

EL SALARIO COMO EXIGENCIA DE VALOR MÍNIMO... ¿LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO SON UNA DEUDA DE VALOR?

A propósito de una sentencia del Tribunal de Trabajo de Chacabuco y reciente jurisprudencia de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires sobre la suficiencia del salario.

María Clarisa Baldoni¹

Abstract.

La indemnización por despido puede ser entendida como deuda de dinero en función de lo dispuesto en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Sin embargo, ello está sujeto al cumplimiento en el tiempo que establece dicha ley. A partir de un fallo del Tribunal de Trabajo N1 Junín sede Chacabuco y reciente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, la suficiencia del salario adquiere especial relevancia para determinar si es una deuda de dinero o una deuda de valor.

Palabras Claves.

Deuda de valor – despido – crédito alimentario – depreciación monetaria -

Abstract.

The severance pay can be understood as a money debt based on the provisions of article 245 of the Labor Contract Law. However, this is subjected to compliance in the time established by law. Based on a ruling of the Labor Court N1 Junín, headquarters in Chacabuco and jurisprudence of the Supreme Court of Justice of Buenos Aires province, the adequacy of the salary acquired special relevance to determine whether it is a debt of money or a debt of value.

¹ Abogada de la matrícula Colegio de Abogados Depto. Judicial Mercedes. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos (USAC). Doctoranda en Ciencias Jurídicas (UM). Secretaria del Instituto de Derecho Laboral CADJM. Investigadora en IDEIDES y CIJUSO. Egresada Escuela Judicial de la Pcia. Buenos Aires.

Keywords.

Value debt - layoff - food credit - currency depreciation -

El contexto del análisis.

Conforme la doctrina legal de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, la reparación por los daños a la persona trabajadora constituye una deuda de valor². Si bien hemos considerado que se traslada a todo crédito laboral -porque lo que está en juego es el salario-, base de cualquier cálculo³; lo cierto es que hasta el momento no hay doctrina legal propiamente dicha sobre la indemnización por despido.

No obstante, hay jurisprudencia reciente del alto Tribunal Bonaerense sobre suficiencia del salario. Da claros indicios para reafirmar que la indemnización por despido es una deuda de valor. Pautas que analizaremos en este trabajo.

Asimismo, este año ha salido un novedoso fallo dictado por el Tribunal de Trabajo N°1 de Junín, sede Chacabuco: “Orlando Evangelina c/Orsini Santiago y otro/a s/despido” Expte. 38.502 de fecha 25 de junio de 2021. Lleva la liquidación a valores actuales. Es decir, toma el salario que le hubiera correspondido al momento del dictado de la sentencia.

El fallo focaliza la falta de suficiencia en la indemnización a partir del incumplimiento y con ello el efecto inflacionario. La decisión se funda en el salario como exigencia de valor mínimo, su carácter alimentario, salario mínimo vital y móvil como piso. Afirma que es deuda de valor cuando existe incumplimiento en término; establece la obligación del juez de determinar la naturaleza jurídica de los derechos indemnizatorios en contraste con la inflación.

Este trabajo tiene como propósito analizar los fundamentos escogidos por el Tribunal de Chacabuco y vincularlo con la reciente doctrina legal sobre la suficiencia del salario de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.

A partir de ello intentar responder a los siguientes interrogantes: ¿La protección de los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional siempre es

² L. 119.914 “Aguiar” de fecha 22 de junio de 2020 y L 122.532 “Papalia” del 29 de septiembre de 2020.

³ Baldoni María Clarisa (2020) *La actualización de los créditos laborales como deudas de valor: Nueva línea jurisprudencial de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires. Trascendencia de la teoría del realismo económico. Fundamentos en los derechos constitucionales y convencionales que protegen a la persona. El deber de fundar la cuantificación de la condena* en Revista Derecho Laboral y Seguridad Social, 2020-16 pp. 16-26.

efectiva? ¿Es suficiente hablar de “suficiencia”? ¿La suficiencia del salario implica una deuda de valor? ¿La indemnización por despido es una deuda de valor?

El salario como exigencia de valor mínimo. Su carácter alimentario.

El Tribunal de Trabajo sede Chacabuco le dedica un capítulo a la naturaleza jurídica de los créditos laborales como deudas de valor. Cita a Centeno en su afirmación “el salario entraña siempre una exigencia de valor mínimo” para argumentar en favor de considerar la indemnización por despido como deuda de valor. Marca una distinción respecto de las deudas de dinero con cita de Formaro⁴: “el principio nominalista solo debe regir para una deuda salarial, cuando la obligación es cancelada en término, debiendo ser distinto el tratamiento cuando opera el incumplimiento y la consiguiente mora”.

Para entender este alcance es necesario considerar que se entiende por salario. El salario es la remuneración que percibe el trabajador como contraprestación del contrato de trabajo, aunque no preste servicios.

El artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo define a la remuneración como una contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, aunque no prestara servicios. Es suficiente haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

El artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dice “...toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.

