

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)

 **ACTIO** REPORTE®

newsletter
diario

Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

1971-2018

47

ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 26 de agosto de 2018

Nº 4390

Edición de los Domingos

Práctica laboral



Aumentos “a cuenta de futuros aumentos”.

Comenta el Dr Rodolfo Aníbal González

Esta cuestión es materia de reiteradas consultas. Se trata de aquellas empresas que, con anterioridad a los incrementos que surjan de acuerdos paritarios, otorgan a su personal aumentos salariales voluntarios.

En la hipótesis, se plantea el siguiente interrogante: una vez otorgado el incremento por voluntad unilateral del empleador y frente a un futuro aumento legal y/o convencional, ¿podrá la empresa absorberlo hasta su concurrencia, o por el contrario, deberá mantener el aumento voluntario?

Brindar una respuesta plantea una dificultad preliminar. Ella consiste en el desconocimiento de la forma y modalidades de otorgamiento del aumento que podría disponer el Gobierno o una paritaria. En tal sentido, si se estableciera la prohibición de todo tipo de absorción de aumentos voluntariamente otorgados por las empresas, la cuestión estaría agotada.

Denominaciones usuales de los aumentos voluntarios

Para introducirnos en el tema, analicemos las denominaciones y modalidades que las

empresas le otorgan, usualmente, a los aumentos otorgados por su voluntad unilateral.

Ejemplos: a) “a cuenta de futuros aumentos legales y/o convencionales”; b) “aumento voluntario”; “adicional de empresa”; “bonificación”; etc.; c) “premios (generalmente no cumplimentan los requisitos que debe cumplimentar un premio, para ser considerado como tal; por ejemplo: se otorgan generalizadamente, sin bases objetivas para su percepción).

La doctrina judicial

Pocos son los casos que sobre la cuestión de la absorción fueron resueltos por la Justicia Laboral.

Destacamos un fallo judicial de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (sala IV, junio 17 de 1988) que estableció un criterio de interpretación (en igual sentido: Tribunal de Trabajo Nro. 1 de Quilmes, Pcia. de Buenos Aires, marzo 31 de 1992).

Los trabajadores demandaron a la empresa porque, al producirse un aumento en los básicos de convenio, dejó de pagarles un “adicional graciable” que había otorgado voluntaria y unilateralmente. En consecuencia, reclamaron las diferencias. La empresa argumentó en su defensa que, al pagar los nuevos básicos había absorbido hasta su concurrencia un plus salarial que voluntariamente había otorgado, en exceso de los mínimos legales y que denominó “aumento graciable”, remarcando su carácter de liberalidad. El Tribunal, al hacer lugar al reclamo de los trabajadores, sostuvo que el aumento otorgado en forma unilateral y voluntaria por la empresa, no debió ser considerado una “liberalidad”, por más que se lo haya denominado “graciable”. Agregó que se trató de una remuneración lisa y llana que, si bien tuvo su origen en la voluntad unilateral del empleador, se incorporó en forma habitual al conjunto de derechos y obligaciones de la relación laboral. Pasó, entonces, a ser permanente, encontrándose vedada su absorción.

Aumentos otorgados “a cuenta de futuros aumentos legales y/o convencionales”

El fallo estableció una importante distinción. Esa obligación asumida por la empresa, podría haber sido condicionada por el propio empleador que, en el caso de aumento voluntario, pudo establecer que se otorgaba A CUENTA DE FUTUROS AUMENTOS LEGALES Y/O CONVENCIONALES, pero esta circunstancia debió ser explicitada y consignada en el acto mismo de crearse el beneficio, o sea en el recibo de haberes.

En estas condiciones con esta formalidad, la absorción - según el Tribunal - hubiera resultado lícita y válida.

