

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO III

ACTUACIONES N°: 627/21



H103034320684

**JUICIO: HEREDEROS DE JUAN MARCELO VIE c/ BANCO MACRO S.A.
s/ COBRO DE DIFERENCIAS. Expte. N° 627/21.**

San Miguel de Tucumán, 23 de marzo de 2023.

REFERENCIA: Para dictar sentencia definitiva en la causa caratulada “*Herederos de Juan Marcelo Vie vs. Banco Macro SA S/ Cobro de Diferencias*”, Expte. 627/21, que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de la III Nom.

ANTECEDENTES

1. En 18/05/2021 se presentaron Marta Inés Vega, DNI 12.148.246, Juan Pablo Vie, DNI 31.254.283, María Solana Vie, DNI 34.133.432, y María Laura Vie, DNI 30.442.791, en su carácter de herederos de Juan Marcelo Vie, DNI 11.065.611, fallecido en 23/04/2021, con el patrocinio de los letrados Juan Pablo Martínez Iriarte y Agustín José Tuero.

En tal carácter promovieron demanda contra el Banco Macro SA, con domicilio en calle Maipú n° 22, de esta ciudad capital, provincia de Tucumán, por el cobro de la suma de \$3.289.246,63 (pesos tres millones doscientos ochenta y nueve mil doscientos cuarenta y seis con 63/100), o lo que en más o en menos surja de la prueba a rendirse en autos, con más sus intereses, gastos y costas por los conceptos de diferencias salariales devengadas a favor de Juan Marcelo Vie entre abril de 2019 y marzo de 2021.

Expusieron que el Sr. Vie ingresó a trabajar para el Banco Macro SA el 15/11/2005, pero que se le reconoció su antigüedad en el Banco Empresario de Tucumán, desde el 20/07/1978.

Indicaron que cumplió tareas de Gerente de Sucursal, y que fue categorizado como Gerente Departamental, con una jornada de trabajo de lunes a viernes de 08:00 a 19:30 horas, con media

hora para almorzar.

Mencionaron que la remuneración devengada por el causante, de acuerdo a su categoría de Gerente de Sucursal, ascendía en marzo de 2021 a la suma de \$352.429,38. Sin embargo, denunciaron que conforme consta en el recibo de sueldo de ese período, el actor percibió la suma de \$166.564, en base a lo cual reclaman el pago de diferencias de haberes.

Explicaron que el sueldo básico abonado al Sr. Vie era equivalente al de un “Jefe de División de 1º”, diez escalones inferiores al que le correspondía en la rama administrativa.

Mencionaron una serie de causas judiciales entabladas entre Juan Marcelo Vie y la parte demandada Banco Macro SA, en trámite ante este juzgado, en las cuales el trabajador obtuvo resoluciones favorables en su reclamo de diferencias salariales: sentencia del 26/06/2019 en expediente 862/15 por las diferencias de febrero 2013 a febrero 2015, y sentencia del 30/12/2020 en el expediente 918/17 por diferencias de junio 2015 a marzo de 2017. Indicaron, además, un tercer juicio en trámite por diferencias de haberes, expediente 701/19.

Argumentaron que los litigios demuestran una actitud persecutoria del banco empleador, y que los padecimientos por el pago insuficiente de las remuneraciones del trabajador continúan luego de su fallecimiento, en las personas de sus herederos.

Argumentaron que, si bien el trabajador era “personal jerárquico” del banco, cobraba un salario sumamente inferior al personal incluido en el convenio colectivo de la actividad, por lo que denunciaron la existencia de “discriminación salarial”.

Citaron jurisprudencia y doctrina, para sostener que al personal excluido de convenio deben otorgarse similares aumentos que los dispensados a los trabajadores bajo tutela convencional, y que las retribuciones deben reflejar la relación jerárquica y funcional entre ellos.

Reclamaron el pago del rubro “zona desfavorable” de acuerdo al método de cálculo del art. 25 del CCT 18/75, que lo establece en el 20% sobre las remuneraciones mensuales totales percibidas. Denunciaron que el acta acuerdo del 20/12/2005 estableció una irrisoria suma fija para su cálculo, que implicó la percepción de sumas menores al trabajador que las que por derecho le correspondían.

Plantearon la inconstitucionalidad de los acuerdos salariales 1991, 1996, Acta Acuerdo del 20/12/2005 y posteriores, por atentar estas en forma palmaria y evidente contra los principios establecidos por la Constitución Nacional y Provincial (arts. 14, 14 bis, 28, 75 inc. 22 de la CN y art. 24 de la CP, Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales).

Explicaron que para el cálculo de la remuneración debida al trabajador resulta de aplicación el art. 8 del CCT 18, en donde se determina un básico y un coeficiente de actualización.

Fundaron su derecho, hicieron reserva del caso federal, y practicaron planilla de liquidación de diferencias salariales, acompañada como anexo a su escrito de demanda.

1.1. En 08/09/2021 la parte actora amplió su demanda contra el Banco Macro SA, y reclamó la suma de \$8.381.072,83, por los conceptos de diferencias de indemnización por fallecimiento, diferencias de liquidación final (días trabajados del mes, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones), y multa del art. 80 de la LCT.

Argumentaron que la demandada efectuó la liquidación final debida al trabajador Vie y la indemnización por fallecimiento debida a sus herederos tomando como base un salario inferior al que le hubiera correspondido.

Relataron el intercambio epistolar entre las partes, en donde la accionante Marta Inés Vega, en su carácter de cónyuge supérstite del trabajador Vie, reclamó al banco empleador el pago de las diferencias de liquidación e indemnización.

Detallaron la remuneración normal, habitual y mensual del causante, e incluyeron el concepto de obra social "Galeno Oro" para la base de cálculo salarial, al considerar que se trata de un rubro remunerativo por haber sido abonado por la patronal como consecuencia del trabajo del Sr. Vie.

Fundaron su derecho, practicaron planilla de liquidación de los rubros agregados en la ampliación de demanda, y solicitaron el progreso de la acción, con intereses y costas.

2. En 14/12/2021 se presentó el letrado Esteban M. Padilla, en carácter de apoderado de la demandada Banco Macro SA, conforme poder general para juicios adjuntado en el mismo actor.

En tal carácter contestó la demanda solicitando su rechazo con costas.

Luego de negar en general y en particular los hechos y derecho invocados en la demanda, dio su versión de los mismos al expresar que reconoce la antigüedad, fecha de ingreso y el cargo de Gerente Departamental, cumpliendo funciones de Gerente de Sucursal del trabajador Vie.

Argumentó que la remuneración de los Gerentes de Sucursal se pacta y determina teniendo en cuenta la responsabilidad, resultados obtenidos, sector donde se desempeña, condiciones y aptitudes de cada trabajador y valorando también la eficacia, laboriosidad y contracción al trabajo de cada uno de los trabajadores, y que por esta razón no puede compararse con la de otros empleados.

Negó que se le hayan abonado al trabajador salarios inferiores a sus subordinados. Respecto a lo percibido por los empleados dentro de convenio y los aumentos por éstos logrados, indicó que tal situación pudo haber sucedido en algunos meses en donde la Asociación Bancaria y las Cámaras de Banco pactaron aumentos en las remuneraciones para estas categorías. Y estos aumentos su parte estaba obligada a cumplir.

Entonces, adujo que, si bien es cierto que hubo incrementos salariales que se estipularon y por categorías, para el personal que se considera incluido en el CCT 18/75, ello no implica que la remuneración del actor también debía aumentarse en iguales términos.

Impugnó la aplicación del art. 8 del CCT 18/75 para determinar la remuneración del trabajador, por establecer un régimen de coeficientes que fue derogado por las leyes nacionales 21307, 21476 y el decreto 3858/77, y consideró que resulta además violatoria de la ley 25561 que expresamente prohíbe indexar prestaciones.

En cuanto al reclamo por zona desfavorable, esbozó que disiente con el actor sobre los conceptos sobre los cuales corresponde calcular el mismo.

Sostuvo que en acuerdo celebrado el 17 de abril de 1991, entre la Asociación de Bancos Argentinos y la Asociación de Bancos de la República Argentina, por una parte, y por la otra la Asociación Bancaria, se fijaron salarios básicos y retribuciones mínimas garantizadas globales por todo concepto y adicionales. En planilla Anexa a dicho acuerdo, correspondiente a la rama administrativa, la escala llega hasta el 2º jefe de Departamento de 1ºra. Para aquella categoría en pesos, el valor del básico,

más adicionales se fijó en \$168,51. Sobre ese importe (retribución global por todo concepto y adicionales) alegó que debía liquidarse la adicional zona desfavorable.

Expuso que las partes signatarias del CCT 18/75 a través de actas posteriores y con alcance de convención colectiva reglamentaron debidamente el adicional por zona desfavorable. En ninguno de los acuerdos colectivos, se retornó a la letra original del art. 25 del CCT 18/75.

