegurando la “unidad” de cada organización y potenciando la intersindical/Confederal; se ratificó la aplicación de la regulación más beneficiosa emergente del convenio a favor de los trabajadores alcanzados y —especialmente— la promoción de la articulación/incorporación de sus alcances particulares, en las respectivas CCT, por sus unidades negociadoras.

La experiencia de este colectivo sindical puede resultar una oportunidad para la desarticulación —parcial— de los efectos —más nocivos— de la tercerización laboral, en tanto y en cuanto la legislación material —LCT t.o. y la Ley de Negociación Colectiva 14.250— no mitigue estas situaciones en las relaciones individuales, o promueva a los sindicatos a desarticular las mismas, brindándoles herramientas legales eficaces con tal objetivo.

---



# La remuneración del trabajador y su protección

## Limitación frente a los embargos de los créditos laborales

por **CLAUDIA A. PRIORE**<sup>(1)</sup>

### I | Remuneración. Concepto

La Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) define a la remuneración en su art. 103, y nos dice que:

... se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo, vital y móvil. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque este no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel.

Es evidente que la remuneración es la principal contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y constituye la principal obligación del empleador. Además, el concepto de

.....

(1) Prosecretaria Administrativa de la Oficina de Jurisprudencia de la CNac. Apel. Trab. Abogada (UBA). Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos de Guatemala - UNTREF).



remuneración no se circunscribe simplemente a la contraprestación del trabajo efectivamente realizado, sino que se extiende a la disponibilidad de la fuerza de trabajo del dependiente a favor del empleador.<sup>(2)</sup>

Dado que el salario es uno de los elementos relevantes de la relación de trabajo, posee una intensa protección que se deriva de diferentes normas tuitivas que ponen límites en diferentes circunstancias frente a diversos sujetos, a saber:

- a. El empleador (por ejemplo, la limitación de la posibilidad de pago en especie, mora automática de los créditos laborales).
- b. Terceros ajenos al vínculo laboral, tanto acreedores del empresario como del trabajador (por ejemplo, la inembargabilidad del salario mínimo, vital y móvil).
- c. El propio trabajador, acreedor del beneficio retributivo, quien podría afectar su crédito con actos desafortunados.<sup>(3)</sup>

En atención a la importancia de la remuneración del trabajador, básicamente por su carácter alimentario, analizaremos la normativa que limita la posibilidad de embargar el salario, tanto de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) como la nacional.

## 2 | El convenio 95 OIT

El Convenio 95 OIT fue adoptado en Ginebra, en la 32ª reunión celebrada en el mes de julio de 1949,<sup>(4)</sup> y se denomina Convenio sobre la Protección del Salario;<sup>(5)</sup> la República Argentina lo ratificó el 24/09/1956.

Algunos de los puntos salientes de este Convenio son:

- a. Definición del salario: En su art. 1º, establece que: "A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en

---

(2) GRISOLÍA, JULIO A., *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Bs. As., Abeledo Perrot, 2013, t. III, p. 2003.

(3) POSE, CARLOS, "Prohibición de embargo directo del salario", en *Derecho del Trabajo*, n° 11, año LIII, noviembre. 1993, Bs. As., La Ley, pp. 1617/1619.

(4) Dicho Convenio entró en vigor el 24/09/1952.

(5) Este documento, a su vez, se complementa con el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración.

efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”

- b. **Ámbito de aplicación:** En el art. 2° dispone que el Convenio se aplicará a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.<sup>(6)</sup>
- c. **Forma, tiempo y lugar de pago de la remuneración:** Los arts. 3° y 4° disponen que los salarios que deban pagarse en efectivo se abonarán en moneda de curso legal, y que deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. Pero, además, se dispone que la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.

A su vez, en los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, redunden en beneficio de ellos y que el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

Además, el art. 12 establece que el salario se deberá pagar en intervalos regulares y que estos se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o laudo arbitral.

Respecto al lugar de pago, el art. 13 nos dice que, en aquellos casos en que el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o laudo arbitral disponga otra forma, o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.<sup>(7)</sup>

- d. **Pago directo al trabajador:** El art. 5° dispone que el salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un

(6) Empero, también prevé la posibilidad de que la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, excluya la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del Convenio a categorías de personas que trabajen en circunstancias de empleo tales que la aplicación de todas, o de algunas de dichas disposiciones, sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales, en el servicio doméstico o en trabajos análogos. Es dable aclarar que esta exclusión debe ser realizada por cada Estado Miembro en su primera memoria anual.

(7) El Convenio también agrega que estará prohibido el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

- e. Libre disponibilidad del salario: En el art. 6° del Convenio, se prohíbe al empleador interferir o limitar de cualquier forma la libertad del trabajador de disponer de su salario.
- f. Descuentos y embargos: Los arts. 8°, 9° y 10 del Convenio regulan las condiciones a partir de las que se pueden realizar descuentos y embargos en el salario del trabajador; se establece que los límites a dichos descuentos deberán ser determinados por la legislación nacional, contrato colectivo o laudo arbitral.

Específicamente se refiere al embargo, estableciendo que el salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional la que deberá garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

- g. Privilegios: En el caso de quiebra o liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en ella deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se le deban por los servicios prestados durante el periodo anterior a la quiebra o a la liquidación judicial.

Además, el salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

El art. 11 claramente indica que la legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

Conviene destacar que el Convenio 95 fue revisado en el año 2003 y como principio fundamental se estableció "...la protección del salario", ya que "la premisa fundamental es que el salario cumple la función de mantenimiento del propio trabajador y su familia".

Hay que tener en cuenta que el Convenio OIT no trata de reglamentar las condiciones específicas con arreglo a las cuales los empleadores pueden descontar parte de los salarios debidos a los trabajadores, sino que solo exige que esas condiciones se establezcan claramente en la legislación nacional o mediante un contrato colectivo y, en todo caso, que su determinación no se deje a la libre voluntad de las partes. Los descuentos también deben mantenerse dentro de los límites que permitan al trabajador y su familia vivir decentemente con los recursos restantes.

Además, resulta importante señalar que, más allá de que el Convenio no prohíbe determinadas formas de descuentos —como las multas disciplinarias— tampoco están expresamente previstas en él.<sup>(8)</sup>

.....

(8) CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario", 1949, [en línea] <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf>

En definitiva, estos instrumentos de la OIT prevén una protección jurídica del crédito salarial que refuerza y completa la que resulta del derecho interno.

Como hemos visto, dentro de las reglas estipuladas en el Convenio 95 OIT se encuentran las referidas a la protección del salario limitando los embargos o las cesiones del crédito salarial, entre otros.

Es a este punto al que nos referiremos, destacando la legislación y jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

### 3 | Limitación a los embargos del crédito laboral

En la LCT encontramos diversas normas referidas a la posibilidad de embargar la remuneración del trabajador.

El art. 120 nos dice que “el salario mínimo vital<sup>(9)</sup> es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias”.

Por su parte, el art. 147 dispone:

Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción que resultare de la aplicación del art. 120, salvo por deudas alimentarias. En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litisexpensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

Y el art. 149 agrega: “Lo dispuesto en el presente capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derechohabientes, con motivo del contrato de trabajo o de extinción”.

.....

(9) Recordemos que la consagración del derecho de todos los trabajadores al acceso a un salario mínimo, vital y móvil está establecida en el art. 14 bis CN.

A esta normativa, se suma lo dispuesto en el decreto 487/1987,<sup>(10)</sup> el que en su art. 1° establece que:

... las remuneraciones devengadas por los trabajadores en cada periodo mensual, así como cada cuota del sueldo anual complementario, son inembargables hasta una suma equivalente al importe mensual del salario mínimo vital fijado de conformidad con lo dispuesto en los arts. 116 y ss. del Régimen de Contrato de Trabajo (LCT o por dec. 390/76). Las remuneraciones superiores a ese importe serán embargables en la siguiente proporción:

- I. Remuneraciones no superiores al doble del salario mínimo vital mensual hasta el diez por ciento (10%) del importe que excediere de este último.
2. Mínimo vital mensual, hasta el veinte por ciento (20%) del importe que excediere de este último.

El art. 2° del decreto en tratamiento nos indica que: "A los efectos de la determinación de los importes sujetos a embargo solo se tendrán en cuenta las remuneraciones en dinero por su importe bruto, con independencia de lo dispuesto en el art. 133 LCT (LCT o por dec. 390/76)".

En referencia a las indemnizaciones debidas al trabajador o a sus derechohabientes con motivo del contrato de trabajo, o su extinción, serán embargables en las siguientes proporciones:

- I. Indemnizaciones no superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el diez por ciento (10%) del importe de aquellas.
2. Indemnizaciones superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el veinte por ciento (20%) del importe de aquellas (conf. art. 3° del decreto 487/1987).

Conviene recordar que, a los efectos de determinar el porcentaje de embargabilidad aplicable de acuerdo a lo previsto en el art. 3° del decreto, se deberán considerar conjuntamente todos los conceptos derivados de la extinción del contrato de trabajo.

Ahora bien, los límites de embargabilidad establecidos en el decreto 487/1987 no son aplicables en el caso de cuotas por alimentos o litisex-

.....

(10) El decreto 487/1987 reglamenta los arts. 120, 147 y 149 LCT.

penas, las que tendrán que ser fijadas en modo que permitan la subsistencia del alimentante.<sup>(11)</sup>

A su vez, el decreto citado se complementa con la ley 25.963, norma que establece la inembargabilidad de las sumas de dinero que se perciban en concepto de pagos de prestaciones de carácter asistencial.

La ley establece la inembargabilidad de todas las sumas de dinero que se perciban en concepto de pagos de prestaciones de carácter asistencial, tales como subsidios, ayudas, contribuciones o contraprestaciones no remunerativas por la participación en planes, programas, proyectos sociales, de empleo, capacitación, entrenamiento laboral, programas de becas y pasantías, cualquiera sea su modalidad —permanente o transitoria, nacionales, provinciales o municipales—, a excepción de las deudas de alimentos y litisexpensas.<sup>(12)</sup>

El art. 2° establece que la inembargabilidad se aplicará hasta el monto de un salario mínimo, vital y móvil. Las sumas que excedan de dicho salario serán embargables en la siguiente proporción:

- a. Sumas no superiores al doble del salario mínimo, vital y móvil mensual: hasta el 10% que exceda de este último.
- b. Sumas superiores al doble del salario mínimo, vital y móvil mensual hasta el 20% del importe que exceda de este último.

## 4 | La palabra de la jurisprudencia

Analizada la legislación, veamos ahora qué nos dice la jurisprudencia sobre el tema. En un caso en el que la empleadora procedió a embargar una porción de la remuneración del trabajador —según un oficio judicial—, pero sin respetar la proporción legal, se resolvió:

El decreto 484/87, en consonancia con el art. 147 de la LCT, dispone límites de embargabilidad a las remuneraciones devengadas por los trabajadores, como así también al sueldo anual

(11) Ver art. 4°.

(12) Ver art. 1°.

complementario. La empleadora no observó adecuadamente estas limitaciones al retener la totalidad de los haberes adeudados pese a que el oficio judicial pertinente limitaba el embargo "en la proporción de ley", lo que configura una injuria de entidad suficiente como para justificar el despido indirecto decidido por la actora.<sup>(13)</sup>

Cuando el embargo se solicitó por honorarios de los letrados, se sostuvo:

Las sumas que fueran depositadas a favor del actor en concepto de indemnización por accidente, no son susceptibles de embargo alguno (art. 13 ley 9688), aun tratándose de honorarios profesionales debidos por el actor en relación a la porción desestimada de sus reclamos.<sup>(14)</sup>

Si bien el crédito por honorarios reviste carácter alimentario, dicha asimilación no autoriza a ampliar el marco de las excepciones previstas según los límites impuestos en los preceptos de los arts. 120, 147 y 149 de la LCT y 3° del decreto 484/87, en tanto el crédito ejecutado no constituye una obligación de alimentos emergente de vínculos de parentesco ni guarda relación con las sumas involucradas en el concepto de litisexpensas (arg. arts. 375, 231, 1294 y 1295, Cód. Civil y 651 del Cód. Procesal).<sup>(15)</sup>

También se dijo:

Corresponde confirmar el embargo parcial sobre los montos que se depositen a favor del actor, pues más allá del carácter alimentario de los honorarios del letrado interviniente, lo cierto es que la resolución de la instancia de grado se ajusta a lo establecido por el art. 3° del decreto 484/1987, que determina el

---

(13) CNAC. APPEL. TRAB., Sala V, "Barbeito, Patricia c/ Ultimate System SA s/ Despido", 18/04/2008.

(14) CNAC. APPEL. TRAB., Sala II, "Carabajal, Felipe c/ Devi Construcciones SA s/ Accidente - 9688", 20/02/1996.

(15) CNAC. APPEL. COM., Sala D, "Vitali Pirámides, Luis y otros c/ Pérez, Jorge Oscar y otros", 13/07/2007. En el mismo sentido, CNAC. APPEL. TRAB., Sala IV, "Godoy, Ricardo Santiago y otros c/ García, Héctor Ricardo y otros s/ Ejecución de créditos laborales - Recurso de hecho", 30/09/2010.

porcentaje en que pueden ser embargadas las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derechohabientes con motivo del contrato de trabajo.<sup>(16)</sup>

## 5 | La prohibición de embargo directo en la remuneración del trabajador

La LCT contiene otras disposiciones que protegen la remuneración del trabajador frente al accionar del empleador.

En este sentido, el art. 131 LCT expresa que:

No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones y compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

A su vez, el art. 132 dispone que la prohibición que resulta del art. 131 no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a los diferentes conceptos detallados en la primera norma mencionada, a saber: a) adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del art. 130 LCT; b) retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador; c) pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulta de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades; entre otras.

---

(16) CNAC. APEL. TRAB., Sala V, "Heredia, Carlos Alberto c/ Cooperativa de Vivienda, Crédito y Consumo, Crédito solidario Ltda. s/ Despido", 31/05/2011.



Por su parte, el art. 135 LCT establece que se exceptúa de lo dispuesto en el art. 131 LCT:

... el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, el empleador deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración prevista en el art. 133 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los 90 días.

Recordemos que frente a esta última norma, la jurisprudencia sostuvo que si la trabajadora:

... no extremó los recaudos tendientes a preservar los fondos que le fueron confiados —lo que llevaría, en principio, a ser considerada responsable del daño—, ello no autorizaba al empleador a hacerse justicia por mano propia, disponiendo a su designio los haberes de su dependiente. El art. 135 LCT prevé una hipótesis de embargo directo de remuneraciones por el empleador, que por su singularidad no debe ser ampliado por analogía, pero que aun si lo fuera no legitimaría su conducta, ya que prevé un plazo de caducidad que en el caso había transcurrido cuando se efectuaron los descuentos. Por el contrario, el empleador, como todo acreedor, debe recurrir a los tribunales para hacer efectiva la responsabilidad civil de su dependiente.<sup>(17)</sup>

Por su parte, la posición minoritaria entendió que:

... el art. 135 LCT no establece un embargo directo por parte del empleador en el caso de daños graves e intencionales causados por el trabajador, sino un mecanismo de retención del porcentaje establecido en el régimen de contrato de trabajo, art. 133 y su depósito judicial a resultas de las acciones pertinentes. Norma que incluye un plazo de caducidad.

