



CNT 4438/2018/1/RH1

MEIER, HUGO NORBERTO c/ LA
CUMBRE SAN LUIS S.A. s/DESPIDO.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 29 de octubre de 2026

Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa MEIER, HUGO NORBERTO c/ LA CUMBRE SAN LUIS S.A. s/DESPIDO", para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

1º) Que el trabajador inició una demanda persiguiendo el cobro de indemnizaciones por el despido indirecto en que se colocó tras intimar sin éxito a su empleadora a que cesara el trato discriminatorio en materia retributiva del que, según dijo, era víctima. En lo que importa, sostuvo que ingresó a trabajar para la demandada en 1971 como "Gerente de Compras" y que en 2007 se le asignó, además, la gerencia de "Recursos Humanos". Destacó que pese a la asignación de esta última función no se modificó su remuneración, a lo que se sumaba que, sobre un total de seis gerencias, había algunos gerentes que percibían una retribución entre un 20% y un 30% superior a la suya, a pesar de que aquellos tenían a su cargo un solo departamento. Atribuyó la situación, que consideró además un ejercicio abusivo del *ius variandi*, a una actitud persecutoria y discriminatoria de la demandada que intentaba que se fuera de la empresa. Señaló que en febrero de 2017 la demandada lo intimó en los términos del artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo a que iniciara los trámites jubilatorios, lo que en definitiva dio lugar a que se diera por despedido.

2º) Que la sentencia de primera instancia admitió la demanda parcialmente. La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó lo resuelto. Para decidir de ese modo, en lo que interesa, sostuvo que no llegaba discutido que el actor revistaba en dos gerencias ni que, en el organigrama empresarial, su remuneración era inferior a la de gerentes que

tenían a su cargo un solo departamento. Luego de describir las tareas en cada área a partir de la prueba colectada, la cámara destacó la información indicada por la perito contadora, quien había detallado una extensa lista de empresas y/o colaboradores/as que, de manera externa a la empresa, aportaban su experiencia para llevar adelante diversas tareas correspondientes a las gerencias del actor (liquidaciones de sueldo, llevar adelante el portal de legislación online, seleccionar personal, realizar capacitaciones, desarrollar al personal, generar cursos de *coaching* y hasta asesorar y gestionar las compras de la empresa). La cámara adujo, no obstante, que no podía influir en lo más mínimo en la resolución del caso que ciertas tareas inherentes al marco de decisión del actor hayan sido tercerizadas por cuanto no podía pretenderse que el gerente de dos áreas realizara absolutamente todas las tareas. Su cargo era gerencial, afirmó, y su actuar conllevaba tareas de dirección, por lo que resultaba indiferente si las tareas habían sido delegadas a subordinados dependientes de la demandada o si, por razones estructurales, la empresa había entendido conveniente que esas tareas se realizaran en un ámbito externo al de su establecimiento. A continuación sostuvo que “tal circunstancia parecería ser la que la demandada antepone como argumento esencial en su defensa al manifestar que sus decisiones y personal a cargo, serían de un 30% si se lo coteja con sus colegas gerentes. Es decir, la potestad de los restantes gerentes de deslindar sus obligaciones en personal de menor rango, resulta bien visto por la empresa pero, en cambio, cuando al actor se refiere, como las obligaciones inherentes eran derivadas a personal externo al organigrama empresarial, tal circunstancia le permite inferir su menor responsabilidad extremo que resulta ser, desde mi perspectiva, una afirmación carente de asidero”. Para terminar, recordó que “el art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo fija, con carácter de obligación para el empleador, la igualdad de trato a sus dependientes en identidad de situaciones,

*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

dispositivo que se inspiró en la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en las causas "Ratto, Sixto y otros c/ Productos Stani S.A.", del 26/8/66 (Fallos 265:242) y más tarde en "Fernández Estrella c/ Sanatorio Güemes S.A." el 23/8/88 (Fallos 311:1602), donde se revisó el uso discrecional de la facultad del empleador de premiar a sus dependientes sin demostrar la existencia de esos méritos, concretamente, el tratamiento diferenciado para no resultar lesivo de los derechos de la persona trabajadora, debe justificarse en razones objetivas". A partir de ello, concluyó en que "el actor ha acreditado suficientemente que a pesar de ocupar un cargo gerencial que tenía en su ámbito dos áreas de gestión, percibía una retribución menor a la de sus pares gerentes y las explicaciones que brindara en autos la empleadora no alcanzan a constituir justificaciones objetivas razonables que legitimasen una diferenciación salarial por tareas de igual valor y categoría en la estructura organizacional de la empresa".

3º) Que contra esa decisión la demandada interpuso recurso extraordinario, cuya denegación dio origen a la queja en examen.

Por un lado, sostiene que existe cuestión federal en la medida en que se encuentra en juego la correcta inteligencia del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que consagra el principio de igual remuneración por igual tarea, y la decisión ha sido contraria al derecho que la recurrente fundó en ella. Sobre ese particular sostiene, en breve, que la doctrina de la Corte en la materia invocada por la propia cámara permite remunerar de distinto modo cuando existen motivos objetivos que así lo justifiquen.

