



**LaborNet** DE DIEGO & ASOCIADOS  
ABOGADOS

**LaborNet N° 535**

**Fecha: 26/11/2009**

**TEMA: Plenario N° 322 de la C.N.A.T.**

Con fecha 19 de noviembre de 2009, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictó el Fallo Plenario N° 322 en las actuaciones caratuladas "TULOSAI ALBERTO PASCUAL c/ BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA s/ LEY 25.561", el cual resuelve algunas cuestiones suscitadas en torno a la determinación de la base de cálculo que debe tomarse en cuenta a los fines indemnizatorios, conforme Art. 245 1° párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.

La doctrina sentada por dicho fallo plenario dice: "1) No corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de L.C.T. la parte proporcional del sueldo anual complementario. 2) Descartada la configuración de un supuesto de fraude a la ley laboral, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación del desempeño del trabajador, no debe computarse a efectos de determinar la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la L.C.T."

A efectos de abordar el análisis del fallo plenario, es necesario recordar que el Art. 245 de la LCT, prevé en su primer párrafo una indemnización tarifada a favor del trabajador en caso que el empleador disponga su despido sin justa causa (o con invocación de una causal falta o insuficiente); teniendo en cuenta a estos efectos dos variables: a) la antigüedad del dependiente y b) la remuneración. Así, establece que el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

Determinar cómo se integra la base de cálculo a los fines indemnizatorios ha generado opiniones encontradas, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia del fuero, puesto que no existe un consenso unánime de cómo se calcula esa “mejor remuneración mensual, normal y habitual” de la que habla el Art. 245 LCT. Si bien, dicho artículo remite a las retribuciones que se devengan mensualmente, no faltan opiniones que consideran que debe incluirse en la base de cálculo la parte proporcional del sueldo anual complementario y otros beneficios, que - aunque se paguen trimestral, semestral o anualmente - pueden considerarse que se han ido devengando mes a mes.

Esta controversia quedó aún más evidenciada con el dictado de la Ley 25.877 (promulgada el 18-03-2004) que - entre otras reformas - modificó la redacción del Art. 245 LCT en su primer párrafo. La redacción anterior de la norma utilizaba - como base de cálculo indemnizatoria - la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año de servicios o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

La ley antedicha reemplazó el verbo “percibido” por el “devengado”, lo que generó que gran parte de la jurisprudencia y de la doctrina entendiera que debía incluirse necesariamente dentro de la base de cálculo aquellos rubros que - si bien el trabajador no percibe mensualmente - va generando mes a mes, con el transcurso mismo de la relación laboral, como el caso del sueldo anual complementario y de los premios o bonos por productividad o por desempeño.

Quienes sostenían este criterio, entendían que - más allá de la periodicidad fijada para el pago, 30 de diciembre y 30 de junio de cada año - el derecho al cobro de SAC se origina diariamente, y ello queda en evidencia cuando se extingue el contrato de trabajo (por cualquier causa), oportunidad en la que el empleador debe abonar al trabajador el sueldo anual complementario proporcional al tiempo trabajado.

El fallo plenario clarifica la cuestión para las empresas y dispone que - a los fines de determinar la base de cálculo indemnizatoria conforme el Art. 245 1° párrafo de la LCT - no debe contabilizarse la incidencia del sueldo anual complementario, debiendo determinarse la misma únicamente por la mejor remuneración devengada por el trabajador que reúna la totalidad de los requisitos previstos por la norma. Es decir, no solo debe ser la mejor remuneración sino que también debe ser percibida en forma mensual, normal y habitual.

En este sentido, como el sueldo anual complementario es una prestación semestral, no integra aquel cálculo aunque su pago sea ciertamente normal y habitual.

Un punto interesante del fallo plenario en cuestión es la interpretación que realizan los camaristas del sentido que ha tenido la reforma introducida por la Ley 25.877 en la Ley de Contrato de Trabajo, puntualmente, en la redacción del Art. 245 1° párrafo.