El intento de hacerse justicia por propia mano (...) revela un comportamiento típico de países subdesarrollados culturalmente y se subsume en el incumplimiento de obligaciones sustanciales,

.....

(17) CNAC. APEL. TRAB., Sala VI, "Bassignana de Graizzaro, Iris c/ El Hogar Obrero Coop. de Consumo, Edificación y Crédito Ltda s/ Despido (voto de la mayoría)", 14/02/1992.

razón por la cual cabe derivar las actuaciones a la autoridad de aplicación para las sanciones policiales pertinentes.<sup>(18)</sup>

Amayor abundamiento, cabe señalar que la acción prevista en el art. 135 LCT resulta excepcional y, en el marco jurisprudencial, ha tenido una escasa aplicación, tanto por no configurarse la situación prevista de daños graves e intencionales, como así también por la gran dificultad de la prueba y del trámite judicial que se debe seguir.

## 6 | Conclusión

Tal como hemos visto, el ordenamiento vigente protege la remuneración del trabajador frente a la acción de sus potenciales acreedores —de conformidad con los límites y porcentajes del decreto 487/1987 reglamentario del art. 120 y ss. LCT—, a nuestro humilde entender, en una forma razonable.

De este modo, conforme el decreto reglamentario mencionado, el salario mínimo, vital y móvil es inembargable y, de ahí en más, la retribución percibida por el trabajador será embargable en un 10% o 20%, según si las remuneraciones percibidas superan o no al doble del salario mínimo, debiéndose tomar siempre como base el salario bruto; esto, siempre y cuando el crédito no corresponda a alimentos y/o litisexpensas, en cuyo caso, los límites de embargabilidad serán fijados por el magistrado interviniente —y según su competencia—, de manera tal que le permitan una adecuada subsistencia al empleado.

Ahora bien, respecto del art. 135 LCT, más allá de la conveniencia o inconveniencia de su aplicación, lo cierto es que resulta ser una norma válida puesto que tiende a impedir que el empleador afecte en forma directa el salario del trabajador.

Es importante señalar, también, que en los casos no estipulados en la norma, como ser la deuda por honorarios de letrados, la jurisprudencia se encargó de desestimar el embargo en la remuneración del trabajador cuando exceden los límites del decreto 487/1987, más allá de compartir el carácter alimentario con el salario del trabajador.

---

(18) *Ibid.*



# Los haberes de retiro del personal militar

## La implicancia del fallo “Salas” en su determinación

por **JUAN M. SANTOS**

### I | Introducción

Entre las atribuciones jurisdiccionales del Fuero de la Seguridad Social se encuentran, entre tantas otras, la de resolver demandas que versen sobre la aplicación de los regímenes de retiro, jubilaciones y pensiones de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (art. 2º, inc. c de la ley 24.655).

En este trabajo no analizaremos los distintos recaudos exigibles en las leyes de fondo para el otorgamiento de un haber de retiro, según las regulaciones específicas vigentes para cada Fuerza Armada y de Seguridad, sino que intentaremos abordar solo las cuestiones concernientes al modo de composición de ese haber.

Al igual que sucede en el campo estrictamente previsional, muchas han sido las cuestiones litigiosas que plantearon los retirados y pensionados de las Fuerzas Armadas. Ellas están vinculadas a la mejora de su haber de retiro, en el marco de un complejo entramado de normas legales y reglamentarias, que han derivado en distintos precedentes judiciales en los que se ha interpretado cómo operan tales directivas al momento de ajustar el haber correspondiente al personal retirado. Intentaremos, por lo tanto, reflejar los principales aspectos de esta temática que tan a menudo

es objeto de reclamos judiciales en el ámbito de la Justicia Federal de la Seguridad Social.

## 2 | Ley para el personal militar

El régimen previsto para el personal militar (ley 19.101) contempla, entre sus disposiciones, tanto el modo de cálculo del haber del personal en actividad como también el de aquel otro que se halla en estado de pasividad. Así, en relación al sector activo, la ley establece que:

ARTÍCULO 53.- El personal en actividad percibirá el sueldo, suplementos generales, suplementos particulares y compensaciones que para cada caso determine esta ley y su reglamentación así como aquellas otras asignaciones que por otras disposiciones legales correspondan a este personal.

Por otra parte, la ley también dispone que cualquier asignación que en el futuro se otorgue al personal en actividad, cuando la misma revista carácter general, se incorporará al rubro "sueldo" (art. 54). El sueldo, a su vez, ha de quedar determinado para cada grado por la ley de presupuesto general de la Nación (art. 55).

Por lo demás, este régimen contempla también cuáles han de ser los suplementos generales que podrá percibir el personal en actividad. Ellos podrán consistir en: el suplemento por tiempo mínimo cumplido, el suplemento por antigüedad de servicios y el suplemento por grado máximo (art. 56). Asimismo, se regulan aquellos otros suplementos particulares que serán otorgados en razón de la actividad arriesgada, el título terciario, la alta especialización o el suplemento por zona o ambiente insalubre o penoso, sin perjuicio de los demás que pueda crear el Poder Ejecutivo Nacional por distintas circunstancias que lo hagan necesario (art. 57).

En síntesis, el sueldo y los suplementos generales y particulares que hubiesen percibido son componentes de los ingresos del personal militar en actividad.

En lo que respecta al personal militar en situación de retiro, cualquiera fuere la situación al momento del pase a retiro, el haber quedará determinado sobre el cien por ciento de la suma del haber mensual a la que antes se

hizo referencia, más lo que hubiera cobrado en concepto de suplementos generales que perciba el agente al momento de su pase a retiro.

En tal supuesto, el personal retirado “percibirá con igual porcentaje, cualquier otra asignación que corresponda a la generalidad del personal de igual grado, en actividad” (art. 74).

Las disposiciones legales reseñadas ponen de relieve que la ley militar resguarda una necesaria proporcionalidad que siempre debe existir entre el haber del militar activo y el haber del agente en situación de pasividad. Sobre la base de esta premisa analizaremos cuáles han sido las regulaciones dictadas en materia de haberes del agente militar, que integran un frondoso plexo normativo en este campo. Luego analizaremos las principales temáticas discutidas en el terreno judicial.

### 3 | Los suplementos particulares previstos en el decreto 2769/1993 y el adicional transitorio creado por decreto 1104/2005

Durante 1993 se dicta el decreto 2769/1993 que modifica la reglamentación del Capítulo IV de la ley en lo que refiere a los haberes del personal militar. En lo que interesa al presente, dicha norma crea, a partir del 01/01/1994, unos adicionales particulares a percibir por el personal militar en actividad, denominados suplementos por responsabilidad de cargo o función, compensación por vivienda, compensación para adquisición de textos y demás elementos, y suplemento por mayor exigencia de vestuarios. La pauta de determinación de cada uno de ellos se estableció en la misma norma, según los valores a determinar para cada agente según corresponda.

Tiempo después, al dictarse el decreto 1104/2005, se dispuso la actualización de los montos de los suplementos y compensaciones que percibe el personal militar al otorgarse un aumento de cada uno de los suplementos antes mencionados en los porcentajes indicados en la misma norma. Por lo demás, tales suplementos fueron aumentados por disposición de los decretos 1095/2006, 871/2007, 1053/2008 y 751/2009.

Aquel decreto 1104/2005, asimismo, diseñó un adicional transitorio, no remunerativo y no bonificable, que debía ajustarse a un procedimiento específico para su determinación.

La norma dispuso, en líneas generales, que debía determinarse el monto del salario bruto mensual correspondiente a cada agente al mes de junio de 2005. Incluyendo, en tal concepto, las sumas correspondientes al haber mensual, los suplementos generales, los particulares y compensaciones y, sobre tal base, aplicó un 23% de aumento, previa deducción en la conformación de tal adicional de los importes que hubiese correspondido percibir en virtud de la aplicación del incremento dispuesto en esa misma norma en los incisos 1 a 4.

La fijación del monto de ese adicional, que eventualmente se otorgaba al personal militar, variaba según el caso, pues quedaba sujeto a la necesaria determinación de los demás incrementos que debían calcularse primero sobre el suplemento por responsabilidad de cargo o función, la compensación por vivienda, la compensación para la adquisición de textos y otros elementos de estudio y el suplemento por mayor exigencia de vestuario. De modo que si computados cada uno de estos incrementos no alcanzaba a que el haber del agente en cuestión se vea al menos aumentado en el guarismo indicado, ese adicional no remunerativo ni bonificable se conformaría con la diferencia necesaria para arribar a ese índice de aumento.

Este mecanismo de actualización de suplementos y de pago de adicionales no remunerativos luego se implementó idéntico, aunque por diferentes lapsos temporales e índices de aumentos, al dictarse el ulterior decreto 1095/1996 y en los restantes que continuaron manteniendo este esquema, analizado luego por la jurisprudencia a la que hemos de referir.

El particular diseño y la naturaleza jurídica del adicional antes mencionado, otorgados en favor del personal en actividad en forma transitoria, impidieron que el aumento —resultante de la implementación del adicional en cuestión— pudiese computarse para la determinación del haber del personal militar retirado. De este modo se resquebrajó el principio de proporcionalidad existente entre el sector activo y el pasivo.

Esta circunstancia originó, entre otras, el planteo de innumerables causas iniciadas por los agentes en situación de retiro con intención de ob-

tener similar aumento que el previsto para el personal en actividad, instrumentado por el mecanismo previsto por la norma antes comentada. El precedente que zanjó esa controversia fue dictado por la Corte Suprema de la Nación. En el acápite siguiente comentaremos sus fundamentos principales.

Paralelamente, es necesario puntualizar también que, a través de diversos decretos, el personal retirado de las FFAA y de Seguridad recibió distintos incrementos tendientes a compensar la referida brecha con el agente en actividad.

Así, *verbi gratia*, el decreto 1994/2006 dispuso que los retirados y pensionados de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Seguridad, de la Policía Federal Argentina y del Servicio Penitenciario Federal perciban, a partir del 01/01/2007 una compensación no remunerativa y no bonificable del 11% del haber de retiro que les corresponda.

En el decreto 1163/2007 también se estableció, dentro de igual ámbito de aplicación, el otorgamiento de una compensación de idéntica naturaleza del 12,50% desde el 01/09/2007.

El decreto 1653/2008, además, ordenó efectuar otro incremento del 15% para dichos agentes desde el 01/08/2008 (e incluso para los comprendidos en el Régimen del Personal Civil de Inteligencia de los organismos de inteligencia de las Fuerzas Armadas). Incluye también a los agentes que hubiesen percibido en virtud de los decretos antes mencionados (1994/2006 y 1163/2007).

A partir del 01/03/2009 entró en vigor un nuevo incremento mediante el otorgamiento de otra compensación no remunerativa del 11,69% del haber de retiro, más las sumas percibidas por los decretos 1994/2006, 1163/2007 y 1653/2008. Desde el 01/09/2009 el decreto 2048/2009 otorgó un aumento del 7,34%. El mismo proceder se implementó para el sector pasivo al establecerse otro incremento del 8,21% por el decreto 894/2010, desde el 01/03/2010.

Todos esos incrementos fueron, sin embargo, derogados luego al dictarse el decreto 1305/2012. Él expresamente los eliminó y ordenó la fijación de una nueva escala de haberes para el personal militar, vigente a partir del 01/08/2012.



## 4 | La jurisprudencia de la Corte Suprema

Desde hace ya un par de décadas, la Corte Suprema fue dictando criterios en distintos casos presentados por agentes retirados de las Fuerzas Armadas o de Seguridad que, en virtud del complejo entramado normativo, comenzaron a tener diferencias en los montos de haberes que percibían en su condición de retirados, respecto de aquellos otros que se encontraban en actividad. Estos antecedentes, recaídos respecto de diversas normas y aplicables en diferentes ámbitos, no serán objeto de consideración en este trabajo, más allá de advertir al lector que muchos de ellos fueron expresamente citados en el fallo que se comenta a continuación. Así, me referiré a la doctrina emergente del caso "Salas, Pedro Ángel y otros c/ Estado nacional - Ministerio de Defensa",<sup>(1)</sup> fallo por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En 2011 el Alto Tribunal intervino para resolver una contienda iniciada por personal militar retirado. En ella se procuraba obtener el cobro de los adicionales transitorios creados por los arts. 5° de los decretos 1104/2005 y 1095/2006. En la causa se demandó a la Armada y al Ejército Argentino.

En dichas actuaciones fue recurrida una sentencia, dictada por la Cámara Federal de Apelaciones de Salta, que hizo lugar al amparo iniciado por los reclamantes y ordenó así que se computen en sus haberes los adicionales transitorios, creados en virtud de los mencionados decretos.

Las entidades demandadas, contra esa decisión, interpusieron recurso extraordinario federal que fue formalmente declarado admisible por el Máximo Tribunal en la inteligencia de que se hallaba en juego la interpretación de normas federales y que la decisión recurrida fue adversa al derecho de los entes demandados.

En primer término se dio vista al Ministerio Público para que opinara en la causa. La señora Fiscal ante la Corte dictaminó entonces que, para dilucidar la cuestión central, había que abocarse al conocimiento de los agravios

---

(1) CSJN, "Salas, Pedro Ángel y otros c/ Estado Nacional - Ministerio de Defensa s/ Amparo", 15/03/2011, en DT 2011-1249.

expresados por los recurrentes, en torno al indebido apartamiento de los precedentes del Tribunal, que se mencionaran en el recurso, y el soslayo de la naturaleza otorgada en las propias normativas en que se fundara el reclamo.

En torno a esos planteos, en el dictamen se puso de relieve cuál había sido el criterio sostenido por el Tribunal en casos anteriores, al expedirse sobre la aplicación y los efectos derivados del decreto 2769/1993 que estableció —como habíamos visto— una serie de suplementos particulares y compensaciones previstas exclusivamente para el personal que se hallaba en actividad. Se consideró que los mismos “no han sido creados ni otorgados con carácter generalizado a la totalidad del personal en actividad ni a la totalidad del personal de un mismo grado”.<sup>(2)</sup> Por esta razón en la causa se concluyó que no podía considerarse que formaban parte del “sueldo”, con la lógica desvinculación entonces de esas sumas respecto del cómputo del haber de retiro.

Sin embargo, luego de puntualizar que tales suplementos y compensaciones habían sido actualizados por los decretos en análisis en la causa (1104/2005 y 1095/2006, ya citados), se hizo hincapié en que en los mismos también se dispuso crear un “adicional transitorio, no remunerativo y no bonificable” que, en los hechos, importó acordar un incremento de al menos el 23%, 10% y 9%, a partir de junio de 2005, del 01/07/2006 y del 01/09/2006, respectivamente, computados sobre el salario bruto mensual de los agentes en las fechas antes indicadas.