Argumentó que la parte actora pretende dar vida a una norma respecto de la cual las partes que celebraron el convenio colectivo la derogaron de hecho al reglamentar el pago de ese adicional a partir del acuerdo de 1991. Y que su parte liquidó el adicional conforme las actas acuerdos citadas.

Impugnó las planillas de liquidación de rubros de la parte actora. En particular, alegó que las sumas por pago de obra social constituyen beneficios sociales que no integran la remuneración, conforme al art. 103 bis de la LCT. Agregó que el pago de la obra social no constituye una contraprestación o ventaja patrimonial en los términos en que el art 1 del Convenio 95 de la OIT define al salario.

Hizo reserva del caso federal, ofreció prueba y solicitó el rechazo de la demanda, con costas.

En 10/02/2022 y 11/02/2022 acompañó documentación en formato digital, descripta en respectivas notas actuariales.

3. La causa fue abierta a prueba en 03/03/202 a los fines de su ofrecimiento.

En 21/04/2022 tuvo lugar la audiencia de conciliación del art. 69 del CPL, con comparecencia de los herederos del trabajador Vie, Marta Inés Vega, María Laura Vie y Juan Pablo Vie, y su letrado patrocinante Juan Pablo Martínez Iriarte, y la presencia del letrado apoderado de la parte demandada, y donde consta el fracaso de la misma al manifestar las partes su imposibilidad de conciliar.

Secretaria actuarial, el 07/12/2022, informó sobre la actividad probatoria de las partes.

Por decreto del 27/12/2022 se tuvo por presentados en tiempo y forma los alegatos de la parte actora y parte demandada.

La parte actora, en su alegato, formuló desistimiento al planteo de inconstitucionalidad formulado en su demanda

(respecto a las actas acuerdo salariales de abril 1991, 1996, 20/12/2005 y posteriores que las reglamentaron), el que fue ratificado en audiencia celebrada en 23/02/2022.

Finalmente, en 06/03/2023 pasó la causa para el dictado de sentencia definitiva.

ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Conforme los términos de la demanda y su contestación responde constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) existencia de la relación laboral entre el trabajador Juan Marcelo Vie y el Banco Macro SA, desde el 15/11/2005, reconociendo antigüedad anterior desde el 20/07/1978; 2) que cumplió funciones como gerente de sucursal, con la categoría de Gerente Departamental.

La demandada, en su contestación, realizó una negativa general de la autenticidad de la documentación acompañada en la demanda. Considero que los términos genéricos de esas negativas no cumplen con las exigencias del art. 88 del CPL, por lo tanto corresponde tener por auténtica la instrumental acompañada con la demanda que se le atribuye a la accionada, de acuerdo a lo previsto en el referido art. 88 del CPL, sin que obre prueba en contrario, criterio que también sostiene el máximo tribunal local (CSJT, Sent. N° 318 del 04/05/2000, "Posse Aida Elizabeth vs. RU-MAR Turismo y Otro - s/Cobros"). La parte actora tampoco negó la autenticidad de la prueba documental acompañada por la demandada y recepcionada conforme cargo de hoja 175, de conformidad con lo dispuesto por el art. 88 inc. 2 del CPL, por lo que propicio tener por auténtico y recibido los instrumentos mencionados.

Asimismo, corresponde encuadrar la relación jurídica substancial dentro del régimen de la Ley de Contrato de Trabajo 20744, y, en cuanto resulte pertinente, el CCT n° 18/75, aplicable a la actividad principal de la demandada al tiempo en que estuvo vigente el contrato de trabajo.

2. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme al art. 214 inc. 5 CPCYC, son las siguientes: a) remuneración debida al trabajador Vie, diferencias salariales y diferencias por concepto zona desfavorable; diferencias de indemnización por fallecimiento y liquidación final; b) rubros y montos reclamados.

Se tratan a continuación y por separado cada una de las cuestiones litigiosas, poniendo de resalto que por imperio del

principio de relevancia, el Juez analizará únicamente aquellas probanzas que considere conducentes para la resolución de la causa.

Primera Cuestión

1. Controvierten las partes sobre la remuneración que debió percibir el trabajador Juan Marcelo Vie, y la existencia de diferencias salariales y diferencias por concepto de zona desfavorable a su favor.

1.1. La parte actora manifestó que el trabajador Juan Marcelo Vie prestó servicios para el banco demandado como gerente de sucursal, con la categoría de “Gerente Departamental”.

Señalaron que ocupaba una posición jerárquica en la institución, como personal fuera de convenio.

Denunciaron que el causante debió percibir sumas superiores a las efectivamente abonadas por su empleadora, en base a su cargo y funciones, resultando así las diferencias salariales que se reclaman en el presente juicio.

Mencionaron una serie de litigios judiciales entablados entre el Sr. Vie y el Banco Macro SA, en donde el trabajador obtuvo sentencias favorables en su reclamo de diferencias de haberes.

Pese a ello, denunciaron que la parte demandada continuó en su postura de pago insuficiente de haberes, que se mantuvo hasta el fallecimiento del trabajador, lo que dio lugar a nuevas diferencias que aquí se reclaman, desde abril de 2019 a marzo de 2021.

Corresponde aclarar que, si bien la parte actora solicitó inicialmente las diferencias desde el período marzo 2019, luego rectificó su postura y reclamó las correspondientes desde abril 2019. Ello, además se condice con lo resuelto en la sentencia del 13/06/2019 en el expediente nº 701/19, en donde se condenó a la demandada a las diferencias salariales desde junio 2017 a marzo 2019.

Argumentaron que las actualizaciones efectuadas sobre el salario fueron inferiores a las del personal incluido en el convenio colectivo de la actividad, por lo que denunciaron la existencia de “discriminación salarial”.

Citaron jurisprudencia y doctrina, para sostener que al personal excluido de convenio deben otorgarse similares aumentos que los dispensados a los trabajadores bajo tutela convencional, y que las retribuciones deben reflejar la relación jerárquica y funcional entre ellos.

Reclamaron además el correcto pago del rubro “zona desfavorable”. Argumentaron que

En cuanto a la zona desfavorable, de acuerdo al método de cálculo del art. 25 del CCT 18/75, que lo establece en el 20% sobre las remuneraciones mensuales totales percibidas. Denunciaron que el acta acuerdo del 20/12/2005 estableció una irrisoria suma fija para su cálculo, que implicó la percepción de sumas menores al trabajador que las que por derecho le correspondían.

En su ampliación de demanda los actores reclamaron, además, el pago de diferencias de indemnización por fallecimiento, diferencias de liquidación final, y multa del art. 80 de la LCT.

Expusieron que la empleadora, al liquidar estos rubros, tomó como base la remuneración denunciada como insuficiente en su reclamo de diferencias salariales.

Incluyeron también, para el cálculo del salario del trabajador, el concepto de obra social “Galeno Oro”, al considerar que se trata de un rubro remunerativo por haber sido abonado por la patronal como consecuencia del trabajo del Sr. Vie.

1.2. La demandada, en su contestación, reconoció la antigüedad, funciones de gerente de sucursal y cargo de “Gerente Departamental” del Sr. Vie.

Manifestó que la remuneración abonada fue pactada y de acuerdo a las responsabilidades, resultados y aptitudes del trabajador.

Argumentó que los aumentos pactados con el personal incluido en el CCT 18/75 no implica que la remuneración del personal jerárquico deba incrementarse en iguales términos.

Sobre el reclamo del rubro “zona desfavorable”, consideró que fue liquidado correctamente, conforme el acuerdo del 17/04/1991 y actas posteriores, entre la parte empresaria y sindical.

Impugnó los rubros liquidados por la parte actora, y negó el carácter remunerativo del pago de la obra social del trabajador.

2. Corresponde determinar las pruebas pertinentes para la resolución de esta cuestión:

2.1. En cuanto a la documentación obrante en la causa, la parte actora acompañó copia del el acta de defunción de Juan Marcelo Vie, del 26/04/2021.

Asimismo, copias de las partidas de matrimonio del trabajador con Marta Inés Vega, y de las partidas de nacimiento de María Solana Vie, María Laura Vie y Juan Pablo Vie.

Obran sentencia del 02/09/2021, dictada por el juzgado de familia de la IX nominación, por la cual se autorizó a Juan Pablo Vie, para que en nombre y representación de la sucesión de Juan Marcelo Vie se apersone en el presente expediente y continúe su trámite hasta su conclusión.

Los recibos de sueldo del trabajador Vie correspondientes a los últimos dos años de la relación laboral fueron acompañados tanto por la parte actora como por la demandada, así como los de liquidación final e indemnización por fallecimiento de abril de 2021.

El demandado adjuntó actas acuerdo celebradas entre la Asociación Bancaria y las Cámaras de Banco desde el año 1991 hasta el año 2021.

2.2. En el cuaderno de prueba A2 el Banco de la Nación Argentina, La Caja Popular de Ahorros de la Provincia de Tucumán, el banco HSBC, el Banco Patagonia y el banco BBVA contestaron los pedidos de informes de la parte actora, respecto a la remuneración correspondiente al cargo del "Gerente Departamental o Gerente de Sucursal" en sus establecimientos de la provincia.

