

Jurisprudencia

Buenos Aires, 23 de agosto de 2018

Fuente: página web C.S.J.N.

Contrato de trabajo. Personal de casas particulares. Servicio doméstico. Salarios. Escalas salariales pautadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Su aplicación en todo el territorio nacional. Garantías relativas a la retribución justa, al salario mínimo y a la tutela contra el despido arbitrario. Sujetos de preferente tutela constitucional. Se hace lugar al recurso extraordinario. Se deja sin efecto la sentencia apelada. Ortiz Graciela c/Serpa de Torres Nidia y/o Torres Carlos s/despido. C.S.J.N.

Buenos Aires, 23 de agosto de 2018.

VISTOS LOS AUTOS: “Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Ortiz Graciela c/Serpa de Torres, Nidia y/o Torres, Carlos y/o quien resulte responsable s/despido”, para decidir sobre su procedencia.

CONSIDERANDO:

Que las cuestiones planteadas por la recurrente encuentran adecuada respuesta en el dictamen de la señora procuradora fiscal subrogante, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad.

Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja y al recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada, con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Hágase saber, agréguese la queja al principal y devuélvase el expediente al Tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente.

Fdo.: Ricardo Luis Lorenzetti, Elena I. Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Horacio Rosatti.

Dictamen de la Procuración General de la Nación

Suprema Corte:

I. El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes hizo lugar parcialmente al recurso de inaplicabilidad de ley deducido por los demandados y, en lo que interesa, revocó la base salarial tomada en consideración para el cálculo de las diferencias y de los rubros derivados del despido (fs. 228/246 y 277/282 del principal, al que aludiré salvo aclaración).

Consideró, en lo sustantivo, que las escalas salariales fijadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación no rigen para los trabajadores de casas particulares de esa provincia dado que ella no adhirió a la reglamentación nacional. Adicionó que no existe una reglamentación local específica y que esa retribución se determina a través de acuerdos de partes, tomando como parámetros la costumbre

imperante en cada ciudad o localidad (arts. 1 y 13 del Dto.-Ley 326/56, convalidado por Ley 14.467, y arts. 20 y 24 del Dto. 7.979/56).

Contra la resolución la actora interpuso el recurso extraordinario, que fue denegado y motivó la presente queja (v. fs. 286/296 y 304 y fs. 32/35 del legajo respectivo).

II. La apelante objeta la decisión del Tribunal Superior que privilegió el salario pactado y descartó el mínimo fijado por el Ministerio de Trabajo de la Nación para el personal que presta servicios en casas particulares, por entender que lesiona sus derechos a una retribución justa, al salario mínimo vital y móvil, a la igualdad legal y al debido proceso (arts. 14 bis, 16 a 18, 28 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional). Refiere que el fallo le irroga un detrimento en su indemnización superior al cincuenta por ciento (50%) y que es irrazonable preterir el carácter tuitivo del derecho laboral y aplicar el principio “pacta sunt servanda” a una relación caracterizada por la disparidad del poder de negociación entre las partes. Alega que, en ausencia de una norma local específica, debió acudirse a las disposiciones ministeriales citadas, y que la sentencia incurre en un caso de gravedad institucional (cf. fs. 286/296).

III. Ante todo, estimo necesario precisar que no se controvierte que la relación laboral que vinculó a las partes –entre el 1/9/05 y el 22/10/10– resultó alcanzada por el Dto.-Ley 326/56, hoy derogado (cf. art. 75, Ley 26.844; B.O.: 12/4/13). Se discute, en cambio, la aplicación en la provincia de Corrientes de las escalas salariales pautadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación para el empleo prestado en el ámbito de la vida familiar, durante ese lapso.

Según el temperamento defendido por el Tribunal Superior local, las resoluciones ministeriales en la materia sólo regían para la Capital Federal, debiendo estarse en el territorio provincial a la retribución pactada por las partes, con arreglo a los parámetros provistos por la costumbre imperante en cada localidad –en Autos, pesos cuatrocientos ochenta (\$ 480) por mes; v. f. 280, ítem VII–.

De su lado, la recurrente postula la aplicación de esas resoluciones ministeriales pues, a su entender, plasmaban un mínimo inderogable para la trabajadora que no se supeditaba a la costumbre ni al supuesto acuerdo –“in peius”– concertado por las partes –Res. M.T.E. y S.S. 1.002/09, pesos mil noventa y seis con veinte centavos (\$ 1.096,20); cfse. f. 3, 206 vta., pto. 10, 262 vta. y 291–.

