

Buenos Aires, martes 10 de enero de 2017

Nº 3816

Jurisprudencia laboral

Discriminación salarial.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con fecha 11 de abril de 2011, en los autos “Rago, Gustavo Miguel c/ Inc. S.A. s/ despido” resolvió un caso que calificó como discriminación laboral.

Según el fallo, la pericia contable y las declaraciones testimoniales revelaron que dentro de la misma categoría se abonaban sueldos con considerables diferencias, sin que se observase que mediaran razones justificadas para proceder de esa forma.

En tal sentido, la empresa demandada no explicó ni acreditó cuáles serían, a su entender, los fundamentos por los cuales el trabajador reclamante, comprendido en la categoría de gerente de sector, percibió un salario básico inferior al que se le abonaba a otro gerente de sector de la misma sucursal, siendo que las tareas eran las mismas, y que no se demostró que se hubiera realizado evaluación de desempeño alguna -a modo de respaldo objetivo-, que habilitara las diferencias salariales entre dos personas que revestían el mismo cargo, en la misma sucursal, y realizaban las mismas tareas.

Por esas razones, el tribunal concluyó que había mediado un obrar arbitrario, calificándolo como tal frente a la orfandad de explicaciones, razones o fundamentos que llevaron a la empresa a remunerar al actor -sin razones objetivas-, por debajo de otros trabajadores que cumplían la

misma tarea, condenándola al pago de las indemnizaciones reclamadas por el dependiente, que se había considerado injuriado y despedido por el acto discriminatorio.

Otro caso de discriminación.

En otro caso judicial, el tribunal dictaminó que si bien no puede privarse al empleador de su derecho a premiar, por encima de las remuneraciones que estipula el convenio colectivo, a quienes revelen méritos suficientes, quedando ello librado a su prudente discrecionalidad, esto no puede llegar hasta el límite de caer en la arbitrariedad, ya que el poder de dirección debe ser ejercido conforme a los principios de buena fe, diligencia y solidaridad.

Al igual que en el fallo precedente, los jueces consideraron que medió un obrar arbitrario de la empresa, calificándose como tal frente a la orfandad de explicaciones, razones o fundamentos que la llevaron a remunerar a la actora sin razones objetivas, por debajo de otros trabajadores que cumplían la misma tarea.

Este fallo fue dictado por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (04/03/2011), en los autos *“Alvarez, María Cristina c. Telam SE”*.

Consultorio Liquidación de Sueldos



Certificación de Servicios y Remuneraciones Web: ¿Qué información requerirá el sistema cuando la relación laboral comprenda períodos anteriores a julio de 1994?

Cuando la relación laboral comprenda períodos anteriores a julio de 1994 el sistema requerirá información adicional:

Del Empleador:

-El número de Cuenta y/o Inscripción otorgados por la ex Dirección Nacional de la Recaudación Previsional (DNRP)

Del Trabajador:

-El número de Afiliación ante las ex Cajas Nacionales de Previsión Social.

-El número de documento que posea (DNI, DU, CI, LC, LE y/o pasaporte)

Fuente: www.anses.gob.ar

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2° - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)