

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



Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

1971-2018

47
ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 21 de enero de 2018

Nº 4173

Edición de los Domingos



Jurisprudencia laboral

La empresa que paga la indemnización por fallecimiento a quien no le corresponde, corre el riesgo de tener que pagar dos veces.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

Según la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, cuando se debe abonar la indemnización por fallecimiento del trabajador (artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo), es la parte empresaria quien debe informarse fehacientemente sobre el “status familiar” del trabajador fallecido; y ante la duda acudir al remedio de la consignación judicial de lo debido.

La sentencia recayó en los autos “C.P.M. y otros c. Conimpex SA s/indemnización por fallecimiento” el 31 de agosto de 2017, y fue suscripta por los jueces Héctor C. Guisado y Silvia Pinto Varela.

El caso.

La hija del causante se presentó a la justicia para reclamar el pago completo de la indemnización por fallecimiento prevista en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La empresa demandada sostuvo en su defensa, que su derecho sólo alcanzaba al 50% de la indemnización, en orden a que el otro 50% ya había sido percibido por la “conviviente” del causante.

La sentencia.

Los jueces comenzaron por señalar que se encontraba a cargo de la empresa demandada la acreditación de los extremos sobre los que fundó sus defensas.

Por la prueba acompañada, surge que **la empresa había celebrado un acuerdo conciliatorio con N.N. en su calidad de “conviviente”** del trabajador fallecido, a quien le abonó parte de la indemnización por fallecimiento, y demás rubros salariales. **El acuerdo fue homologado por el Ministerio de Trabajo.**

A su vez, la demandada sostuvo que la calidad de “conviviente” de aquella se encontraba acreditada con una “**información sumaria**”, **que a juicio del tribunal, no era su suficiente medio de prueba.**

En este marco, señala la sentencia que cuando se debe abonar la indemnización establecida en el art. 248 de la ley citada, **es la parte empresaria quien debe informarse fehacientemente sobre el “status familiar” del trabajador fallecido; y ante la duda acudir al remedio de la consignación judicial de lo debido, para desobligarse del pago de las obligaciones personales.**

Así el tribunal concluyó que **ante “el error” de la empresa, ésta debe volver a pagaresta vez a la hija del fallecido, ya que la presunta “concubina” no ostentaba ese derecho.**

Conclusión: Ante la duda y para no correr riesgos, en situaciones dudosas hay que consignar judicialmente.



Preguntas frecuentes sobre exclusión de convenio

colectivo de trabajo.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

¿Qué aspectos determinan la inclusión de un trabajador en un convenio colectivo de trabajo?

No es la afiliación sindical de un trabajador lo que determina el convenio aplicable, ni la denominación y/o categoría laboral que se le adjudique, sino que debe dilucidarse en razón del ámbito que comprende el instrumento, y teniendo en cuenta las características de la actividad que se desarrolla en la empresa y la tarea de los trabajadores concretamente involucrados. (*“Lescano, Christian Rodrigo c/ Marmicoc Argentina S.A. s/ despido”* – Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala X- 19/04/2011).

¿Puede excluirse de convenio a un empleado por su decisión, o por voluntad del empleador, o por un acuerdo entre ambos?

No. La aplicación del convenio colectivo de trabajo constituye una obligación amparada por el orden público laboral, y por ende las partes vinculadas por un contrato de trabajo no están facultadas para disponer la no aplicación del mismo en forma unilateral, afectando los derechos que la norma convencional prevé para los dependientes. (*“De Luis, Miguel Alberto c/Coto C.I.C. S.A.s/despido”* Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala VI – 21/10/2011.)

Un trabajador se encuentra “fuera de convenio” cuando su categoría está excluida de la convención colectiva de la actividad, o cuando la actividad de la empresa empleadora no está regida por convenio alguno.

¿Es factible excluir de convenio a un dependiente porque es personal jerárquico?

No siempre; ello dependerá de cada caso concreto y de las disposiciones del convenio, puesto que podría incorporar categorías como –por ejemplo- las de supervisor, jefe, encargado, capataz, entre otras. (*“De Luis, Miguel Alberto c/Coto C.I.C. S.A.s/despido”* Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala VI – 21/10/2011.)

Si un trabajador percibe una remuneración superior a las escalas salariales de convenio ¿es correcto considerarlo “fuera de convenio”?

No. Dado el carácter irrenunciable de las convenciones colectivas de trabajo, cualquier desplazamiento resulta inadmisibles. El hecho de que las partes hayan pactado condiciones mejores (como, por ejemplo, aumento del salario básico) es lícito y válido, pero irrelevante si con ello se pretende excluir al trabajador del alcance del convenio colectivo: éste continúa rigiendo la relación, pese a cualquier acuerdo expreso en contrario, y retoma su aplicabilidad en el momento y en cualquier punto en que el desarrollo de la relación laboral llegue a quedar por debajo del mínimo amparado por la convención colectiva de trabajo. (*Panigali Torrez, Elizabeth Beatriz c/ Coto CICSA s/ despido*, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala III – 30/04/2010).

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](#)