2.3. En 22/09/2022 el Perito CPN Víctor Fernando Jerez presentó sus informes periciales, respecto a los puntos ofrecidos por la parte actora y la demandada, en el cuaderno de pruebas A3 (al que fue acumulado el cuaderno D3).

La parte demandada solicitó aclaraciones al dictamen, que fueron evacuadas por el perito en 19/11/2022.

La accionada formuló entonces impugnación al informe. Señaló que existieron pagos al actor, conforme los recibos adjuntados por las partes, que no fueron reflejados en el dictamen. Asimismo, denunció que omitió pronunciarse sobre los salarios de abril 2021. Impugnó que el sueldo tomado para liquidar la planilla indemnizatoria fue tomado de la postura de la parte actora en su demanda. Finalmente, cuestionó que el perito haya manifestado que la demandada abonaba la obra social del actor, cuando se trata de una suma no remunerativa.

La parte actora contestó el planteo, con los argumentos que tengo por reproducidos.

Por su parte, en su contestación, el perito contador ratificó su informe, y los importes que en él constan, de acuerdo a la documentación adjuntada al expediente.

Ponderadas las impugnaciones cabe resaltar que en materia probatoria la fuerza del dictamen pericial será estimada por el juez, entre otros elementos, contabilizando los principios técnicos y científicos que respaldan las conclusiones vertidas. Por ende, los dictámenes deben suministrar los antecedentes explicaciones que justifiquen la convicción sobre la materia en que se expiden, en tanto su finalidad es prestar asesoramiento al órgano decisor a quien corresponde valorar el acierto de las conclusiones periciales arribadas” (CNCiv., Sala H, 21/3/91, ED 143-492).

En la causa, el perito contador contestó adecuadamente los puntos de pericia propuestos por las partes, teniendo en cuenta la documentación laboral y contable aportada por las partes y obrante en la presente causa, motivo por el cual la impugnación deducida carece de fundamentos atendibles y se rechaza. Así lo considero.

Ello, sin perjuicio de que a los efectos de la valoración de la prueba pericial, debe estarse a los principios que rigen la sana crítica. En este sentido, el dictamen del perito no resulta vinculante para el juez, y, en caso de proceder la demanda entablada por la parte actora, la liquidación resultante será practicada por el Juzgado, pudiendo apartarse de las conclusiones emitidas por el perito interviniente.

2.4. La audiencia confesional del cuaderno de prueba de la parte actora nº 4 no aporta datos nuevos al proceso, y se trata de una ratificación de lo expuesto por la parte accionada en su contestación de demanda.

2.5. En el cuaderno de pruebas del demandado nº 2 la entidad sindical Asociación Bancaria adjuntó copias de las actas - acuerdos salariales celebrados entre la parte empresarial y el gremio, desde abril 1991 a diciembre de 2021. Informó además que en los acuerdos salariales se arriba hasta las categorías “Jefe Principal de Departamento” y “Sub-gerente departamental de 1º”, en los períodos solicitados.

La Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA) envió copias fieles de las actas 17/4/91 que estableció el adicional “zona desfavorable”, y un acta acuerdo del 20/12/2005.

El 03/03/2021, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, remitió informe referente a las homologaciones de acuerdos salariales, y a la forma en que se debe consultar los mismos en la base de datos de dicho ministerio.

3.1. Remuneración y diferencias salariales.

Es un hecho reconocido por las partes, y respaldado por la prueba documental acompañada, que Juan Marcelo Vie se desempeñó como gerente de sucursal, y que fue categorizado como “Gerente Departamental”, ocupando una posición jerárquica como trabajador fuera de convenio.

En cuanto a las remuneraciones, los herederos del trabajador fallecido reclaman las diferencias de haberes entre lo percibido y lo que le correspondía percibir en base su categoría laboral, funciones y posición jerárquica en la empresa, fundamentando que las retribuciones deben reflejar adecuadamente la relación de jerarquía y funcional entre el personal incluido y excluido de convenio.

Corresponde determinar entonces si el empleador le abonaba trabajador sueldos menores a los que legalmente le correspondía percibir, en función de las tareas y jerarquía que desempeñó el Sr. Vie para la demandada, y determinar, en consecuencia, el progreso de las diferencias de haberes reclamadas.

Al respecto, el art. 114 de la LCT faculta a los jueces a determinar el monto de las remuneraciones. Estableciendo: “cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos”.

El ámbito de aplicación de la norma citada precedentemente, está constituido a aquellos trabajadores de jerarquía superior (como el actor) no comprendidos en el convenio colectivo aplicable a la actividad. Entonces, se confiere al magistrado, la facultad de determinar la cuantía de la remuneración, para lo cual, se debe atender a la importancia de las tareas, el esfuerzo y los resultados obtenidos, efectuando un control de razonabilidad de las remuneraciones.

Considero que, en base los hechos reconocidos por las partes y el material probatorio aportado a la causa, se encuentra acreditado fehacientemente el fenómeno denominado

solapamiento salarial o retracción salarial, consistente en la progresión de las remuneraciones del personal dependiente dentro del convenio, superior a la del “Gerente Departamental” fuera de convenio, lo cual violentó el principio de salario justo y el de igualdad de trato contemplado en el art. 81 de la LCT.

El recibo de sueldo del trabajador correspondientes a marzo de 2021 revela que percibió como sueldo básico la suma de \$153.445,07 para su categoría de “Gerente Departamental”, mientras que el sueldo básico para un “Sub-Gerente Departamental de 1era”, categoría más alta para el personal incluido en el CCT 18/75, durante el mismo período, ascendía a \$252.546,32 (según acta acuerdo del 2 de febrero de 2021 suscripta entre la Asociación Bancaria y ADEBA/ABA), sin considerar los adiciones de la Ley 26341 y por zona desfavorable.

Si retrotraemos la situación, en julio, agosto y septiembre de 2019 el trabajador Vie percibió como salario básico la suma de \$85.468,67, mientras que a un “Sub-Gerente Departamental de 1era” le correspondía un básico de \$140.677,95, según acta acuerdo del 05/07/2019, y análogas diferencias se observan sobre cada mes reclamado por la parte actora.

Al desempeñarse el Sr. Vie como trabajador fuera de convenio, se encuentra exceptuado de la aplicación de la convención colectiva de la actividad y de los aumentos acordados por los respectivos sindicatos. Sin embargo, cuestiones de lógica justicia y sentido común, indican que los haberes del actor -quien cumplía funciones de jerarquía- debían cuando menos, superar el sueldo previsto para la categoría de “Sub-Gerente Departamental de 1ra” del CCT 18/75, en tanto sus haberes deben necesariamente ser mayores a los sueldos de los que están bajo sus órdenes o dependencia.

Los trabajadores jerarquizados sin convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía comprendidos en convenio colectivo aplicable. El principio del salario justo y equitativo, debe ser interpretado como establecido para los trabajadores sin convenio y por encima de las escalas fijadas por aquel, como un derecho a percibir incrementos similares a los que se les reconoció a las categorías convencionales a su mando. Así, resulta inequitativo y contrario al salario justo, reconocer aumentos derivados de la ley o del convenio colectivo al personal de categorías inferiores y negarlos en proporción análoga a quienes, por su condición jerárquica, se hallan fuera del ámbito de las normas legales o convencionales.

Las remuneraciones abonadas al trabajador Vie no contemplaban la índole de las tareas jerárquicas que desarrollaba, ni las responsabilidades asumidas.

Así, sus haberes percibidos eran menores a los previstos para la categoría de “Sub-Gerente Departamental de 1ra” del convenio colectivo de trabajo N° 18/75 y en rigor de justicia, le correspondía, cuanto menos, una equiparación en consideración a todos los elementos que determinan la relación de trabajo, tales como su antigüedad, cargo, funciones, es decir, con mejoría salarial. De otro modo, no se llegaría a igualar los haberes del personal jerárquico en relación a un subordinado, pues este último trabajador gozaría de una mejor remuneración por el hecho de estar incluido en el convenio colectivo aplicable a la actividad (pese a desempeñar tareas de menor jerarquía).

En consecuencia, por razones de justicia y equidad, y conforme a las atribuciones conferidas por el art. 114 de la LCT, habiendo realizado un examen de razonabilidad, considero que al actor le correspondía percibir durante el período reclamado una remuneración equivalente a la máxima categoría prevista por el CCT n° 18/75, de “Sub-Gerente Departamental de 1ra”, con más un 5% compensatorio del ejercicio del cargo de mayor jerarquía “Gerente Departamental”.

En consecuencia, la parte actora tiene derecho a percibir las diferencias salariales que surgen del cálculo entre lo efectivamente percibido por el trabajador Vie según los recibos de sueldo acompañados por las partes, y las que debió percibir conforme los parámetros expuestos, desde abril de 2019 hasta el cese de la relación laboral producido por su fallecimiento. Así lo declaro.

