

CIRCULAR ADMINISTRATIVA N° 21996

Buenos Aires, 1° de junio 2022.

Señor Gerente:

JURISPRUDENCIA - RUBROS REMUNERATORIOS. CONDENA A LA EMPLEADORA.
BONUS. HOME OFFICE. TRABAJO REMOTO. INTERNET, TELEFONÍA MÓVIL.
COBERTURA MÉDICA. COCHERA, GIMNASIO

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de hacerle conocer la síntesis doctrinaria de un fallo recaído en la materia del rubro.

1- La percepción del bonus en cuestión estaba condicionada al cumplimiento de determinados objetivos y a la evaluación del desempeño de los trabajadores. Obsérvese que el único testigo en declarar –a propuesta de la parte actora- si bien afirmó que había un bono anual que se cobraba una vez al año, luego explicó que, en el caso de los gerentes, éste tenía tres componentes, un resultado de cumplimiento de objetivos personales, regionales y corporativos a nivel local y que se cobraba una vez al año dependiendo de los resultados. Lo expuesto por el mencionado deponente, aparece corroborado por el testigo –propuesto por la demandada- quien, si bien también indicó que la remuneración de la actora estaba compuesta por un sueldo fijo y un bono anual, lo cierto es que luego explicó que ello dependía del cumplimiento de objetivos que la hubiera fijado su jefe directo. Por ello, en tanto no fue demostrado que el bonus en cuestión haya formado parte de la remuneración mensual habitual de la trabajadora y que, al contrario, dependía del cumplimiento de determinados objetivos, por lo que corresponde desestimar el segmento recursivo de la parte actora y mantener lo resuelto en la instancia de origen, en este aspecto.

2- Si bien lo expuesto me lleva a no computar la incidencia del bono anual en la base de cálculo de la mejor remuneración mensual en los términos del art. 245 LCT, no advierto obstáculo alguno para viabilizar el reclamo de la parte proporcional de dicho bono al tiempo correspondiente al último año trabajado y ello por aplicación de la doctrina sentada en el fallo “Piñol c/Genovesi” puesto que el hecho de que no pueda computarse como integrando la base de la mejor remuneración “mensual” no le quita al rubro el carácter remuneratorio que deriva de su habitualidad en el pago a lo largo de los años.

3- Aun cuando en ejercicio de su cargo el actor debiera hacer uso del teléfono móvil o de internet para trabajo remoto o “home office”, lo cierto es que ello es cierto solo en la medida afectada al trabajo puesto que al no impedírsele su utilización para fines particulares (extremo no acreditado en autos), el pago de ambas líneas (móvil e internet) representaron para el dependiente una ventaja patrimonial.

4- He de admitir la naturaleza salarial de la prestación en especie del uso de telefonía móvil pero ello sólo por el 50% del costo total del servicio invocado por la trabajadora. Igual solución he de aplicar al rubro “internet”.

5- En lo concerniente al agravio que gira en torno a la desestimación del carácter remunerativo del costo de la cobertura médica suministrado por la accionada, cabe señalar que la cuestión en tales términos sometida a consideración no resulta novedosa, y aún la

doctrina y jurisprudencia especializada continúa debatiendo al respecto, circunstancia que me lleva a señalar que si bien no desconozco los sólidos argumentos por los cuales varias Salas de esta Cámara de Apelaciones le desconocen naturaleza remuneratoria al beneficio en cuestión (conf. arg. art. 103 bis inciso d) y decreto 137/97), entiendo que no puede negarse que la mejora de las prestaciones que implica la contratación de una más amplia cobertura médica a la que los trabajadores no tendrían acceso de mantenerse en el régimen de obra sociales, implica un beneficio patrimonial para el trabajador y su familia que integra el sinalagma contractual y que, obviamente, habría sido merituado al tiempo de la contratación, por lo que aun no reemplazando este mejor servicio un gasto necesario (puesto que el servicio básico estaría cubierto por el sistema nacional de salud), representa para el destinatario una mejora susceptible de apreciación pecuniaria que bien puede calificarse como “ventaja patrimonial” obtenida como contraprestación de la fuerza de trabajo puesta a disposición.

6- Se sostuvo que “el concepto de medicina prepaga reviste carácter remuneratorio en tanto configura una prestación en dinero o en especie otorgada por el empleador, como consecuencia de su condición de trabajador, y constituye una ventaja patrimonial concreta a favor de éste. Hoy en día el beneficio de un servicio de medicina prepaga se utiliza como modo de tentar a los potenciales candidatos a un puesto de trabajo o evitar su migración a otros empleos, dado que la mayoría de las empresas utiliza este método que, en consecuencia, lejos de constituir un beneficio social, forma parte de las cláusulas contractuales en que se sustenta la relación de empleo.

7- De conformidad con lo normado por los artículos 103 LCT y 1º del Convenio 95 OIT y el criterio hermenéutico seguido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, entre otros in re “Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA”, cabe otorgar razón también en este aspecto a la actora.

8- Si bien no desconozco los sólidos argumentos por los cuales algunos tribunales le desconocen naturaleza remuneratoria a beneficios como el que nos ocupa (conf. arg. art. 103 bis LCT), entiendo que no puede negarse la mejora de las prestaciones que implica la concesión de un espacio de cochera, lo que ha implicado un beneficio patrimonial para el trabajador que solo encuentra su justificación en el sinalagma contractual y que, razonablemente ha debido ser merituado al tiempo de la contratación, por lo que aun no reemplazando este servicio un gasto necesario o imprescindible, ha representado para el destinatario una mejora susceptible de apreciación pecuniaria que bien puede calificarse como “ventaja patrimonial” obtenida como contraprestación de la fuerza de trabajo puesta a disposición.

9- Al compartir el criterio de los fallos antes reseñados (arts. 103 LCT y 1º del Convenio 95 OIT y el criterio hermenéutico seguido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, entre otros in re “Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA”, CSJN), cabe adicionar a la base salarial a considerar a los fines indemnizatorios la suma - que estimo razonable prudencialmente como representativa de los gastos correspondientes a la contratación de un gimnasio a la época del despido.

FALLO: CNTrab., Sala II, 29/03/2022

AUTOS: Alarcón, María Concepción C/ AGFA Graphics Argentina S.A.

PUBLICADO: El Dial, 1º/6/22

Saludo a Ud. muy atentamente.


Dra. Silvia Roxana Romano
Asesoría Letrada