

## I - PRESUPUESTOS FÁCTICOS



1

Teresa LABORANTI ingresó a trabajar como empleada administrativa de la empresa MARTÍN FIERRO S.A. el 12 de agosto de 1999, en la que desde el año 2011 se desempeñó como responsable del archivo en la Gerencia Financiera.

MARTÍN FIERRO S.A. es una empresa metalúrgica cuyas oficinas administrativas, en las que se desempeñaba la Srta. LABORANTI están ubicadas en la calle San Martín 429, piso 4to, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y tiene dos plantas industriales ubicadas en La Matanza, Pcia. de Buenos Aires y en la Provincia de La Rioja.

La remuneración total de la Srta. LABORANTI, a la época de la extinción de la relación laboral, era de \$25.000, de los que \$5.000 eran una suma no remunerativa pactada en el Convenio de Empresa Nro. 423/12 "E", firmado entre la empresa y la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina.

En el mes de enero de 2014, se enteró de que el adicional remunerativo que percibían los empleados de la empresa que se desempeñaban como responsables del área de depósito de materiales de las plantas industriales era de \$7.500 y no sólo de \$5.000. Al preguntar en la Gerencia de Personal las razones por las que estos adicionales eran un 50% superiores al que percibía ella, se le respondió que así se había establecido en el Convenio Colectivo 423/12 "E".

En la inteligencia de que no había razones objetivas que justificaran tal diferencia salarial, intimó formalmente a la empresa con un telegrama para que se elevara su adicional a la suma de \$7.500 y se le abonara la diferencia de \$2.500 por todo el tiempo transcurrido desde la entrada en vigencia del Convenio Colectivo, esto es, el 1 de julio de 2012.

La empresa rechazó tal pretensión argumentando que se trataba de tareas diferentes y que, además, si bien la remuneración básica para ambas tareas era similar, la suma adicional era producto de la negociación colectiva, que todo el personal de las áreas administrativas percibía la misma suma de \$5.000 y que el convenio había sido homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

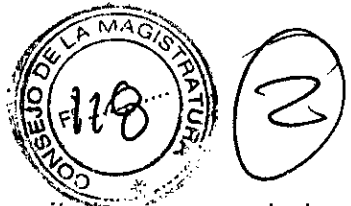
Frente a esta respuesta, LABORANTI insistió en su reclamo con un nuevo telegrama bajo el apercibimiento de reclamar judicialmente la diferencia salarial que, a su juicio, suponía un trato discriminatorio en razón del sexo, dado que la mayoría de las personas ocupadas en las áreas administrativas de la empresa eran mujeres, mientras que todos los obreros de las áreas de depósito de las plantas industriales eran varones.

Sin dar respuesta a esta segunda intimación, el 20 de febrero de 2014 la empresa despidió a LABORANTI sin invocación de causa y puso a su disposición las indemnizaciones que le correspondían y la liquidación final en el plazo previsto por el artículo 128 de la LCT.

Luego de percibir las sumas abonadas por la empresa, y al advertir que para el cálculo de las indemnizaciones por despido injustificado, integración del mes de despido, omisión del preaviso y vacaciones no gozadas se había omitido considerar la suma no remunerativa, reclamó el pago de las diferencias y, simultáneamente, intimó la entrega del certificado de trabajo y las constancias documentadas del artículo 80 de la LCT.

También la reclamación por las diferencias indemnizatorias fue rechazada por la empresa con el argumento de que, al carecer de carácter remunerativo, el adicional no debía ser tomado como referencia a los efectos del cálculo de la indemnizaciones debidas como consecuencia de la extinción del vínculo y, con relación al segundo reclamo, puso a disposición de la trabajadora el certificado de trabajo previsto en el inciso g) del artículo 128 de la Ley 24.241.

JOSE F. MORZA  
Secretario  
Comisión de Control de la Magistratura y Escuela Judicial  
Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación



## II - DEMANDA Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Como consecuencia de la posición asumida por la empresa, y transitada sin acuerdo la instancia conciliatoria ante el SECCLO, la trabajadora promovió acción judicial ante la Justicia Nacional del Trabajo y reclamó las diferencias en las sumas no remunerativas desde la entrada en vigencia del convenio colectivo hasta la fecha del despido, las diferencias indemnizatorias por no haber considerado estas sumas para su cálculo, la indemnización del artículo 80 de la LCT, el recargo indemnizatorio del artículo 2 de la Ley 25.323 y, con fundamento en el artículo 1ro. de la Ley 23.592, la suma de \$250.000 en concepto de reparación del daño extrapatrimonial provocado por el trato discriminatorio tanto en el pago del adicional salarial como por el despido que también consideró discriminatorio.

En su responde, la empresa rechazó nuevamente la pretensión de diferencias salariales e indemnizatorias insistiendo en la posición asumida en el intercambio telegráfico y, especialmente, rechazó la imputación de discriminación. En orden a esta última y con relación al despido, sostuvo que la decisión rescisoria se debió a necesidades organizativas de la empresa y no una represalia contra la trabajadora pero, aún cuando así hubiera sido, tal hipotética represalia no constituía una hipótesis de discriminación.

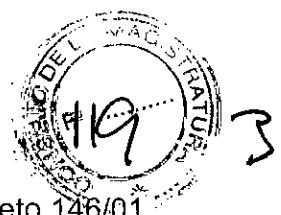
Finalmente, y con relación a la indemnización por omisión de entrega del certificado de trabajo, amén de defender la suficiencia del documento entregado, argumentó que la actora no había dado cumplimiento a la exigencia del artículo 3ro. del Decreto 146/01, en cuanto no había dejado transcurrir el plazo de 30 días desde la terminación de la relación de trabajo para emitir su intimación.

