

Una gratificación por cese no puede considerarse un pago a cuenta “eventualmente compensable”

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, a través de su Sala VII, condenó a una empresa a indemnizar en más de 44 mil pesos a una empleada que había sido despedida. El tribunal rechazó que se considerara como pago a cuenta, el importe que fuera abonado en concepto de gratificación a la reclamante en la oportunidad de celebrar un convenio de desvinculación por mutuo acuerdo. El fallo significa un “toque de atención” sobre los acuerdos de vinculatorios que “encubren” despidos, en los cuales se otorgan “gratificaciones por cese”.

La decisión se dictó el 25 de agosto de 2010, en los autos caratulados “Colman, Gladis Noemí c. Papelera Samseng S.A. s/despido”, por los jueces Néstor Miguel Rodríguez Brunengo y Estela Milagros Ferreirós.

El caso

Antes del juicio, las partes habían celebrado un convenio de desvinculación por mutuo acuerdo, en el cual la empleadora pagó una “gratificación”. En el acuerdo de ruptura se consignó que la empresa “...ofrece abonar a la trabajadora una gratificación especial, unilateral y voluntaria de \$ 7.000, compensables con cualquier diferencia que pueda provenir de los resarcimientos previstos en los artículos 80, 132 bis, 212, 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, art. 17 de la ley 25561, leyes 24.013 y 25.323, diferencias salariales, reclamos por accidentes de trabajo fundados en la ley 24557 o en normas de derecho común ó en el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo o cualquier crédito laboral que se pretenda, dejándose constancia que en el supuesto de existir algún rubro pendiente que en el presente no se consigna, éste quedará absorbido de pleno derecho con la suma ofrecida como gratificación...” .

Posteriormente, la ex empleada reclamó judicialmente ciertas diferencias surgidas por el pago insuficiente de las indemnizaciones propias del despido incausado, así como también otros conceptos salariales.

La sentencia

El tribunal comienza por analizar lo que considera una supuesta -presunta- generosidad adornada de liberalidad: la gratificación pagada por la empresa.

En tal sentido, destaca que se da a la “bonificación” consignada en el acuerdo, naturaleza de doble pago: en primer lugar se adjudica, según se viera, función de pago, se presume, por la supuesta “renuncia”; y en segundo término, se atribuye carácter cancelatorio de cualquier concepto que resulte en definitiva acreedora la actora por eventuales reclamos laborales. Se parte, así, de una realidad -entrega

de una suma de dinero- para cancelar circunstancias ya pretéritas (renuncia) pasando a extinguir asimismo abstracciones futuras al momento de concertarse el acuerdo.

Es decir que, al momento de convenirse el pago documentado (es decir, al finalizar la relación laboral), se ignoraba la posibilidad de que el dependiente pudiera ser acreedor de algún importe derivado de su extinta vinculación, con lo que la reciprocidad era inexistente.

A ello es dable agregarle que la posibilidad de reclamar derecho alguno entraba, en esa etapa, en la órbita de la mera conjetura. No es dable admitir, entonces, mantener permanentemente una situación hasta el momento en que le parezca o resulte realmente propicia, para hacerla valer. El orden público laboral se muestra contrario a admitir como válida una postura de resguardo de derechos que al momento de concertación del acuerdo se ignoraba si realmente eran existentes.

Por su parte, en su voto, la doctora Ferreirós sostuvo que no corresponde la figura de la compensación que se solicitó, atento a que el Código Civil impone requisitos no cumplidos en el caso, sobre la base que no puede aplicarse este instituto sencillamente porque no se puede pretender pagar una deuda cuya existencia y monto todavía se ignora.

En el caso, al importe que se diera en pago se le pretendió adjudicar el carácter de posible extintor de "abstracciones", al punto de haberse expresado en el documento que la suma entregada será compensable con " ... cualquier diferencia que pueda provenir de la ley, convenio o sentencia, e imputable a todo rubro o concepto de naturaleza laboral, previsional, salarial o indemnizatoria ... o cualquier crédito laboral que se pretenda ...".

Es claro –según la jueza- que al momento de convenirse el pago de la gratificación, se ignoraba si la trabajadora podía ser acreedora de algún importe. Así entonces, a ese "pago documentado" es evidente que no puede atribuírsele el efecto de cancelar, anticipadamente, una obligación cuya vida no se conocía ni aún cuando se compruebe "a posteriori".

Por tales razones, el tribunal no admitió el descuento del importe de la gratificación otorgada.

Publicado en el Actio Reporte del 16 de Mayo de 2017

(*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.