

Supresión de horas extras.

Escribe 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”).

Publicado en el Actio Reporte del 31 de Enero de 2018.

(*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.