Es decir, la Fiscal sostuvo que en todos los casos debía otorgarse, como mínimo, tal incremento incluyendo, en ese cálculo, o bien la aplicación de los aumentos de los coeficientes respecto de los suplementos por responsabilidad de cargo o función, por mayores exigencia de vestuario, por zona o por vivienda, o bien directamente el pago del adicional cuando no percibiere ninguno de ellos. Basándose en tal razonamiento la Fiscal entendió que eran inaplicables las doctrinas sentadas en las causas “Bovari de Díaz”<sup>(3)</sup> y “Villegas, Osiris”<sup>(4)</sup> por tratarse de diferentes

(2) CSJN, “Bovari de Díaz, Aída y otros c/ Estado Nacional - Ministerio de Defensa s/ personal militar y civil de las FFAA y de seg.”, 04/05/2000, fallo 323:1048.

(3) *Ibid.*

(4) CSJN, “Villegas, Osiris G. y otros c/ Estado Nacional - Ministerio de Defensa s/ personal militar y civil de las FFAA y de seg.”, 04/05/2000, fallo 323:1061.

circunstancias fácticas, consistentes en el análisis del otorgamiento de suplementos que no habían sido otorgados con carácter general. El caso analizado, por el contrario, comprendió que el adicional del art. 5° del decreto 1104/2005 fue así dado, ya que fue otorgado a favor de todo el personal militar en actividad, sin que sea necesario el cumplimiento de ningún recaudo específico para percibirlo. Y aún más, también se reconoció al personal retirado el derecho al cobro de compensaciones no remunerativas y bonificables, con el ánimo de equiparar el cobro de aquellos adicionales previstos para el personal en actividad (v. gr., decretos 1994/2006, 1163/2007 y 1653/2008).

Siguiendo los mismos lineamientos establecidos en el minucioso dictamen, la Corte Suprema también expresó su decisión en sentido adverso a los recurrentes y resolvió confirmar la sentencia de cámara que había dispuesto avalar el reclamo de los agentes retirados.

Para tomar esa decisión, la Corte consideró por un lado que, con carácter sobreviniente a la articulación de la vía extraordinaria, se dictaron nuevas normas legales en torno a la controversia suscitada en la causa, que para adoptar una solución al caso debían considerarse en consonancia con su antiguo criterio sostenido en pos de la imposibilidad de soslayar tales normativas al momento de la resolución final de la litis. Se trataba aquí de evaluar tanto el impacto de los incrementos en los suplementos dictados por el Poder Ejecutivo en diversas ocasiones, al aplicar un nuevo coeficiente de aumento de los distintos suplementos previstos en el decreto 2769/1993 y la incorporación de otros adicionales “no remunerativos ni bonificables” —posteriores a los discutidos en esa litis—, como también la creación de una compensación de similar cuantía a favor del sector de militares retirados.

Por otro lado, la Corte también tuvo en cuenta una cuestión extrajurídica como la importancia de adoptar una resolución a una problemática planteada en numerosa cantidad de causas, originadas en el modo en que se había implementado la política salarial del personal militar y del retirado, que se hallaban judicializadas en distintas instancias y fueros federales.

Así, como lo sugirió la señora Fiscal, se tuvo en cuenta que los diferentes decretos dictados en la materia (1104/2005, 1095/2006, 871/2007, 1053/2008 y 751/2009) incrementaron los suplementos o compensaciones

que corresponde percibir —según el caso— a cada agente en actividad (arts. 1° a 4°), y garantizaron también la percepción de un adicional “no remunerativo ni bonificable” que, para la totalidad del personal, alcanzó un guarismo equivalente a un 140% más, en comparación con el salario bruto abonado correspondiente a junio de 2005.

Desde esa perspectiva fáctica, la Corte consideró atinado recordar las pautas delineadas por el legislador para definir el concepto “sueldo”, determinado por la ley militar, en la que se incluye cualquier asignación que se otorgue al personal en actividad (art. 55). También consideró oportuno recordar aquella que establece una garantía de percepción del 100% de ese sueldo y de los suplementos otorgados al agente al momento del retiro (art. 74 de la ley 19.101).

Por tal razón, y por reputar que los adicionales en cuestión no podían considerarse tampoco un suplemento particular, en la medida en que estos solo se reputan como tales cuando reúnen los recaudos establecidos en la reglamentación de la ley militar (situaciones especiales de cumplimiento de misiones y otorgamiento en forma limitada al personal y con carácter transitorio), concluyó que había que hacer lugar a la demanda y validar entonces aquella decisión recurrida ante la instancia extraordinaria que dispuso que las sumas que se pagasen en concepto de adicionales no remunerativos no bonificables debían incorporarse al sueldo.

Con esa solución y con la correspondiente extensión a los haberes de retiro en virtud de la incidencia y proporcionalidad garantizada en la ley militar (previa deducción de los importes pagados exclusivamente al personal en situación de retiro por diferentes normas), la Corte zanjó un conflicto planteado en una impactante cantidad de contiendas llevadas a conocimiento de los jueces inferiores respecto de una temática común, como es el delimitamiento de los ingresos que debe percibir tanto el personal militar en actividad como el agente en situación de retiro.

---



# La resignificación conceptual de la remuneración del trabajador

por RICARDO F. SECO<sup>(1)</sup>

## I | Introducción

Los núcleos de esa particular relación humana que es la relación de trabajo son **jornada, descansos, remuneración y estabilidad** del trabajador. Además, son instituciones centrales del derecho de las relaciones individuales del trabajo.<sup>(2)</sup>

En realidad, los principales deberes de las partes en el contrato de trabajo, jurídica y sucesivamente, son: del lado del empleador, **dar ocupación, dar trabajo** (art. 78 LCT); del lado del trabajador, prestar servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provea (art. 84 LCT); y más tarde, de nuevo de parte del empleador, **pagar la remuneración** (art. 74 LCT).

(1) Abogado y notario (UCC). Doctor en Derecho y Ciencias Sociales (UNC). Profesor de grado y posgrado de DT. Vocal de la CCiv., Com., Trab. y Flia., Cruz del Eje, Córdoba.

(2) DE DIEGO, JULIÁN A., "La remuneración. Concepto, alcances, naturaleza jurídica y diferenciación con otras prestaciones", en García Vior (coord.), *Remuneración y otros beneficios*, Bs. As., Errepar, 2011, p. 7.

En nuestra larga experiencia docente hemos escuchado a los alumnos de grado muchas veces conceptualizar la remuneración repitiendo el contenido del art. 103 LCT. No está mal, pero es incompleto. Con los elementos que nos aportan las normas constitucionales vigentes, el derecho internacional de los derechos humanos,<sup>(3)</sup> y la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre esa temática laboral, entendemos que el concepto se ha resignificado.

## 2 | La pirámide jurídica argentina

La actual pirámide jurídica argentina se halla diseñada principalmente a partir de dos normas de la Constitución Nacional, y se ha visto “significativamente modificada en el orden de prelación de las diferentes normas” por la reforma constitucional de 1994, completándose la pirámide que señalaba el art. 31 de la Constitución Nacional de 1853/1860.<sup>(4)</sup>

El art. 75, inc. 22 CN contiene una de las principales innovaciones de la reforma constitucional de 1994. Establece entre las atribuciones del Congreso de la Nación la de “aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede”. En ese mismo inciso se agregó una norma trascendente: “... Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes”.

Hay entonces un “plus” constitucional a partir de la última reforma constitucional: los tratados que se mencionan expresamente, referidos a derechos humanos, tienen “jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ellos reconocidos”, (art. 75, inc. 22 CN). Tan alto es su rango que sólo pueden ser denunciados por el Poder Ejecutivo nacional —dice ese mismo inciso y artículo— “previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara”.

(3) GIALDINO, ROLANDO E., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, fuentes, interpretación y obligaciones*, Bs. As., Abeledo-Perrot, 2013; GARCÍA SCHWARTZ, RODRIGO, *Los derechos sociales como derechos humanos fundamentales*, México, Porrúa, 2011.

(4) DROMI, ROBERTO y MENEM, EDUARDO, *La Constitución reformada. Comentada, interpretada y concordada*, Bs. As., Ediciones Ciudad Argentina, 1994, p. 254.

No es un *numerus clausus*, pues es posible que otros tratados y convenciones sobre derechos humanos gocen “de la jerarquía constitucional”, siempre que, luego de aprobados por el Congreso de la Nación, este así lo decida “con el voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara” (art. 75, inc. 22, párr. 3 CN).

El orden de prelación de las normas en Argentina hoy es el siguiente:<sup>(5)</sup>

a. La Constitución Nacional y las Declaraciones y tratados enumerados en el art. 75, inc. 22 CN<sup>(6)</sup>

p. Además, tienen jerarquía constitucional el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 —“en virtud de lo dispuesto por el art. 8.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el art. 22.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 75 inc. 22, CN)”—,<sup>(7)</sup> la Convención sobre la Imprescriptibilidad de los Crímenes de Guerra y de los Crímenes de Lesa Humanidad (ONU, 26/11/1968); y la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (24ª Asamblea General de la OEA, 09/07/1994, Belém do Pará, Brasil), estas últimas aprobadas por la República Argentina mediante la ley 24.584.<sup>(8)</sup>

b. Tratados y convenios con jerarquía superior a las leyes

p. Tratados y Concordatos con la Santa Sede

.....

(5) CAPÓN FILAS, RODOLFO, *Derecho del Trabajo*, Librería y Editora Platense, La Plata, 1998, p. 40; DROMI y MENEM, Eduardo, *La Constitución reformada...*, op. cit., p. 254 y ss.

(6) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención Americana de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes y la Convención sobre los Derechos del Niño. Por su parte, CARCAVALLO, HUGO R., “La reforma constitucional, los convenios internacionales y el derecho del trabajo (Nota al fallo ‘Méndez Valles’)”, *TySS*-1996, 317. El autor señala que en los textos incorporados al inc. 22 del art. 75 de la CN existen normas laborales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (arts. XIV, XV, XXI, XXII y XXXVII); la Declaración Universal de los Derechos Humanos (arts. 20, 22, 23 y 24); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6º, 7º, 8º, 9º y 12); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 16); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11) y la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 32).

(7) ETALA, CARLOS A., “Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su interpretación”, *RJLL*, 2001-F.1466; *DT*-2002-A, 677.

(8) La ley 25.778, BO 03/09/2003, es la que otorga el rango constitucional a todos estos convenios.



p. Convenios con la Organización Internacional del Trabajo ratificados por nuestro país<sup>(9)</sup>

p. Convenios con organizaciones internacionales

p. Normas de derecho comunitario

c. Leyes de la Nación

d. Decretos del Poder Ejecutivo<sup>(10)</sup>

La reforma constitucional de 1994 ha creado un nuevo orden de prelación “donde algunos tratados tienen jerarquía superior a las leyes, pero inferior a la Constitución y otros —los referidos a derechos humanos— tienen su misma jerarquía aunque menor rigidez”.<sup>(11)</sup>

El juez<sup>(12)</sup> y todo operador jurídico debe mirar hoy al derecho —y en especial al derecho del trabajo—, desde los derechos humanos.<sup>(13)</sup> Nos interesa entonces ubicar, a los efectos de nuestro tema, el convenio 95 de la OIT en ese marco.

(9) VON POTOBOSKY, GERALDO W., “Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?”, DT-1997-A, 457, indica que “si bien su rango es claramente superior a las leyes, ninguno de los convenios que conforme a la clasificación de la Organización Internacional del Trabajo forman parte de los derechos humanos fundamentales (libertad sindical, trabajo forzoso e igualdad de oportunidades y de trato), han sido listados en el art. 75 de la Constitución y por lo tanto no se les reconoce jerarquía constitucional”, en contra de la opinión *ut supra* citada. FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Tratado teórico-práctico de derecho del trabajo*, 2ª ed. actualizada, La Ley, Bs. As., 2001, t. I, p. 82, coloca a los convenios de la OIT en un nivel infraconstitucional pero supralegal. Similar consideración en LÓPEZ, JUSTO, “Libertad sindical”, en AAVV, *Derecho Colectivo del Trabajo*, La Ley, Bs. As., 1998, p. 81. Valga la aclaración que hicimos *ut supra* con Etala acerca de la situación del Convenio 87 de la OIT de 1948 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

(10) CAPÓN FILAS, RODOLFO, *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, p. 41. Etala, en “Los convenios...”, *op. cit.*, refiere que esos convenios “constituyen fuente del derecho del trabajo pero ahora con jerarquía superior a las leyes aprobadas por el Congreso de la Nación”.

(11) SABSAY y ONAINDIA, *La Constitución de los argentinos*, Bs. As., Errepar, 2ª ed., 1995, pp. 114/122, citados por CARCAVALLO, HUGO R., “La reforma constitucional, los convenios internacionales y el derecho del trabajo (Nota al fallo ‘Méndez Valles’)”, TySS-1996, 317; BONETTO DE RIZZI, NEW, “Las normas internacionales: antes y ahora”, en *Cuadernos de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo* 3, Córdoba, AADTSS Córdoba/Alveroni Ediciones, 2003, p. 9.

(12) CAPÓN FILAS, RODOLFO, “Desde dónde, en dónde y para qué juzga el juez”, en V Jornadas de estudio sobre Derecho el Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Católica de Córdoba, 6 y 7 de agosto de 2010, Dique Chico, Córdoba.

(13) TETTAMANTI, ADRIANA, “Los derechos sociales en la agenda constitucional de la Corte Suprema de Justicia”, *Suplemento Extraordinario Constitucional 75 aniversario*, Bs. As., La Ley, 2010, p. 127.

### 3 | El proceso de desalarización

A partir de esta concepción se construyó una corriente legislativa y jurisprudencial desde la década de los 80. Empero, luego de un largo tiempo, ella comenzó a revertirse. Se entendió que lo que recibe el trabajador no es estricta retribución de servicios si no que tiene que ver con el objetivo de atender necesidades y mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. De ese modo se instauraron los llamados beneficios sociales y otras prestaciones a las que se calificó como extrasalariales, dando paso a una revisión del concepto amplio de remuneración.

Compartimos lo que expresa José Daniel Machado cuando refiere claramente que

entre los muchos y variados elementos del Derecho del trabajo que por vía legal o pretoriana se han modificado en la última década, sin dudas ocupa un lugar central la recuperación de la mejor versión del concepto de *remuneración*. Y resulta especialmente pertinente hablar en este caso de recuperación, pues la idea de que ella consiste en *toda ventaja patrimonial que el trabajador percibe de su empleador por causa o motivo del contrato de trabajo* estaba ya presente en las grandes obras de los pioneros de la materia y había sido recibida con general aceptación por la mejor doctrina (...) este concepto tiene la amplitud suficiente como para dar cuenta de lo que realmente significa el “puesto de trabajo” como objeto de intercambio entre la empresa que lo ofrece y el trabajador que lo acepta. Es que tanto en el momento de articular el vínculo, como para conservarlo o desistir de su continuación, las partes ponderan los beneficios que esperan recibir y, en cuanto concierne al trabajador, todos esos beneficios, o al menos los que poseen una repercusión patrimonial directa *forman parte de su contrato*. La palabra *ventaja* posee además la plasticidad necesaria para indicar que tanto puede consistir en un *ingreso* como en *evitar un egreso*, argumento que viene a cuento a la hora de adjudicar naturaleza salarial a ciertas prestaciones en especie que, en realidad, sustituyen gastos que el dependiente hubiera tenido que atender con sus fondos (telefonía, movilidad, ropa de trabajo, etc.).