El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala “...derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactoria que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: ... ii) condiciones de existencia digna para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto...”.

El convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por nuestro país en su artículo 1 define al salario como: “...la remuneración o ganancia,

⁴ Formaro Juan (2014) *El concepto de deuda de valor y los créditos laborales* en Revista Derecho del Trabajo 2014 p. 2.405.

sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en 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”.

El artículo 8 de la Carta Internacional de Garantías Sociales expresa el concepto de salario y salario mínimo: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectivo”.

Grisolía (2017, pág. 2220) le da un perfil netamente humanista al determinar que “hacer referencia a remuneración o salario implica necesariamente remitirse a hablar de la dignidad del hombre y de la posibilidad y derecho que cada ser humano debe tener de vivir y de mantener a su familia por medio de lo obtenido con su trabajo. El tema de la remuneración está intrínsecamente vinculado al ser humano, y por ello es tan antiguo como el hombre mismo. Desde el trueque se ha considerado que el esfuerzo y la puesta a disposición de la capacidad humana de producir, de gestar, de contribuir con el esfuerzo físico y mental a una tarea, ha debido tener como contrapartida una paga”, que lo resume en “...el salario es un derecho esencial de todo hombre que trabaja...”.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional le otorga garantías de protección mínima al salario al señalar que el trabajador debe acceder a una retribución justa, el salario mínimo vital y móvil como piso, la igual remuneración por igual tarea.

En el caso “Ortiz Graciela” (Fallos 341:654), el dictamen de la Procuración recordó el alcance que le ha dado la Corte a la tutela del trabajo. El máximo tribunal de la Nación adhirió por unanimidad.

Expresamente señaló el derecho a la retribución justa y al salario mínimo como objeto de tutela bajo el principio protectorio. Respecto a la retribución justa recuerda lo ya dicho en “Pérez c/Disco” (Fallos 332:2043), el salario se determina por dos factores: estimación económica y el sustento de una vida digna para el trabajador y su familia.

Es válido recordar que, en el voto mayoritario de dicho fallo, la Corte había remitido a su vez a “Vizzoti” (Fallos: 327:3677) “...la relevancia de todo lo atinente al salario supera los límites del “llamado” mercado de trabajo o, mejor dicho, somete a éste a las exigencias superiores de la protección de la dignidad de la persona y del bien común...”.

En igual sentido, también señaló que la fijación de un salario mínimo ha sido entendida por la Organización Internacional del Trabajo como un componente necesario para erradicar la pobreza (Recomendación N°135).

En cuanto a la Corte bonaerense ha establecido un criterio pacífico respecto de la remuneración que excede al de ventaja patrimonial. Es una contraprestación que el trabajador debe percibir como consecuencia del contrato de trabajo, aun en el caso que no prestara servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador (causa L. 107.420, "Pérez", entre otras).

En síntesis, la decisión del Tribunal de Chacabuco respecto al salario como exigencia de valor mínimo encuentra sus fundamentos en la jurisprudencia de la Corte nacional y provincial, la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales.

El salario como base para el cálculo indemnizatorio.

En el ámbito de las relaciones laborales, toda normativa que brinda protección al salario y a los mínimos establecidos, tienen como finalidad la satisfacción de las necesidades básicas de la persona trabajadora y su familia. Pero también es la unidad de medida, el salario es el parámetro para el cálculo de toda indemnización -aunque aquí acotamos al despido-. Ello implica la protección a una reparación plena.

Al respecto, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires se ha expedido en una batería de fallos los días 30 y 31 de agosto de 2021. El primero ha

sido L120.521 “Monchiero” de fecha 30 de agosto de 2021 sobre el cálculo del pago por enfermedad profesional -en función del artículo 12 Ley 24.557 anterior a la Ley 27.348-. Lo que nos interesa es que la Corte para resolver tuvo en cuenta la insuficiencia del salario para el cálculo indemnizatorio.

En el voto de la Dra. Kogan, al que adhirieron los ministros Torres, Borinsky y Violini, -con una mayoría de 4 sobre 3-, consideraron que una base de cálculo desactualizada que reduzca en más de un 33% provoca una injustificada reducción del crédito alimentario de raigambre constitucional; vulnera los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional. En función de ello declara inconstitucional para ese caso en concreto el artículo 12 Ley 24.557 anterior a la reforma de Ley 27.348.

Para concluir en ese razonamiento tomó el reclamo del actor y la pericial contable, la que refleja una diferencia entre el promedio en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante⁵, y el promedio de los doce meses anteriores a la fecha de pago⁶. Afirma que esta diferencia se proyecta sobre el importe final de la indemnización sistémica.

