

Cuando el empleador paga salarios mayores a los de convenio ¿está obligado a pagar los adicionales que establece el mismo?

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

Se trata de una cuestión sobre la cual la jurisprudencia es escasa...y contradictoria.

Los hechos

La empresa abonaba una remuneración mensual superior a la establecida en el convenio colectivo número 130/75 para empleados de comercio.

El trabajador reclamó judicialmente las diferencias salariales por la falta de pago del presentismo y el adicional por antigüedad, previstos en la referida convención colectiva.

La empresa opuso como defensa el hecho que le pagaba al reclamante un salario muy superior a los mínimos convencionales.

La sentencia

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, a través de la Sala X (sentencia del 3 de febrero de 2015, “Villarreal Oscar Julio c/ Coto C.I.C. S.A. s/ despido”) rechazó el reclamo del empleado al considerar que la empleadora abonaba una retribución superior a la que resultaría de considerar el básico, más los adicionales convencionales.

Conforme el criterio adoptado por la Sala, “...no es factible reclamar diferencias salariales por la mera supresión de rubros adicionales, si no se prueba fehacientemente la existencia de una rebaja remuneratoria. Ello es así pues la intangibilidad salarial sólo es afectada cuando las motivaciones impuestas por el empleador alteran razonablemente la composición del salario, lo disminuyen o implican la desjerarquización respecto del nivel alcanzado por el trabajador (cfr. C.S.J.N., 13/10/87, “Carol Haginian, Washington y otros c/ La Prensa”)...”

Otros fallos, otros criterios

El criterio hoy expuesto resulta un antecedente importante, aunque no es compartido por otras Salas de la misma Cámara Laboral.

Por ejemplo, la Sala VIII (fallo del 12 de julio de 2006, "*Trotta, Gastón J. y otros c. DTH. S.A*"), dictaminó que *"...el pago de salarios superiores a los básicos convencionales, a falta de una convención expresa que establezca y permita la compensación, no exime del pago de otras retribuciones previstas por el convenio, por motivos diferentes a la mera puesta a disposición del empleador de la capacidad de trabajo durante la jornada pactada (que es lo que retribuyen los sueldos básicos)."*

Publicado en el Actio Reporte del 8 de Mayo de 2018.

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