[Para Machado] el momento en que *el salario se perdió*, lo constituyó el Tribunal Pleno de la CNAT del 27/12/88 (N° 264, en la causa “Ángel Estrada y Cía. SA”) [y considera que] en 1988 ya estaba de algún modo servida “la mesa de los 90”, que tan claramente ilustró hacia donde conducen la subsidiariedad del Estado, la responsabilidad social empresaria en la gestión del bien común y el sentido de justicia inherente al capitalismo avanzado y a sus sensibles gerentes de recursos humanos.<sup>(14)</sup>

### 3.1 | Proceso de desalarización judicial

La discusión se inició con los beneficios de los **comedores de fábrica**, sea que los alimentos fueran consumidos allí por los trabajadores, se entregaran gratuitamente o a un precio subsidiado. Pareció injusto que, dando beneficios a los trabajadores, esos empleadores debieran aportar más a la seguridad social.

Además se estimó que no podía determinarse en concreto la ventaja individual obtenida por cada uno de los trabajadores, por lo que no se le podía otorgar carácter remuneratorio.

La jurisprudencia entendió que no todas las prestaciones o beneficios que se otorgan al trabajador en el contrato de trabajo deben ser calificadas como salario en la medida que no se otorgan en razón del tiempo de trabajo, de su rendimiento, ni son contraprestación por el trabajo prestado.

En algunos casos tienden a cubrir ciertas contingencias sociales del trabajador, o a colaborar con su salud, a su estado general, o a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.

Se consideró no salarial, por ejemplo, el desayuno otorgado en especie; la prestación médica en especie; el reintegro de gastos de medicamentos; los pagos de guardería o sala maternal; la entrega de textos escolares; y el suministro de leche al personal, entre otras prestaciones.

(14) MACHADO, JOSÉ D., “En busca del salario perdido”, prólogo a Seco, Ricardo, *La remuneración de los trabajadores en el derecho del trabajo argentino*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, en prensa.

El fallo plenario 247 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo interpretó el art. 106 *in fine* LCT, y dijo que el convenio colectivo de trabajo puede atribuir carácter no remuneratorio a sumas abonadas en concepto de gastos de comida, traslado u alojamiento, sin exigencia de rendición de cuentas.<sup>(15)</sup>

Posteriormente, en fallo plenario 264, la misma Cámara estableció que los valores que los empleadores pagan al personal para comidas o refrigerios a consumir fuera del establecimiento no están comprendidos en el concepto de remuneración del art. 10 de la ley 18.037.<sup>(16)</sup> En ese caso —en el voto en minoría—, Vázquez Vialard señaló que el empleador, en vez de billetes de curso legal, le da un bono al trabajador que lo habilita para efectuar un gasto en un negocio determinado. Son no remunerativos si dan opción a disfrutar un servicio en el propio ámbito de residencia del trabajador. En cambio son remunerativos si ese disfrute se realiza en lugar extraño a este último. La minoría (Guibourg, Vázquez Vialard, Rodríguez, Morell, González y Rubio) consideró de naturaleza salarial de los “vales de comida”.

Luego, en el plenario 273, la Cámara concluyó en que los pluses por uso, mantenimiento y amortización del automóvil propio del trabajador y por afectación y uso de equipos de filmación de imagen y sonido y cámaras mudas de su propiedad no revestían carácter salarial.<sup>(17)</sup>

En el plenario 284, por su parte, el mismo tribunal resolvió que “Las sumas que en concepto de ‘asignación por comida y refrigerio’ que las empresas pagan en virtud de lo dispuesto en el art. 68 de la CCT 124/75, tienen carácter salarial. Las mismas deben ser computadas para el cálculo de la retribución de trabajo extraordinario, vacaciones, otras licencias pagas y aguinaldo”.<sup>(18)</sup>

(15) CNAC. APEL. TRAB., “Aiello c/ Chevallier”, 28/08/1985, [en línea] AR/JUR/1497/1985.

(16) CNAC. APEL. TRAB., “Ángel Estrada y Cía., SA”, 27/12/1988, LL 1989-A, 616 y DT, 1989-422. Duarte critica este fallo porque expresa que confunde el salario previsional con el salario laboral cuando el tema se refería a la interpretación del art. 10 de la ley 18.037, similar al art. 6° de la ley 24.241..

(17) CNAC. APEL. TRAB., “Arruabarrena c/ Producciones Argentinas de Televisión SACI”, 02/04/1990, LL 1990-D, 373; DJ 1990-B, 2312; DJ 1991-1, 149 [en línea] AR/JUR/496/1990.

(18) CNAC. APEL. TRAB., “Jacobson, Jorge c/ Proartel s/ salarios”, 24/07/1994, LL 1994-D, 86.

Por último, en el plenario 285, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, estableció que “El ‘plus por exteriores’ que en virtud del art. 155 de la CCT 131/75, se abona al personal de los canales de televisión que cumple tareas fuera del establecimiento, debe computarse para el pago de trabajo extraordinario, vacaciones y sueldo anual complementario”.<sup>(19)</sup>

## 3.2 | Proceso de desalarización legislativa

En 1989, el decreto de necesidad y urgencia 1477/1989,<sup>(20)</sup> incorporó el art. 105 bis a la LCT. Calificó como no remuneratorios la provisión de cajas de alimentos o vales alimentarios con intervención de empresas expresamente habilitadas al efecto por la autoridad de aplicación.

El decreto 333/1993 —reglamento de ejecución de los arts. 103 LCT, y 10 y 12 ley 18.037—,<sup>(21)</sup> consideró que los beneficios sociales allí enumerados no tenían carácter remuneratorio y no se encontraban sujetos a aportes y contribuciones de la seguridad social.<sup>(22)</sup>

En 1994, el decreto 433/1994<sup>(23)</sup> declaró aplicables las prescripciones del decreto 333/1993 como reglamentación de los arts. 6° y 7° de la ley 24.241, salvo los honorarios de los directores de las sociedades anónimas.

La ley 24.700<sup>(24)</sup> incorporó a la LCT la figura de los beneficios sociales en el art. 103 bis y contempló otras prestaciones no remuneratorias en los arts. 105 y 223 bis LCT, aunque creó una contribución al régimen de asignaciones familiares calculada sobre los montos que sean abonados por los empleadores a los trabajadores en concepto de vales alimentarios o

---

(19) CNAC. APEL. TRAB., “Solleiro, Ángel c/ Proartel SA s/ diferencias salariales”, 28/06/1994, LL, 1994, D-96.

(20) BO 20/12/1989, reglamentado por el decreto 1478/1989.

(21) BO 09/03/1993.

(22) Para una crítica a las actitudes del Poder Ejecutivo, MAZA, MIGUEL ÁNGEL, “El concepto de remuneración y la reducción de los salarios. La incoherencia del Poder Ejecutivo nacional”, en DL 118, junio 1995, Bs. As., Errepar, p. 405.

(23) BO 28/03/1994.

(24) BO 14/10/1996.

cajas de alimentos expendidos o suministrados por empresas autorizadas al efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

En general, la doctrina de entonces entendió que el Poder Legislativo había obrado dentro de sus facultades al definir el concepto de salario y su composición como que los jueces no pueden juzgar la oportunidad, conveniencia y mérito de las decisiones de otros poderes. La mayoría de la jurisprudencia convalidó la caracterización legislativa de los beneficios sociales y otras prestaciones como extrasalariales, repitiendo el debate sucedido en otros países, hasta que comenzaron las reacciones en contra.

Hubo además otras marchas y contramarchas hasta que la Corte Suprema de Justicia de la Nación<sup>(25)</sup> declaró la inconstitucionalidad del decreto 1477/1989 porque **la naturaleza no remunerativa debe ser establecida por una ley del Congreso**, la que debe ser confrontada con el art. 14 bis —retribución justa—, y 28 —principio de la razonabilidad— de nuestra Constitución.

En 2001, el decreto 815 de “necesidad y urgencia”<sup>(26)</sup> incorporó como “beneficio social” a las tarjetas de transporte. Autorizó que los vales alimentarios sean de hasta \$150, para las remuneraciones inferiores a \$1500. Este incremento estaba exento de la contribución patronal del art. 4° de la ley 24.700. Inicialmente la medida tendría vigencia hasta el 31/03/2003, pero a través del decreto 510/2003<sup>(27)</sup> se prorrogaron sus disposiciones hasta el 31/03/2005 (“*business are business*”).<sup>(28)</sup>

Refiere Luis Ramírez que

en los considerandos del decreto 1273/2002 se hace mención a las previas negociaciones entre la CGT y los sectores empresarios, en el ámbito del Ministro de Trabajo, en las que se habría alcanzado “consenso” sobre la necesidad de “tomar medidas

(25) CSJN, “Della Blanca c/ Industrias Pescarmona”, 24/11/1998, LL, 1999-B, 415; DT, 1999-A, 493.

(26) BO 22/06/2001.

(27) BO 07/03/2003.

(28) RAMÍREZ, LUIS E., “El elefante emplumado (A propósito de las remuneraciones que remuneran, pero son ‘no remunerativas’)”, en Kesselman, Machado y Nissen, *Derecho laboral*, Bs. As., Nova Tesis, 2003.

de emergencia para la recuperación del ingreso alimentario". Sin embargo, debemos suponer que no hubo acuerdo sobre las medidas concretas a tomar.

Pero ese marco explica que, a pesar del pretendido carácter no remunerativo de la asignación, igualmente llevará aportes y contribuciones para las obras sociales y el PAMI (art. 4º). Se pretendía evitar que se profundizara el proceso de desfinanciación de los agentes del seguro de salud, pero parece que se olvidaron (una vez más) de la tremenda desfinanciación del sistema previsional argentino.<sup>(29)</sup>

Y agrega que

próximo a vencer el plazo fijado por el decreto 1273/2002, para el pago de la "asignación no remunerativa", el Poder Ejecutivo dictó el decreto 2641/2002 (BO 20/12/2002), prorrogándolo e incrementando la asignación a \$130, durante enero y febrero de 2003, y a \$150, a partir de marzo. En los considerandos de la nueva normativa se menciona que "los indicadores económicos reflejaron que la referida asignación alimentaria había sido un importante factor para la recuperación del poder adquisitivo de los salarios", pese a lo cual se reitera su calificación de "no remunerativa". Obviamente se mantienen los aportes y contribuciones para las obras sociales (art. 4º). La "asignación no remunerativa de carácter alimentario" debía pagarse hasta el 30/06/2003 (art. 1º)", pero antes de esta fecha el gobierno dispone un nuevo aumento a partir del 01/05/2003 (decreto 905/2003, art. 1º).<sup>(30)</sup>

Finalmente, expresa este autor que, con el decreto 392/2003,<sup>(31)</sup> "se comienza a desandar el erróneo camino de sus predecesores, ya que dispone una especie de "sinceramiento salarial", al otorgarle a la asignación de los decretos 2641/2002 y 905/2003 carácter remuneratorio y permanente, aunque en forma gradual".

(29) RAMÍREZ, "El elefante...", *op. cit.*

(30) *Ibid.*

(31) BO 15/07/2003.

La reacción de la doctrina y la jurisprudencia contra de ese proceso de desalarización judicial y legislativo, que contravino palmariamente el convenio OIT 95, fue amplia y profusa, a la cual cabe remitirnos *simpliciter causae*.<sup>(32)</sup> Faltaba que se pronunciaran el Poder Legislativo y la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre el punto.

### 3.3 | La ley 26.341 y el decreto 198/2008

Mediante la ley 26.341,<sup>(33)</sup> los incisos b) y c) del art. 103 bis de la ley 20.744 (texto según ley 24.700) fueron derogados. La ley aludida solo se refiere a los vales alimentarios,<sup>(34)</sup> pero la adquisición del carácter remuneratorio de esos conceptos iba a hacerse de modo progresivo (reglado por el decreto 198/2008).

Ello implica que se convalida el concepto de vales alimentarios no remunerativos “en la medida y hasta que se vaya cumpliendo el procedimiento paulatino de transformación a remuneración”.<sup>(35)</sup>

También es cierto que “un concepto puede ser remunerativo pero ello no implica que sobre el mismo haya que abonar cargas sociales, sobre todo cuando el fundamento por el cual no se abonaron surge de la misma ley que se declara inconstitucional...”.<sup>(36)</sup>

(32) SECO, RICARDO F., “El Convenio 95 de la OIT, beneficios sociales y sumas no remunerativas en los Convenios Colectivos de Trabajo” y GARCÍA VIOR, ANDREA, “Aplicación del Convenio 95 de la OIT por los tribunales argentinos”, en RDL 2010-2, *Normas Internacionales y Derecho interno. Aplicación judicial de las normas internacionales de trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2010, p. 291 y p. 327. También MAZA, MIGUEL Á., “Un nuevo escándalo con los vales alimentarios y un final justo. Ya era hora de devolverles su carácter salarial”, en RDL 2008-1, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, p. 180, y GABET, E. y GABET, A., “Carácter remuneratorio de los vales alimentarios y de almuerzo”, *La Ley*, 21/08/2008.

(33) BO 24/12/2007.

(34) GONZÁLEZ ROSSI, ALEJANDRO, “Los vales alimentarios y su consideración como remuneración según el Congreso y la jurisprudencia constitucional. ¿El principio del fin para el art. 103 bis?”, en García Vior (coord.), *Remuneración y otros beneficios*, Bs. As., Errepar, 2011, p. 147, quien describe con profusión las razones esgrimidas para la defensa de las diferentes posturas.

(35) ETALA, JUAN JOSÉ (h.), “Algunas particularidades de los vales alimentarios”, *DT*, año LXXIII, n° 1, p. 88, comentando el fallo SCJ Buenos Aires, “Dorado, Oscar Luciano c/ Disco SA s/ despido”, 27/06/2012, [en línea] AR/JUR/32234/2012.

(36) ETALA (h.), “Algunas particularidades...”, *op. cit.*



Quedó un remanente para los casos regidos por la norma anterior. A nuestro criterio, la CSJN pretendió la cancelación de la discusión a futuro a través del fallo en “Pérez c/ Disco”<sup>(37)</sup> descalificando la decisión legislativa de las asignaciones no remunerativas. Más adelante también descalificaría decisiones del Poder Ejecutivo y de la autonomía colectiva.

## 4 | Los principales fallos de la CSJN sobre la remuneración en los últimos tiempos<sup>(38)</sup>

### a. “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco SA”<sup>(39)</sup>

Mediante la ley 26.341 (BO 24/12/2007) “los incisos b y c del art. 103 bis de la ley 20.744 (texto según ley 24.700) fueron derogados, lo que ocurrió antes del fallo que comentamos. Pero quedó un remanente para los casos regidos por la norma anterior, como el de “Pérez c/ Disco”. Mas la adquisición del carácter remuneratorio de esos conceptos regulados por esa norma iba a hacerse de modo progresivo (reglado por el decreto 198/2008). La ley aludida sólo se refiere a los vales alimentarios.<sup>(40)</sup>

La CSJN —a nuestro criterio— pretendió la cancelación de la discusión a futuro a través del fallo en “Pérez c/ Disco”, en ese caso descalificando el establecimiento de **asignaciones no remunerativas mediante una ley** a la que declaró inconstitucional (art.103 bis inc. c) de la LCT).