A los fines de remarcar su insuficiencia toma como parámetro el fallo “Vizzoti” (Fallos 327:3677) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que precisamente declaró “que la indemnización por despido injustificado debe, necesariamente, guardar cierta proporcionalidad con el salario que percibía el dependiente antes de la extinción del contrato y que resulta confiscatorio que la base salarial que se utiliza para calcular la indemnización –de acuerdo a las pautas legales- sea inferior a un 67% de la remuneración efectivamente percibida...”.

Es así que la Dra. Kogan remarca compartir el mismo sentido que “no resulta justo ni equitativo que el salario se vea reducido en un porcentaje superior al señalado, estableciendo, por así decirlo un nuevo límite a la base de cálculo del resarcimiento, diferente a lo propiciado por el propio art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo”.

Es decir, por mayoría, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires replica lo resuelto por la Corte Nación para establecer la importancia del salario al momento del cálculo. Manifiesta expresamente que, un importe de salario que sea

⁵ 3 de agosto de 2005, promedio mensual, \$3.112,28.

⁶ Con 9 años de diferencia, \$25.747,54.

tomado como base de cálculo del 245 de la Ley de Contrato de Trabajo inferior en un 33% resulta un nuevo límite a la base de cálculo dispuesta por ley.

Con ese criterio considera que el pago ha sido insuficiente, declara inconstitucional el artículo 12 Ley 24.557 para ese caso en concreto y ordena tomar el 67% del promedio salarial que percibía el trabajador el año anterior al pago insuficiente. La Corte bonaerense no hace efectivo el fallo, sino que lo envía al tribunal de origen para que emita una nueva liquidación conforme a las pautas expresadas.

¿La protección de los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional siempre es efectiva? ¿Es suficiente hablar de suficiencia?

La Dra. Kogan toma el caso “Monchiero” como referencia para expedirse en el resto de los fallos en igual sentido dictados los días 30 y 31 de agosto de 2021.

A los fines de verificar si realmente siempre es efectiva para la persona trabajadora la protección de los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional consideramos útil transcribir los montos y los períodos que tuvieron en cuenta. Ello sin perder nuestro objetivo en la doctrina fijada en estos casos que, si bien no es unánime, marca un camino a seguir.

L120.485 “Medina” de fecha 31 de agosto de 2021.

“...Quedó acreditado en autos -pericia contable- que el total de las remuneraciones devengadas por la señora Medina en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante (19 de octubre de 2010) alcanzan un promedio mensual de \$3.177,28; mientras que si se considera el correspondiente al año anterior a la fecha del pago insuficiente (19 de julio de 2013) se elevaría hasta \$5.835,48...”

L 120.543 “Cortez” del 31 de agosto de 2021

“...del análisis del informe pericial contable y de las demás constancias de la causa, que el valor mensual del ingreso base en los términos del art. 12 de la Ley de Riesgos del Trabajo -para el año anterior a la primera manifestación invalidante (noviembre de 2002 a octubre de 2003)- incluyendo rubros remunerativos y no

remunerativos ascendía a \$1.844,25; mientras que si se considera la fecha de fijarse la incapacidad laboral (4 de octubre de 2012) alcanzaba a \$24.380,53...”.

L120.648 “Amaya” del 31 de agosto de 2021

“...Quedó acreditado en autos que el total de las remuneraciones devengadas por la señora Amaya en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante (mayo de 2009 a abril de 2010) alcanza un promedio mensual de \$5.320,87 -tomando en cuenta rubros remunerativos y no remunerativos- (v. vered., fs. 204 vta. y 205); mientras que si se considera el correspondiente al año anterior a la fecha de determinación del grado incapacitante por la Comisión Médica interviniente (22-X-2012) se arriba a la suma de \$11.904,87; y si tenemos en cuenta el del mes anterior a la fecha de pago de la prestación (17-XII-2012) asciende a \$12.216,38, conforme puede extraerse del examen de las conclusiones de la pericia contable...”.

L119.085 “Olguín” del 30 de agosto de 2021.

“...el total de las remuneraciones devengadas por la señora Olguín en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante (22 de octubre de 2004) alcanzan un promedio mensual de \$1.250,66 -tomando en cuenta rubros remunerativos y no remunerativos- (v. vered., fs. 189 y vta.); mientras que si se considera al correspondiente año anterior a la fecha de determinación del grado incapacitante por la comisión médica interviniente y del pago insuficiente (más de siete años luego) superaría los \$5.500, conforme surge del examen de los recibos de haberes glosados a fs. 32/53...”.

L 121.053 “Angulo Estrada” del 30 de agosto de 2021.

“...Quedó acreditado en autos -pericia contable- que el total de las remuneraciones devengadas por el señor Angulo en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante (20-VIII-2010) alcanzan un promedio mensual -incluyendo rubros no remunerativos- de \$9.805,41 (v. vered., fs. 244); mientras que si se considera el correspondiente al año anterior a la fecha del pago insuficiente (más de dos años luego) se elevaría hasta \$15.753,46...”.

L 120.330 “Lenguaza” del 30 de agosto de 2021.

