

Voces: FALLOS PLENARIOS - REMUNERACIÓN - INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD - ADICIONALES DE REMUNERACIÓN - BONIFICACIONES - SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Título: Plenario 'Tulosai': ¿una interpretación contra operari?

Autor: Curutchet, Eduardo

Fecha: 25-mar-2010

Cita: MJ-DOC-4610-AR | MJD4610

Producto: LJ,MJ

Sumario: *I. Introducción. II. La cuestión discutida y la incidencia de la reforma de la Ley 25.587. III. La incidencia del SAC sobre la indemnización por despido. IV. El caso de la bonificación sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación del desempeño del trabajador. V. Conclusiones.*

Por Eduardo Curutchet (*)

I. INTRODUCCIÓN

El 19/11/2009, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se reunió "en pleno" a efectos unificar jurisprudencia sobre las siguientes dos cuestiones:

1. ¿Corresponde incluir en la base salarial para el cálculo de la indemnización por antigüedad prevista en el 1º párr. art. 245 LCT, 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, ¿debe computarse a efectos de determinar la base salarial prevista en el 1º párr. art. 245 LCT?

El fallo plenario dictado en relación a los autos caratulado "Tulosai Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25.561" lleva el N° 322 y mayoritariamente dio respuesta negativa a ambas cuestiones (1).

Cabe destacar sin embargo que en condiciones ordinarias debieron votar treinta camaristas, a razón de tres magistrados por cada una de las diez salas que integran la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. No obstante, en este plenario votaron solo veinte camaristas, pues la Cámara se encuentra desintegrada y con vacantes en aproximadamente 1/3 de sus miembros.

Al convocarse el plenario en estas circunstancias anómalas el resultado fue el siguiente: con catorce votos se formó la decisión mayoritaria. De este modo se sienta una doctrina obligatoria con el voto de menos del 50% del número de magistrados que normalmente deben integrar la cámara, alterando no solo el espíritu que anima al art. 299 CPCCN cuando dispone que «La decisión se adoptará por el voto de la mayoría de los jueces que integran la cámara» sino en infracción de lo dispuesto en el Reglamento para la Justicia Nacional, pues, tal como lo ha señalado el Dr. Leandro RECALDE en relación al plenario precedente (N° 321, "Cuoto de Capa" , del 5/6/2009) (2), un plenario válido requiere del voto concordante de la mayoría absoluta de la cámara, existiendo normas de procedimiento que debieron observarse ante las vacantes que imposibilitarían circunstancialmente solucionar dicha deficiencia. Me refiero a los arts. 109 y 110 Acordada del 17/12/1953 aprobada por la CSJN. (3)

Mencionado este defecto formal inicial, que por otra parte también se ocupa de destacar la Dra. FERREIRÓS en su voto particular, veremos en definitiva qué se decidió y con qué argumentos.

II. LA CUESTIÓN DISCUTIDA Y LA INCIDENCIA DE LA REFORMA DE LA LEY 25.877

En rigor de verdad se trata de dos asuntos distintos, pero ligados a una misma cuestión: la cuantía de la indemnización que debe percibir un trabajador despedido sin justa causa.

En efecto, lo que se discute es si determinados rubros, en particular: 1. el sueldo anual complementario y 2. otras bonificaciones que pudiere abonar el empleador con frecuencia de pago no mensual y en base a un sistema de evaluación de desempeño deben o no integrar la base salarial que se tendrá en cuenta para estimar la indemnización por despido prevista en el art. 245 LCT.

La discusión gira también en torno a la reforma introducida por la Ley 25.877 al art. 245 LCT que, como es sabido, reemplazó la palabra "percibida" por "devengada" en referencia a la mejor remuneración mensual, normal y habitual que se debe tomar en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido.

Se trata, insisto, de dos cuestiones bien diferentes, y merecen por lo tanto un análisis también diferenciado.