.....

(37) CSJN, “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.”, 01/09/2009.

(38) Lo hemos considerado antes en SECO, RICARDO F., “Remuneraciones y beneficios sociales. Parménides, la Biblia, Hamlet y dichos populares”, en *Revista de Derecho Laboral. Actualidad*, Santa Fé, Rubinzal-Culzoni, 2010, 1, p. 331. También FERA, MARIO S., *El derecho del trabajo en los fallos actuales de la Corte Suprema*, Bs. As., La Ley, 2013, p. 208 y ss. Un mayor desarrollo de la temática en SECO, RICARDO F., “La remuneración del trabajador y la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema. “Lo que es y lo que no es no es”, RDL 2014-1, *El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional-I*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2014, p. 491. Ver también PINTO VARELA, SILVIA E., “El salario, la Constitución Nacional y los pronunciamientos del Alto Tribunal”, RDL 2014-1, *El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional-I*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2014, p. 471.

(39) CSJN, “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.”, 01/09/2009.

(40) GONZÁLEZ ROSSI, ALEJANDRO, “Los vales alimentarios...”, *op. cit.*

- b. "González, Martín Nicolás c/ Polimat SA y otro"<sup>(41)</sup>  
P. Allí la CSJN resolvió que los decretos 1273/2002, 2641/2002 y 905/2003 resultan inconstitucionales por cuanto desconocen la naturaleza salarial de las prestaciones que establecen. Descalificó de ese modo el establecimiento de asignaciones no remunerativas por decreto del Poder Ejecutivo.
- c. "Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes SA"<sup>(42)</sup>  
P. El 4 de junio de 2013 la CSJN declaró la inconstitucionalidad de un acuerdo colectivo que estableció asignaciones no remunerativas.
- d. "Recurso de hecho deducido por la Asociación de Trabajadores del Estado en la causa Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad"<sup>(43)</sup>  
P. Entre otras cosas, la CSJN declaró aquí la inconstitucionalidad del decreto 5/2003 de la Municipalidad de la ciudad de Salta, contra quien se había interpuesto originalmente la demanda, respecto de las quitas salariales que impuso.

## 5 | Los principales aportes de la jurisprudencia de la CSJN sobre el tema remuneratorio

A partir del examen de los cuatro casos señalados de la CSJN,<sup>(44)</sup> según nuestro criterio, el tema remuneratorio debe considerarse a partir de las siguientes líneas conceptuales que se encuentran trazadas en ellos:

.....

(41) CSJN, "González, Martín Nicolás c/ Polimat SA y otro", 19/05/2010, en *La Instancia Judicial* (2010-2, Fallo A-311); y *La Ley*, 2010-C, 700, con nota de Ricardo J. Cornaglia. Ver también ALEJANDRO, SERGIO J., "Inconstitucionalidad de los decretos 1273/02, 2461/02 y 905/03 (Fallo de la CSJN 'González c/ Polimat')", *elDial.com-DC1367*.

(42) CSJN, "Díaz, Paulo Vicente c/Quilmes SA y Maltería", 04/06/2013. Ver los comentarios de ARESE, CÉSAR, "Valoración de la nueva doctrina de la CSJN en materia remuneratoria" [en línea] <http://www.rubinzaonline.com.ar/blog/valoracion-de-la-nueva-doctrina-de-la-csjn-en-materia-remuneratoria-por-cesar-arese/#.VHdqwHefhnU>; CARCAVALLO, ESTEBAN, "Cuestionamiento a la facultad de los sujetos colectivos de otorgar pagos de naturaleza extrasalarial: lo decidido por la Corte en el caso 'Díaz'", *TySS*, 13-557; LALANNE, JULIO E., "La Corte reafirma la teoría monista: los convenios de la Organización Internacional del Trabajo prevalecen sobre las leyes internas", *TySS*, 13-560; RAMÍREZ, LUIS E., "El fin de otro gran 'invento' argentino. A propósito de las remuneraciones que remuneran, pero son 'no remunerativas', DT, año LXXIII, n° 9, 2215.

(43) CSJN, "Recurso de hecho deducido por la Asociación de Trabajadores del Estado en la causa Asociación de Trabajadores del Estado s/acción de inconstitucionalidad", 18/06/2013. Otros llaman a este fallo "ATE II", pero nosotros lo llamaremos "ATE c / Municipalidad de Salta" por considerarlo más ilustrativo.

(44) Otros casos en FERA, MARIO S., *El derecho del trabajo en los fallos...*, *op. cit.*

a. Definir la naturaleza jurídica de los conceptos jurídicos. Respeto por los principios lógico de identidad y de no contradicción

¶ La naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, el administrador o los particulares le atribuyan [en este caso la remuneración]. No interesa el *nomen iuris*, el ropaje que se use, sino la sustancia. Esta no depende de lo que refieran el legislador, el administrador, las partes colectivas o individuales. Rescatando al principio de identidad, siguiendo a Parménides, dijimos: "Lo que es es y lo que no es no es".<sup>(45)</sup>

¶ El concepto de remuneración recuperado indica que ella consiste en toda **ventaja patrimonial que el trabajador percibe de su empleador por causa o motivo del contrato de trabajo**. Así fue definida en las grandes obras de los pioneros de la materia y recibida con general aceptación por la mejor doctrina, como refería Machado. Él abarca tanto al dinero que recibe el trabajador como contraprestación por trabajar o poner su fuerza de trabajo a disposición de empleador, las cosas valubles en dinero que le entrega, la ocasión de ganancia que el empleador le permite y la evitación de un gasto o desembolso al trabajador.

b. La conceptualización de la remuneración debe hacerse a partir de la CN (art. 14 bis), del PIDESc (arts. 6° y 7°), del Convenio 95 de la OIT y la LCT (arts. 4°; 5° y 103)

¶ El contenido de los derechos lo da la Constitución Nacional, y **no hay derechos huecos**. El legislador no puede llenarlos de cualquier modo. Desentrañar ese contenido es uno de los objetos de estudio centrales del intérprete constitucional. La noción de remuneración no puede entenderse con alcances menores al que le da el art. 1° del convenio 95 de la OIT, superior a la LCT, que reza: "El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar".<sup>(46)</sup>

c. Conceptualizar el derecho al trabajo, que es distinto del derecho de trabajar

¶ Desde los arts. 6° y 7° del PIDESc —los que resultan "interdependientes" en una norma que integra el bloque de constitucionalidad federal— se precisa que el derecho a trabajar "comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo...", y que,

(45) CSJN, "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco SA", cit.; y SECO, RICARDO F., "Remuneraciones y beneficios...", *op. cit.*

(46) CSJN, "Pérez, Aníbal...", cit.; y "Díaz, Paulo...", cit..

cuando dicha oportunidad se materializa mediante un trabajo en relación de dependencia, se entiende como “‘salario’ o ‘remuneración’ la prestación debida por el empleador al empleado”.<sup>(47)</sup> Derecho al trabajo y remuneración van de la mano.

d. Variadas inconstitucionalidades declaradas

p. Los llamados conceptos extrasalariales, aunque sean establecidos por ley, por decreto o por convenio colectivo, cuando sustancialmente no lo son (porque son remuneratorios) han sido fulminados por inconstitucionales por la CSJN porque desconocen la naturaleza salarial de las prestaciones que establecen. Respecto de la ley, la Corte se expidió en “Pérez c/ Disco”; en cuanto a los decretos del Poder Ejecutivo lo hizo en “González c/ Polimat”; y respecto de acuerdos colectivos a su vez en “Díaz c/ Cervecería y Maltería Quilmes”.

e. El trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional

p. El legislador no debe hacer mutaciones indebidas **trocando al sujeto que es objeto de preferente protección, que es el trabajador. Los preferidos son los trabajadores** de toda clase. Llamar a los vales alimentarios beneficios sociales o prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social implica trocar al sujeto preferente y un evidente contrasentido.<sup>(48)</sup>

f. El mercado es incapaz, conceptual y legalmente, de definir al salario

p. El salario es más que el precio del trabajo y se rige por criterios superiores a la justicia conmutativa. Además, se relaciona con la dignidad de la persona y el bien común.<sup>(49)</sup>

g. El salario del trabajador se enmarca dentro de los derechos humanos

p. El salario es el medio por el cual el trabajador “se gana la vida”. “Ganarse la vida es obtener, como mínimo, lo necesario para acceder a la salud; a la educación; a la cultura; a un nivel de vida adecuado, lo cual incluye, *inter alia*, alimento adecuado, vivienda adecuada y vestido adecuado; al descanso, entre muchos otros bienes del terreno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales”. El **ejercicio de los derechos humanos** es “imposible” sin el goce paralelo de los derechos económicos, sociales y culturales. La Corte ha dado un emplazamiento muy alto y muy firme al salario dentro de los derechos humanos.<sup>(50)</sup>

(47) CSJN, “Pérez...”, cit.; y “ATE c/ Municipalidad de Salta”, cit.

(48) CSJN, “Pérez...”, cit., (y antes “Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido”, 14/09/2004).

(49) *Ibid.*

(50) CSJN, “Pérez...”, cit.; y “ATE...”, cit.

h. El salario se vincula con la familia del empleado y con la "protección integral" de aquélla (CN, art. 14 bis)<sup>(51)</sup>

i. Relación entre remuneración y dignidad

P. La remuneración se relaciona con el derecho del trabajador a ganarse la vida, sí, pero una "vida digna". "Trabajo digno" no es cualquier trabajo sino aquel que "respeto los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de (...) remuneración", útil para alcanzar su desarrollo integral como ser humano. No es posible enflaquecer el concepto de remuneración perjudicando al trabajador al reducir los módulos para los que la remuneración legalmente debe utilizarse.<sup>(52)</sup>

j. La remuneración se relaciona con la justicia social

P. La remuneración tiene base en el "Preámbulo", CN, cuando proclama el aseguramiento del "bienestar general", reafirmada y reforzada por las reformas de 1957, al recoger las tendencias del llamado constitucionalismo social, y de 1994, para la cual lo que cuenta es el "desarrollo humano" y el "progreso económico con justicia social (art. 75 inc. 19, CN).<sup>(53)</sup>

k. Respetar el principio de progresividad

P. Dicho principio impone que todas las medidas estatales de carácter deliberadamente "regresivo en materia de derechos humanos requieran la consideración 'más cuidadosa'", y deban "justificarse plenamente". El trabajo debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

P. Existe una "fuerte presunción contraria a que dichas medidas regresivas sean compatibles con el PIDESC". La regresividad "contraría los postulados y el espíritu del corpus juris de los derechos humanos".<sup>(54)</sup>

l. Seguridad económica para la persona el empleado

P. La realización en la persona del empleado del "derecho a perseguir su bienestar material" por intermedio del trabajo asalariado ha de estar rodeada, entre otras condiciones, de "seguridad económica".<sup>(55)</sup>

.....

(51) CSJN, "Pérez...", cit.

(52) CSJN, "ATE...", cit.

(53) CSJN, "ATE...", cit., que remite a otros casos como el antiguo fallo "Berçaiç", de 1974, y los más recientes "Aquino", "Madorrán" y "Torrillo".

(54) CSJN, "ATE...", cit.

(55) *Ibid.*

m. Deberes del Estado

P. Existe el deber (positivo) del Estado de “adoptar medidas positivas, concretas y orientadas a la satisfacción del derecho a una vida digna”, y la obligación general de asegurar el derecho de las personas “a una mejora continua de las condiciones de existencia”.

P. A su vez, existe el compromiso (negativo) de “respetar” los mentados derechos, lo cual le requiere abstenerse de tomar medidas que interfieran directa o indirectamente en el disfrute del derecho al trabajo que hubiese alcanzado un empleado. Si el Estado ha contraído la obligación de adoptar determinadas medidas positivas, con mayor razón está obligado a no adoptar las que contradijan dicha obligación.<sup>(56)</sup>

n. Respetar el principio *pro homine* o *pro persona*

P. Ello primeramente exige adoptar pautas amplias para determinar el alcance de los derechos, libertades y garantías y, en segundo lugar, impone obrar en sentido inverso, vale decir, restrictivo, si de lo que se trata es de medir limitaciones a los mentados derechos, libertades y garantías, o la capacidad para imponerlas. Este último aspecto se explica, desde luego, pues en la protección de los derechos humanos está necesariamente comprendida la noción de la restricción al ejercicio del poder estatal. Se impone, en síntesis, escoger el resultado que proteja en mayor medida al ser humano, dentro de lo que las normas aplicables posibiliten.<sup>(57)</sup>

o. Limitación del derecho de la emergencia

P. El Estado puede, en aras del bien común y en emergencia económica, disminuir temporariamente las remuneraciones de sus empleados. Empero, esos remedios, a la luz del bloque de constitucionalidad, tienen un nítido sentido y destino y ciertas condiciones y límites inquebrantables, **máxime cuando la quita emplace a todas las retribuciones por debajo de la línea de pobreza o apenas por encima de la línea de indigencia.** La cláusula del art. 14 bis CN de la “retribución justa” es operativa y susceptible de autónomo acatamiento por las autoridades administrativas. Las llamadas “medidas de ajuste” derivadas de “crisis económicas” y una “grave escasez de recursos”, hacen que los esfuerzos de las autoridades por proteger los derechos económicos, sociales y culturales adquieran una urgencia mayor. La “protección” de las “capas vulnerables de la población” es, precisamente, “el objetivo básico del ajuste económico”. Todo equilibrio entre las reformas económicas y la protección de los derechos humanos, obliga a proteger “en particular a los grupos más vulnerables” cuanto más en el campo laboral y salarial, en el cual, todos los poderes

.....  
(56) *Ibid.*

(57) *Ibid.*

públicos, dentro de la órbita de sus respectivas competencias, “deben hacer prevalecer el espíritu protector que anima” al art. 14 bis constitucional. Por razones de equidad, justicia social y trabajo decente (digno) no puede ser que ese peso recaiga en última instancia en las familias trabajadoras.<sup>(58)</sup>

p. “El goce de los derechos humanos es un prerequisite” del desarrollo económico

¶ Las leyes han de ser dictadas por razones de interés general, lo que significa que deben haber sido adoptadas en función del “bien común (Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 32.2), concepto que ha de interpretarse como elemento integrante del orden público del Estado democrático, cuyo fin principal es “la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritualmente y materialmente y alcanzar la felicidad”.<sup>(59)</sup>

## 6 | Conclusión

La remuneración es la **ventaja patrimonial**<sup>(60)</sup> que recibe el trabajador subordinado a cambio de su trabajo. Puede ser en dinero o en cosas valiables en dinero u ocasión de ganancia o ahorro de gastos, que permitan satisfacer la vida digna de un trabajador y su familia.