3.2. Diferencias por zona desfavorable:

Reconocen las partes el pago del adicional por zona desfavorable a favor del trabajador Vie. Sin embargo, controvierten respecto al modo de cálculo del mismo.

A los fines de dilucidar la presente cuestión, corresponde seguir los fundamentos esbozados por la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema de Justicia en la causa “Cáceres Francisco Leopoldo C/ Banco del Tucumán SA S/ Indemnizaciones”, sentencia n° 1085 del 28/06/2019.

En dicho fallo, nuestro máximo tribunal expuso: “en todos los supuestos y prescindiendo de la categoría de que se trate el plus por zona desfavorable normado por el art. 25 de la Convención

Colectiva de Trabajo n° 18/75, se liquidará sobre la remuneración total efectivamente percibida por el trabajador bancario, quien resulta acreedor a este adicional originado en el nivel de costo de vida excesivamente elevado cuya finalidad no es otra que preservar el valor de una contraprestación en un medio que se reputa oneroso”.

Continuó afirmando la Corte que “Lo importante es que, en todos los supuestos y prescindiendo de la categoría de que se trate el plus por zona desfavorable se liquidará sobre la remuneración total efectivamente percibida por el trabajador” citando la sentencia N° 295 del 01/6/1994 ('Ortega, Mario Gustavo Adolfo y otros vs. Banco Comercial del Norte s/ Diferencia de adicional zona desfavorable').

Este Tribunal sostuvo asimismo que “La razón que informa el cómputo del adicional por zona desfavorable sobre la remuneración concreta percibida por cada agente se funda en que 'el adicional se propone remediar, de algún modo, tales desventajas todas ellas de índole o de repercusión económica. Resulta, entonces, razonable pensar que la compensación que cada cual reciba sea proporcional a la remuneración que percibe, ya que de resguardar una situación económica se trata, objetivo que no se lograría si tal adicional compensatorio no guardase relación con el nivel salarial del empleado” (cfr.: CSJT, sentencias N° 595 del 26/9/1994, 'Cortez, Alberto Domingo y otros vs. Banco Comercial del Norte s/ Cobro de australes'; N° 876 del 29/12/1994, 'Ludemann, Bernardo y otro vs. Banco Comercial del Norte S.A. s/ Diferencia de sueldo')”.

Por otra parte, y citando a la Suprema Corte de Justicia de Mendoza sostuvo en un caso similar al presente, afirmó: “Una norma sólo puede ser modificada por otra norma y los acuerdos salariales deben limitarse a tocar sólo estos aspectos y no otros reglamentarios y generales previstos en las respectivas convenciones colectivas de trabajo e interpretadas por los jueces en caso de discusión judicial de sus cláusulas. Se trata en definitiva de aplicar en realidad la norma más favorable al trabajador, en este caso la convención colectiva de trabajo. Conforme lo dispuesto por los arts. 7, 8, 9, 12, 13 LCT, los contratos individuales en la materia no pueden contener normas menos favorables que las de la ley o el convenio colectivo aplicable, ya sean estas preexistentes o sobrevinientes (SCJM, “Banco Santander Río S.A. en J° 8059 Perruzzi, Cintia Lorena c. Banco Río de La Plata”, sent. del 14/12/2010; LLGran Cuyo 2011 (abril), 254; DJ 29/6/2011, 38; La Ley online AR/JUR/86239/2010)”.

En este sentido, el método de cálculo que aplicó la demandada sobre el adicional “zona desfavorable”, con fundamento a ciertos acuerdos salariales posteriores, no resulta favorable al trabajador, sino lo contrario, en cuanto implica la percepción de sumas menores que las establecidas con el mecanismo del art. 23 del CCT 18/75, y contradice además, las normas de orden público de la LCT y la doctrina legal de la CSJT al respecto.

Por lo expuesto, corresponde hacer lugar a las diferencias solicitadas por la parte actora, respecto al adicional por zona desfavorable, debiendo calcularse conforme los parámetros antes citados. Así lo declaro.

3.3. La parte actora, en su ampliación de demanda, incorporó en el cálculo de la remuneración mensual del Sr. Vie la suma de \$41.248 por el concepto de obra social “Galeno Oro”.

Argumentó que la empresa empleadora abonaba todos los meses la obra social del trabajador y su cónyuge, y que, al tener este pago como causa fuente el trabajo, reviste carácter remunerativo conforme el art. 104 de la LCT y el convenio 95 de la OIT.

Cuantificó el concepto en la suma de \$41.248,61.

La parte demandada impugnó que los pagos por obra social se consideren parte de la remuneración del trabajador.

El perito contador, en su dictamen, respondió al punto 8 del actor afirmando que el Banco Macro SA “abonaba la obra social al actor con la categoría Galeno Oro”, y manifestó que el valor de la última cuota abonada ascendió a \$29.527,27.

Ahora bien, antes de adentrarme en el análisis del carácter remunerativo o no de este rubro, debía la parte actora acreditar su efectivo pago.

.En este sentido, consta en el recibo de sueldo del marzo de 2021, como “información complementaria” la siguiente leyenda: “*** Seg.Vida ZURICH ARGENTINA COMPAÑIA DE SEGUROS SA - CUIT: 30-50004977-0 - POLIZA 34001815/0 *** GALENO - CUIT: 30-52242816-3 - Importe factura \$29572.27”

Si bien el monto allí consignado coincide con el dictaminado por el perito contable, no resulta suficiente para acreditar fehacientemente el destino de esos fondos, su causa, o imputación.

Nótese que consigna dos compañías distintas de seguros, y no sólo a Galeno, y además no existe referencia a que esos montos se hayan referido al pago de obra social alguna.

Las mismas consideraciones resultan aplicables a los demás recibos de sueldo del trabajador.

En el cuaderno de prueba del actor nº 2, la parte accionante había solicitado a Galeno el informe pertinente para acreditar lo reclamado en su demanda. Sin embargo, fue oficiada la división de ART de la compañía Galeno, sin que la parte actora impulse nuevos informes al sector de obras sociales de la misma.

En conclusión, la parte actora no logró acreditar fehacientemente que su empleadora haya abonado al trabajador fallecido y su cónyuge el plan de obra social “Galeno Oro”, con los montos reclamados en su demanda, por lo que resulta abstracto el tratamiento del carácter remunerativo o no de tal erogación. Así lo declaro.

4. Diferencias de indemnización art. 248 de la LCT y diferencias de liquidación Final.

De las documental acompañada por las partes, en particular los recibos con fecha de pago del 23/04/2021 y 04/06/2021, surge acreditado que el banco demandado abonó la liquidación final y el pago de la indemnización por fallecimiento.

Es decir, no se encuentra controvertido que asistía derecho a los herederos del trabajador fallecido la percepción de estos rubros. Sí controvierten las partes respecto al debido cálculo de los montos efectuados por la empleadora.

En las cuestiones análisis precedentes, se determinó que el trabajador Vie percibía remuneraciones inferiores a las que por derecho le correspondían, por lo que sus herederos tienen derecho al cobro de las diferencias de haberes reclamadas.

Del mismo modo, la empleadora abonó la liquidación final del trabajador y la indemnización del art. 248 de la LCT tomando como base la remuneración efectivamente abonada al trabajador, es decir, una suma inferior a la que tenía derecho a percibir, conforme a los parámetros declarados en esta sentencia.

Como consecuencia, tiene derecho la parte actora a percibir las diferencias que surjan al liquidar estos rubros conforme la remuneración que le correspondía percibir al trabajador Vie.

Segunda Cuestión

Rubros y montos reclamados.

Pretende la parte actora el pago de la suma de \$3.289.246,63 en concepto de diferencias de haberes entre abril 2019 y marzo 2021, y \$8.381.072,83 en concepto de diferencias de: indemnización del art. 248 de la LCT, días trabajados del mes de abril de 2021, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones, y multa del art. 80 de la LCT.

Atento a lo analizado al tratar las cuestiones precedentes, y conforme a lo previsto por el art. 214, inciso 6 del CPCYC (supl.) se analizarán cada concepto pretendido por separado:

1. Diferencias salariales: reclamó la parte actora el cobro de diferencias salariales entre abril 2019 a marzo 2021.

Conforme lo resuelto en esta sentencia, le corresponde el pago de las diferencias de haberes de los períodos reclamados, calculadas entre las sumas percibidas por el trabajador Vie según los recibos de sueldo acompañados a la causa, y las que legalmente debió percibir, atento a su antigüedad (con fecha de ingreso en 20/07/1978), y los parámetros expuestos (máxima categoría prevista por el CCT n° 18/75, de “Sub-Gerente Departamental de 1ra”, con más un 5% compensatorio del ejercicio del cargo de mayor jerarquía “Gerente Departamental”).

2. Diferencias de indemnización del art. 248 de la LCT: tienen derecho los herederos del trabajador fallecido a percibir las diferencias de la correcta liquidación de este rubro, conforme a la mejor remuneración que debió percibir Juan Marcelo Vie durante el último año de la relación laboral.