III. LA INCIDENCIA DEL SAC SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Si se tiene en cuenta la incidencia del sueldo anual complementario (4) sobre la mejor remuneración mensual normal y habitual del trabajador, esta se debe incrementar en un 8,33%, lo que equivale a 1/12 partes de ese salario, y supondría aceptar que el SAC o aguinaldo es susceptible de devengarse mes a mes, aún cuando su pago se difiere en dos cuotas semestrales pagaderas en los meses de junio y diciembre de cada año.

La mayoría ha decidido que la reforma introducida por el art. 5 Ley 25.877, aun cuando hizo explícita la referencia al criterio del devengado, abandonando toda referencia a la remuneración "percibida", no es suficiente para considerar al SAC como una remuneración que se devenga mes a mes y, por lo tanto, la excluye de la base salarial a considerar para el cálculo de la indemnización. Se argumenta, en síntesis, que la reforma solo pretendía consagrar legislativamente lo que la jurisprudencia ya había señalado en torno a que la indemnización por despido no puede estimarse sobre los salarios percibidos, cuando estos son inferiores a los que realmente se hubieron devengado en favor del trabajador, y que no debe confundirse el período de devengamiento con el período de pago ya que el art. 245 LCT referiría a las remuneraciones exigibles mes a mes. En palabras del Fiscal General Dr. ÁLVAREZ, cabría aquí deslindar el nacimiento de un derecho, de su exigibilidad.

La minoría, en cambio, sostiene que el sueldo anual complementario es susceptible de devengarse mes a mes y que por eso su parte proporcional debe integrar el salario base de cálculo de la indemnización por despido.

Este criterio de la minoría es también el criterio que sigue la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en forma constante, incluso desde mucho antes que la reforma de la Ley 25.877 (5).

En efecto, la doctrina legal de la SCBA en la materia expresa que:

«Por tratarse de un salario diferido, el sueldo anual complementario forma parte integrante de la remuneración del empleado a los efectos indemnizatorios del art. 245 Ley de Contrato de Trabajo» (6).

Esta es, en mi opinión, la conceptualización correcta, toda vez que el SAC es susceptible de fraccionarse por devengamientos mensuales, aun cuando su pago se difiere para ser concretado en las dos ocasiones anuales que puntualmente establece el art. 122 LCT.

Hay que recordar que en su interpretación literal, el art. 245 LCT no refiere a las remuneraciones "exigibles" mes a mes, sino a aquellas que se devengan mensualmente, más allá de cuál fuere su fecha de pago.

Personalmente no tengo dudas de que el SAC se devenga mes a mes, pues de otra forma no se podría explicar por qué razón se debe pagar este en forma proporcional a quienes no hubieren laborado durante todo un período semestral, ya sea por registrar el trabajador una antigüedad menor a la fecha de su pago (conf. art. 1 Decr. 1078/84) o por la extinción previa de la relación de trabajo, cualquiera que sea su causa (conf. art. 123 LCT).

Se le critica a este modo de considerar el SAC el que con dicho criterio también podría decirse que el SAC se devenga día a día, o incluso hora a hora y ello daría por tierra con su consideración de devengamiento mensual. A ello se podría contestar que sin duda alguna el salario mensual también se devenga día a día, hora a hora, y sin embargo nadie duda de su inclusión en la base salarial. Esto se puede explicar a partir de aceptar que todo lo que se devenga mensualmente puede, por supuesto, devengarse también por períodos menores de tiempo.

Lo relevante es determinar si el concepto remunerativo de que se trate, es jurídicamente susceptible, o no, de ser fraccionado por períodos mensuales de devengamiento, pues si ello es así no puede negarse su carácter mensual a los fines del art. 245 LCT, máxime luego de la reforma de la Ley 25.877.

A fin de cuentas, la mayoría considera al devengamiento como equivalente a "exigibilidad", o "liquidación" o "fecha de pago". Y sin embargo son cosas bien distintas.

Pero si aún pudiere subsistir alguna duda sobre la interpretación de esta norma, la cuestión se debió resolver por aplicación de la regla de hermenéutica contenida en el art. 9 LCT, es decir, en el sentido más favorable al trabajador.