La modificación de la pirámide jurídica argentina luego de la reforma constitucional, los esfuerzos doctrinarios realizados y la recepción de tales principios y normas en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, como de otros tribunales, han resignificado el concepto de remuneración de los trabajadores, ampliándolo en su alcance, calzándolo en un registro de nivel superior: **la dignidad de la persona y los derechos humanos y fundándolo en el convenio 95 OIT.**

Esto nos permite vislumbrar la problemática salarial de manera más clara y profunda para acercarnos así cada vez más a la **justicia social.**<sup>(61)</sup>

(58) *Ibid.*

(59) *Ibid.*

(60) LÓPEZ, JUSTO, “El salario”, en Deveali (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, 2ª.ed., Bs. As., La Ley, 1972, t. II, p. 476.

(61) SECO, RICARDO F., “Aproximaciones al concepto jurídico indeterminado de ‘justicia social’”, en *Revista de Derecho Laboral-Actualidad*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2010, pp. 41/129.

No corresponde enflaquecer el concepto de remuneración perjudicando al trabajador al reducir los módulos para los que la remuneración legalmente debe utilizarse, como el salario vacacional, el SAC, el ingreso base de la LRT, las indemnizaciones de la LCT y las multas y su futuro haber jubilatorio, entre otras.

Resta ahora que los operadores jurídicos —trabajadores, empresarios, sindicalistas, asesores laborales, administradores, legisladores, jueces y abogados— internalicen esta reconfiguración conceptual y la apliquen con énfasis cada uno en lo que le toca actuar definiendo como remuneración del trabajador todo lo que es remuneración.

---





# Remuneraciones en el nuevo Estatuto del Peón Rural

por LEANDRO E. TERNY<sup>(1)</sup>

*“La situación del peón en el país es de extraordinario desmedro para los hombres que trabajan en el campo (...) peor que la del esclavo (...) Es una cuestión que ningún hombre que tenga sentimientos puede aceptar. Yo sé que el Estatuto del Peón ha sido, es y será resistido, pero sé también que ha sido, es y será indispensable establecerlo... para que en nuestro país no exista en adelante, la vergüenza actual de que casi medio millón de hombres esté ganando menos de 45 pesos por mes, mal cobijados, mal vestidos y mal comidos”.*  
**Juan Domingo Perón**, *El campo recuperado por Perón*, 1953,

*“...Y bueno es decirlo, en el sector rural, en el sector donde más ganancias hay, es allí donde tenemos el doble de informalidad y de trabajo no registrado. Por eso este Estatuto del Peón también es para defender el trabajo registrado y para rechazar definitivamente el trabajo esclavo de niños y de mujeres, como nos ha tocado descubrir con vergüenza y horror para todos los argentinos”.*  
**Cristina Fernández de Kirchner**, *Mendoza*, 16/12/2011

## I | Introducción

La sanción de la ley 26.727,<sup>(2)</sup> que aprobó un Nuevo Régimen de Trabajo Agrario, constituye un hito en términos de reparación de derechos laborales para uno de los colectivos de trabajo con mayor postergación y niveles de vulnerabilidad social y es, además, un punto de partida para la construcción un nuevo paradigma en el universo del trabajo rural.

.....

(1) Coordinador de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

(2) BO 28/12/2011.

Esta norma deroga la ley de facto 22.248<sup>(3)</sup> dictada durante la última dictadura cívico-militar ocurrida en la Argentina, la cual impuso un régimen precarizador para los trabajadores rurales —mediante la modificación del art. 2° de la Ley de Contrato de Trabajo excluyó a este colectivo de trabajadores de su aplicación de manera expresa—, suprimiendo muchos de los derechos que habían conquistado y consolidado con la sanción de la ley 20.744,<sup>(4)</sup> la cual había una modificado sustancialmente el derecho individual del trabajo, a la vez que unificó sus disposiciones en un cuerpo orgánico aplicable a la generalidad de las relaciones laborales.

Con el nuevo Régimen de Trabajo Agrario, los trabajadores agrarios recuperan, después 35 años, muchos de los derechos que les habían sido conculcados. Además, en el plexo normativo de la ley, se consideraron una serie de normas dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) a través del impulso del gobierno nacional, como por ejemplo la resolución 71/2008<sup>(5)</sup> sobre limitación de jornada de trabajo y descanso semanal, que elimina definitivamente la jornada de “sol a sol” existente hasta ese momento.

## 2 | Ámbito de aplicación personal

El nuevo estatuto del peón rural establece como principio general que se encuentran incluidos todos los trabajadores que desarrollan tareas o actividades agrarias dirigidas a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial y en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

Asimismo establece de manera expresa que se encuentran incluidas las siguientes actividades y/o tareas, siempre que no se realicen en establecimientos industriales y aun cuando se desarrollen en centros urbanos:

- la manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios;

.....  
(3) BO 18/07/1980.

(4) BO 27/09/1974.

(5) BO 10/12/2008.

- las que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y
- el empaque de frutos y productos agrarios propios.

Por otra parte, establece de manera taxativa los supuestos en los cuales no será de aplicación el presente régimen:

- al personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole;
- a los trabajadores que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria;
- al personal de casas particulares, cuyo régimen se encuentra regulado por la ley 26.844 y su decreto reglamentario 467/2014, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias;
- al personal administrativo de los establecimientos;
- al personal dependiente del Estado nacional, provincial y/o de municipal, aún cuando realicen tareas o actividades agrarias;
- al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se registrá por la Ley de Contrato de Trabajo, excepto cuando el empaque sea de fruta propia. (Es necesario tener en cuenta aquí lo previsto por el reglamentario del régimen que nos ocupa, que establece que los trabajadores que se desempeñan en tareas de cosecha y/o empaque de frutas en actividades que a la entrada en vigencia de la ley 26.727 estuviesen reguladas por resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, continuarán en el ámbito del Régimen Estatutario hasta tanto se celebre una Convención Colectiva de Trabajo que los comprenda y regule sus condiciones de trabajo y salarios);<sup>(6)</sup>
- a los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la ley 14.250 (t.o. 2004)<sup>(7)</sup> con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la ley de facto 22.248, como los casos de las actividades azucarera, vitivinícola y cítrica en la provincia de Tucumán, o la cosecha de la fruta fresca en las provincias de Río Negro y Neuquén, entre otras.<sup>(8)</sup>

.....

(6) Art. 3°, decreto 301/2013 (BO 22/03/2013).

(7) Decreto 1135/2004 (BO 03/09/2004).

(8) Ver [en línea] <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>

## 3 | La Comisión Nacional de Trabajo Agrario

Si bien es cierto que el nuevo estatuto restablece la posibilidad de la negociación colectiva en el marco de las leyes 14.250 y 23.546 (t.o. 2004)<sup>(9)</sup> para los trabajadores comprendidos en el mismo, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario continúa siendo el organismo específico para la determinación de las remuneraciones mínimas de estos trabajadores.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario —CNTA— es el organismo normativo tripartito propio del Régimen de Trabajo Agrario y se encuentra conformada por representantes de los sectores estatal, empresario y sindical, característica básica que la hace diferenciarse de los modelos clásicos de negociación colectiva.

### 3.1 | La ley 13.020

La CNTA tiene sus antecedentes en la ley 13.020<sup>(10)</sup> sobre salarios y condiciones de trabajo en la recolección de cosechas, que entre sus normas estableció la creación de la Comisión Nacional de Trabajo Rural.

Dicha Comisión era dependiente de la Secretaria de Trabajo y Previsión, cuya presidencia era ejercida por un funcionario perteneciente a la misma y estaba constituida por dos delegados del Ministerio de Agricultura, un representante de los obreros y otro de los patronos.

Entre sus atribuciones se encontraban el organizar el funcionamiento de las comisiones locales, determinar su zona de actividad de acuerdo a sus condiciones ecológicas y económicas similares, resolver toda cuestión que se planteara entre las mismas o entre las partes, y publicar las resoluciones de las comisiones paritarias elevadas para su conocimiento.

Las comisiones paritarias locales se componían por delegados obreros y patronales que actuaban por las organizaciones agrarias más representativas y

.....

(9) *Ibid.*

(10) BO 06/10/1947.

eran presididas por un funcionario de la Secretaría de Trabajo y Previsión. Sus funciones eran:

- fijar por ciclo agrícola, tarea o cultivo y por zona, las condiciones y jornadas de duración del trabajo, ya sea a jornal o a destajo;
- la forma de integrarse los equipos mínimos o composición de cuadrillas; y
- asistencia sanitaria; alimentación adecuada y vivienda higiénica, que deberá proporcionársele a los trabajadores.

Respecto a la fijación de salarios de las personas ocupadas en tareas rurales, ya sea a destajo o por jornal diario, debían ser fijados por el Instituto Nacional de las Remuneraciones, creado por ley 12.921,<sup>(11)</sup> incluyendo en el monto de los mismos la parte proporcional de sueldo anual complementario. Sin perjuicio de ello, la ley 13.020 establecía como disposición transitoria que mientras las retribuciones no fuesen establecidas por el referido instituto, debían ser fijadas por las comisiones paritarias locales mediante propuestas elevadas a la Comisión Nacional. A su vez, la Comisión debía pronunciarse en el término improrrogable de quince días de recibida la propuesta y, en caso de no formular observaciones dentro de ese plazo, se consideraba aprobada.

La ley 13.020 vino a completar la regulación del trabajo rural, ya que con anterioridad se había dictado el decreto ley 28.160/1944 —ratificado por la ley 12.921—, que estableció el Estatuto del peón rural, primera norma en fijar, para todo el territorio de la República Argentina, condiciones de trabajo dignas para los asalariados rurales no transitorios, como el salario mínimo, el descanso dominical, las vacaciones pagas, estabilidad, y condiciones de higiene y alojamiento.

### 3.2 | La ley de facto 22.248

En 1980, la ley de facto 22.248 aprobó el Régimen Nacional del Trabajo Agrario como un régimen autónomo e integral que comprendía la totalidad de las relaciones laborales de los trabajadores rurales comprendidos en el mismo. Derogó, entre otras normas, el decreto-ley 28.169/1944, la ley 13.020, y modificó el art. 2º de la Ley de Contrato de Trabajo

.....  
(11) BO 27/06/1947.

estableciendo de manera expresa la exclusión de su aplicación a los trabajadores agrarios.

Asimismo, establecía que las remuneraciones y condiciones laborales de todos los trabajadores agrarios se registrarán exclusivamente por la presente ley y las resoluciones que en su consecuencia dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (art. 4° anexo A, ley 22.248). Dicho régimen sustituía de pleno derecho a todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se relacionare con sus disposiciones, lo que equivale a decir que a los trabajadores rurales se les negaba, en adelante, concertar convenios colectivos de trabajo.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario prevista en ese régimen mantenía su esquema tripartito de negociación y también contemplaba un esquema de regionalización a través de las Comisiones Asesoras Regionales. Entre sus atribuciones y deberes, con relación al tema que nos ocupa, se encontraban las siguientes:

- establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñaren en cada tipo de tarea, determinando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas;
- establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las Comisiones Asesoras Regionales. Cuando correspondiere, determinará la oportunidad del pago de las remuneraciones y la inclusión en ellas del sueldo anual complementario y vacaciones;
- determinar las deducciones que se practicarán sobre las remuneraciones por el otorgamiento de las prestaciones de alimentación y vivienda, cuando ellas fueren proporcionadas por el empleador.

Como podemos observar, a diferencia del esquema anterior previsto por la ley 13.020, la competencia para la fijación de remuneraciones y condiciones laborales se trasladaba a la CNTA, limitándose las Comisiones Asesoras Regionales a elevar propuestas que deberían ser consideradas por la Comisión Nacional.

Asimismo, la norma establecía que las atribuciones conferidas a la CNTA serían ejercidas por el Ministerio de Trabajo hasta tanto aquella se

constituyere (art. 146 anexo A, ley 22.248), y en la práctica fue lo que ocurrió hasta su efectiva conformación recién en el año 1988.

A través de la resolución CNTA 11/1988 se crearon por primera vez en el marco de la mencionada ley las Comisiones Asesoras Regionales con sus respectivas sedes, resultando un total de nueve (9) en todo el país. Y por resolución CNTA 12/1988 se aprobó el reglamento de funcionamiento de las mismas. Posteriormente, por resolución CNTA 17/1992<sup>(12)</sup> se modificó el esquema de regionalización, aumentándose el número de Comisiones Asesoras Regionales a catorce (14).

### 3.3 | Un nuevo escenario a partir del 2011

A través del impulso del gobierno nacional y en base a un estudio realizado sobre la regionalización existente, se consideró necesario un replanteo de la integración, la estructura y la jurisdicción de las Comisiones Asesoras Regionales más acorde con la realidad productiva y laboral actual del sector agrario, que había sufrido importantes transformaciones debido, entre otras razones, a la incorporación de nuevas tecnologías y técnicas productivas, al crecimiento y a los cambios demográficos, a la irrupción de nuevos cultivos, a la desaparición de algunas producciones con tradicional arraigo en determinadas regiones, y también al corrimiento de las fronteras agrícolas y a la reconfiguración del calendario de actividades cíclicas.

En este sentido, resultaba necesario que la constitución de Comisiones Asesoras Regionales se definieran en función de regiones productivas determinadas por variables de compatibilidad geográfica, económica, socio-laboral y productiva; y que se crearan Subcomisiones Asesoras Regionales con jurisdicción provincial y Unidades Técnicas de Negociación necesarias para cultivos o producciones específicas que así lo requirieran.

Asimismo, resultaba pertinente garantizar la participación de las respectivas autoridades provinciales con el propósito de potenciar la articulación entre el ámbito local y nacional de los organismos propios del régimen agrario, y contar de manera permanente con estudios técnicos-científicos

.....  
(12) BO 23/10/1992.



que avalen la toma de decisiones en cada una de las cuestiones objeto de tratamiento, tanto como impulsar la participación del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación y de representantes del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas a fin de que, en la medida de sus competencias e incumbencias técnicas, provean a la CNTA todos los insumos que sean necesarios para proceder a una mejor decisión de las cuestiones tratadas en el organismo nacional.

En función de lo expuesto es que se dictó la resolución CNTA 2/2011,<sup>(13)</sup> estableciendo un nuevo esquema de regionalización acorde con el régimen legal vigente y el nuevo estatuto que venía impulsando el gobierno nacional y que se encontraba en ese momento en tratamiento en el Congreso Nacional. El referido esquema, actualmente vigente, es el que a continuación se detalla:

Comisión Asesora Regional	Subcomisiones Asesoras Regionales
Austral	Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas Malvinas
Pampeana	Buenos Aires, La Pampa y Entre Ríos
Centro	Santa Fe, Córdoba y San Luis
NEA	Misiones, Corrientes, Chaco y Formosa
NOA	Salta, Jujuy, Tucumán, Catamarca, La Rioja y Santiago del Estero
Cuyo	San Juan y Mendoza

A la vez, se sancionó la ley 26.727, que mantenía las instancias consultivas regionales como el organismo decisorio nacional con similares características a los establecidos en el régimen estatutario precedente.