3. Diferencias de días trabajados del mes de abril 2021, de SAC proporcional y vacaciones no gozadas: Corresponden el pago de las diferencias de estos conceptos, calculadas entre las sumas percibidas por los herederos del trabajador Vie conforme los recibos acompañados por las partes, y las que por derecho debió percibir, atento a la remuneración establecida en esta sentencia.

4. Diferencias de SAC sobre vacaciones: corresponde el rechazo de este rubro, ya que la indemnización por vacaciones no gozadas no es un salario, por lo tanto no genera sueldo anual complementario (cfr. CNTrab. Sala X, sentencia n° 14.283, 25/04/06, “Candura, Claudio Roberto c/Dellvder Travel S.A. y otros/despidos”).

5. Multa del art. 80 de la LCT: De la documentación acompañada por las partes, surge que la empleadora

confeccionó la documentación prevista en el art. 80 LCT en junio de 2021 y que fue entregada al heredero Juan Pablo Vie.

Sin embargo, del TCL remitido en 02/09/2021 por la cónyuge del trabajador fallecido, la Sra. Marta Inés Vega, surge que la consideró defectuosa por no consignar el sueldo devengado al actor, conforme los lineamientos de las sentencias judiciales de los expedientes 862/15 y 918/17.

Por ello, reclamó la confección de nuevas certificaciones, bajo apercibimiento de la multa del art. 80 de la LCT.

Ahora bien, el art. 80 LCT establece la obligación del empleador de entregar los certificados de conformidad con los datos insertos en sus registros. *“Si es que estos son erróneos, determinado que sea el defecto por sentencia judicial, procede la entrega de otro, pero la obligación de entrega se juzga cumplida, sin perjuicio de que surja la obligación posterior de emitir uno nuevo”* (cfr. Cámara del Trabajo, Sala 4, Expte: 1588/16, Nro: 159 del 17/08/2022).

“La circunstancia de que haya quedado demostrado en la causa una categoría del actor, de mayor jerarquía que la registrada por la demandada, sólo produce la obligación de entregar un nuevo certificado actualizado, pero de ningún modo admite la procedencia de la multa prevista por la norma en cuestión, que tiene como presupuesto la falta de entrega de los certificados” (C. Nac. Trab., sala 8ª del 29/8/2003; “López, Mario vs. YPF S.A. y otros S/ despido”).

En consecuencia, se rechaza este rubro.

Sin perjuicio de lo expuesto, se condena a la demandada a la confección de una nueva certificación de servicios conforme a las reales condiciones laborales declaradas en esta sentencia, en el perentorio término de 10 días de quedar firme la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar sanciones conminatorias ante su incumplimiento. Así lo declaro.

Intereses: atento a la doctrina fijada por la SCJT, en autos “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo s/ Daños y Perjuicios”, sentencia N° 937/2014, del 23/09/2014, en la que se establece que el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces, dejando sin efecto el estatus de doctrina legal establecido por el mismo Tribunal en el caso “Galletini Francisco vs. Empresa Gutiérrez SRL s. Indemnizaciones”, sentencia N° 443, del 15/06/2004, propongo la aplicación al caso de la tasa

activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que cada suma es debida hasta su efectivo pago.

Ello por entender que dicha tasa es la que corresponde a las circunstancias socio económico actual, tal como lo han entendido numerosos tribunales en todo el país. Así, por caso, las Cámaras Nacionales del Trabajo, mediante acta N° 2357/2002, del 7 de mayo de 2002, en la que se dispuso su vigencia a partir del 6 de enero de 2002, y el plenario “Samudio de Martínez c/ Transportes 260 SA s/ daños y perjuicios”, del 20/04/2009, de las Cámaras Nacionales de Apelaciones en lo Civil.

En efecto, y tal como lo expresó la Suprema Corte de Justicia de Mendoza: *“Una tasa -como la pasiva-, que se encuentra por debajo de los índices inflacionarios, no sólo no repara al acreedor sino que beneficia al deudor que dilata el pago de la deuda. Es por ello, que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad”* (“Amaya, Osvaldo D. c/Boglioli, Mario” del 12/9/05; LL Gran Cuyo, 2005 -octubre-, 911-TySS2005, 747-IMP2005-B, 2809”).

La tasa pasiva del BCRA no cumple con los fines y propósitos resarcitorios de los intereses ya que no representa fielmente el incremento de las remuneraciones, determinando, como consecuencia, que el acreedor laboral (que es un sujeto de preferente tutela constitucional -art. 14 bis CN- y en los tratados sobre derechos humanos -art. 75.22 CN-) vea menguado su crédito, con claro conculcamiento de las garantías de igualdad ante la ley (art. 16 CN); de propiedad (art. 17 CN) y de indemnidad (art. 19). Por otra parte, el “quantum” de la tasa pasiva, que se venía aplicando hasta ahora en los tribunales locales, no sólo no logra realizar la justicia del caso sino que, como resultado, premia el incumplimiento como conducta social (Drucaroff Aguiar, Alejandro, “La modificación del plenario Uzal. Una cuestión esencial no resuelta”, La Ley, 4/9/03).

Por lo demás, la aplicación de la tasa activa no es incompatible con la prohibición de indexar establecida por las Leyes 23928 y 25561, ya que no debe interpretarse que la tasa de interés deba divorciarse de la realidad, ni de los principios constitucionales de justicia,

equidad, protección al trabajo y propiedad, a los que debe subordinarse, puesto que una ley jamás puede prevalecer sobre la Carta Magna.

Por ello, se dispone aplicar al caso la tasa de interés precedentemente referenciada. Así lo considero.

Planilla de Rubros e Intereses

Ingreso 20/07/1978
Fallecimiento 23/04/2021
Antigüedad 42 años, 9 meses y 3 días

CCT: Fuera de convenio
Categoría: Gerente departamental

1) Diferencias Salariales desde abril 2019 a abril 2021

Remunerac.	abr 19 a jun 19	jul-19	ago-19	sep-19	oct-19
Básico	\$ 129.315,50	\$ 140.677,95	\$ 140.677,95	\$ 151.499,33	\$ 156.910,02
5% Compens.	\$ 6.465,78	\$ 7.033,90	\$ 7.033,90	\$ 7.574,97	\$ 7.845,50
Ley 26341	\$ 4.745,91	\$ 4.745,91	\$ 6.169,68	\$ 6.169,68	\$ 6.881,57
Dia del bancario		\$ -	\$ -		
Art. 10 ADEBA	\$ 5.138,34	\$ 6.679,84	\$ 6.679,84	\$ 6.679,84	\$ 7.450,59
Adic. Titulo	\$ 1.751,03	\$ 1.904,89	\$ 1.904,89	\$ 2.051,42	\$ 2.124,68
Zona desfav.	\$ 29.483,31	\$ 32.208,50	\$ 32.493,25	\$ 34.795,05	\$ 36.242,47
	\$ 176.899,87	\$ 193.250,99	\$ 194.959,51	\$ 208.770,28	\$ 217.454,83

Remunerac.	nov-19	dic 19	ene 20 a mar 20	abr 20 a jun 20	jul 20 a sep 20
Básico	\$ 162.320,71	\$ 162.320,71	\$ 178.083,13	\$ 188.069,10	\$ 199.719,40
5% Compens.	\$ 8.116,04	\$ 8.116,04	\$ 8.904,16	\$ 9.403,46	\$ 9.985,97
Ley 26341	\$ 7.118,87	\$ 7.118,87	\$ 7.718,87	\$ 7.299,21	\$ 8.759,05
Dia del bancario	\$ 72.681,04				
Art. 10 ADEBA	\$ 7.707,51	\$ 7.707,51	\$ 7.707,51	\$ 7.902,76	\$9483,33
Adic. Titulo	\$ 2.197,95	\$ 2.197,95	\$ 2.411,38	\$ 2.546,60	\$ 2.704,36
Zona desfav.	\$ 52.028,42	\$ 37.492,22	\$ 40.965,01	\$ 43.044,23	\$ 46.130,42
	\$ 312.170,54	\$ 224.953,29	\$ 245.790,06	\$ 258.265,35	\$ 276.782,53

Remunerac.	oct-20	nov-20	dic-20	ene-21	feb-21
Básico	\$ 209.705,37	\$ 209.705,37	\$ 209.705,37	\$ 252.564,32	\$ 252.564,32
5% Compens.	\$ 10.485,27	\$ 10.485,27	\$ 10.485,27	\$ 12.628,22	\$ 12.628,22
Ley 26341	\$ 9.197,00	\$ 9.197,00	\$ 9.780,94	\$ 9.780,94	\$ 11.076,66
Dia del bancario		\$ 93.898,09			
Art. 10 ADEBA	\$ 9.957,50	\$ 9.957,50	\$ 10.589,70	\$ 10.589,70	\$ 10.902,17
Adic. Titulo	\$ 2.839,57	\$ 2.839,57	\$ 2.839,57	\$ 3.419,92	\$ 3.419,92
Zona desfav.	\$ 48.436,94	\$ 67.216,56	\$ 48.680,17	\$ 57.796,62	\$ 58.118,26
	\$ 290.621,65	\$ 403.299,36	\$ 292.081,02	\$ 346.779,72	\$ 348.709,54

