

Los juicios laborales y los intereses en Rosario, provincia de Santa Fe

Sumario:

1. Introducción. II. Los juicios laborales y los intereses en Rosario. III. Consideraciones finales.

Doctrina:

Por **Sebastián Serrano Alou (*)**

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de la relación de trabajo, una de las cuestiones fundamentales es la salarial, abarcando en el más amplio sentido la retribución y / o el ingreso que obtiene el trabajador, la contraprestación por su trabajo, la valoración de su actividad creadora medida en prestaciones que mejoran su calidad de vida y posibilitan su desarrollo humano y el de su familia, repercutiendo en la sociedad el nivel salarial de sus habitantes. El trabajador pone a disposición de su empleador su trabajo, una actividad emanada de su humanidad, con el fin de obtener una contraprestación que le permita afrontar los gastos necesarios para llevar una vida digna junto a su familia, aunque muchas veces los pagos sean insuficientes y permitan poco más que una subsistencia. El trabajador primero da su prestación, su trabajo, y luego es el empleador el que debe cumplir con su contraprestación, pagar al trabajador por el valor generado.

El art. 4 de la originaria Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744, que se mantuvo igualmente

como art. 4 de la Regla de Contrato de Trabajo luego de la «deforma» que imprimió al texto la dictadura cívico militar, indica lo siguiente: «El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley». Es decir, lo principal es la actividad creadora de valor que realiza la persona y normalmente resulta en un beneficio para la sociedad, lo que genera deudas de valor que el empleador debe saldar en tiempo y forma (1). El origen de todo crédito laboral al que tiene derecho el trabajador tiene su origen en una relación en la cual puso a disposición de un empleador su actividad productiva y creadora, arriesgando la integridad y subsistencia de su propia persona en esa actividad, además del futuro de su familia. No se trata aquí de hablar de dinero, sino de los valores producidos, percibidos y / o perdidos por el trabajador.

En consonancia con lo dicho hasta aquí, podemos encontrar las reflexiones de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), ya que se ha ocupado del tema no hace mucho tiempo, aunque por el cambio operado en el Tribunal en 2014, pareciera que sí (2).

Estas consideraciones son de fundamental importancia en una sociedad en la que aun, luego de tantos años (8), existe la idea equivocada en muchos de sus integrantes de que lo fundamental es el capital y el valor creado con el mismo, y que el propietario de todo en la empresa es el empleador, que por ello tiene el poder absoluto y resulta ser un benefactor del trabajador, el que debe recibir agradecido lo que se le da como si fuera una especie de favor o beneficencia del empleador. El trabajador no solo se ha ganado lo que recibe, sino que, sin trabajo, no hay generación de riquezas (9), y sin riquezas, no hay empresarios en una sociedad capitalista; la persona con su actividad creadora es el origen de todo valor generado en la sociedad, la que crea los recursos materiales e inmateriales para el desarrollo pleno de las personas que la componen. Por otra parte, en épocas en que se ven los resultados del capitalismo financiero que privilegia la especulación por sobre el trabajo, siendo muy visibles

las crisis en el mundo, que parecen no tener fin, se debe proteger y no desproteger el trabajo, al trabajador y el derecho del trabajo; lo que equivale a cumplir con el Bloque de Constitucionalidad Federal (BCF).

A la luz de los distintos principios del BCF, con la centralidad de los principios «pro homine», de progresividad y protectorio, la cuestión salarial debe abordarse buscando un mejoramiento progresivo de la calidad de vida del trabajador y su familia, todo en vistas a una situación de justicia social que destierra las consideraciones de tipo economicista y busca en primer término el respeto de la dignidad del sujeto trabajador y su núcleo familiar. En otras palabras, debe tenderse progresivamente a un mejoramiento de la situación del trabajador asegurando una prestación básica como punto de partida, pero teniendo en cuenta

