

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



Buenos Aires, martes 6 de marzo de 2018

Nº 4217

1971-2018

47
ANIVERSARIO



Liquidación de sueldos y jornales: un fallo convalida absorción de aumento voluntario, al incrementarse el salario básico.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

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.

No es frecuente que los jueces se pronuncien sobre temas referentes a la liquidación de sueldos y jornales. Asimismo, son muy pocos los antecedentes sobre una cuestión, que en la práctica laboral, se presenta cada vez que se establecen aumentos sobre el salario básico, a través del mecanismo de paritarias.

En este caso, comentamos un fallo sobre dicha cuestión, donde se convalida el accionar de una empresa que procedió a la absorción de un aumento sobre el salario básico.

El caso

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.

La resolución judicial del caso

Según el tribunal, las modificaciones que se introduzcan en la relación laboral, en cada caso, deben ser analizadas en forma global, para determinar así, en conjunto, si benefician, perjudican al trabajador o son simplemente neutras, porque se compensan ventajas otorgadas por un lado y desventajas resultantes de otro.

En este último caso o en el de surgir mejoras, no hay problema, pero en el caso de resultar perjudiciales, la modificación debe ser considerada contraria al orden público laboral.

En este marco, nunca una rebaja salarial puede ser considerada un ejercicio legítimo del "ius variandi", ya que afecta una modalidad esencial del contrato de trabajo y causa un perjuicio material.

Ahora bien, todo este esquema también depende de cómo la empresa demandada se auto-obligó en el pago de un ítem salarial, cuyo otorgamiento tuvo su origen exclusivamente en su voluntad, como ocurrió, en este caso, con el rubro "aumento voluntario"; y en este sentido, tal como puntualizó la empleadora, el mismo fue variando en el tiempo, representando, respecto del sueldo básico, proporciones mayores o menores.

La mecánica aplicada por la empresa, cuando se discutían paritarias o cualquier aumento salarial, era la práctica de absorberlo de ese rubro ("aumento voluntario"). Para que se entienda: si se conseguía un porcentaje de aumento salarial, se incrementaba una parte en el rubro salario básico y otra parte era absorbida de ese aumento voluntario. Se hacía una absorción de tal manera que el aumento establecido no impactaba directamente en los bolsillos de los trabajadores.

En tales condiciones, y desde que el incremento salarial por el cual se reclamó en juicio, no lo fue sobre el total de las remuneraciones que percibían los trabajadores, sino exclusivamente fijó los salarios para cada categoría, no se advierte –según el tribunal- motivo que obligue a la empleadora a liquidar tales haberes con prescindencia de lo que venía abonando (no se trató de un incremento sobre el total de los haberes) y del modo en que imputaba el rubro "aumento voluntario".

Agrega la sentencia que la posterior conducta de la empresa accionada al incorporar directamente la totalidad del "aumento voluntario" al rubro "sueldo", no modifica lo dicho, ni muestra perjuicio alguno para los trabajadores, porque se subsumieron ambos ítems en uno solo.

La sentencia fue suscripta por los jueces Enrique R. Brandolino y Gregorio Corach. 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.



Los comprobantes que permite emitir ANSeS mediante su página web: ¿Deben ser autenticados con la firma de un agente o poseer sello institucional?

Las constancias de CUIL, el comprobante de Empadronamiento de Obra Social (CODEM), la Certificación Negativa y la Historia Laboral, emitidas a través de la página web de ANSeS, no requieren la autenticación mediante impresión de sellado institucional y/o firma ológrafa de agentes pertenecientes a la ANSeS.

Fuente: Resolución ANSeS DE 76/2009, artículo 1º

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**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

6/3/2018

AR 4217 Liquidación de sueldos y jornales: un fallo convalida ...- Consultorio

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)