Finalmente, desde una perspectiva constitucional es posible afirmar que de las dos interpretaciones posibles sobre los alcances del art. 245 LCT, la que considera la incidencia del SAC sobre la indemnización por despido (posición minoritaria en el plenario que comento), parece la más ajustada al principio protectorio contenido en el art. 14 bis CN, pues la otra interpretación posible (que hizo mayoría en el plenario), produce una reducción del costo del despido, contrariando el mandato constitucional de protección contra el despido arbitrario, reglamentado legislativamente para el sector privado bajo la opción de la estabilidad relativa impropia consagrada en la LCT.

IV. EL CASO DE LA BONIFICACIÓN SIN PERIODICIDAD MENSUAL Y EN BASE A UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

Las empresas usualmente abonan a sus trabajadores remuneraciones por sobre los salarios mínimos imperativos, bajo la modalidad de premios, estímulos, incentivos, bonificaciones, etc. Esta modalidad de pago no se opone a ninguna norma laboral y, al contrario, está expresamente prevista en el art. 104 LCT. En ocasiones, un gran componente de las remuneraciones totales de los trabajadores pueden estar constituidas por este tipo de retribuciones. En muchos casos, estas bonificaciones alcanzan a componer un décimo tercer salario anual, sin perjuicio del SAC, claro está.

El plenario (7) no cuestiona el carácter remunerativo de estos premios y, al contrario, varios de sus votos se encargan de resaltarlo.

Lo que el plenario intenta determinar es si esta remuneración, cuando no se paga en forma mensual sino en cualquier otra frecuencia de pago (obviamente mayor, pues de lo contrario quedaría integrado en el salario mensual), se debe o no tener en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido prevista en el art. 245 LCT. Asimismo el plenario es condicionado expresamente por otros dos requisitos más (además de la frecuencia de pago no mensual): uno de tipo negativo, referido a la ausencia de fraude laboral, y otro de tipo positivo, referido a la existencia de un sistema de evaluación de desempeño.

En tales condiciones, según lo dispuesto por el plenario "Tulosai", para que un premio de esta naturaleza no sea considerado a los fines del cálculo de la indemnización del art. 245 LCT, deben concurrir los siguientes presupuestos:

1. frecuencia de pago no mensual;
2. ausencia de fraude;
3. que exista un sistema de evaluación de desempeño.

Solamente el primer requisito, representado por la frecuencia de pago no mensual de la bonificación por desempeño, se relaciona con la cuestión debatida en el punto anterior. Y con respecto a ella considero también aquí, como la minoría, que lo importante es determinar si el premio o la gratificación es susceptible de devengarse mes a mes, aun cuando su pago se difiera para otras frecuencias temporales mayores, pues si así fuera, el premio, en su proporción mensual, debe integrar la base salarial a los fines del art. 245 LCT.

Mas aún, el plenario no ha resuelto expresamente si el premio o bonificación puede ser considerada en forma proporcional, como sí lo ha hecho con relación al SAC, lo cual parece obedecer a un descuido en la forma de su proporción. Sin embargo, tal como ha quedado redactado, no existiría una contradicción explícita entre la doctrina plenaria y un eventual fallo que resolviera aplicar la parte proporcional del premio de frecuencia no mensual, ajustada a un período mensual devengado.

Así por ejemplo lo ha resuelto reiteradamente la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires:

«La bonificación anual por eficiencia debe integrar la mejor remuneración mensual, normal y habitual computable para el cálculo de la indemnización por antigüedad, a la que deberá adicionarse el sueldo anual complementario proporcional» (8).

Incluso la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires ha sostenido este criterio aun cuando un convenio colectivo hubo dispuesto lo contrario:

«La bonificación anual por eficiencia contemplada en el art. 25 del convenio colectivo 36/75 debe computarse para el cálculo de la indemnización del art. 245 Ley de Contrato de Trabajo, no obstante las limitaciones establecidas por la aludida norma del convenio colectivo que no pueden ser válidas en tanto resultan desfavorables al trabajador si tales restricciones son contrarias a derechos consagrados en cláusulas legales de jerarquía superior (art. 8 LCT y art. 7 Ley 14.250)» (9).