sus necesidades materiales y espirituales que hacen al desarrollo humano en una sociedad compleja y evolucionada, ello por encima de un intercambio de criterio netamente económico que ponga precio al trabajo humano mercantilizándolo, considerando que se trata de un valor que debe ser reconocido en todas sus dimensiones para el respeto de la dignidad de la persona que trabaja. El desarrollo más igualitario en «sociedades salariales» (10), como la Argentina, para lograr una mayor inclusión y un progresivo respeto de los derechos humanos, requiere, además del respeto del trabajador como persona humana que trabaja (11), de una protección del salario y las conquistas obtenidas por los trabajadores; siendo una cuestión que, como bien destaca la CSJN, interesa a vastos sectores de la población, motivo por el cual pertenece al orden público y hace al interés común de la sociedad que la cuestión salarial sea protegida por leyes imperativas.

Dentro de la cuestión salarial, se encuentran comprendidos todos los créditos que el trabajador tiene derivados de una relación laboral, no solo los salarios, o derechos básicos, como el SAC y las vacaciones, sino también las indemnizaciones, sean por despido o por accidentes y / o enfermedades del trabajo, ya que todas las sumas de dinero a las que tiene derecho por motivo de su trabajo participan por igual del carácter alimentario referido anteriormente; esto es así, ya que todas las sumas de dinero que obtiene tienen el mismo origen, la puesta a disposición de su actividad productiva y creadora arriesgando su persona, e igual destino, posibilitar su desarrollo y el de su núcleo familiar en un sistema capitalista. Cuando el trabajador no percibe en tiempo y forma dichas sumas de dinero por culpa del empleador, o quien resulta responsable a abonar las mismas, debiendo litigar por años, los intereses no solo deben conservar la función con que se establecen esos derechos, sino que además deben sancionar a quienes puedan resultar responsables por haber imposibilitado y / o diferido en el tiempo el goce de los derechos por parte de la persona que trabaja y su familia.

II. LOS JUICIOS LABORALES Y LOS INTERESES EN ROSARIO

Como ha mantenido la jurisprudencia (12) de Rosario, «para cumplir su función el interés de un crédito laboral debe ser positivo, es decir superar cuanto menos la pérdida del valor de nuestra moneda, resultante del proceso inflacionario junto a un adicional por la privación temporal del capital».

A partir de los hechos de público conocimiento de los últimos años, podríamos decir a partir de 2007, con una inflación promedio del 25%, potenciados en los últimos meses, tomando como punto de inflexión el mes de octubre de 2015, cuando se duplicó la inflación superando sin discusión el 40% anual (13), mucho más si tomamos los consumos básicos de los trabajadores y sus familias, a partir de tarifas múltiples y constantes, junto a la liberalización de todos los precios y una marcada devaluación de la moneda; la inflación es para el pueblo trabajador una realidad insoslayable, que en los últimos 2 años se ha convertido en un problema creciente, especialmente frente a salarios que, por primera vez, crecen en general por debajo de los aumentos de sus consumos más urgentes y necesarios.

Un dato de la realidad, que demuestra que es fundamental que el interés para aplicar sea el adecuado al contexto es la variación de los salarios desde el momento del despido a la fecha en que recae una sentencia, siendo la unidad de medida por excelencia de las deudas de las que el sujeto de preferente tutela resulta acreedor. El salario es la principal deuda que se devenga periódicamente a favor del trabajador por su actividad productiva y creadora, el sueldo; pero es también el modulo central para determinar otras deudas, como las vacaciones, el aguinaldo, las indemnizaciones por despido o por accidentes y / o enfermedades del trabajo, por discriminación, etcétera. Podemos hacer un ensayo para evidenciarlo, tomando como punto de partida lo que sucede en la ciudad de Rosario, tomando el criterio diverso de las tres salas que componen la Cámara de Apelaciones del Trabajo, y aplicándolo al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), lo que se hace en el cuadro 1, y luego al salario base de empleados de comercio