La mayor novedad con relación a este tema es la posibilidad que las actividades comprendidas en este régimen también puedan ser discutidas en el marco de la negociación colectiva establecidas por la ley 14.250 y 23.546 (t.o. 2004). Es decir, se habilita la coexistencia de ambos sistemas de negociación y diálogo social.

.....

(13) BO 22/12/2011.

Posteriormente, por resolución CNTA 115/2012<sup>(14)</sup> se aprobó el Reglamento que fija las pautas de funcionamiento, organicidad y ubicación de las Comisiones Asesoras Regionales, de las Subcomisiones Asesoras Regionales y de las Unidades Técnicas de Negociación establecidas mediante la resolución CNTA 2/2011, a efectos de impulsar su efectivo establecimiento y teniendo en consideración la experiencia acumulada, los antecedentes fácticos y normativos, y las dificultades observadas en el funcionamiento del anterior esquema.

Actualmente, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario se encuentra integrada por representantes de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Agricultura, Ganadería y Pesca; y Economía y Finanzas Públicas; representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores.

El sector empleador se encuentra representado por la Sociedad Rural (SRA), la Federación Agraria Argentina (FAA), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), la Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO), la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME)<sup>(15)</sup> y la Federación de Organizaciones Nucleadas en la Agricultura Familiar (FONAF),<sup>(16)</sup> quienes alternan cuatrimestralmente como representantes titulares y suplentes por dicho sector.<sup>(17)</sup>

Por el sector sindical, se encuentra la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE).

La presidencia de la Comisión se encuentra en cabeza de uno de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y en caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tiene doble voto.<sup>(18)</sup>

.....  
(14) BO 21/01/2013.

(15) Por resolución MTEySS 1539 (BO 12/12/2011) se le reconoce representatividad a la CAME para integrar la CNTA.

(16) Por resolución MTEySS 1540 (BO 12/12/2011) se le reconoce representatividad a la FONAF para integrar la CNTA.

(17) Por resolución CNTA 2/2012 (BO 13/04/2012) se establece el sistema de alternancia para el ejercicio de la titularidad de los representantes de las entidades empleadoras que integran la CNTA.

(18) Por decreto 628/2005 (BO 15/06/2005), que aprobó la estructura organizativa del primer nivel operativo del Ministerio de Trabajo de la Nación, se establece que al Subsecretario de Relaciones Laborales de dicha Cartera le corresponde presidir la CNTA.

El organismo funciona en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, teniendo la facultad de constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias que sus funciones específicas así lo requieran.

Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario son designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En el caso de los representantes de los empleadores y trabajadores, a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos. Respecto a los representantes de los organismos estatales, a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

La asistencia legal y técnico-administrativa necesaria para su funcionamiento se encuentra a cargo de la Coordinación Comisión Nacional de Trabajo Agrario dependiente de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.<sup>(19)</sup>

## 4 | De la retribución del trabajador agrario

La ley 26.727, en su Título V, establece pautas específicas con relación a la retribución del trabajador agrario.

La primera de ellas es que las remuneraciones mínimas fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y en ningún caso podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente (art. 32).

### 4.1 | Formas de su determinación

En cuanto a las formas de su determinación, el salario será fijado por tiempo (es decir, por mes, día o incluso por hora) o por rendimiento del trabajo.

El pago por rendimiento de trabajo (también conocido como “a destajo” o “al tanto”), es sabido que se constituye como la forma de pago típica que se observa en la mayoría de las actividades productivas re-

.....

(19) Resolución MTEySS 260/2011 (BO 18/05/2011).

gionales, que al tener un carácter estacional o cíclico, concentran a la mayor cantidad de trabajadores temporarios. Cabe recordar en este punto que el antiguo régimen de trabajo descuidaba especialmente a los denominados trabajadores no permanentes, obviando aspectos relativos a la instrumentación de su pago y a mecanismos que aseguraran a los trabajadores la percepción de un salario mínimo profesional digno y suficiente para una carga horaria normal. Por tal motivo es que se reguló específicamente esta modalidad de remuneración en el presente régimen.

Dicha remuneración podrá determinarse por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades, e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario.

Por otra parte, en los casos que el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la asignación de trabajo en cantidad adecuada de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo, que se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado aunque en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, al salario mínimo garantizado que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario fije para la actividad y para esa unidad de tiempo.

La remuneración mínima o salario mínimo garantizado sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo, aun cuando ello ocurriera a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en la presente ley, se aplicarán las dispuestas con carácter general, es decir, se aplicarán las remuneraciones correspondientes al personal permanente continuo, que a su vez establece las categorías generales de los trabajadores comprendidos en el presente régimen.

## 4.2 | Sobre el pago de las remuneraciones

La ley establece expresamente los períodos correspondientes en que deberá efectuarse el pago de las remuneraciones en cada una de las modalidades de pago y a continuación se detallan:

- al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- al trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena; y
- al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera parte de aquella.

Respecto al lugar de pago, los empleadores deberán abonar las remuneraciones mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina en un radio de influencia no superior a dos (2) kilómetros en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas rurales, debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites en los montos de las extracciones. Sin perjuicio de ello, el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo.

Asimismo, el art. 34 del decreto 301/2014, en su segunda parte, habilita que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, mediante resolución fundada, establezca excepciones al sistema de pago de haberes previsto por la ley cuando, por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de contratación, el mismo resulte gravoso para el trabajador o de imposible cumplimiento para el empleador.

Por último, se prohíbe expresamente el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente en el país.

## 4.3 | Bonificaciones por antigüedad y capacitación

Los trabajadores permanentes, ya sean de prestación continua o discontinua, percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al:

- Uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta diez (10) años; y

- Del uno y medio por ciento (1,5%) de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los diez (10) años de servicios.<sup>(20)</sup>

Por otra parte, el trabajador que acredite haber completado los cursos de capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, cualquiera que sea su modalidad de contratación, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

En ese sentido, el decreto reglamentario establece que las bonificaciones por capacitación "... corresponderán a los trabajadores que hayan completado cursos dictados en instituciones educativas oficiales o privadas que cuenten con el reconocimiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y que fueran acreditados ante el empleador mediante la presentación del certificado final extendido por las autoridades respectivas" (art. 12).

Asimismo, la CNTA viene dictando resoluciones que establecen adicionales a la inserción y finalización educativa en distintas actividades y/o provincias.

## 4.4 | Prohibición de retenciones por mercaderías

La ley establece expresamente, a diferencia del régimen anterior, la prohibición de retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de las mercaderías que el empleador pudiere expender a sus trabajadores.

En los casos que el empleador expendiera mercaderías, la adquisición de las mismas deberá ser voluntariamente solicitada por el trabajador. Respecto a su precio, cuando sean producidas en el establecimiento, deberá ser igual o inferior al corriente en la zona, debiendo efectuarse a su vez una bonificación especial al trabajador. En los supuestos de otras mercaderías, su precio deberá guardar razonable relación con los existentes en la localidad más próxima.

---

(20) En el anterior régimen, la bonificación era siempre del uno por ciento (1%) por cada año de servicio, independientemente de la antigüedad del trabajador.

## 5 | Reflexiones finales

La experiencia nos demuestra que los espacios colectivos de diálogo social logran dar respuesta en tiempo oportuno a las contingencias que van suscitándose con la dinámica propia de las relaciones laborales. Asimismo, los consensos alcanzados repercuten no solo en su legitimación sino en la convicción con que los destinatarios finales las asumen.

Por otra parte, la existencia de un organismo tripartito resulta de trascendencia a fin de canalizar y promover el diálogo entre las partes, máxime cuando de grupos vulnerables se trata. Un claro ejemplo de ello, es la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Desde el año 2003, en la Argentina, se originaron una serie de transformaciones socioeconómicas que propiciaron el fortalecimiento del sistema de relaciones laborales. Un modelo político que puso como uno de sus pilares la generación de empleo y trabajo digno en tanto mecanismo de inclusión social. Es en este marco, y no en otro, es que debe analizarse la sanción de la ley 26.727 y los objetivos que persigue.

Entendiendo que este instrumento jurídico es el puntapié inicial para la construcción de acciones decisivas que permitan erradicar estructuras que reproducen la desigualdad social y la informalidad laboral que en esta actividad duplica la media nacional, su inclusión promueve la revalorización y transformación de la imagen del empleo precario que se encuentra instalado hace décadas.

La sanción de esta ley resultaba un instrumento necesario para el reconocimiento de los derechos de este colectivo de trabajadores, pero sabemos que no resulta suficiente para la realización efectiva de los mismos. Será necesario un fuerte proceso de concientización que traiga aparejado un cambio cultural en el que los distintos actores sociales deberán involucrarse, desde los operadores jurídicos hasta, en particular, el sector empresario.

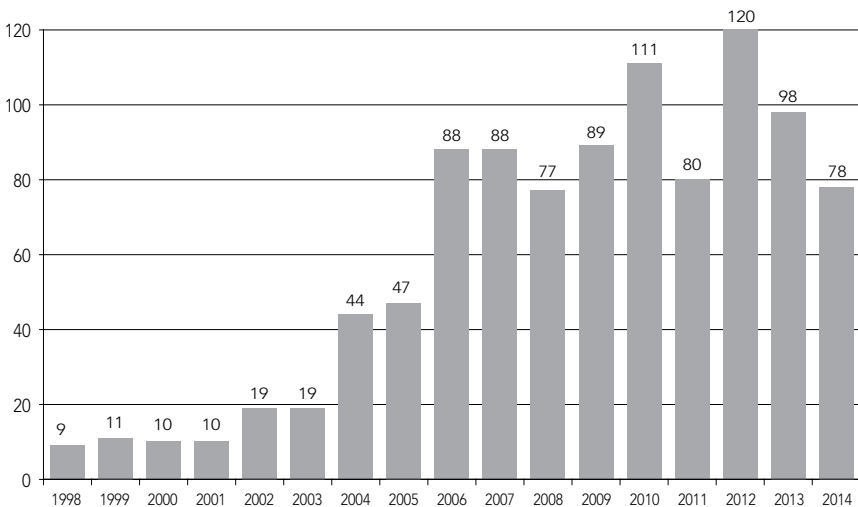
Focalizándonos en la negociación colectiva, la revitalización de esta dinámica positiva y permanente instalada desde el año 2003 ha logrado una creciente institucionalización de los actores sociales, medible en la

cobertura de los trabajadores convenionados, y al mismo tiempo en la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados. La concreción y el afianzamiento de la negociación colectiva como práctica habitual resultará también un elemento idóneo para regular las particularidades de este sector, donde los propios destinatarios participarán pactando cláusulas salariales, de condiciones y medio ambiente de trabajo, y de relaciones laborales.

El diálogo social y la eficacia de la negociación colectiva definitivamente son herramientas fundamentales para el desarrollo y fortalecimiento de una sociedad cada día más democrática y con mayor justicia social.

## 6 | Anexo

**GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL RITMO NEGOCIAL EN EL ÁMBITO DE LA CNTA. PERÍODO 1998/2014**

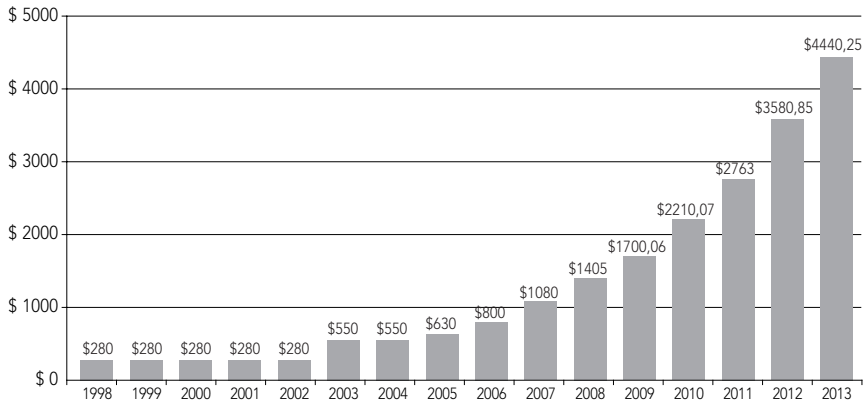


Fuente: <http://trabajoagrarioweb.trabajo.gob.ar/Consultas/Consulta.asp>

Con relación al año 2014, corresponde aclarar que se han tomado en cuenta las resoluciones dictadas por la CNTA hasta el momento de la realización del presente artículo. Se estima que hacia el fin de dicho año se superarán las cien (100) resoluciones.



**GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LAS REMUNERACIONES MÍNIMAS DEL PERSONAL PERMANENTE DE PRESTACIÓN CONTINUA. PERÍODO 1998/2013**



Fuente: <http://trabajoagrarioweb.trabajo.gob.ar/Consultas/Consulta.asp>

Para realizar la proyección del **Cuadro 2**, se han tomado como referencia las remuneraciones fijadas con carácter general para el personal permanente de prestación continua (en el anterior régimen denominados “permanentes”). En tal sentido, se verifica para el período analizado una evolución del 1585% en términos nominales de las remuneraciones mínimas para esta modalidad contractual.



# Fuentes citadas

---



## Índice de fuentes citadas

- ACKERMAN, MARIO E., en *Tratado de Derecho del Trabajo*, 2ª ed. ampliada y actualizada, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2013, tomo VI-A.
- ACKERMAN, MARIO E., *Ley de Riesgos del Trabajo. Comentada y concordada*, 3ª ed. ampliada y actualizada, Santa Fe, Editorial Rubinzal-Culzoni, 2014.
- ALCONADA ARAMBURÚ, CARLOS R. S., *El caso Swift- Deltec. La reparación judicial de una agresión económica foránea*, Bs. As., Fedye, 1973.
- ALSINA, HUGO, *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*, t. II, 2ª ed., Bs. As., Mundo Cultural Hispano, 1957.
- ASEFF, LUCÍA M., “Los supuestos de extensión de responsabilidad vinculados a la Ley de Sociedades Comerciales”, en *Laboralia*, Rosario, Juris, 2011.
- ASEFF, LUCÍA M., *Taller de jueces laborales*, vol. II, Rosario, Juris, 2012.
- BARACAT, EDGAR J., “Herramientas procesales para la prevención del daño en el nuevo Código Civil y Comercial”, *LL* 13/07/2015, AR/DOC/2143/2015.
- BESTANI, ADRIANA, “Principio de precaución y deber de seguridad ante los riesgos laborales”, en *LL* 30/10/2013; *LL* 2013-F; AR/DOC/3612/2013.
- BIDART CAMPOS, GERMÁN J., “La justicia constitucional y la inconstitucionalidad por omisión”, en *El Derecho*, vol. 78.
- BIDART CAMPOS, GERMÁN J., *Manual de la Constitución Reformada*, t. I, Bs. As., Ediar, 1998.
- BONETTO DE RIZZI, NEVY, “Las normas internacionales: antes y ahora”, en *Cuadernos de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo* 3, Córdoba, AADTSS Córdoba/Alveroni Ediciones, 2003.
- BORDA, GUILLERMO A., *Tratado de Derecho Civil. Parte General*, t. I, 12ª ed. actualizada, Bs. As., Perrot, 1999.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO, *Derecho del Trabajo*, La Plata, Librería y Editora Platense, 1998.
- CARCAVALLO, ESTEBAN, “Cuestionamiento a la facultad de los sujetos colectivos de otorgar pagos de naturaleza extrasalarial: lo decidido por la Corte en el caso ‘Díaz’”, en *TySS*, 13-557.
- CARCAVALLO, HUGO R., “La reforma constitucional, los convenios internacionales y el derecho del trabajo (Nota al fallo ‘Méndez Valles’)”, en *TySS*-1996.
- CHIOVENDA, JOSÉ, “Cosa juzgada y preclusión”, en *Ensayos de Derecho Procesal Civil*, t. III, Bs. As., 1949.
- CROVI, LUIS DANIEL “El nuevo régimen legal de las personas jurídicas en el Código Civil y Comercial de la Nación”, Suplemento especial, en *LL*, noviembre 2014.
- DE DIEGO, JULIÁN A., “La remuneración. Concepto, alcances, naturaleza jurídica y diferenciación con otras prestaciones”, en García Vior (coord.), *Remuneración y otros beneficios*, Bs. As., Errepar, 2011.
- DEVIS ECHANDIA, HERNANDO, *Teoría General del Derecho Procesal*, 3ª ed. act., Bs. As., 2004.