Con relación al requisito de la ausencia del fraude, ejemplifica el Fiscal General Dr.ÁLVAREZ, que cuando el premio o bonificación «emerge de la ficción del contrato individual o, de la voluntad unilateral del empleador, se impone una cuidadosa evaluación de sus condiciones de legitimidad, tanto en lo referido a las exigencias para el pago del crédito, como a su cuantía, para evitar una maniobra como la descripta que implicaría, en los hechos, crear una elevada "bonificación" trimestral o semestral o incluso anual, dirigida a "convivir" con una retribución mensual baja y facilitar el despido, no sólo por razones de mezquindad, sino como forma barroca de "desactivar" una tutela esencial, que concierne a la posición del trabajador dentro de la estructura empresarial».

El Dr. MAZA refiere también al requisito de ausencia de "fraude" como ausencia de «razones serias, fundadas y objetivamente respaldadas que justifiquen que un determinado componente de la remuneración del dependiente deba ser liquidado y abonado con una periodicidad distinta de la mensual, v. gr. por su vinculación con el balance de la empresa o con otra circunstancia concreta, racional y objetivamente comprobable en el pleito, máxime que, en definitiva, las periodicidades de devengamiento, exigibilidad y pago de las remuneraciones no están libradas a la voluntad de las partes sino que están gobernadas por reglas legales (conf. art. 126 - 128 y cctes. LCT)».

En efecto, la regla es que los pagos deben ser hechos en intervalos quincenales o a lo sumo mensuales, de acuerdo no solo a lo que surge del art. 128 LCT sino incluso del Convenio (OIT) 95 sobre protección del salario y su complementaria Recomendación 85/49 (10).

La Dra.GONZÁLEZ opina sobre el requisito de ausencia de fraude en términos similares al sostener que

«No debe soslayarse que muchas veces el pago de bonificaciones semestrales o anuales de grandes montos, puede encubrir situaciones fraudulentas, que tornen menos oneroso para el empleador el pago de otros rubros salariales o de indemnizaciones, entre ellas, la derivada de la extinción del vínculo, justamente por la falta de pago mensual».

En estos términos, el plenario refiere al fraude laboral en sentido amplio como modo de evasión de la legislación laboral imperativa, en este caso, como modo de evasión parcial de las consecuencias indemnizatorias previstas por el art. 245 LCT.

Por lo tanto, debe existir un fundamento objetivo y razonable que justifique la modalidad de pago no mensual del premio o bonificación que abona el empleador. Asimismo, estimo que la prueba de esa razón justificante correrá siempre por cuenta del empleador, por ser él quien asume una modalidad de pago distinta de la prevista en la normativa aplicable al pago de los salarios y, por lo tanto, debe justificar su apartamiento de la regla general en la materia.

El último requisito -sistema de evaluación de desempeño- es fundamental, y surge expresamente del plenario "Tulosai" . Si no existe un sistema de evaluación de desempeño del trabajador, no resulta aplicable la doctrina del plenario referido y en consecuencia el juzgador podrá resolver de acuerdo a las circunstancias del caso sin sujeción alguna al mismo.

La Dra. FONTANA, a cuyo voto adhiere también el Dr. ZAS, se refiere expresamente al requisito de la

efectiva existencia de un sistema de evaluación del desempeño, y resalta que la doctrina sentada en el plenario está condicionada por este recaudo al que debe necesariamente encontrarse sujeta la remuneración, «aspecto este último que también deberá ser objeto de prueba y de prudente valoración en cada caso concreto».

El sistema de evaluación significa que el premio se puede ganar o no, de acuerdo a si el trabajador cumplió con determinados objetivos o metas preestablecidas. Si el premio se abona automáticamente, sin depender de ningún sistema de evaluación, el rubro remunerativo queda fuera de los alcances del plenario "Tulosai" y puede eventualmente ser considerado a los fines del cálculo de la indemnización del art. 245 LCT. En tal caso parece evidente, a mi criterio, que lo determinante será si el premio es susceptible de devengarse mes a mes, más allá del diferimento en su pago.

