

iProfesional.com

Legales, 05 de marzo de 2014

Salarios: advierten que con pagos de sumas puente, empresas pueden "comprarse" un problema a futuro

Por la pérdida del poder adquisitivo en los últimos meses, una gran cantidad de compañías comenzó a otorgar un monto fijo a sus empleados para atenuar el impacto inflacionario. Expertos advierten qué requisitos deberán cumplir para que no se conviertan en un "efecto boomerang"

Por Sebastian Albornos *iProfesional.com*

En medio de un contexto inflacionario, hay algo que pocos discuten: lo que un empleado compraba en diciembre con un sueldo promedio, ahora en marzo no puede adquirirlo. La pérdida del poder adquisitivo se encamina a ser la más grande de los últimos años, por lo que las negociaciones paritarias en curso prometen ser una de las más complicadas de la década kirchnerista.

Anticipándose a este problema, algunos gremios lograron establecer sumas denominadas "**puente**" -que sirven para disminuir los efectos de la inflación- hasta que se lleven a cabo las negociaciones colectivas. Según sus cálculos, en los últimos tres meses, hubo **una caída del salario real que superó el 10%**.

Por ese motivo, estas negociaciones no se hicieron esperar. Es así como proliferan las llamadas "**sumas puente**", que se pactan por **montos fijos mensuales**, que pueden ir de los **\$1.200** hasta los **\$3.000**, según la actividad y se abonan como una suerte de **adelanto** hasta que se termine de definir el incremento remunerativo que regirá para el año.

Se trata de una estrategia defensiva que ya adoptaron a principio de año los **bancarios, aceiteros, petroleros y choferes** de colectivo. Ahora los **ferroviarios** están avanzando en este tipo de tipo de tratativas, a los que luego se sumarían **empleados de comercio**.

A muchas firmas, el adelanto les sirvió para calmar el clima laboral. Sin embargo, **desde el punto de vista legal**, los expertos recomiendan a las empresas tomar **precauciones** a la hora de otorgar estos montos para evitar reclamos.

Es que en estos casos, el empleador decide aumentar, por cuenta propia, el sueldo del empleado **sin estar amparada dicha medida por el convenio colectivo**. Es decir que aún **no está homologado ese incremento**, pero lo hace bajo una denominación específica, como es el rubro **“a cuenta de futuros aumentos”**.

Es decir, cuando haya efectivamente un acuerdo de mejora salarial fijado por convenio o una norma legal que lo contemple, **se compensará el incremento ya otorgado** por cuenta propia de la empresa, con la nueva disposición.

Los especialistas consultados señalaron que la Corte Suprema declaró **inconstitucionales todas las prestaciones no remunerativas**, aunque hayan surgido por normas legales, decretos o por la voluntad de gremios y empresarios en negociaciones avaladas por el Ministerio de Trabajo.

De todos modos, remarcaron que, si bien estas atribuciones fueron cuestionadas, **la coyuntura crítica actual** ameritó que se dispusieran aumentos por vías de emergencia.

¿Un peligroso boomerang?

El uso de este rubro por un tiempo prolongado y de una manera sistemática y habitual no responde a una lógica de excepción. En realidad, muchas empresas lo usan durante un largo tiempo y, por lo tanto, **al transformarse en un rubro más del recibo**, no podría ser tomado en cuenta como un mecanismo para compensar con lo que resulte de la próxima mejora.

Haciendo esa salvedad, los abogados de empresa recomiendan que todo lo que se liquide por ese concepto **debe ser “a cuenta”** y con una cláusula de absorción para **evitar el riesgo de tener que pagar dos veces**, o que resulten castigados quienes realizaron compensaciones al personal.

En este sentido, Julián de Diego, titular del estudio que lleva su apellido, señaló que "los aumentos dispuestos por las empresas en forma unilateral vuelven a ser imputados a cuenta de futuros aumentos o con cláusulas de absorción para **cubrirse de sumas puente, sumas de pago único, prestaciones no remunerativas**, y otros paleativos frente a posibles pagos fuera del cómputo de las paritarias".

“Es real que algunas empresas han analizado anticiparse, con salarios o ajustes que necesariamente deberán ser a cuenta y absorbibles frente a los aumentos legales, por vía de un decreto o por vía convencional”, agregó el experto.

Sin embargo, alertó que “sin esas cláusulas de absorción **se corre el riesgo de que las mismas no puedan ser computables** a ningún efecto”.

En tanto, Enrique Caviglia, integrante del Departamento Técnico Legal Laboral de Arizmendi, explicó que **“este aumento es siempre remunerativo**, forma parte del salario del trabajador y por ende **está sujeto a aportes y contribuciones** e integra la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por despido y de los rubros que toman al sueldo como base de la determinación de su importe”.

Por ese motivo, si la empresa quisiera evitar la posibilidad de esta consecuencia, debería absorber el incremento eventual de la remuneración dispuesto por un acuerdo colectivo que lo permitiera, sin perjuicio de **otorgar después un nuevo ajuste bajo la referida denominación de “a cuenta de futuros aumentos”** para mantener la función acordada bajo este nombre.

Puente corto

Pese al alivio que traen las sumas al personal, “la faz negativa de los paliativos es que son considerados por los sindicatos y por los trabajadores como **un plus, ajeno a los básicos y atado a la coyuntura**”, indicó de Diego.

Por ello, considera razonable "esperar una aclaración definitiva de cómo se dispondrán los aumentos salariales del 2014 para evitar la actual confusión".

"El rubro '**a cuenta de futuros aumentos**' sólo debería tener validez como tal por un corto lapso, si el mismo responde efectivamente a la intención de otorgar al empleado una suma de dinero **anticipándole el incremento salarial que se pactará en las paritarias** o con su empleador. Por ejemplo, si la negociación colectiva se llevará a cabo en mayo y se decide otorgar la suma en enero", explicó el consultor Alejandro Chamatrópulos.

En otras palabras, en esas situaciones irregulares, debería ser considerado como un **complemento del salario básico o como un adicional remunerativo independiente**, pero de ninguna manera como un modo de retacear una futura suba de sueldos.

Caviglia, en tanto, destacó que “cuando a un empleado le colocan en su recibo de haberes dicho rubro y luego, al otorgarse incrementos a través de convenios colectivos no se deduce el importe correspondiente, entonces la realidad indica que aquello era un aumento de sueldo real y no uno que se descontaría a futuro, por lo que **se transforma en un derecho adquirido**”.

Esta compensación o absorción que operará ante el aumento dispuesto por las paritarias **tendrá efectos hasta la concurrencia del aumento** otorgado por el empleador bajo ese rubro.

Asimismo, el especialista advirtió que **el anticipo es siempre remunerativo**, forma parte del salario del trabajador y por ende **está sujeto a aportes y contribuciones** e integra la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por despido y de los rubros que toman al salario como base de la determinación de su importe.

"Si el aumento posterior fuera otorgado bajo un concepto no remunerativo, el empresario podrá ejecutar la absorción, pero el **importe deberá mantener su carácter remunerativo sin que pueda trocarse** a no remunerativo por la disposición de la nueva norma", agregó Caviglia.

Por lo tanto, la posibilidad de absorber el aumento dependerá de la normativa que lo establezca. El acuerdo colectivo o la norma estatal pueden permitir esa posibilidad, negarla en absoluto, o disponer que la compensación solamente será posible con relación a los aumentos que haya otorgado el empleador a partir de una fecha determinada. En tal caso, si la suma mencionada hubiera sido brindada anteriormente, **la absorción no podrá efectuarse**.

Fuente: Iprofesional.com