“... Quedó acreditado en autos -pericia contable- que el total de las remuneraciones devengadas por la señora Lenguaza en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante (16 de agosto de 2011) alcanzan un promedio mensual de \$4.153,42; mientras que si se considera el correspondiente al año anterior a la fecha del pago (16 de enero de 2013) se elevaría hasta \$7.908,28...”.

L 119.725 “Mogliani” del 30 de agosto de 2021.

“...En el caso quedó acreditado en autos -pericia contable- que el total de las remuneraciones devengadas por la señora Mogliani en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante (16-VIII-2011) alcanzan un promedio mensual de \$3.630,93; mientras que si se considera el correspondiente al año anterior a la fecha de determinación de la incapacidad (13-VIII-2012) se elevaría hasta \$5.991,94...”

L 119.400 “Novoa” del 30 de agosto de 2021.

“...Quedó acreditado en autos -pericia contable y "demás constancias anejadas a la causa"- que el total de las remuneraciones devengadas por la señora Novoa en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante (mayo de 2009 a abril de 2010) alcanzan un promedio mensual de \$2.958,03 -tomando en cuenta rubros remunerativos y no remunerativos- (v. vered., fs. 219); mientras que si se considera el correspondiente al año anterior a la fecha de determinación del grado incapacitante por la Comisión Médica interviniente (15-XII-2011) supera los \$6.600, conforme puede extraerse del examen de las conclusiones de la pericia contable...”.

L 120.879 “Caporale” del 30 de agosto de 2021.

“...Quedó acreditado en autos -pericia contable- que el total de las remuneraciones devengadas por la señora Caporale en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante (6 de octubre de 2004) alcanzan un promedio mensual de \$1.109,75; mientras que si se considera el correspondiente al año anterior a la fecha en que la comisión médica determinó la incapacidad (22 de

diciembre de 2011, más de siete años luego) se elevaría hasta \$5.934,105 (v. vered., fs. 234 vta. y pericia contable, fs. 201/206 -y anexo II acompañado a la experticia de fs. 185 vta.-)...”.

L 120.542 “Segura” del 30 de agosto de 2021.

“...Quedó acreditado en autos -pericia contable de fs. 150/152- que el total de las remuneraciones devengadas por la señora Segura en los doce meses anteriores a la fecha de la primera manifestación invalidante (20 de agosto de 2010) alcanzan un promedio mensual de \$8.833,97 (v. vered., fs. 286); mientras que si se considera el correspondiente al año anterior a la fecha en que la Comisión Médica fijó la incapacidad laboral y perfeccionó el pago (más de dos años luego) se elevaría hasta \$13.705,95 (v. anexo pericia contable, fs. 149 y recibos de haberes, fs. 203/223)...”.

El análisis de los fallos descriptos.

El análisis de los casos indicados, tiene como propósito describir una línea jurisprudencial de la Corte Bonaerense respecto de su interpretación del salario suficiente como base de cálculo. A tal efecto, asimila la indemnización por despido con la reparación por infortunios laborales al tomar el parámetro del fallo Vizzoti (Fallos: 327:3677) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

No obstante, consideramos oportuno detenernos en el ejercicio que hizo el tribunal bonaerense para corroborar si realmente ha logrado el resultado querido. Es decir, si es suficiente hablar de “suficiencia”.

Para ello realizamos dos cuadros. En el primero, las fechas de sentencia en primera instancia, la presentación del recurso extraordinario, inicio ante la secretaría laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires y por último la fecha del fallo del alto tribunal bonaerense.

CASO	SENTENCIA 1° INSTANCIA	PRESENTACIÓN RECURSO	INICIO ANTE LA SEC. LAB. SCBA	FALLO SCBA
Monchiero	23/09/2016	2/11/2016	11/11/2016	30/08/2021
Medina	06/09/2016	30/09/2016	01/11/2016	30/08/2021
Cortez	10/06/2016	06/07/2016	22/11/2016	31/08/2021

Amaya	01/07/2016	10/08/2016	02/02/2017	31/08/2021
Olguín	11/06/2016	01/06/2015	11/06/2015	30/08/2021
Angulo Estrada	26/04/2017	22/05/2017	09/06/2017	30/08/2021
Lenguaza	05/07/2016	10/08/2016	19/09/2016	30/08/2021
Mogliani	28/04/2015	13/07/2015	21/12/2015	30/08/2021
Novoa	13/05/2015	24/06/2015	09/09/2015	30/08/2021
Caporale	14/12/2016	08/03/2017	05/04/2017	30/08/2021
Segura	11/08/2016	06/09/2016	21/11/2016	30/08/2021

Cuadro 1.

En el segundo cuadro figura los mismos casos. Para observar si logró controvertir el pago insuficiente tomamos el valor del ingreso base mensual que figura en las sentencias y lo pasamos a su equivalente en valor ius.

