

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



Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

Buenos Aires, lunes 29 de enero de 2018

Nº 4181

1971-2018

47
ANIVERSARIO



Consultorio Jurídico

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).



ENTREGA 67

Comisiones.

Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta debe liquidarse sobre las operaciones concertadas (art. 108).

Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas. Distribución.

Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución debe hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido (art. 109).

Participación en las utilidades. Habilitación o formas similares.

Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se deben liquidar sobre utilidades netas (art. 110).

Verificación.

En los casos de los artículos 108, 109 y 110, el trabajador tiene derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades en su caso (art. 111).

Salarios por unidad de obra. Tarifas de destajo.

En la formulación de las tarifas de destajo se debe tener en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada (art. 112).

Propinas.

Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas son considerados formando parte de la remuneración, si revisten el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas (art. 113).

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](#)