## III- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La sentencia de primera instancia hace lugar parcialmente a la demanda y condena a MARTIN FIERRO S.A. a pagar a la actora:

- La suma de \$2.500 por cada mes transcurrido desde el 1 de julio de 2012 hasta el 20 de febrero de 2014 en concepto de diferencias salariales, con fundamento en las reglas del Convenio 100 de la OIT en cuanto garantiza igual remuneración por trabajo de igual valor, pues considera que, para la empresa, tienen el mismo valor económico las tareas de la actora y las de los responsables del área de materiales de las plantas industriales.
- Declara de oficio la inconstitucionalidad de la norma convencional que le quita carácter salarial a la suma de \$7.500 e incorpora esa suma a la base salarial para el cálculo de las indemnizaciones por despido sin justa causa, preaviso, integración del mes de despido y vacaciones no gozadas, mandando así pagar las diferencias con los montos abonados por la empresa.
- Aplica de oficio el artículo 1ro. de la Ley 25.323 y, por considerar que al haber abonado la suma de \$5.000 como no remunerativa se configura la hipótesis de registro irregular, condena a pagar el incremento indemnizatorio impuesto por esa norma.
- Por considerar que el pago parcial efectuado por la empresa obligó a la actora a promover la acción judicial, por aplicación del artículo 2do. de la Ley 25.323 impone el pago del 50% de las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245
- En orden al certificado de trabajo, aún cuando considera que el certificado entregado por la empresa no cumple con los requisitos del artículo 80 de la LCT ni reemplaza a la constancia documentada exigida por esta norma, rechaza el reclamo de la actora

JOSE F. ELORZA  
Secretario  
Registros y Escalas Judiciales  
Tribunal de lo Contencioso



en cuanto ésta no cumplió con la exigencia del artículo 3ro. del Decreto 146/01.

- También rechaza el reclamo de la actora de una indemnización por discriminación en la inteligencia de que el despido sin causa es un derecho del empleador, y aún cuando se considerara que en este caso fue un acto de represalia por el reclamo de la trabajadora, tal hipotética represalia no configura una hipótesis de discriminación. Y con relación a la diferencia salarial que reconoce, entiende que ella no se debió a un acto de discriminación del empleador, pues éste se limitó a aplicar la norma del convenio colectivo.
- En virtud del resultado del pleito, impone el 70% de las costas a la demandada y el 30% a la actora.

#### IV – RECURSOS DE APELACIÓN DE LA ACTORA Y DE LA DEMANDADA

Ambas partes interponen en tiempo y forma recurso de apelación y sus expresiones de agravios cumplen con el requisito formal del artículo 265 del CPCCN en orden a la crítica concreta y razonada de las partes de la sentencia recurrida.

##### 1. Recurso de la parte actora

La parte actora se agravia porque:

- Se rechaza el reclamo de la indemnización prevista en el artículo 80 de la LCT omitiendo considerar que, al entregar el certificado previsto en el artículo 12 de la Ley 24.241, la demandada se consideró implícitamente obligada a cumplir con la obligación que le impone aquella norma pero cumplió imperfectamente con su obligación. Y, por otra parte, aún cuando no se interpretara así la conducta del empleador, siendo que al modificar el artículo 3ro. del Decreto 146/01 el texto del artículo 80 de la LCT en la redacción que le dio la Ley 25.345, se configura una hipótesis de inconstitucionalidad indirecta que, como tal, es absoluta, ella debió ser declarada de oficio por el Juez.
- Se considera que las conductas del empleador, al pagar a la actora un adicional salarial inferior al que se paga a un trabajador varón por un trabajo de igual valor el empleador no incurrió en una conducta discriminatoria en razón del sexo y, especialmente, por considerar que el despido no fue una represalia y ésta una forma de discriminación. E insiste por lo tanto en el reclamo de una indemnización con fundamento en el artículo 1 de la Ley 23.592.
- Se le impone el 30% de las costas.

##### 2. Recurso de la parte demandada

La demandada se agravia porque:

- Se aplica el Convenio 100 de la OIT, en cuanto impone el pago de igual remuneración por trabajo de igual valor, cuando la Constitución Nacional, que es una norma de jerarquía superior a la del convenio internacional, sólo garantiza igual remuneración por igual tarea, y las tareas de la trabajadora eran claramente distintas de las de los trabajadores del área de depósito de las plantas industriales. Pero aún cuando se considerara aplicable el Convenio 100 de la OIT, no se pueden comparar las tareas de la actora con la de los responsables de los depósitos, porque son tareas completamente distintas y no se pueden comparar peras con manzanas.
- Se declara de oficio la inconstitucionalidad de la cláusula convencional, cuando esto no fue planteado por la actora que consintió el carácter no remuneratorio del adicional salarial y, además, tal carácter es el producto de la autonomía colectiva y fue avalado por la autoridad administrativa del trabajo al homologar el convenio



4

colectivo.

- Se aplica de oficio el artículo 1ro. de la Ley 25.323, que tampoco fue pedido por la actora, lo que configura una clara hipótesis de ultra-petitio.
- Se aplica el artículo 2do. de la Ley 25.323, cuando el empleador se limitó a aplicar las normas convencionales vigentes y, además, porque considera que según el texto de la ley esa norma no es aplicable cuando el empleador pagó espontáneamente la indemnización aunque luego se demuestre que ésta fue mal calculada y existe una diferencia pendiente de pago a favor del trabajador. A todo evento solicita que por aplicación de la facultad del párrafo final de esta norma se la exima del pago del incremento indemnizatorio o, cuando menos, se reduzca su monto.
- Se le impone el 70% de las costas.

**JOSE F. ELORZA**  
Secretario  
Magistrado y Escuela Judicial  
Magisterio de la Nación