## ÍNDICE DE FUENTES CITADAS

---

- DROMI, ROBERTO y MENEM, EDUARDO, *La Constitución reformada. Comentada, interpretada y concordada*, Bs. As., Ediciones Ciudad Argentina, 1994.
- DURÁN SANHUEZA, GONZALO, “Caracterización y Propuestas de Cambio al Sistema de Gratificaciones en Chile”, en *Cuadernos de Investigación. Fundación Sol*, n° 13, 2009.
- EKMEKDJIAN, MIGUEL Á., *Manual de la Constitución Argentina*, 6ª ed., Bs. As., AbeledoPerrot, 2007.
- ETALA, CARLOS A., “La Responsabilidad civil en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación y su incidencia en el Derecho del Trabajo. Daños. La acción preventiva”, en Rodríguez Mancini (dir.), *Código Civil y Comercial y su proyección en el Derecho del Trabajo*, 1ª. ed., Bs. As., La Ley, 2015.
- ETALA, CARLOS A., “Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su interpretación”, en *RJLL*, 2001-F.1466; DT-2002-A, 677.
- FERA, MARIO S., *El derecho del trabajo en los fallos actuales de la Corte Suprema*, Bs. As., La Ley, 2013.
- FERNÁNDEZ MADRID, JUAN C., *Práctica Laboral*, t. I, 4ª ed., Bs. As., Errepar, 2013.
- FERNÁNDEZ MADRID, JUAN C., *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, t. I, 3ª ed. actualizada y ampliada, Bs. As., La Ley, 2007.
- FERNÁNDEZ MADRID, JUAN C., *Tratado teórico-práctico de derecho del trabajo*, t. I, 2ª ed. actualizada, La Ley, Bs. As., 2001.
- FOGLIA, ARMANDO, “La prevención de los riesgos laborales”, 31/03/2014, MJ-DOC-6645-AR; MJJD6645.
- FORMARO, JUAN JOSÉ, *Incidencias del Código Civil y Comercial. Derecho del Trabajo*, Bs. As., Hammurabi, 2014.
- GABET, E. y GABET, A., “Carácter remuneratorio de los vales alimentarios y de almuerzo”, en *Revista Jurídica La Ley*, 21/08/2008.
- GARCÍA VIOR, ANDREA, “Aplicación del Convenio 95 de la OIT por los tribunales argentinos”, en RDL 2010-2, *Normas Internacionales y Derecho interno. Aplicación judicial de las normas internacionales de trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2010.
- GARCÍA SCHWARTZ, RODRIGO, *Los derechos sociales como derechos humanos fundamentales*, México, Porrúa, 2011.
- GIALDINO, ROLANDO E., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, fuentes, interpretación y obligaciones*, Bs. As., Abeledo-Perrot, 2013.
- GNECCO, LORENZO P., “Personas Jurídicas, contratos asociativos y otros contratos de empresa en el nuevo Código Civil y Comercial. Una visión desde el Derecho del Trabajo”, en J. Rodríguez Mancini (dir.), *Código Civil y Comercial y su proyección en el Derecho del Trabajo*, Bs. As., Thomson Reuters, 2015.
- GONZÁLEZ ROSSI, ALEJANDRO, “Los vales alimentarios y su consideración como remuneración según el Congreso y la jurisprudencia constitucional. ¿El principio del fin para el art. 103 bis?”, en García Vior (coord.), *Remuneración y otros beneficios*, Bs. As., Errepar, 2011.
- GONZÁLEZ, JOAQUÍN V., *Obras completas*, Edición ordenada por el Congreso de la Nación Argentina, Bs. As., vol. III, 1935.
- GORDILLO, AGUSTÍN, *Tratado de Derecho Administrativo*, t. I, 11ª ed., Bs. As., FDA, 2013.

## ÍNDICE DE FUENTES CITADAS

---

- GOZAÍNI, OSVALDO A., *Tratado de Derecho Procesal Civil*, t. II, Bs. As., 2011.
- HIGHTON, FEDERICO R., *Responsabilidad patrimonial solidaria de directores, administradores y socios por demanda laborales contra sociedad comerciales*, Bs. As., Ad Hoc, 1999.
- LALANNE, JULIO E., “La Corte reafirma la teoría monista: los convenios de la Organización Internacional del Trabajo prevalecen sobre las leyes internas”, en *TySS*, 13-560.
- LOPEZ HERRERA, EDGARDO, en *Código Civil y Comercial de la Nación. Comentado*, t. IV, J. C. Rivera y Graciela Medina, (dirs.), 1ª ed., Bs. As., La Ley.
- LÓPEZ, JUSTO, “El salario”, en Deveali (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. II, 2ª ed., Bs. As., La Ley, 1972.
- LÓPEZ, JUSTO, “Libertad sindical”, en AAVV, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Bs. As., La Ley, 1998.
- LOZADA, SALVADOR María, *Dependencia y empresas multinacionales*, Bs. As., Eudeba, 1974.
- MARTORELL, ERNESTO E., “La inoponibilidad de la persona jurídica en el Código Civil y Comercial. Responsabilidad por el uso disfuncional de la sociedad”, en *LL*, 26/11/2014, 2014-F-993.
- MAZA, MIGUEL Á., “Un nuevo escándalo con los vales alimentarios y un final justo. Ya era hora de devolverles su carácter salarial”, en *RDL* 2008-1, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni.
- MAZA, MIGUEL Á., “El concepto de remuneración y la reducción de los salarios. La incoherencia del Poder Ejecutivo nacional”, en *DL* 118, junio 1995, Bs. As., Errepar.
- MILLAR, ROBERT W., *Los Principios Formativos del Proceso Civil*, Catalina Grossmann (trad.), Bs. As., 1945.
- MOLINA SANDOVAL, CARLOS A., “Sociedades anónimas unipersonales”, en *LL*, 09/12/2014, La Ley 2014-F, febrero 2015.
- MORELLO, AUGUSTO M.; BERMEJO, PATRICIA y MORELLO, MARÍA S., *Lectura procesal de temas sustanciales*, La Plata, Platense, 2000.
- NISSEN, RICARDO A., *Curso de Derecho Societario*, 3ª ed., Bs. As., Hammurabi, 2015.
- NISSEN, RICARDO A., *Ley de Sociedades Comerciales*, t. 1, Bs. As., Editorial Ábaco, 1982.
- PALACIO, LINO E., *Derecho Procesal Civil*, t. I, 3ª ed., actualizada por C. Camps, Bs. As., AbeledoPerrot, 2011.
- PINTO VARELA, SILVIA E., “El salario, la Constitución Nacional y los pronunciamientos del Alto Tribunal”, en *RDL* 2014-1, *El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional-I*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2014.
- PINTO, MÓNICA, *Temas de derechos humanos*, 2ª ed., Bs. As., Editores del Puerto, 2011.
- QUIROGA LAVIÉ, HUMBERTO, *Constitución de la Nación Argentina Comentada*, 3ª ed., Bs. As., Zavalía, 2000.
- RAMÍREZ, LUIS E., “El elefante emplumado (A propósito de las remuneraciones que remuneran, pero son ‘no remunerativas’)”, en Kesselman, Machado y Nissen, *Derecho laboral*, Bs. As., Nova Tesis, 2003.
- RAMÍREZ, LUIS E., “El fin de otro gran ‘invento’ argentino. A propósito de las remuneraciones que remuneran, pero son ‘no remunerativas’”, en *DT*, año LXXIII, n° 9, 2215.

## ÍNDICE DE FUENTES CITADAS

---

- RAMÍREZ, LUIS E., *Comentario a “Nueva reforma. Riesgos del Trabajo. Ley 26.773”*, Bs. As., B de F, 2012.
- RANDICH MONTALDI, GUSTAVO E., “La acción preventiva del Código Civil y Comercial: trámite en la legislación procedimental de Mendoza”, en *LL Gran Cuyo* 2015 (julio), 596, AR/DOC/2060/2015.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, “El proyecto de Código Civil y Comercial y sus implicancias en el derecho del trabajo”, en *DT*, noviembre 2012.
- ROITMAN, AGUIRRE y CHIAVASSA, “Las sociedades en el Código Civil y Comercial de la Nación, en *LL*, suplemento especial, Nuevo código Civil y Comercial, noviembre 2014.
- SECO, RICARDO F., “Aproximaciones al concepto jurídico indeterminado de ‘justicia social’”, en *Revista de Derecho Laboral-Actualidad*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2010.
- SECO, RICARDO F., “El Convenio 95 de la OIT, beneficios sociales y sumas no remunerativas en los Convenios Colectivos de Trabajo”, en *RDL 2010-2, Normas Internacionales y Derecho interno. Aplicación judicial de las normas internacionales de trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2010.
- SECO, RICARDO F., “La remuneración del trabajador y la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema. ‘Lo que es y lo que no es no es’”, en *RDL* 2014-1.
- SECO, RICARDO F., “Remuneraciones y beneficios sociales. Parménides, la Biblia, Hamlet y dichos populares”, en *Revista de Derecho Laboral. Actualidad*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2010.
- SECO, RICARDO F., *El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional-I*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2014.
- SELVAROLO ARCURI, GUIDO M., “La función preventiva en la responsabilidad civil y el rol de los daños punitivos”, en *RcyS* 2015-VIII, 18, AR/DOC/2072/2015.
- SERICK, ROLF, *Apariencia y realidad de las sociedades mercantiles. El abuso de derecho por medio de la persona jurídica*, J. Puig Brutau (trad.), Barcelona, 1958.
- TETTAMANTI, ADRIANA, “Los derechos sociales en la agenda constitucional de la Corte Suprema de Justicia”, en *Suplemento Extraordinario Constitucional 75 aniversario*, Bs. As., La Ley, 2010.
- VÍTOLO, ALFREDO, “La Ley de sociedades comerciales reformada por la ley que sancionó el Código Civil y Comercial”, en *LL*, 2014–F-692.
- VON POTOBSKY, GERALDO W., “Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?”, en *DT*-1997-A.
- ZINI HARAMBOURE, PAOLA E., “*Cautio damni infecti* y la prevención del daño: de sus orígenes romanos a la reforma del Código Civil argentino. Proyección en el derecho ambiental”, UNLP 2012-42, AR/DOC/5310/2012.

# Índice Temático

## B

**BENEFICIOS SOCIALES** P. 12, 15, 16, 24, 48, 50, 57, 61, 63, 81, 82, 84, 85, 89, 91, 102  
**comedores de fábrica** P. 82, 83  
**vales de comida** P. 57, 83, 84, 85, 87, 88, 91, 108

## C

**CONSTITUCIÓN NACIONAL** P. 5, 6, 8, 21, 26, 35, 37, 78, 79, 90  
**cláusulas programáticas** P. 3, 6, 7  
**reforma constitucional** P. 78, 80, 94

**CONTRATO DE TRABAJO** P. 8, 13, 50, 51, 55, 57, 59, 60, 63, 64, 77, 81, 82, 90, 98, 99, 101  
**condiciones de trabajo** P. 10, 45, 99, 100, 101, 102  
**relación laboral** P. 8, 9, 11, 12, 50, 52, 56, 77, 98, 101, 106, 110, 111

**CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO** P. 11, 15, 43, 44, 45, 50, 52, 53, 63, 83, 84, 99, 102  
**convenios de empresas** P. 11, 43, 51, 84  
**convenios de grupo de empresas** P. 43, 51

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN** P. 6, 11, 14, 17, 20, 21, 25, 71, 72, 74, 78, 85, 87, 94

**CRÉDITO LABORAL** P. 12, 55, 56, 59  
**embargos** P. 4, 9, 16, 37, 55, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 71, 73, 86

## D

**DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES** P. 4, 79, 91, 93

**DERECHOS HUMANOS** P. 4, 17, 18, 20, 21, 78, 79, 80, 91, 92, 93, 94  
**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** P. 4, 79

## E

**EMPLEO PÚBLICO** P. 29, 31, 37, 39

## L

**LEY DE CONTRATO DE TRABAJO** P. 8, 13, 43, 50, 51, 53, 55, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 77, 78, 83, 84, 87, 88, 90, 95, 98, 99, 101

## N

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA** P. 41, 49, 51, 52, 53, 99, 100, 104, 110, 111

## O

**OIT *véase* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO** P. 56, 58, 59, 79, 80, 87, 90, 94

## P

**PERSONAL MILITAR** P. 29, 34, 38, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75  
**adicional transitorio** P. 69, 70, 73  
**haber de retiro** P. 67, 68, 70, 75  
**personal en actividad** P. 68, 70, 71, 73, 74, 75



## ÍNDICE TEMÁTICO

---

suplementos generales P. 68, 69, 70  
suplementos particulares P. 68, 69, 73

## R

REMUNERACIÓN P. 10, 11, 13, 14, 15,  
24, 30, 33, 35, 38, 39, 45, 46, 49, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63,  
64, 65, 70, 73, 75, 77, 78, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 90, 91, 92,  
93, 94, 95, 97, 99, 100, 101, 102, 106, 107, 108, 109, 112  
participación en las ganancias P. 8, 10,  
12, 13, 14, 15, 23  
salario por rendimiento de trabajo P. 101,  
106  
viáticos P. 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39

## S

SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL P. 10,  
55, 56, 61, 65

SEGURIDAD SOCIAL P. 67, 68,  
82, 84, 85, 91, 105, 106, 109

SINDICATOS P. 9, 42, 43, 44,  
45, 46, 48, 49, 50, 51, 53, 105

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO  
P. 60, 61, 84, 101, 102, 107

## T

TERCERIZACIÓN P. 41, 43,  
45, 50, 51, 52, 53

TRABAJO AGRARIO P. 97, 98,  
99, 100, 101, 102, 105, 106, 107, 108, 109, 110

Comisión Nacional de Trabajo Agrario  
P. 98, 99, 100, 102, 105, 106, 107, 108, 109, 110

Estatuto del Peón Rural P. 97, 98, 101  
trabajador agrario P. 98, 102, 106