Así por ejemplo, luego del plenario "Tulosai" la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, en autos "Gagliardi Andrea F. c/ Axa Asistencia Argentina S.A." , sentencia del 29/12/2009, con primer voto de la Dra. FERREIRÓS, sostuvo:

«De tal forma, en lo atinente a las bonificaciones de autos, para quedar comprendidas en el mismo debieron responder a un sistema de evaluación del desempeño del trabajador, además de descartarse la existencia de fraude. Por imperio de la distribución de la carga de la prueba, la empleadora debió acreditar la utilización de un sistema de evaluación del desempeño del trabajador, detallarlo y hacerlo saber. Observo, no obstante, que tal requisito impuesto por el propio plenario no se ha producido en autos, tanto que la propia demandada habla de una "liberalidad". Mas aún, si se debiera el pago a un cumplimiento de determinados objetivos como parece surgir del recibo de fs. 33, hubiera sido necesario conocer dichos objetivos y su cumplimiento. Como consecuencia de ello, las sumas abonadas al actor no quedan aprehendidas por la decisión impuesta por el plenario y deben considerarse contrario sensu, a los efectos de conformar la base del art. 245 Ley de Contrato de Trabajo».

Señalo por último que este sistema de evaluación de desempeño no puede consistir en un sistema subjetivo y que deje librada la procedencia del premio al arbitrio o discrecionalidad del empleador. Por el contrario, debe tratarse de un sistema objetivo que debe estar preestablecido con reglas claras que determinen en cada caso bajo qué condiciones el premio se puede ganar en el período de referencia.

V. CONCLUSIONES

Existen dos órdenes de consideraciones a efectuar a modo de conclusiones.

En primer lugar, desde un punto de vista formal, no se puede menos que señalar que existen irregularidades reglamentarias en el dictado del plenario 322 de la CNAT que lo vician desde su origen, por cuanto ha sido dictado sin que exista una mayoría absoluta concordante en la solución del plenario.

En segundo lugar, interesa además señalar algunas conclusiones desde un punto de vista sustancial, no meramente formal.

En ese orden cabe señalar que en el ámbito judicial de la Capital Federal, la opción interpretativa mayoritaria sentada por el fallo plenario 322 del 19/11/2009 implica una reducción del costo de la indemnización por despido sin causa de un 8,33% por la exclusión de la incidencia del SAC de la base salarial a considerar al momento de liquidar la indemnización prevista en el art. 245 LCT.

Asimismo significa una reducción del costo del despido por la no consideración de un premio o bonificación de frecuencia no mensual, que pueda sin embargo fraccionarse por devengamientos mensuales.

Esto podría motivar una cuestión constitucional por la posible contradicción del fallo plenario con el principio protectorio contenido en el art. 14 bis CN, en particular por cuanto la opción hermenéutica triunfante significa, a fin de cuentas, una desprotección contra el despido arbitrario. Ello a la luz de la doctrina de la "interpretación inconstitucional de normas no federales" aceptada por la CSJN (11).

Sin perjuicio de ello, el margen de aplicación de la tesis negativa sustentada por la mayoría en relación a la no inclusión de los premios de pago no mensual en la base indemnizatoria del art. 245 LCT tiene un reducido marco de aplicación, por efecto de su doble condicionante: de 1. inexistente de fraude, determinada por la presencia de una razón objetiva y razonable que justifique una frecuencia de pago no mensual del premio o bonificación, y 2. de existencia de un sistema -también objetivo y razonable- de evaluación de desempeño.

(1) La doctrina sentada es la siguiente: «1º) No corresponde incluir en la base salarial prevista en el 1º párr. art. 245 LCT, la parte proporcional del sueldo anual complementario. 2º) 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 1º párr. art. 245 LCT».

(2) RECALDE, Leandro: "Sobre la legalidad del plenario 'Couto de Capa'", LL, 19 de agosto de 2009, p. 11.

