

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



Buenos Aires, domingo 13 de mayo de 2018

Nº 4285

Edición de los Domingos

1971-2018

47
ANIVERSARIO



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

Comenta 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).”



Protección de la maternidad: despido durante la situación de excedencia, extensión del período de protección por maternidad.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo condenó a una empresa al pago de la indemnización especial por maternidad –artículo 182, ley de Contrato de Trabajo-, por el despido de una trabajadora que se encontraba en situación de excedencia, pese al hecho que, al momento del distracto, el período de protección establecido por el artículo 178 de la citada ley se encontraba agotado.

Los hechos

La empresa despidió a una trabajadora invocando falta de trabajo no imputable al empleador.

La empleada se hallaba acogida al estado de excedencia y el distracto fue decidido al día siguiente de la finalización del período de protección establecido en el artículo 178 de la ley de Contrato de Trabajo –los siete meses y medio después del parto se cumplieron el día 13/11/2007 y el despido tuvo lugar el 14/11/2007-.

El fallo (según voto del juez Roberto C. Pompa)

Se consideró que la situación de excedencia se encuentra comprendida en la protección especial que otorgan la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales y Recomendaciones de la OIT, cuya intención y espíritu es proteger del despido y de cualquier acto discriminatorio a la mujer, al niño y a la familia, especialmente durante el período pre y post parto.

Como en materia de despidos discriminatorios, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales y absolutamente extrañas a la vulneración de derechos fundamentales, éste debía probar las causas que explicaran razonablemente su decisión, lo cual no logró, pues no se tuvo por probada la crisis económica invocada (pese a que la empresa manifestó que se había concursado).

En ese marco, se entendió que el despido obedeció a razones de maternidad y fue tildado como un “acto-ilícito-discriminatorio”.

Y, ante la ausencia de norma legal que “tarife” un resarcimiento para el caso, a los fines de determinar la cuantía de la reparación del daño causado a la trabajadora por el despido que vulneró la protección integral de la familia, el superior interés del niño y de la maternidad, se aplicó, por analogía, la indemnización especial dispuesta por el artículo 182 de la ley de Contrato de Trabajo –un año de remuneraciones-.

Autos: *"M., A. I. C/Magalcuer S.A. s/despido"* – Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, 30 de mayo de 2014.

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**

21/5/2018

AR 4285 Edición de los Domingos

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)