

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



Buenos Aires, domingo 4 de febrero de 2018

Nº 4187

Edición de los Domingos

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).



Supresión de horas extras.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

En forma mayoritaria, la jurisprudencia y la doctrina coinciden en que no constituye injuria que autorice al trabajador a considerarse despedido –art. 242, Ley 20.744 de Contrato de Trabajo– la supresión por parte del empleador de la realización de horas extras, aunque con la misma se reduzca considerablemente la remuneración.

El fundamento de este criterio es que la prestación de servicios durante horario extraordinario no puede ser considerada como uno de los elementos esenciales de la relación laboral, ni siquiera cuando su realización hubiere adquirido el carácter de habitual.

Así, se ha interpretado que no constituye rebaja salarial que autorice al dependiente a considerarse despedido, la supresión del incremento que se produce en la remuneración del trabajador que realizó horas extras, si se reducen las mismas, toda vez que las horas trabajadas en exceso de la jornada legal no integran el salario convenido por las partes al momento de contratar.

Siguiendo este criterio, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha sostenido que: “La supresión de horas extras no constituye un ejercicio abusivo del ius variandi ya que no hacen al contenido esencial del contrato de trabajo de acuerdo a lo previsto en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto la dación de trabajo en tiempo suplementario depende de que exista una sobre carga de trabajos que motive la decisión del empleador de ofrecer la posibilidad de prestar servicios en exceso de la jornada legal.” (Fallo: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 28/02/2014, “M., N. c. Consorcio de Propietarios del E. A. s/ diferencia de salarios”).

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](#)