

Absorción de incrementos remuneratorios otorgados con la cláusula “a cuenta de futuros aumentos”.

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

El caso

En forma voluntaria, la empresa decidió en 1997, incrementar el salario de un trabajador, abonando una suma de dinero en forma normal y habitual bajo el rubro denominado “a cuenta de futuros aumentos”.

En abril de 2004, absorbió nuevos incrementos salariales dispuestos por paritarias, en el rubro remuneratorio que los trabajadores percibían como “a cuenta de futuros aumentos” y en virtud de ello, el dependiente que antes percibía un salario un 217% superior a los del convenio pasó a percibir sólo un 104% por sobre los mismos, lo que implicó, a su entender, una “ilícita e indebida pérdida salarial de 113%”. Reclamando por ella, se presentó a la justicia que, más de once años después, se pronunció rechazando su pedido.

La decisión judicial y sus fundamentos

En un interesante fallo, el tribunal sostiene que los adicionales a cuenta de futuros aumentos son obligaciones sometidas a condición resolutoria. Por tanto, si nada obligaba al empleador a otorgar estos incrementos de salarios, la concesión del aumento de remuneraciones bien puede ser condicionada sin que se afecte derecho irrenunciable alguno.

Por otra parte, para que una remuneración pactada pueda ser considerada insuficiente es menester que el orden público general o sectorial establezca un mínimo superior a la obligación pactada. El modo en que ha de realizarse la comparación es el establecido por el artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esto es, por el sistema de conglobamiento por instituciones.

Si la remuneración emergente de la nueva norma convencional es más beneficiosa que la remuneración emergente del convenio colectivo anterior, debe aplicarse la remuneración establecida en el convenio colectivo posterior pues lo que es objeto de comparación es la remuneración como un todo y no sus parcialidades como, por ejemplo, la bonificación por antigüedad.

Asimismo, el tribunal sostuvo que cabe remarcar que las escalas salariales que establece una convención colectiva (y lógicamente los aumentos dispuestos respecto de éstas) determinan el nivel remuneratorio mínimo que debe percibir cada

trabajador de acuerdo a su categoría y demás condiciones que se encuentren previstas a tales fines (vgr. antigüedad, título, etc.). Si la empleadora abona sus salarios en base a un sistema remuneratorio distinto, se impone cotejar si éste cubre los importes que debieron liquidarse con base en el convenio que rige la actividad, para verificar si se ha respetado o no el mínimo salarial que imperativamente exige el orden público laboral.

Es más, se señala en el fallo que la mera circunstancia de que no se haya liquidado un determinado beneficio o adicional establecido en un convenio colectivo, aun cuando dicho convenio resulte aplicable a la relación jurídica analizada, no determina necesariamente que existan diferencias salariales en favor del dependiente, porque ello sólo podría ocurrir en caso de que el beneficio remuneratorio recibido haya sido inferior al sistema retributivo que deriva del convenio.

En efecto, si bien el art. 7 de la Ley de Contrato de Trabajo se opone a que las partes acuerden condiciones menos beneficiosas que las que emergen de normas imperativas, ello no impide que convengan mayores beneficios que los establecidos por esas normas o que el empleador unilateralmente -como en este caso- disponga un aumento salarial.

Pero si bien este último se incorpora al contrato individual y constituye un “derecho adquirido”, por lo que no podría luego el empleador suprimirlo, ello no implica que deba garantizar una determinada proporcionalidad con el salario mínimo convencional, salvo -claro está- que se incorpore en tales términos al contrato de trabajo, extremo que no se halla demostrado en el caso, máxime si se considera que la conceptualización “a cuenta de futuros aumentos” parece indicar la existencia de una previsión a que éste sea con posterioridad absorbido por otros rubros.

En síntesis, el empleador está obligado a pagar la remuneración mínima que resulte de la ley o del convenio colectivo de trabajo. Por lo tanto, si abona sumas mayores, es obvio que no se afectan normas de orden público y que, por lo tanto, ninguna diferencia puede existir en favor de los trabajadores en la medida que lo abonado satisfaga aquel salario mínimo o el convencional.

Fallo analizado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 19 de mayo de 2015; autos “Barrosela, Carlos Hugo c. Cognis S.A.”, voto del Dr. Oscar Zas, con la adhesión del Dr. Enrique Néstor Arias Gibert

Publicado en el Actio Reporte del 26 de Diciembre de 2017

(*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.