IV. Expuesto lo anterior, considero que el recurso debe ser declarado procedente. Y es que la solución de la alzada se aparta palmariamente del marco legal y desconoce garantías relativas a la retribución justa, al salario mínimo y a la tutela contra el despido arbitrario invocadas por la actora (cf. arts. 14 bis, 16 a 18 y 75, incs. 22 y 23, de la Constitución Nacional).

En efecto, se desprende del art. 1 del Dto.-Ley 326/56, que el estatuto “regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica”; y del art. 13, que “El Poder Ejecutivo reglamentará la fijación de los salarios mínimos de los empleados comprendidos en este decreto ley, la que se hará por zonas, de acuerdo con la importancia económica, las condiciones de vida de cada una de ellas y las modalidades del contrato de trabajo” (B.O.: 20/1/56).

Por su parte, el art. 20 del Dto. 7.979/56, determinó cinco categorías laborales para la Capital Federal, “... cuyas remuneraciones podrán convenirse libremente, en tanto superen los sueldos mínimos en dinero que se fijan en cada caso ...”.

A su turno, el art. 24 del decreto mencionado, estableció que: “Los señores comisionados federales en las provincias quedan facultados para adoptar las precedentes disposiciones o dictar las reglamentaciones para la aplicación del Dto.-Ley 326/56, en su respectiva jurisdicción y fijar asimismo las retribuciones” (v. B.O.: 7/6/56).

De todo lo anterior resulta que, aun en el acotado ámbito provisto por la legislación citada, era imperativo el establecimiento de salarios mínimos para los trabajadores comprendidos en esta actividad, restando sólo determinar, en el plano local, si se acudía a la reglamentación plasmada por la autoridad nacional o se establecía una propia.

Numerosas disposiciones dictadas en el marco descripto se apoyan en esta inteligencia. Así, las Res. M.T.E. y S.S. 566/02, 21/03, 134/04, 76/05, 314/06, 962/06, 1.306/07, 1.538/08, 1.002/09, 1.297/10, 1.350/11 y 958/12, en cuyo texto expresamente se determina –con invocación del art. 13 del Dto.-Ley 326/56–, que: “La adecuación salarial dispuesta por esta resolución será de aplicación en todo el territorio de la Nación, con excepción de aquellas provincias que legislen en forma particular sobre la materia” (verbigracia art. 2, Res. M.T.E. y S.S. 958/12).

De ello se sigue que no se sustenta el temperamento expuesto por la alzada, sobre cuya base se concluyó que, como pauta para la liquidación de los rubros admitidos, debía estarse al supuesto salario pactado al inicio de la relación laboral (v. f. 280, pto. VII).

V. Por lo demás, cabe destacar el alcance que esa Corte le ha dado a la tutela del trabajo. En tal sentido, el art. 14 bis de la Constitución Nacional pone de manifiesto que el objeto y el sujeto principales sobre los que operó la reforma del año 1957 fueron el universo del trabajo y el trabajador. De tal modo, bajo la luz del principio protectorio (“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes ...”), asentaron su plaza en la cima del orden jurídico positivo diversos derechos inviolables del trabajador y deberes inexcusables por parte del Congreso de asegurarlos (cf. Fallos: 252:158; 327:3.753; 4.607; 330:1.989). Entre ellos cabe señalar el derecho a la retribución justa y al salario mínimo.

Conforme con lo anterior, resulta concluyente que las disposiciones del citado artículo, que refiere al trabajo en sus diversas formas, resulta comprensivo del que se desarrolla tanto en el campo de la actividad pública como de la privada y, dentro de esta última, se incluye al que se despliega en las casas particulares (Fallos: 330:1.989; 335:729).

Sentado ello, queda por determinar el alcance de esas garantías y, en cuanto a la retribución justa, ha dicho la Corte que la Justicia del salario se determina por dos factores; en primer lugar, la estimación económica, consistente, en definitiva, en un juicio de valoración del trabajo y de su resultado. En segundo lugar, es primordial en nuestro orden jurídico, la exigencia de que el salario proporcione el sustento de una vida digna del trabajador y de su familia. Esta garantía se encuentra estrechamente vinculada con la base remuneratoria que integra el derecho, también constitucional, a la protección contra el despido arbitrario (cf. Fallos: 332:2.043; voto de los Dres. Highton de Nolasco, Argibay y Fayt).