Remunerac.	mar-21	abr-21
Básico	\$ 252.564,32	\$ 278.613,55
5% Compens.	\$ 12.628,22	\$ 13.930,68
Ley 26341	\$ 11.076,66	\$ 11.076,66
Dia del bancario		

Art. 10	\$ 14.173,05	\$ 14.173,05
ADEBA		
Adic. Titulo	\$ 3.419,92	\$ 3.772,64
Zona desfav.	\$ 58.772,43	\$ 64.313,32

	\$ 352.634,60	\$ 385.879,89			
Período	Debía Percibir	Percibió	Diferencia	Tasa de interés al 28/02/2023	Intereses al 28/02/2023
abr-19	\$ 176.899,87	\$ 77.362,05	\$ 99.537,82	195,13%	\$ 194.231,55
may-19	\$ 176.899,87	\$ 77.362,05	\$ 99.537,82	189,87%	\$ 188.995,07
jun-19	\$ 176.899,87	\$ 97.673,16	\$ 79.226,71	184,72%	\$ 146.347,91
jul-19	\$ 193.250,99	\$ 99.456,16	\$ 93.794,83	179,81%	\$ 168.656,72
ago-19	\$ 194.959,51	\$ 99.456,16	\$ 95.503,35	174,43%	\$ 166.584,13
sep-19	\$ 208.770,28	\$ 99.456,16	\$ 109.314,12	168,55%	\$ 184.246,03
oct-19	\$ 217.454,83	\$ 149.068,51	\$ 68.386,32	162,70%	\$ 111.263,34
nov-19	\$ 312.170,54	\$ 187.438,16	\$ 124.732,38	157,96%	\$ 197.030,17
dic-19	\$ 224.953,29	\$ 114.757,12	\$ 110.196,17	153,58%	\$ 169.239,64
ene-20	\$ 245.790,06	\$ 118.261,53	\$ 127.528,53	149,71%	\$ 190.925,16
feb-20	\$ 245.790,06	\$ 118.261,53	\$ 127.528,53	146,44%	\$ 186.757,40
mar-20	\$ 245.790,06	\$ 118.261,53	\$ 127.528,53	143,34%	\$ 182.799,81
abr-20	\$ 258.265,35	\$ 126.164,29	\$ 132.101,06	141,01%	\$ 186.272,97
may-20	\$ 258.265,35	\$ 126.164,29	\$ 132.101,06	138,90%	\$ 183.485,90
jun-20	\$ 258.265,35	\$ 126.164,29	\$ 132.101,06	136,07%	\$ 179.745,99
jul-20	\$ 276.782,53	\$ 164.071,97	\$ 112.710,56	133,05%	\$ 149.962,56
ago-20	\$ 276.782,53	\$ 141.197,16	\$ 135.585,37	130,04%	\$ 176.311,87
sep-20	\$ 276.782,53	\$ 170.174,10	\$ 106.608,43	127,11%	\$ 135.505,74
oct-20	\$ 290.621,65	\$ 182.563,91	\$ 108.057,74	124,03%	\$ 134.027,07
nov-20	\$ 403.299,36	\$ 242.155,11	\$ 161.144,25	120,84%	\$ 194.726,43
dic-20	\$ 292.081,02	\$ 162.060,61	\$ 130.020,41	117,37%	\$ 152.599,14
ene-21	\$ 346.779,72	\$ 157.670,15	\$ 189.109,57	113,88%	\$ 215.360,86
feb-21	\$ 348.709,54	\$ 196.951,26	\$ 151.758,28	110,74%	\$ 168.063,24
mar-21	\$ 352.634,60	\$ 177.466,94	\$ 175.167,66	107,28%	\$ 187.914,48
abr-21	\$ 295.841,25	\$ 141.801,23	\$ 154.040,02	104,93%	\$ 161.638,97
			\$3.083.320,56		\$ 4.312.692,15

Total de diferencias	\$ 3.083.320,56
Total de intereses	\$ 4.312.692,15
Total rubro 1 en \$ al 28/02/2023	\$ 7.396.012,70

Remuneración al distracto

Básico	\$ 278.613,55
5% Compens.	\$ 13.930,68
Ley 26341	\$ 11.076,66
Dia del bancario	
Art. 10	\$ 14.173,05
ADEBA	
Adic. Titulo	\$ 3.772,64
Zona desfav.	\$ 64.313,32
	\$ 385.879,89

2) Indemnización art. 248 LCT	
\$385.879,89 x 43 años / 2	\$ 8.296.417,70
menos percibido	\$ -2.794.694,06

3) SAC proporcional 1er semestre 2021	
\$385.879,89 / 360 x 113	\$ 121.123,41
menos percibido	\$ -51.820,15

4) Vacaciones 2020 y proporcionales 2021	
\$385.879,89 / 25 x 473/360 x 35	\$ 709.804,63

menos percibido	\$	-338.089,13
Total rubros 2 a 4	\$	5.942.742,40
Tasa activa BNA desde 29/04/21 al 28/02/23	104,93%	\$ 6.235.903,82
Total rubros 2 a 4 en \$ al 28/02/2023		\$12.178.646,22

Resumen de condena

Total rubro 1 en \$ al 28/02/2023	\$	7.396.012,70
Total rubros 2 a 4 en \$ al 28/02/2023		\$12.178.646,22
Total condena en \$ al 28/02/2023		\$19.574.658,92

Demanda prospera por: $\frac{\text{Capital rubros que prosperan}}{\text{Capital demanda}} \times 100$ 77,34%

Consideraciones finales: Dignidad de la persona trabajadora, Derechos Humanos, Violencia Laboral. Conminación a la demandada Banco Macro SA.

1. En la presente causa no se ha planteado una pretensión concreta de discriminación o violencia laboral. En consecuencia, el proceso se desarrolló en torno y dentro del marco de la acción tendiente a obtener el pago de diferencias salariales.

No obstante, la responsabilidad social que pesa sobre los magistrados me obliga a no permanecer indiferente ante lo manifestado en la demanda en cuanto al desgaste psicofísico del trabajador previo a su fallecimiento, luego de transitar numerosos reclamos y procesos judiciales contra el banco empleador, y ante la situación de maltrato y discriminación laboral denunciada en las causas que tramitaron ante este juzgado.

Preliminarmente, diré que el Derecho del Trabajo tiene como eje central la protección de la persona trabajadora, a los fines de garantizar un valor fundamental como lo es la dignidad humana. De hecho, como lo enseña David Duarte, la protección de la dignidad de la persona es el punto de contacto más preciso entre los objetivos del derecho del trabajo y el de los derechos humanos (cfr. David Duarte, "Trabajo y Derechos", AAVV, Editorial Librería Editora Platense, Año: 2014, págs. 561 a 679).

No se debe perder de vista que el bloque constitucional local consagra derechos laborales como derechos humanos, no sólo en a través del art. 14 bis de la Constitución Nacional, sino también con la incorporación de los tratados internacionales con jerarquía constitucional, y que, por tanto, resultan de aplicación obligatoria y operativa en el Derecho del Trabajo.

La dignidad aparece como el fundamento común de todos los Derechos Humanos garantizados en el Derecho del Trabajo, el Derecho Social Constitucional y las Normas Internacionales de Derechos Fundamentales (Duarte, David, obra citada).

Conforme al derecho internacional, el Estado es el responsable de asegurar la realización de dichos derechos, entendido éste como una unidad, es decir, comprensiva de sus tres poderes y de sus ámbitos federales y locales.

Por otra parte, al aprobar estos tratados sobre Derechos Humanos, los Estados se someten a un orden legal dentro del cual ellos, por el bien común, asumen varias obligaciones, no en relación con otros Estados, sino hacia los individuos bajo su jurisdicción (CIDH, Radilla Pacheco Vs. México, caso 12.511, 23/11/2009).

El derecho laboral, además, se nutre normativamente de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son efectivamente tratados internacionales que, una vez adoptados y ratificados, crean para el Estado la obligación jurídica de aplicar sus disposiciones.

La doctrina legal de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en el caso "Aquino" orienta a la protección de la dignidad del trabajador, con fundamento en el art. 14 bis (las leyes asegurarán condiciones "dignas" de trabajo), y, con cita al Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, sostuvo que trabajo digno es sólo aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona humana y los derechos de los trabajadores, entre los cuales *"figura el respeto de la integridad física y moral del trabajador en el ejercicio de su actividad"* (CSJN, Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA, Sentencia del 21/09/2004).

