

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



Buenos Aires, domingo 11 de marzo de 2018

Nº 4222

Edición de los Domingos

1971-2018

47
ANIVERSARIO



Jurisprudencia laboral

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.



El deber de buena fe ¿qué obligaciones implica?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

Según el artículo 63 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un «buen empleador» y de un «buen trabajador». Este deber será observado tanto al celebrar, como al ejecutar y extinguir el contrato de trabajo.

El respeto al principio de la buena fe, tanto por parte del dependiente como del empresario, resulta imprescindible para que las relaciones de trabajo puedan desarrollarse armónicamente.

En líneas generales, puede afirmarse que obrar de buena fe significa actuar rectamente, sin esconder las verdaderas intenciones de nuestros actos, acordándosele a la otra parte la posibilidad de enmendar un error cometido, o remediar un daño causado.

Ahora bien; en la práctica, ¿qué conductas o actitudes concretas implican la observancia –o no- de dicha obligación?

La jurisprudencia laboral ha tenido oportunidad de expedirse en un sinnúmero de casos, de los cuales ofrecemos los siguientes ejemplos, por significativos:

- En el momento de celebrarse el contrato laboral, el deber de buena fe se manifiesta por primera vez, desde las primeras tratativas tendientes a concertar la relación de trabajo. Dicho deber impone a las partes la obligación de expresarse con veracidad, lealtad y sin retaceos.
- Una de las aplicaciones más frecuentes del principio de buena fe, lo instituye el deber de responder a las intimaciones que cursa la otra parte. Ello así, a fines de dar la oportunidad a la contraria de rectificar una medida o comportamiento que se consideran equivocados, y no esperar silenciosamente el transcurso del tiempo, para que se configure o agrave una injuria.
- Incumplió con sus deberes de buen empleador, quien pudiendo conocer el nombre del dependiente, remitente de un telegrama transcrito erróneamente por la empresa de correos, lo contesta señalando que el firmante no figura en sus registros de personal.
- Cuando no existe reparto de correspondencia en el área del domicilio del trabajador, y sabiendo éste que debía esperar respuesta a sus intimaciones, la conducta que debió adoptar en virtud del principio de buena fe, era concurrir diariamente a retirar la correspondencia que le hubiese sido destinada.
- Si el trabajador, actuando de buena fe, informó a la empresa que no se encontraba en condiciones de tramitar su jubilación, resulta de mala fe la postura asumida por el empleador, de intimarlo a iniciar los trámites jubilatorios, y luego disolver el vínculo.

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](#)

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