Lo anterior exige que la autonomía de las partes para determinar ese estipendio se encuentre limitada por el orden público laboral, compuesto, entre otras normas, por las disposiciones que emanan de la Constitución nacional y de los tratados internacionales. En ese sentido ha dicho la Corte que, una vez establecido que la disputa involucra el trabajo al que refiere al art. 14 bis citado, como ocurre aquí, el principio protectorio que el precepto enuncia y el tenor inviolable de los derechos que reconoce, conducen con necesidad a la indisponibilidad y prohibición de renuncia de la aplicación de las normas que tutelan el trabajo en todas sus formas (cf. Fallos: 335:729, 1.251; entre otros).

Por otro lado, el derecho a la fijación del salario mínimo configura, para la Organización Internacional de Trabajo, un componente necesario de toda política establecida para eliminar la pobreza, garantizar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias y proporcionar a los asalariados el necesario amparo social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios (pto. I, Recomendación 135). Esa protección halla también fundamento en numerosos textos internacionales, entre los que cabe enunciar el Convenio 131 de la O.I.T., pendiente de ratificación por nuestro país, la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23, 3), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7) y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV).

A su vez, el Convenio 189 de la O.I.T. –si bien vigente en Argentina con posterioridad a la disputa– prevé específicamente que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista –cf. arts. II y 18.b)–. Asimismo, esa garantía fue receptada por la nueva regulación legal del trabajo en casas particulares, que prevé la fijación de salarios mínimos para toda la Nación (art. 18, Ley 26.844).

Sentadas las bases en que se funda el derecho de la trabajadora a gozar de la protección de la garantía de salarios mínimos y del derecho a la retribución justa, no resulta admisible la invocación de cuestiones relativas a la organización federal ni a supuestos vacíos normativos, para frustrar el efectivo goce de derechos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales citados. Al respecto, ha sostenido la Corte que las garantías constitucionales existen y protegen a los individuos por el solo hecho de estar plasmadas en la norma fundamental e independientemente de sus leyes reglamentarias, cuyas limitaciones o su ausencia no pueden constituir obstáculo para la vigencia efectiva de esas garantías (doctrina de Fallos: 315:1.492; 332:111, entre varios otros).

Yes que, como bien expresó la Cámara de Apelaciones de Curuzú Cuatiá, si la génesis del derecho laboral ha sido la comprobación de la hiposuficiencia del trabajador a la hora de negociar su salario, la inadvertencia del legislador provincial no puede situar esta relación en la órbita del derecho civil y otorgar validez a lo pactado entre partes notoriamente desiguales. La naturaleza laboral de la tarea prestada en casas particulares caería en saco roto, al tiempo de la extinción, si no se viera acompañada por la aplicación de las escalas nacionales a los rubros retributivos y resarcitorios adeudados, lo que aquí se traduce en una diferencia, favorable a la trabajadora, superior al cincuenta por ciento (50%) (fs. 240 y ss. y planilla, f. 243).

Interesa añadir, en materia hermenéutica, que el Tribunal Superior no pudo desconocer que la reclamante, como trabajadora, es sujeto de “preferente tutela constitucional” (v. Fallos: 332:2.043), y que con arreglo al principio “in dubio pro justitia socialis”, la preceptiva debe ser interpretada a favor de quienes al serle aplicada con este sentido tienden a alcanzar el “bienestar”, esto es, las condiciones de vida a través de las cuales es posible a la persona humana desarrollarse según su dignidad (Fallos: 289:430; 293:26).

De conformidad con lo manifestado, considero que la demandante tiene derecho a un pronunciamiento que sea respetuoso del orden legal y de las garantías de retribución justa y de salario mínimo, dado que se trata de prerrogativas consagradas para todos los trabajadores del país, sin distingo de tareas o ámbito personal o territorial en que se presten.

VI. Por lo expuesto, entiendo que corresponde hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso, dejar sin efecto la sentencia y devolver el caso al Tribunal de origen, a sus efectos.

Buenos Aires, 8 de mayo de 2017.

Fdo.: Adriana N. Marchisio e Irma Adriana García Netto.