Conclusiones sobre este fallo

De acuerdo a esta doctrina judicial, la prueba de esta forma condicionada del otorgamiento

de un aumento surgiría de:

a) La leyenda (no reemplazable por un sello) escrita en el original y el duplicado del recibo de remuneraciones, donde figure en rubro separado del salario básico y adicionales de convenio, con expresión “a cuenta de futuros aumentos legales y/o convencionales”.

b) A ello, sería conveniente agregar una comunicación escrita, notificada fehacientemente al trabajador, donde establezca la forma condicionada del otorgamiento del aumento, manifestando expresa y claramente la facultad de la empresa para proceder a su absorción hasta su concurrencia, cuando fuesen incrementados los salarios, o se estableciera cualquier tipo de premio por acuerdo paritario en el convenio colectivo y/o se otorgara un aumento por el Gobierno.

Otros fallos

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, en autos *"Martínez, Carlos A. v. Consorcio de Propietarios del Edificio Olazábal 3624/76"*, determinó en sentencia del 12 de septiembre de 2011, que el pago de un adicional fijo imputado a cuenta de futuros aumentos por varios años, sin que se hiciera efectiva la absorción indicada, obliga a la empleadora a mantener para el futuro el mismo criterio, en tanto está impedida de quitar lo que ha concedido, bajo una condición que cayó porque en ningún momento fue ejercida, puesto que de otra forma se produciría una efectiva reducción de la remuneración en violación de las disposiciones de los artículos 12 y 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el caso *"Salazar, Walter Adrián c. Nidera S.A."*, en sentencia del 25 de octubre de 2013, se expidió validando la absorción de un “aumento voluntario” otorgado por una empresa, para adicionarlo al “sueldo básico” incrementado en paritarias. La empresa modificó el sueldo de los trabajadores para arribar a los nuevos básicos convencionales establecidos por el convenio colectivo de trabajo de aplicación, al efectuar una quita del rubro "aumento voluntario" para adicionarlo al sueldo básico, que había sido incrementado en paritarias. Un trabajador se presentó ante la justicia, reclamando diferencias salariales por considerar que el proceder del empleador resultó ilícito. Según el juez de primera instancia, la modificación no irrogó perjuicio para los dependientes, porque si bien el rubro "aumento voluntario" fue disminuyendo hasta su eliminación, a la vez se incrementó el ítem "sueldo", de modo que no hubo rebaja en términos nominales o matemáticos. En consecuencia, desestimó las diferencias salariales reclamadas. Apelada la sentencia, la Sala X de la Cámara laboral confirmó el rechazo. Cabe agregar que se trata de un precedente y –en consecuencia- no obligatorio en su aplicación para otros tribunales laborales o para salas de la misma Cámara.



Consultorio Jurídico

ACTO

¿Es factible la retractación de la renuncia?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador es tratada por la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 240, que establece los requisitos que debe cumplimentar la misma en cuanto a su forma:

"... La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. Los despachos telegráficos deberán ser expedidos por la oficina de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del art. 235 de esta ley..."

Fernández Madrid ("*Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*", t. II) define a la renuncia al empleo como un acto de voluntad unilateral del trabajador, por el cual se disuelve el contrato sin necesidad de la aceptación, conformidad o consentimiento del empleador para su perfeccionamiento.

Ahora bien: la jurisprudencia ha admitido su retractación, siempre que exista común acuerdo entre las partes (trabajador y empleador).

Esto así por aplicación analógica del artículo 234 de la ley de Contrato de Trabajo, que prevé el caso de la retractación del despido.

Art. 234. —Retractación.

El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Asimismo, la jurisprudencia ha contemplado la posibilidad de que la retractación sea tácita: *"... la renuncia produce, en principio, la extinción del contrato de trabajo, pero nada impide que sea retractada de común acuerdo de las partes (art. 234, LCT), ni tampoco que esa retractación sea tácita..."*, (Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, 26/11/87); *"...si las partes continúan la relación laboral después de haber llegado a la esfera de conocimiento del empleador la voluntad rescisoria expresada por el trabajador..."*, (Cámara Nacional del Trabajo, Sala VI, 31/7/89).

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 2º - 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, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