Se podría haber tomado cualquier otro parámetro, pero a los fines de evitar la utilización de divisas extranjeras y/o variables que puedan dificultar la comparación, el ius muy conocido por las abogadas y los abogados, como así juezas y jueces bonaerenses. Asimismo se encuentra estrechamente vinculado con el ingreso económico de unos y otros⁷.

De ese modo, pasamos a ius el valor mensual ingreso base que tomó la sentencia de primera instancia y el valor mensual ingreso base que tomó la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires al momento de la sentencia. Es decir, al momento de la presentación de esta ponencia, 30 de octubre de 2021⁸. Esto es importante ya que a la misma fecha solo el caso “Angulo Estrada” cuenta con una liquidación, aunque no está firme⁹.

⁷ Aunque el valor del ius dependa del sueldo de las magistradas y magistrados, los honorarios de los abogados y las abogadas se encuentra supeditado al valor del juicio. Por ende, el pago insuficiente de una sentencia, sin dudas repercutirá en el pago insuficiente de letradas, letrados, auxiliares periciales, etc. Seguramente alguien pensará en la variación del ius con la nueva ley de honorarios. A los fines de la comparación se tomaron los datos publicados por la página del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, valor histórico. Sin dudas luego de la entrada en vigencia de la ley 14.967 puede incidir, no obstante, en el análisis que se pretende, los porcentuales de insuficiencia son mayores.

⁸ Próximo a actualizarse el ius a partir del 1 de noviembre de 2021 en \$3.360.

⁹ La pericia contable señala que el ingreso base mensual correspondiente al año anterior al pago insuficiente es \$10.474,62. Resulta del promedio del último año de remuneraciones (febrero 2012-enero 2013) \$15.663,76 por el 67%.

CASO	FECHA 1 SENTENCIA	VALOR IBM AL MOMENTO DE LA SENTENCIA 1° INST. EN IUS	FECHA SENTENCIA SCBA	VALOR IBM AL MOMENTO DEL FALLO SCBA EN IUS	67% EN IUS A FECHA FALLO SCBA
Monchiero	23/09/2016	3.112,28/537= 5,795	30/08/2021	25.747,54/3.023=8,517	5,706
Medina	06/09/2016	3177,28/537= 5,916	30/08/2021	5.835,48/3.023= 1,930	1,293
<u>Cortez</u>	10/06/2016	1.844,25/464= 3,974	31/08/2021	24.380,53/3.023=8,065	5,403
Amaya	01/07/2016	3.630,93/504= 7,204	31/08/2021	5.320,87/3.023= 1,76	1,179
Olguín	11/06/2016	1.250/464= 2,693	30/08/2021	5.500/3.023=1,819	1,218
A n g u l o Estrada	26/04/2017	9.805,41/591= 16,591	30/08/2021	15.753,46/3.023=5,211	3,491
Lenguaza	05/07/2016	4.153,42/504= 8,240	30/08/2021	7.908,28/3.023=2,616	1,752
Mogliani	28/04/2015	3.630,93/271= 13,398	30/08/2021	5.991,94/3.023=1,982	1,328
Novoa	13/05/2015	2.958,03/271= 10,915	30/08/2021	6.600/3.023=2,183	1,462
<u>Caporale</u>	14/12/2016	1.109,75/537= 0,204	30/08/2021	5.934,105/3.023=1,962	1,315
Segura	11/08/2016	8.833,97/537= 16,45	30/08/2021	13.705,95/3.023=4,533	3,037

Cuadro 2.

Tal como se observa, solo los resaltados “Cortez” y “Caporale” resultaron en apariencia beneficiados con un equivalente en ius mayor al obtenido en la sentencia de primera instancia. Mientras que “Monchiero” mantuvo el importe.

A su vez estos resultados serán calculados con más la tasa pasiva digital. Al solo al efecto de ilustrar que la pérdida ha sido mayor en todos los casos, basta con sacar un promedio de la inflación y de la tasa pasiva digital en igual periodo. En función de las fechas tomamos comprendido entre junio de 2016 y agosto de 2021

el cual arroja el 459,41%¹⁰ de inflación acumulada. Para el mismo período la tasa pasiva digital representa el 161,30 %¹¹.

Es decir, yendo a la primera pregunta, del análisis de los casos podemos decir que la Corte Suprema de Justicia hizo lugar al pedido de actualización del salario base de cálculo porque un salario insuficiente, vulneraba los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional. Sin embargo, esa protección material en el caso concreto no es efectiva, porque nuevamente el salario es insuficiente ya que se vio licuado por el transcurso del tiempo en la instancia extraordinaria y la inflación.

Esto nos conduce a la respuesta de la segunda pregunta, no es suficiente hablar de “suficiencia”, sino tiene aplicación efectiva. Es decir, la indemnización por despido, propiedad de la persona trabajadora, no debe ser confiscada por efecto de la inflación en el momento que se encuentre a su alcance y pueda disponer libremente de ella.

¿La suficiencia del salario implica una deuda de valor? ¿La indemnización por despido es una deuda de valor?