En este marco, el rol del juez laboral no puede reducirse a una actividad mecánica -caso, norma, encuadre-, como un silogismo perfecto. La función del juez es mucho más trascendente, a ese silogismo con su premisa mayor, su premisa menor y su conclusión hay que pasarlo por el tamiz de la equidad, la realidad, los principios generales del derecho, los tratados internacionales y el control de constitucionalidad amplio (cfr. Grisola, Julio Armando, "El juez del ser y del deber ser", publicado en La Ley AÑO LXXXVII N° 53, Tomo 2023-B). Exigencia que se acentúa a partir del principio protectorio, que se traduce en la protección de la dignidad humana del trabajador frente a los agravios que pueda infligir su empleador.

Finalmente, en el ámbito local, la Constitución de la Provincia de Tucumán impone a toda autoridad pública “*la obligación de respetar, hacer respetar y proteger la dignidad de la persona*”, destacando además que los derechos fundamentales de las personas son inalienables e inviolables, como fundamento de la convivencia política, de la paz, de la solidaridad, de la justicia social y del bien común (art. 5).

2. En el contexto expuesto, considero oportuno efectuar una recapitulación de los conflictos entre el trabajador Juan Marcelo Vie y su empleadora Banco Macro SA, que fueron judicializados y tramitaron ante este juzgado.

2.1. La primera causa (Vie Juan Marcelo c/ Banco Macro S.A. S/ Cobro De Pesos, Expte. N° 862/15) fue iniciada en 05/06/2015, y la sentencia del 26/06/2019 dispuso hacer lugar a la demanda del actor, condenando a la demandada a abonar las diferencias salariales reclamadas para los períodos febrero 2013 a febrero 2015.

En el expediente n° 918/17, iniciado en 28/06/2017, se resolvió por sentencia del 30/12/2020 hacer lugar a las diferencias salariales reclamadas por el trabajador Vie, para los períodos junio de 2015 a marzo de 2017.

Importa destacar que el marco fáctico de ambas causas, así como los fundamentos de las sentencias, son sustancialmente análogos a los de la presente resolución. En este sentido, se consideró acreditado la configuración del fenómeno de solapamiento o retractación salarial y la violación del principio del salario justo e igualdad de trato del art. 81 de la LCT.

2.2. En 15/05/2017 el trabajador Vie interpuso demanda (Vie Juan Marcelo c/ Banco Macro S.A. s/ Sumarísimo, Expte. N° 627/17) en la cual denunció una serie de conductas de acoso u hostigamiento laboral (en su voz inglesa, *mobbing*) por parte de su empleadora.

En la sentencia del 19/06/2020 se consideró acreditado que el banco demandado produjo una modificación en el contrato de trabajo afectó la remuneración y el lugar de trabajo del actor, aspectos estructurales de la relación, y circunstancias vedadas para la patronal.

En este sentido, se probó que el cambio de lugar de trabajo dispuesto por la empleadora respecto al Sr. Vie resultó infundado y carente de motivación que lo legitime, produciéndole un perjuicio material no compensado (diferencias salariales no abonadas) y un perjuicio

moral a partir de la afectación de la salud psíquica del accionante.

La afectación a la salud del Sr. Vie se acreditó a través de informes médicos y periciales psicológicas.

Del certificado médico del psiquiatra José Alberto Ibarra, corroborado mediante testimonial de reconocimiento, surge que las modificaciones referenciadas repercutieron negativamente en la salud del Sr. Vie, con un diagnóstico de trastorno adaptativo mixto ansioso depresivo, que encontraba su causa en la situación laboral.

La pericial psicológica de la Lic. Silvana María Beatriz Suárez Bianchini informó que las anomalías en la psiquis y personalidad del actor, fueron posteriores a los cambios sufridos en sus condiciones laborales en el Banco Macro SA. En cuanto a las secuelas psicológicas o afecciones latentes del actor, la perita informó que, como consecuencia de los cambios en sus condiciones laborales, el Sr. Vie padecía de angustia, ansiedad, preocupación, sensibilidad, dificultad para concentrarse, dificultad para conciliar el sueño, irritabilidad, nerviosismo, y miedo a lo que le pueda suceder en el ámbito laboral. Agregó que el actor tuvo un deterioro psíquico, emocional y físico, luego de su cambio de funciones y lugar de trabajo en el Banco Macro SA.

Concluyó afirmando que, al momento de su pericia, la salud del Sr. Vie se encontraba deteriorada y con impedimentos debido al infarto de miocardio que sufrió en marzo de 2019, razón por la cual continuaba con controles médicos y medicación.

Por otra parte, las condiciones del lugar de trabajo del actor se acreditaron con el acta notarial del 19/10/2017, llevada a cabo por la notaria Marta Inés Villafañe de Fuentes, y el acta de inspección ocular de Oficiales de Justicias del 15/12/2017, de las cuales surge que el actor fue despojado por completo de sus funciones de gerente, así como la repercusión subjetiva provocada por dicha situación, al ser destinado a una oficina el subsuelo de la central de calle Maipú 22, en un escritorio mínimo, rodeado de cajas, sin funciones específicas.

En base a lo expuesto, en la sentencia se resolvió el restablecimiento de las condiciones de trabajo del actor previas a las modificaciones sufridas a partir del 17/12/2014, en particular, las funciones propias de Gerente Departamental, lugar de trabajo acorde al cargo y el pago en tiempo y forma de las remuneraciones correspondientes.

Interesa destacar que, las diferencias salariales no fueron objeto de reclamo en la causa sumaria, siendo parte de

la pretensión de los demás procesos iniciados por el trabajador. Sin perjuicio de ello, en la sentencia que ordenó la restitución de las condiciones laborales al trabajador, se ordenó a la empleadora el pago en tiempo y forma de las remuneraciones que corresponden a su cargo y jerarquía, no como una condena dineraria y cuantificada, sino como parte de la obligación de su empleadora en tanto condenada a restablecer condiciones dignas al accionante.

Por último, resalto que la sentencia del 19/06/2020 fue confirmada por la Cámara del Trabajo, sala 4, a través de resolución del 26/02/2021.

2.3. Finalmente, en 13/06/2019 el Sr. Vie interpuso reclamo por nuevas diferencias salariales en el expediente n° 701/19.

La acción fue resuelta por sentencia del 06/07/2022, en la cual se hizo lugar al reclamo de diferencias de haberes para los períodos junio de 2017 a marzo de 2019, con análogas circunstancias y fundamentos a los expuestos en la presenta causa, y en los expedientes n° 862/15 y 918/17.

3. El recuento plasmado anteriormente da cuenta de una clara y sostenida violación a los derechos laborales del trabajador Vie por parte de su empleadora.

En particular, la demandada Banco Macro SA mantuvo el pago deficiente de las remuneraciones del trabajador, pese a las sentencias condenatorias de fechas 26/06/2019 (Expte. N° 862/15) y 30/12/2020 (Expte. n° 918/17) y, principalmente, la resolución del 19/06/2020 que ordenó el restablecimiento de la condición de trabajo del actor previa a las modificaciones sufridas a partir del 17/12/2014, en especial, las funciones propias de Gerente Departamental, lugar de trabajo acorde al cargo y el pago en tiempo y forma de las remuneraciones correspondientes.

Como dejó constancia la Cámara del Trabajo en la sentencia del 26/02/2021, y que resulta corroborado en la presenta causa traída a estudio, si bien el actor fue reacomodado en oficinas más acordes en la sucursal de la empresa en la zona del ex mercado de Abasto, continuó destituido de sus funciones de gerente y cobrando remuneraciones inferiores a las que por derecho le correspondían, afectando su dignidad como trabajador jerarquizado.

El Convenio n° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre “Eliminación de la violencia y el acoso en el

mundo del trabajo” fue ratificado por el Congreso de la Nación mediante la Ley 27850 y, de acuerdo a la jerarquía normativa de nuestro país, posee un rango supra legal.

De acuerdo a las definiciones del Convenio citado, la expresión “violencia y acoso” comprende un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Si bien el convenio no tipifica las conductas o prácticas que constituirían violencia o acoso, sí otorga el marco a llenar por la legislación, la interpretación y la jurisprudencia (cfr. “Lo esencial inmediato del Convenio 190 a partir de su plena vigencia”, Autor: Arese, César, Rubinzal Culzoni, Cita: 66/2022).

Entre las formas en que las prácticas inaceptables podrían verificarse, se encuentran aquellas que pueden producir daños del orden físico al trabajador, como aislamiento, retención de información, asignación de tareas desproporcionadas con la función, etc., o daños económicos, como ser una disminución en sus ingresos (cfr. “Una primera aproximación al Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206”, Unzaga Domínguez, Guillermo, Microjuris, Cita: MJ-DOC-17029-AR | MJD17029).

En este marco, y de acuerdo a la recapitulación efectuada, el Sr. Vie se vio despojado de las funciones jerárquicas de gerente y fue destinado a una oficina inadecuada a su cargo, de manera infundada y sin motivación, lo que impactó en su salud psicofísica, como fue debidamente constatado por las periciales tratadas en la sentencia del expediente N° 627/17.

Por otra parte, sufrió también un daño económico consistente en la retractación de su salario, lo que dio lugar a las diferencias salariales reclamadas en esta y las demás causas entabladas contra su empleador.