-maestranza A, tomando el básico incluidas las sumas inconstitucionalmente denominadas no remuneratorias (14)-, plasmado en el cuadro 2, esto en distintos momentos. Así, por ejemplo, podemos proceder tomando como fecha promedio de inicio del juicio / nacimiento del crédito (si el juicio se inicia inmediatamente al nacer el crédito) para el cómputo, en el caso de un juicio con una sola instancia 3 o 4 años hacia atrás, y en el caso de uno con dos instancias 4 o 5 años hacia atrás, además de tomar un caso con mayor duración cuando por diversos motivos pueden tardarse quizás hasta 7 años, considerando que todos terminaron en mayo de 2017; y a partir de esto ver cómo evolucionó el SMVM y el de empleados de comercio entre el inicio y el fin del juicio, y al mismo tiempo aplicar al salario los tres criterios de intereses de las salas de Rosario, que en definitiva son los que mayormente toman los juzgados de primera instancia con alguna que otra modificación: 1. la sala I, con una vez y media la Tasa Activa Promedio Sumada (TAPS) del Banco de la Nación Argentina (BNA) (15); 2. la sala II, con dos veces la Tasa Activa Promedio Sumada del BNA (16); 3. la sala III, con el índice RIPTE (remuneración imponible promedio de los trabajadores estables) más 8% anual (17).

CUADRO 1

CUADRO 2

Los cuadros demuestran sin lugar a dudas que, en los casos de la sala I y la sala II, el transcurso del tiempo termina por beneficiar al empleador, cobrando el trabajador un crédito menguado, más menguado cuanto más sea el tiempo transcurrido; sobre todo en el caso de la primera de las salas. Por el contrario, en la sala III, el trabajador termina cobrando el valor adeudado más un plus por el transcurso del tiempo. En la sala III, cuando el juicio no se extendió más allá de 3 o 4 años el trabajador percibe el equivalente a su crédito (es lo que surge luego de aplicar el RIPTE), más el interés que reparar el daño -y lo sanciona también- por el transcurso del tiempo en que no pudo disponer de su crédito alimentario (que es la tasa pura del 8%), y el crédito se acrecienta con el transcurso del tiempo, como corresponde; mientras que si el juicio se extiende más allá de un plazo ya de por sí largo de 3 o 4 años, el RIPTE a veces se acrecienta el crédito en relación con plazos menores y a veces no. Cabe suponerse que quizás por los casos en que si se sigue acrecentando el valor la sala III, aplica RIPTE a partir de octubre de 2010 y, antes de eso, Tasa Activa Promedio Sumada del BNA.

La tasa que aplica la sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Rosario a partir de 2015, una vez y media la TAPS del BNA, es muy insuficiente, y ello surge no solo de la realidad económica general, sino del simple hecho de compararla con la de las otras dos salas de la Cámara.

Evidentemente, la solución de la sala III es la más justa por lejos, y encuentra amplios fundamentos para ser aplicada a todos los créditos de los que el trabajador resulta acreedor en función de una relación laboral. En la misma línea de la sala III, el Juzgado Laboral de la 1.a Nominación de Rosario aplica RIPTE más 10% anual (18). Se trata de soluciones que protegen al

sujeto de preferente tutela constitucional, frente a las otras soluciones que, como se evidenció, favorecen al empresario deudor; en el caso de RIPTÉ más interés se conserva el valor del crédito y se sanciona la demora en el cumplimiento, además de desalentarse los juicios prolongados; mientras que con la TAPS del BNA, ya sea una vez y media o dos veces, sucede todo lo contrario, siendo más evidente en el caso de una vez y media.

Es imprescindible tener presente que dos normas de reciente sanción determinan la actualización de las sumas por abonar a los trabajadores. La Ley 26.773, en su art. 8(REF_ñeg49616.8), determina el ajuste -actualización- de los importes por incapacidad de acuerdo con el denominado RIPTÉ, índice ratificado en la Ley 27.348; mientras que la Ley 26.844 establece en su art. 70 la actualización de los créditos laborales para que conserven su valor. Ya hace tiempo que otra norma también hablaba de «reajustar»; es decir, de actualizar las sumas por abonar, la Ley 24.013 (en sus arts. 8, 9 y 10). No tener presente el reconocimiento legislativo de la necesidad de actualización de créditos laborales que el legislador ha hecho en esos casos para el resto de los créditos laborales vulneraría distintos principios del BCF, entre ellos, el principio de igualdad y no discriminación, además del principio de progresividad, el principio de reparación justa e integral, el principio «pro homine»; pero, sobre todo, sería una afrenta para la dignidad del trabajador.