La suficiencia del salario implica que se baste a sí mismo para que la persona trabajadora y su núcleo familiar pueda vivir en forma decorosa. Es por ello que se fija conforme a las pautas para cada categoría y actividad.

El salario debe ser suficiente por la protección que otorgan los artículos 14 bis, 17 de la Constitución Nacional y todo el bloque de constitucionalidad. No puede perder esa suficiencia cuando se origina un incumplimiento a uno de los deberes más importantes: el pago en tiempo y forma.

La indemnización por despido no escapa de esa protección, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional expresamente menciona la protección contra el despido arbitrario. Si un despido genera una indemnización que se licua por el transcurso del tiempo atenta contra esa protección.

Aquí resulta aplicable la teoría económica del derecho: el deudor puede optar por pagar un crédito laboral o esperar que el transcurso del tiempo y la inflación lo licúe. Hay un precio implícito en el proceso laboral dado por esta discordancia entre

¹⁰ Fuente: Calculadora de inflación <https://calculadoradeinflacion.com/argentina.html?md=junio&ad=2016&mh=agosto&ah=2021&q=100>

¹¹ Fuente: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, gestión digital, cálculo de intereses en línea <https://www.scba.gov.ar/servicios/contienemontos.asp>

valor histórico a tasa pasiva digital y la realidad que hará elegir entre cada una de las alternativas. Sin dudas para el deudor es más rentable la dilación del tiempo.

Al respecto, Stordeur (2011)¹² hace referencia a los precios tácitos en la elección de las decisiones. El autor sostiene que “En el caso de la economía aplicada al derecho, se asume que las personas cuando toman decisiones responden a cambios en los precios implícitos contenidos en las reglas legales del mismo modo que lo hacen respecto de precios monetarios en los mercados de bienes y servicios. El precio consiste en una relación de valor entre diversas alternativas disponibles, razón por la cual toda elección tiene necesariamente un precio (p.25).

En el razonamiento de la Suprema Corte de Justicia para los casos de infortunios laborales con cita de “Vizzoti” (Fallos: 327:3677) queda claro que la doctrina legal entiende que cualquier disminución de un crédito laboral mayor al 33% es insuficiente y violatorio de los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional.

Ahora ¿cuál sería el valor de referencia? si tenemos en cuenta los casos citados, una disminución del 33% de un valor histórico de casi una década atrás con más de 500% de inflación, ¿es suficiente?

La indemnización independientemente de la base también constituye un salario suficiente. Lo que aún falta es determinar algunos parámetros para encuadrar ese porcentaje; porque como hemos visto, en el caso concreto no resultó suficiente. Entonces, el salario y/o indemnización pagado a destiempo para que sea suficiente requiere que no pierda los dos factores que estableció la Corte Federal: estimación económica y la posibilidad de sustento de una vida digna.

El artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo refiere a una deuda que en principio es de dinero. Pero hay una simple barrera para que se convierta en una deuda de valor: el incumplimiento.

Así lo ha entendido el Tribunal de Trabajo sede Chacabuco en el caso “Orlando”: “no resulta un óbice para reconocer la naturaleza de deudas de valor de los créditos laborales, el hecho de que el legislador haya hecho referencia en el

¹² Stordeur, Eduardo (h) (2011) *Análisis económico del Derecho. Una introducción*. Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires.

artículo 245 de la LCT a la remuneración más alta devengada “durante el último año de trabajo”, ya que la intención legislativa nunca se representa la hipótesis del incumplimiento de la norma, conjetura que sí se presenta en autos, pues ha sido la omisión de pago oportuno del empleador, la que colocó a la trabajadora en la necesidad de iniciar el presente reclamo.”

La indemnización por despido está contemplada en la ley como una deuda de dinero, siempre que se cumpla en tiempo y forma. Pero no puede avalar el incumplimiento. Si la persona trabajadora se ve afectada por la inobservancia en el plazo, la consecuencia es beneficiar al deudor con la desvalorización del crédito a su favor. Es un resultado ilógico, vulnera la protección constitucional de la persona trabajadora y debilita la protección contra el despido arbitrario.

Se presume que el legislador es razonable, por lo tanto, no puede concebir que se realice una interpretación de la ley que conduzca a consecuencias ilógicas. Si la Constitución Nacional ha considerado a las trabajadoras y los trabajadores de preferente tutela, no es razonable que una interpretación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo origine resultados perjudiciales para ellas y ellos. Por lo tanto, es legal, racional, pero no razonable, que se utilice como base un salario insuficiente por apego a la literalidad del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La interpretación acorde a todo el sistema jurídico como lo establece el artículo 2 del Código Civil y Comercial de la Nación, incluye el propio articulado de la ley, en especial los artículos 255 bis y 128 de la Ley de Contrato de Trabajo que establece el plazo de pago. De ahí surge la lógica argumental en la decisión del Tribunal sede Chacabuco: para que sea una deuda de dinero deben cumplirse con el pago dentro de los 3 o 4 días de extinguida la relación laboral.