Lo expuesto lleva a la conclusión de que el comportamiento de la demandada Banco Macro SA, en su carácter de empleadora del Sr. Vie, encuadra en la noción de violencia laboral de acuerdo a los parámetros del Convenio n° 190 de la OIT, norma, insisto, de rango superior a las leyes en nuestro ordenamiento.

A ello se suma la antijuridicidad de la conducta de la demandada establecida en la presente sentencia, como en

las demás referenciadas, con los incumplimientos a los arts. 63 (buena fe) y 81 (igualdad de trato) de la LCT, y el ejercicio abusivo de las facultades de los arts. 63 a 66 de LCT.

Cabe añadir, además, que la disminución en las remuneraciones del trabajador implicó una clara violación al derecho a una retribución justa del art. 14 bis de la Constitución Nacional, siendo que con el salario no se busca solamente cubrir las necesidades estrictamente indispensables para la subsistencia del trabajador, sino que se aspira a que pueda cumplir fines superiores en su carácter de persona humana.

Es así que la proporcionalidad entre tarea y retribución hacen a la valoración del trabajador como persona, responden a un reconocimiento de su dignidad y de su prestación personal, inescindible del reconocimiento del valor de su trabajo. Esa protección halla también fundamento en otros textos internacionales, entre los que cabe enunciar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7°) Y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV).

Los daños psicofísicos y económicos que sufrió el Sr. Juan Marcelo Vie, la violencia laboral ejercida por su empleadora y demás conductas antijurídicas desplegadas implicaron entonces una afectación a su dignidad, no sólo como trabajador, sino como persona, en afrenta al sistema de protección desarrollado al iniciar estas consideraciones.

El comportamiento del Banco Macro SA respecto a su entonces empleado Juan Marcelo Vie pone en evidencia, además, un incumplimiento a sus deberes como empleador con potencial de que puedan existir otros trabajadores en similares circunstancias, sometidos a un ejercicio abusivo de las facultades de dirección y administración que caben al empleador, y a solapamientos o retractaciones salariales en violación del principio del salario justo e igualdad de trato del art. 81 de la LCT.

En este marco, conviene recordar que el artículo 1 de la Convención Americana establece dos importantes obligaciones para sus Estados partes: respetar los derechos humanos y garantizar su ejercicio y goce. La obligación de garantizar, en particular, exige al Estado emprender las acciones necesarias para asegurar que todas las personas sujetas a la jurisdicción del Estado estén en condiciones de ejercerlos y de gozarlos. Cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos

sus jueces, también están sometidos a aquel (Cabrera García y Montiel Flores vs. México, Corte IDH, 2010).

En base a ello, a la responsabilidad social que cabe a los jueces como gestores de paz y equidad (lo cual se torna más clave aún en épocas de crisis), a las directrices del bloque constitucional de protección de los derechos de las personas trabajadoras, considero necesario **APERCIBIR** al Banco Macro SA, en su carácter de empleador, y respecto de todos sus empleados, al estricto cumplimiento de la normativa supranacional, nacional y local que garantiza la dignidad humana, las condiciones de trabajo dignas y equitativas, el derecho de toda persona a desarrollarse en un ámbito libre de violencia laboral, la tutela de la integridad física y psíquica de los trabajadores, y el acceso a una retribución justa; de acuerdo a los parámetros expuestos en esta sentencia. Todo ello, a fin de que evite la repetición de conductas antijurídicas como las evidenciadas por su parte respecto del Sr. Juan Marcelo Vie, en el entendimiento de que las mismas resultan violatorias del plexo normativo nacional e internacional protectorio de la dignidad humana y de los derechos inalienables de los trabajadores y, por ende, jurídicamente reprochables.

Costas: de acuerdo al resultado arribado, los accionados soportaran en forma solidaria sus propias costas y el 80% correspondientes al actor mientras que éste último se hará cargo del 20% restante, en virtud de lo dispuesto por el art. 63 del CPCYC, de aplicación supletoria. Así lo declaro.

Honorarios: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la Ley 6204.

Atento el resultado arribado en la causa y la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “a” de la citada Ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, el que según planilla precedente resulta al 28/02/2023 la suma de \$19.574.658,92.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley 5480 y 50 y 51 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432 ratificada por Ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) A los letrados Juan Pablo Martínez Iriarte (MP 5553) Y Agustín José Tuero (MP 7314) por su actuación conjunta (art.

12 Ley 5480) como patrocinantes de la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 15% de la base de regulación, equivalente a la suma de \$2.936.198,84 (pesos dos millones novecientos treinta y seis mil ciento noventa y ocho con 84/100).

El presente honorario se distribuirá entre los letrados de acuerdo a su actuación, en un 50% para cada uno, que asciende a la suma de \$1.468.099,42 (pesos un millón cuatrocientos sesenta y ocho mil noventa y nueve con 42/100).

2) Al letrado Esteban M. Padilla (MP 4232), por su actuación en el doble carácter por la demandada en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 8% de la base de regulación con más el 55%, equivalente al suma de \$2.427.257,71 (pesos dos millones cuatrocientos veintisiete mil doscientos cincuenta y siete con 71/100).

3) Al perito CPN Víctor Fernando Jerez (MP 3305), por su labor pericial en autos, el 3% de la base de regulación, equivalente a la suma de \$587.239,77 (pesos quinientos ochenta y siete mil doscientos treinta y nueve con 77/100).

Por ello,

RESUELVO

I- HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por Marta Inés Vega, DNI 12.148.246, Juan Pablo Vie, DNI 31.254.283, María Solana Vie, DNI 34.133.432, y María Laura Vie, DNI 30.442.791, en su carácter de herederos del trabajador Juan Marcelo Vie, DNI 11.065.611, contra Banco Macro SA, con domicilio en calle Maipú nº 22, de esta ciudad capital, provincia de Tucumán.

En consecuencia, **se condena** a la demandada a abonar favor de la parte actora, en el plazo de diez días de quedar firme la presente bajo apercibimiento de ley, la suma de **\$19.574.658,92 (pesos diecinueve millones quinientos setenta y cuatro mil seiscientos cincuenta y ocho con 92/100)**, por los conceptos de diferencias salariales desde abril 2019 a marzo 2021, diferencias de indemnización art. 248 de la LCT, diferencias de días trabajados del mes de abril 2021, y diferencias de SAC proporcional y vacaciones no gozadas.

Se condena, además, a la demandada a la confección de la certificación de servicios conforme a las condiciones laborales declaradas en esta sentencia, en el perentorio término de 10 días de quedar firme la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar sanciones conminatorias, ante su incumplimiento.

II- ABSOLVER a la demandada Banco Macro SA, de lo reclamado en concepto de diferencias de SAC sobre vacaciones no gozadas, diferencia de haberes de marzo 2019, multa art. 80 de la LCT, y rubro “Galeno Oro”, por lo considerado.

III- APERCIBIR al Banco Macro SA, en su carácter de empleador, y respecto de todos sus empleados, al estricto cumplimiento de la normativa supranacional, nacional y local que garantiza la dignidad humana, las condiciones de trabajo dignas y equitativas, el derecho de toda persona a desarrollarse en un ámbito libre de violencia laboral, la tutela de la integridad física y psíquica de los trabajadores, y el acceso a una retribución justa; de acuerdo a los parámetros expuestos en esta sentencia. Todo ello, a fin de que evite la repetición de conductas antijurídicas como las evidenciadas por su parte respecto del Sr. Juan Marcelo Vie, en el entendimiento de que las mismas resultan violatorias del plexo normativo nacional e internacional protectorio de la dignidad humana y de los derechos inalienables de los trabajadores y, por ende, jurídicamente reprochables, conforme lo considerado.

IV- COSTAS: conforme lo considerado.

V- HONORARIOS: 1) Al letrado **Juan Pablo Martínez Iriarte** (MP 5553), la suma de \$1.468.099,42 (pesos un millón cuatrocientos sesenta y ocho mil noventa y nueve con 42/100). 2) Al letrado **Agustín José Tuero** (MP 7314), la suma de \$1.468.099,42 (pesos un millón cuatrocientos sesenta y ocho mil noventa y nueve con 42/100). 3) Al letrado **Esteban M. Padilla** (MP 4232), la suma de \$2.427.257,71 (pesos dos millones cuatrocientos veintisiete mil doscientos cincuenta y siete con 71/100). 3) Al perito CPN **Víctor Fernando Jerez** (MP 3305), la suma de \$587.239,77 (pesos quinientos ochenta y siete mil doscientos treinta y nueve con 77/100).

VI- PLANILLA FISCAL : oportunamente practicar y hacer reponer (art. 13 Ley 6204).

VII- COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGISTRAR, ARCHIVAR Y HACER SABER. 627/21.KGE

FIRMADO DIGITALMENTE

Certificado Digital:

CN=KUTTER Guillermo Ernesto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20218946829, Fecha:23/03/2023;

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>