Así, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, reiterando la doctrina que sentara la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Bagolini Susana c/ Instituto Tecnológico de Hormigón S.A.” entiende que cuando la LCT habla de “mejor remuneración devengada” (en vez de mejor remuneración percibida, conforme redacción anterior) se refiere a aquella remuneración que debió ser pagada al trabajador y no la que efectivamente percibió, en caso de resultar menor.

De esta forma, el fallo deja en claro que el espíritu de la Ley 25.877 al reformar el Art. 245 de la L.C.T. no fue sino el de evitar que los incumplimientos del empleador en cuanto al pago del salario, logaran la disminución de la referida base de cálculo y perjudicar, en consecuencia, al trabajador.

Finalmente, es dable destacar que la doctrina sentada por el fallo plenario “Tulosai Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina” resulta de aplicación solamente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

En el ámbito de la provincia de Buenos Aires se encuentra vigente la doctrina sentada por la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires en los autos “Hellman Raúl Alberto c/ Rigolleau S.A.” . Dicho fallo - de aplicación obligatoria para los tribunales inferiores en la Pcia. de Buenos Aires - , establece que corresponde determinar el monto de la indemnización por antigüedad con sujeción a lo dispuesto por el art. 245 de la LCT en relación a la mejor remuneración calculando dicho salario base con valores constantes al momento del distracto , adicionándole a tal base la parte proporcional del sueldo anual complementario.(SCBA 18/11/97 DT 1998-B-1865)-

En relación a la segunda cuestión a resolver, “Descartada la configuración de un supuesto de fraude a la ley laboral, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación del desempeño del trabajador debe computarse a efectos de determinar la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 LCT?- la Cámara en pleno, también por mayoría, ha acordado que de no mediar fraude, la bonificación que no reviste periodicidad mensual, no debe integrar la base de cálculo para determinar las indemnizaciones derivadas del despido.

En efecto, se considera que las bonificaciones cuyo pago se encuentra supeditado al cumplimiento de requisitos objetivos y evaluaciones de desempeño, siendo su pago anual o semestral no cumple con las condiciones de mensual como específicamente exige el art. 245 LCT y por ello no debe integrar la base de cálculo de las indemnizaciones derivadas del despido.

En tal sentido, es necesario aclarar, que dichas bonificaciones solo serán excluidas si no se acredita la existencia de fraude. Con ello se trata de evitar ciertas situaciones en las cuales los empleadores tienden a encubrir situaciones fraudulentas mediante el pago de bonificaciones semestrales o anuales de grandes montos, abonando mensualmente salarios bajos para minimizar los costos laborales mensuales y en especial las indemnizaciones por despido, pues en estos

casos no sería razonable atenerse estrictamente a la remuneración mensual ya que no se representaría el verdadero nivel de ingresos del trabajador.

Tal extremo exige una evaluación específica en cada caso a resolver, no resultando la exclusión de las bonificaciones de la base de cálculo, una regla de aplicación con carácter general. En el caso llevado a plenario, la bonificación se encontraba sujeta a evaluación de desempeño y al cumplimiento de objetivos expresamente determinados, por ello se interpretó su exclusión atento a no mediar fraude, en su pago el cual no era de carácter mensual.

Quedamos a disposición para cualquier aclaración.

Fabiana Lamarque

Karina Martín

#### Estudio "de Diego & Asociados"



**Puede consultar este y otros artículos en la sección  
"Nuestros Servicios - LaborNet" en <http://www.dediego.com.ar>**

**To read this and other reports in English please go to  
"Our Services - LaborNet" at <http://www.dediego.com.ar>**

Av. Belgrano 990 piso 9º (C1092AAW) Buenos Aires, Argentina. Te.: (54-11) 4121-1100 Fax: (54-11) 4121-1101  
<http://www.dediego.com.ar> [info@dediego.com.ar](mailto:info@dediego.com.ar)