En similar sentido sería la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en “Monchiero” con cita de “Vizzoti” (Fallos: 327:3677) y su propia doctrina.

En otras palabras, el alto Tribunal Bonaerense señala que la indemnización por despido injustificado guarda necesariamente cierta proporcionalidad con el salario que percibía el trabajador antes de la extinción del contrato. Por lo tanto, resulta confiscatorio que la base salarial utilizada para calcular la indemnización sea inferior al 67% de la remuneración efectivamente percibida. Un salario inferior al

67% no es justo ni equitativo y tomar un monto menor es establecer un nuevo límite a la base de cálculo del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La Dra. Kogan expresa que esta postura se traslada a circunstancias similares cuando la prestación no cumple con el criterio de equidad y razonabilidad: “aun aplicada a una hipótesis diferente y diferenciable... resulta trasladable ... deviniendo indispensable analizar en cada caso concreto si la prestación asistencial compensa de modo equitativo y razonable, las expectativas, goces y derechos conculcados por la contingencia...”.

Esta posibilidad de trasladar un criterio establecido para despidos en casos de reparación de daños, implica una interpretación de carácter conmutativo. En la aplicación práctica podemos afirmar que toda prestación debe compensar en modo equitativo y razonable todos los derechos de la persona trabajadora. Es indistinto que se trate de una reparación de daños o indemnización por despido. Pero también significa que puede trasladarse al valor real versus valor histórico.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación recalcó en “Pérez c/Disco” (Fallos 332:2043) que el salario se determina por dos factores: estimación económica y el sustento de una vida digna para el trabajador y su familia. Sin embargo, un sueldo a valor histórico más tasa pasiva digital, tal como hemos visto en los ejemplos no se ajustan al cumplimiento de estos dos factores.

Un aspecto a tener en cuenta en “Vizzoti” es la conexión con la literalidad del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo: “la indemnización por despido injustificado debe, necesariamente, guardar cierta proporcionalidad con el salario que percibía el dependiente antes de la extinción del contrato”.

No considera el tiempo transcurrido entre el salario que percibía la persona trabajadora al momento de la extinción del contrato de trabajo con el momento de la liquidación. Pero la proporcionalidad que invoca tampoco puede apartarse de una solución justa, equitativa, que contemple la suficiencia del salario y la realidad económica al momento del fallo. De lo contrario sería una solución tautológica porque la literalidad del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, no permitiría arribar a una solución justa y equitativa.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, ha dicho en “Aguiar” (L. 119.914) ratificado luego en “Papalia” (L 122.532) en el voto del Dr. de Lázzari, que el apartamiento de la realidad económica es un grave

menoscabo a la seguridad jurídica objetiva, derechos de propiedad y defensa en juicio.

En este sentido, es necesario tener en cuenta también los principios. Ronald Dworkin (1977 pág. 73) aborda el carácter de los principios en el sentido genérico de las normas como solución frente a una injusticia producida por el apego a la literalidad¹³.

Ese resultado injusto puede fomentar la utilización de la justicia como sistema de rentas y financiación a bajo costo, lo cual repercute en los justiciables y entorpece el sistema judicial con causas que podrían haberse evitado.

En síntesis, la decisión debe ser razonable y sobre cada caso en concreto para que sea justa y equitativa. Respetar el principio de legalidad, pero comprendiendo que la sujeción a la lógica formal tiene sus limitaciones. Puede llevar a una decisión no razonable con resultados injustos e impacto negativo en la sociedad y el sistema judicial.

En función de lo expresado por la Corte Bonaerense en concordancia con la legislación vigente¹⁴ y la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, podemos afirmar que:

La indemnización por despido es una deuda de dinero siempre que se cumpla con todos los requisitos de la Ley de Contrato de Trabajo, lo que incluye el plazo previsto en sus artículos 255 bis y 128.

Ante el incumplimiento en el plazo adquiere relevancia el principio del salario suficiente. Esto activa la doctrina “Vizzoti” (Fallos: 327:3677): la base de la indemnización es el sueldo suficiente. Se entiende por sueldo suficiente aquel que no tenga una reducción mayor al 33%.

El salario a tener en cuenta para este porcentaje debe ajustarse a la realidad económica. De ese modo no afecta el sustento de una vida digna para la persona trabajadora y su grupo familiar. De lo contrario, como afirma la Corte Bonaerense se establecería una base de cálculo insuficiente.

Por ende, en caso de incumplimiento en el pago en el tiempo estipulado por ley, la liquidación de la indemnización por despido es una deuda de valor.

¹³ Cita algunos ejemplos al azar como el caso Riggs v. Palmer de 1889 dictado por un tribunal de Nueva York.