(3) Dichas normas textualmente disponen: «Art. 109 - En todas las decisiones de las cámaras nacionales de apelaciones o de sus salas intervendrá la totalidad de los jueces que las integran. Sin embargo, en caso de vacancia, ausencia y otro impedimento, del que debe haber en todos los casos constancia formal en los autos, la decisión podrá ser dictada por el voto de los restantes, siempre que constituyan la mayoría absoluta de los miembros de la cámara o sala y que concordarán en la solución del juicio. Art. 110 - Cuando los jueces hábiles no constituyeran la mayoría absoluta de la cámara o sala, o cuando existiendo esa mayoría no concordaran en la solución del juicio, las cámaras o salas serán integradas por el número de jueces necesarios para reunir mayoría absoluta de votos concordantes, en la forma dispuesta por el art. 31 Decr.-Ley 1285/58».

(4) En relación al primer interrogante, la mayoría se integra con el voto negativo de los Dres. GUIBOURG, PIROLO, PORTA, MAZA, GARCÍA MARGALEJO, FONTANA, GONZÁLEZ, GUIADO, MORANDO, VILELA, ZAS, VÁZQUEZ, CATARDO y FERA (14 votos). Y la minoría por su parte se integra con el voto afirmativo de los Dres. FERREIRÓS, BALESTRINI, FERNÁNDEZ MADRID, RODRÍGUEZ BRUNENGO, STORTINI y CORACH (6 votos).

(5) V., por ejemplo, SCBA, "Bustingorry de Bevaqua Nélica B. c/ Sanatorio Azul S.A. s/ indemnización por despido", 23/10/1984, L. 33912, en DT 1987-B-1864, JA 1985 III-105, AyS 1984-II-161.

(6) SCBA, "Sosa Felipe c/ Olivos Golf Club S.A. s/ despido", 19/3/1991, L. 44334. Íd., "Jorge Rubén c/ Bencer S.A. y otro s/ indemnización por despido", 12/12/2007, L 86696.

(7) En relación al segundo interrogante, la mayoría, se integra con el voto negativo de los Dres. GUIBOURG, PIROLO, PORTA, MAZA, GARCÍA MARGALEJO, FONTANA, GONZÁLEZ, GUIADO, MORANDO, VILELA, ZAS, VÁZQUEZ, CATARDO y CORACH (14 votos). Y la minoría por su parte se integra con el voto afirmativo de los Dres. FERREIRÓS, BALESTRINI, FERNÁNDEZ MADRID, RODRÍGUEZ BRUNENGO, STORTINI y FERA (6 votos).

(8) SCBA, "Zapico Héctor Eduardo y otros c/ ESEBA S.A. s/ indemnizaciones", 29/5/2002, L 80466.

(9) Íd., "Bugani Ernesto M. c/ ESEBA S.A. s/ diferencia indemnización" , 10/11/1998. Íd., "Cala Carlos Aníbal c/ E.D.E.A. S.A. s/ diferencias de indemnización por despido", 29/8/2007.

(10) La Recomendación 85/49 en su Capítulo II textualmente dispone: «II. Periodicidad en el pago de los salarios. 4. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos: a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año. 5.1) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días».

(11) «La presencia de una cuestión federal sustentada en la interpretación inconstitucional de normas no federales ha sido destacada por el tribunal en precedentes dictados aun con anterioridad al reconocimiento y admisibilidad de la doctrina de las sentencias arbitrarias (Fallos 102:379; 123:313; 124:395; 147:286), por manifiesta incompatibilidad de lo decidido con los principios y garantías constitucionales y las leyes que el art. 31 llama Ley Suprema de la Nación (Fallos 176:339), lo que en cada caso corresponde decidir a esta Corte (Fallos 229:599; 307:398).» (CSJN, 21/11/2006, t. 329, p. 5266).

(*) Abogado laboralista, UNLP. Especialista en Derecho Social, posgrado UNLP. Miembro del Instituto de Derecho Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, UNLP. Presidente de la Asociación Civil Laboralistas Platenses.