La determinación y aplicación de intereses sobre los créditos originados en las relaciones del trabajo entonces debe cumplir un doble carácter compensatorio, de la eventual pérdida del poder adquisitivo de la moneda y por la privación del uso del capital, y la privación de uso no es ponderada con criterio financiero, sino en orden con el carácter alimentario del crédito y su función social (19). Si no es correcto realizar el análisis con criterios financieros, mucho menos lo es que el criterio sea menos beneficioso. Teniendo en cuenta las elevadas tasas que aplican los bancos, por ejemplo en casos de deudas de dinero, de descubiertos en cuenta corriente o por falta de pago en término de tarjetas de crédito, de ninguna manera se puede aplicar a una

deuda de valor en la que el acreedor es un trabajador una tasa menor; por tratarse en este caso de un incumplimiento no asimilable, sino mucho más grave, ya que aquí el acreedor es la parte débil económicamente y no una entidad con solvencia financiera, para la cual lo dejado de percibir era necesario para su desarrollo humano, mientras que para la entidad financiera, se trata de dinero utilizado para negocios que le generan grandes réditos.

La tasa de interés debe cumplir una función jurídica valiosa que no es otra que lograr una reparación justa o integral -principio presente en varios fallos de la CSJN (20)- en un contexto donde, como se dijo, la inflación es un flagelo cada vez mayor para el pueblo trabajador, siendo quizás la principal causa del encarecimiento del costo de vida especialmente para los trabajadores y sus familias, ya que los mayores aumentos se dan en los consumos indispensables para ellos: servicios, alimentos, vestimenta, etcétera.

Por si todo lo anterior fuera poco, puede verse que en la provincia se aplica a los honorarios profesionales de los letrados de las partes una actualización periódica conforme a la unidad JUS, que es una unidad que surge de la actualización que varias veces al año se realiza de los «sueldos» de los jueces y demás integrantes del poder judicial, lo que es una prueba más de la necesidad de actualización de las sumas adeudadas y reclamadas por el sujeto de preferente tutela constitucional en el contexto de un juicio, el que no puede estar en peores condiciones que abogados, jueces y empleados judiciales, ya que la protección de sus derechos es el fin último del cual el resto de los participantes resultan articuladores de los medios para lograrlo. Tomar esta medida como índice de actualización es quizás lo que resultaría más adecuado, por equitativo, en la provincia, adicionando un interés de entre el 8% y el 12% anual. Es tal vez más adecuado aplicar el JUS, que no deja de ser un índice de actualización de ingresos (de los jueces y por derivación de los abogados) como el RIPTE, pero mucho más adecuado, ya que tiene en cuenta parámetros provinciales y además porque el RIPTE viene perdiendo con la inflación, en un contexto donde se presiona para que las paritarias de los trabajadores se den a la baja,

situación que los jueces logran esquivar en su caso, gracias a la independencia judicial plasmada en las constituciones de la Argentina.

III. CONSIDERACIONES FINALES

Sea cual fuera la opción adoptada sobre el interés por aplicar en los juicios laborales, ella debe tender al logro de una reparación justa, integral y plena en beneficio del sujeto de preferente tutela constitucional, recordando que los intereses deben cumplir una función sancionatoria, debiendo el trabajador percibir una suma mayor a la deuda de valor al momento en que se convirtió en acreedor del demandado, ya que el tiempo que tardó en percibir su crédito debe ser reparado también.