¹⁴ Para este caso artículo 245, 255 bis y 128 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Conclusiones

Como primera conclusión podemos afirmar que la base de cálculo de cualquier crédito laboral es el salario, es una exigencia de valor mínimo y de carácter alimentario. La solución del Tribunal de Trabajo sede Chacabuco resulta ajustada a derecho. No permitió la dilación en el tiempo, solucionó la insuficiencia del salario en primera instancia y tuvo en cuenta la realidad económica al momento de dictar sentencia. La protección a la persona trabajadora es efectiva.

En todos los casos analizados del máximo Tribunal de la Provincia de Buenos Aires, reconoce que el módulo salarial se proyecta sobre el importe final de la prestación. Por ende, el monto de la base a tener en cuenta incide en el resultado final. Esta expresión nos confirma que el salario es la base de cálculo de todo crédito laboral, sea cual fuere su origen.

En igual sentido, al citar a “Vizzoti” (Fallos: 327:3677) respecto de una indemnización por despido para asimilarlo a las reparaciones por infortunios laborales, se entiende su aplicación amplia e indistinta en uno u otro caso.

Como segunda conclusión podemos señalar que los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional requieren inmediatez y apego a la realidad. Esto es posible en primera instancia. Si la respuesta debe esperar la vía extraordinaria existe una insuficiencia por reenvío, una doble revictimización o una doble violación a dichos artículos.

En los casos descriptos de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, la parte actora, personas trabajadoras, esperaron entre 5 y 6 años después de la sentencia de primera instancia. Aún tienen un camino por recorrer. El expediente debe volver al tribunal de origen para una nueva liquidación, que a su vez quede firme y sea efectivo el pago.

Para tener un parámetro de los tiempos, a fines de octubre de 2021, solo uno de los expedientes¹⁵ tenía una liquidación sobre el valor mensual ingreso base. Hubo una revictimización, porque aún en aquellos casos que no perdieron el valor real, igualmente perdieron frente a la falta de actualización. Basta con ver que la tasa pasiva digital en el periodo comprendido entre junio de 2016 y agosto de 2021

¹⁵ Angulo Estrada.

fue de 161,30% mientras el promedio de la inflación acumulada para el mismo período fue 459,41%.

En lo que respecta a las abogadas y abogados litigantes, colectivo al que pertenecemos, es muy importante poner énfasis en lo que solicitamos en nuestras demandas. Esto nos conduce a proponerles que siempre soliciten la actualización a valor real al momento del efectivo pago.

Asimismo, peticionar a la justicia en todas sus instancias, que no separe la decisión de la realidad económica en el contexto en el que dictan sus sentencias. También nos lleva a reflexionar sobre la manera de agilizar los trámites en las instancias judiciales, ya que el flagelo de la inflación -mientras exista- siempre producirá efectos nefastos sobre los créditos.

En este rumbo en la doctrina que tutela la propiedad de la persona trabajadora, sería importante que contemplara también la desvalorización posterior a la sentencia y en sede extraordinaria. Establecer un mecanismo de liquidación para que no haya una revictimización al momento del efectivo cobro del crédito laboral. Como señala la propia Corte Bonaerense que la prestación asistencial compense, “de modo equitativo y razonable, las expectativas, goces y derechos conculcados por la contingencia.”

Es decir, no es suficiente considerar a todo crédito laboral, o como en este caso la indemnización por despido como deuda de valor, o fundarla en la suficiencia del salario, sino cuándo, cómo y de qué manera. Los fallos analizados contemplan la suficiencia del salario, pero en casi todos pasaron aproximadamente 9 años entre la sentencia y las remuneraciones promedio tomadas para la base de cálculo.

La instancia de la Corte es extraordinaria, de haber sido efectiva en la inmediatez, hubiera sido favorable para la persona trabajadora. Cuando la realidad económica imperante y la insuficiencia son evidentes al momento del fallo, la justicia de primera instancia tiene argumentos capaces para brindarle protección al crédito laboral.

Por ello insistimos en que estas cuestiones deben resolverse en primera instancia si queremos una justicia efectiva. Aquí analizamos fallos de la Corte Bonaerense que resultarán útiles como doctrina legal, pero carecen de efectividad en el caso concreto, porque la inflación otra vez los instaló en una injustificada

reducción del crédito de carácter alimentario, vulnerando los artículos 14 bis y 17 de la Constitución nacional.

De nada sirve que un crédito se considere como deuda de valor, si luego pasa a ser nuevamente una deuda de dinero y transcurre un largo tiempo más para su efectivo pago. La esencia de la deuda de valor es al momento del pago y mientras éste se haga efectivo.

Como aspecto positivo de los fallos analizados es que sientan un precedente y constituye en este caso doctrina legal sobre la suficiencia del salario. La doctrina legal de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires es un faro que los tribunales inferiores no pueden obviar. Por lo tanto, no se puede eludir el reconocimiento realizado y que sin dudas beneficiará en el futuro, siempre que juezas y jueces, como quienes integran el Tribunal sede Chacabuco tengan en cuenta al momento de dictar sus fallos.