Por otro lado, afirma que la sentencia es arbitraria porque se basó en afirmaciones dogmáticas que dan un sustento solo aparente y no ponderó en

forma adecuada las constancias de la causa. En ese sentido, plantea que el *a quo* omitió examinar si la prestación laboral del actor era igual en calidad y cantidad a la de otros gerentes y si el valor de su trabajo también lo era. Sostiene que el fallo recurrido, en cambio, se basó exclusivamente en asimilar los cargos del actor con el de algunos otros gerentes con remuneración superior, sin advertir las diferencias de prestaciones y su valor. Concretamente, sostiene que se omitió considerar que el sueldo del actor era inferior solo respecto de dos de ellos y que surgía del organigrama de la empresa acompañado que, comparativamente, las dimensiones de las gerencias en las que se divide la empresa eran distintas. En ese marco, las tareas a cargo del actor eran sumamente acotadas en comparación con las de otros sectores, dado el elevado grado de tercerización de muchas de las actividades a su cargo y la minúscula composición en materia de personal y presupuesto en comparación con otras gerencias. Ello demuestra —afirma— que el trabajo del actor no era igual al de los otros gerentes y que el valor de su trabajo tampoco lo era. Refiere también que el punto fue acreditado mediante las declaraciones testimoniales, que demuestran que la carga horaria, productividad y cantidad de personal en las gerencias del actor eran inferiores a la del resto de las gerencias. Agrega que la cámara ha errado al asimilar las gerencias con más personal a cargo respecto de gerencias que tercerizan parte de su función, pues tercerizar implica un mayor costo y contar con menor cantidad de gente a cargo. Sostiene también que el informe pericial contable evidencia que la remuneración del demandante era de las más elevadas dentro de la estructura organizacional de la empresa. Por último, afirma que la sentencia recurrida invade un ámbito propio de la gestión empresarial y anula el poder de dirección consagrado en el artículo 65 de la LCT.

*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

4°) Que de los dos fundamentos del recurso de hecho —el recurrente sostiene que se encuentra en juego la inteligencia del artículo 14 bis de la Constitución Nacional que consagra el principio de igual remuneración por igual tarea y, además, que la sentencia es arbitraria— corresponde considerar este último en primer término pues, de existir arbitrariedad, no habría sentencia propiamente dicha (Fallos: 318:189; 323:35; 338:1347; 339:1520; 341:1106). En ese sentido, si bien las impugnaciones remiten al examen de cuestiones de índole fáctica, probatoria y de derecho común ajenas, como regla y por su naturaleza, al recurso del artículo 14 de la ley 48, cabe reconocer excepción a ese principio cuando, como ocurre en el caso, la decisión carece de fundamentación adecuada y no brinda una respuesta adecuada a planteos conducentes de la demandada (Fallos: 323:2314; 326:3043; 335:2219; 330:4459; 339:408).

5°) Que la empresa sostuvo en síntesis que, sobre un total de seis gerentes, el actor era superado en su remuneración por solo dos de ellos y por un importe que rondaba el veinte por ciento (20%). Afirmó además que, si bien el actor tenía a cargo dos gerencias, las prestaciones y valor de su trabajo eran comparativamente menores a las de los otros gerentes (porcentaje que estimó en un 30% menor) dado el elevado grado de tercerización de muchas de las actividades a su cargo y la minúscula composición en materia de personal y presupuesto de las gerencias, lo que permitía disminuir su responsabilidad.

La cámara desestimó ese planteo con base en que el cargo era en definitiva gerencial, con lo que su actuar conllevaba tareas de dirección, y que por ello resultaba indiferente si las tareas habían sido delegadas a subordinados

dependientes de la propia gerencia o si, por razones estructurales, la empresa había entendido conveniente que esas tareas se realizaran en un ámbito externo al de su establecimiento.

Esa postura ignora que no todos los gerentes en una empresa tienen la misma jerarquía o responsabilidad funcional por el mero hecho de detentar el mismo cargo. Por consiguiente, para determinar si existía una justificación razonable detrás de la diferente pauta salarial (Fallos: 311:1602), resultaba indispensable examinar la cantidad de personal realmente a cargo de las gerencias (pues evidentemente no tiene la misma responsabilidad un gerente que delega sus tareas a personal dependiente que un gerente cuyas tareas han sido directamente tercerizadas), el presupuesto asignado a cada una de las gerencias objeto de comparación y la importancia relativa de sus funciones. La sentencia omitió realizar dicho examen a pesar de que la demandada introdujo esos planteos y, en consecuencia, resulta manifiestamente arbitraria.

Por ello, oído el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada con el alcance indicado. Con costas. Restitúyase el depósito efectuado. Vuelvan los autos principales al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente. Remítase la queja. Notifíquese y, oportunamente, cúmplase.



CNT 4438/2018/1/RH1

MEIER, HUGO NORBERTO c/ LA
CUMBRE SAN LUIS S.A. s/DESPIDO.

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Recurso de queja interpuesto por **LA CUMBRE SAN LUIS S.A.**, representada por el **DR. PABLO JOSÉ BARBIERI**, patrocinado por los **DRES. DANIEL CARLOS LUCIO FUNES DE RIOJA Y JUAN VICENTE SOLA**.

Tribunal de origen: **SALA I DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO**.

Tribunal que intervino con anterioridad: **JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 66**.