No existe retribución justa cuando se satisface una deuda alimentaria a partir de un valor depreciado. La lucha contra la inflación no puede pasar por un ajuste que consiste en transferir la propiedad del trabajador en favor de la utilidad empresaria generada en el incumplimiento de sus obligaciones (21).

Si -como pensaba Centeno- los juicios por créditos laborales son juicios de valor, surgiendo de obligaciones de valor, se cae todo el andamiaje protector de los empleadores como deudores, que sostiene la prohibición de indexar las deudas laborales. Por esta vía, en las últimas décadas, los obreros argentinos subsidiaron a sus patrones y esta es una de las causas que contribuyeron a la precariedad y marginalidad en que se encuentran. La cuestión terminó promoviendo la corruptela del ejercicio abusivo de la defensa, mediante la industria del juicio (22), de la cual no resultan responsables los trabajadores, sino quienes no respetan sus derechos ni aun una vez llevados a los estrados judiciales.

(1) «Centeno clavó el cuchillo hondo, descarnando el tema, hasta el punto de rozar al salario,

como deuda de valor, y cuando pudo ser numen del legislador, consiguió que el art. 4 de la Ley 20.744 enseñara al saber jurídico que en el contrato más importante de la modernidad se conceptualiza a su objeto (el trabajo humano dependiente) “como la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”». CORNAGLIA, Ricardo J.: Sobre la deuda de valor, a mérito de los intereses, La Ley, 4 de septiembre de 2014, año 78, N.º 166, p. 5.

(2) SERRANO ALOU, Sebastián: «Cambiamos de Corte: del principio de progresividad al de regresividad», Microjuris, 30 de junio de 2016, MJ-DOC-9937-AR / MJD9937.

(3) CSJN: 28/6/2011, «Aceval Pollacchi, Julio César c/ Compañía de Radiocomunicaciones Móviles S. A.», MJJ66629.

(4) CSJN: 1/9/2009, «Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S. A.», MJJ46234.

(5) CSJN: 19/5/2010, «González Martín Nicolás c/ Polimat S. A. y otro», MJJ55106.

(6) CSJN: 4/6/2013, «Díaz Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes», MJJ79260.

(7) CSJN: 14/9/2004, «Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.», edj12472. La subordinación del mercado, de la empresa, y de la economía, a los derechos humanos del trabajador, es criterio repetido en varios fallos por la Corte: CSJN: 7/12/10, «Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA.».

(8) Digo «luego de tantos años» porque puede leerse que ya hace décadas se planteaba que la zoncera de las fuerzas vivas «consiste en considerar solo como vivas a determinadas

expresiones económicas del país, como si su dinámica dependiese exclusivamente de ellas. Así en principio son fuerzas vivas solamente los empresarios. (...) De ahí surge una sobreestimación del capital y una subestimación del trabajo, es decir del dinero y el hombre respectivamente».

JAURETCHE, Arturo: Manual de Zonceras Argentinas, 1.a ed., 10.a reimpr., Buenos Aires, Corregidor, 2010, p. 185.

(9) «La riqueza proviene del trabajo, y el trabajo es quizás la única fuente verdadera de riquezas. Cuando se supo esto, la razón fue la encargada de drenar, expoliar y explotar esa fuente más eficazmente que nunca». BAUMAN, Zygmunt: Modernidad Líquida. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2007, p. 151 y ss.

(10) Sobre sociedades salariales entendidas como aquellas en las cuales sus integrantes depende de un trabajo remunerado para estar incluidos en el sistema, resulta muy interesante la lectura del siguiente texto. GORZ, André: Miserias del presente, riquezas de lo posible. Buenos Aires, Paidós, 2.a reimpr., s. a.

(11) La protección del salario es una cuestión fundamental en la actualidad, pero no por ello se debe centrar toda la atención en la cuestión «económica», sino que debe tenerse siempre presente que el trabajador no pierde su condición de persona humana cuando ingresa a su puesto de trabajo; y por ello, no pierde su esencia, debiendo respetarse sus Derechos Humanos fundamentales de tipo no económico, como su derecho a opinar, a asociarse, a colaborar en la dirección de la empresa, a desarrollarse y formarse, a crear, etcétera. En este sentido, puede verse lo planteado en el siguiente texto. SERRANO ALOU, Sebastián: «Democratizar las relaciones en la empresa para cambiar el sistema», en Microjuris, 14/11/2011, Novedades Laborjuris, Boletín Diario, entrega N.º 216, 2011, MJ-DOC-5603-AR / MJD5603 .

(12) Cámara de Apelaciones del Trabajo de Rosario, Sala III, 28/8/2016, «Campobasso Ana

María c/ Sensor Automotriz Agrícola s/ cobro de pesos», MJJ103227.

(13) Para los trabajadores, la inflación en 2016 fue del 40,9 por ciento, la más alta de los últimos 25 años. Según el relevamiento de la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET), la CGT y la CTA, «la inflación más alta de los últimos 25 años “golpeó” con más inclemencia a los trabajadores de menores ingresos», en Página/12, Para los trabajadores, la inflación en 2016 fue del 40,9 por ciento, 9/1/2017, en <https://www.pagina12.com.ar/13340-para-los-trabajadores-la-inflacion-en-2016-fue-del-40-9-por->.

(14) Sobre la inconstitucionalidad de los intentos de excluir parte del salario de su naturaleza de tal, Véase el siguiente texto. SERRANO ALOU, Sebastián: «La cuestión salarial y la dignidad», en Microjuris, 29/8/2011, MJ-DOC-5500-AR / MJD5500.

(15) Véase el siguiente texto: Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario, Sala I, 19/3/2015, «Bustos, Dante M. c/ Centro Médico IPAM s/ cobro de pesos».

(16) Véase: Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario, Sala II, 30/9/2016, «Fernández, Norberto Darío c/ La Segunda ART S. A. s/ cobro de pesos», MJJ102144.

(17) Véase: Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario, Sala III, 21/4/2016, «Torres, Mabel c/ Farmacia del Águila y otro s/ Demanda Laboral».

(18) Juzgado Laboral de la 1.a Nominación de Rosario, 8/8/2016, «Gómez, Aída c/ Consorcio Edif. Oroño 2786 s/ Cobro de Pesos».

(19) Cfr. Corte Suprema de Justicia de Santa Fe «Mialhe, Marcelo c/ Poliversal S. R. L.-Cobro de Australes- s/ Recurso de Inconstitucionalidad» -N.º 426- año 2005, A y S, t. 216, pp. 487-490.

(20) Cfr. CSJN, 21/9/04, «Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S. A.», MJJ3125 ; 26/10/2004, «Milone, Juan A. c/ Asociart S. A. ART», MJJ3109 ; 3/5/2007, «Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas», MJJ10979 ; 18/12/2007, «Silva, Facundo Jesús c/ Unilever de Argentina S. A.», MJJ18228 ; 7/12/2010, «Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S. A.», MJJ60239 .

(21) Cfr. CORNAGLIA, Ricardo J.: Una falsa antinomia. Indexación versus intereses, DT 2003-A, 639.

(22) CORNAGLIA, Ricardo J.: Sobre la deuda de valor, a mérito de los intereses, La Ley, 4/9/2014, año 78, N.º 166, p. 4.

(*) Abogado Laboralista. Egresado de la Universidad Nacional de Cuyo. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero. Miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario, y encargado durante los años 2010 y 2011 de la sección jurisprudencia y comentarios de la revista de la Asociación: «La Causa Laboral». Integrante de la fundamentación de la «Carta Sociolaboral Latinoamericana», documento de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas. Presidente de la Comisión de Seguimiento de la Reforma Laboral del Colegio de Abogados de Rosario, período

2016-2017. Conferencista y autor de artículos de doctrina en distintas publicaciones jurídicas (Abeledo Perrot, El Derecho, Errepar, La Ley, Microjuris, etcétera).

Fuente: Microjuris.com