

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



Ir a  
Actioweb  
[www.actio.com.ar](http://www.actio.com.ar)

1971 - 2020  
49  
ANIVERSARIO

Buenos Aires, martes 10 de marzo de 2020  
N° 4952



## ¿Puede un trabajador negarse a estar dentro de un Convenio Colectivo de Trabajo?

**Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González**

La respuesta es negativa.

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 por su propia voluntad 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).

Por lo tanto, los dependientes o el empleador no eligen estar incluidos o excluidos del convenio o estatuto profesional se aplica a la actividad, sino que ello está determinado por el ámbito de aplicación que el propio instrumento normativo establece (ley o convenio), y que las partes signatarias de mismo acuerdan al momento de constituirse la negociación. En tal sentido, la aplicación de las normas convencionales no es voluntaria sino imperativa, categórica, irrenunciable, y sólo modificable por el mismo procedimiento o norma superior.

Así, la jurisprudencia ha sostenido que:

*"... no puede pretenderse que la aplicación de la norma convencional quede en manos del personal de la empresa, que «opta» por un sindicato, ya que la norma convencional específica debe ser unívoca o aplicable, por el empleador a todos los trabajadores de la empresa, sean sindicalizados o no. "Encina, Antolina c. M.A.S. S.A.", Juzgado Laboral N° 1, secretaría N° 1 de Corrientes, 13 de diciembre de 2006.*

La existencia de cláusulas individuales de contratación más favorables, no excluyen la aplicación supletoria de las normas convencionales colectivas o de la misma ley.

Lo que excluye la actuación de la norma convencional colectiva no es un acto de voluntad del empresario o trabajador, sino la segmentación –en el mismo convenio colectivo de trabajo– de su ámbito de actuación, pues los Convenios Colectivos no crean obligaciones sino normas coactivas (con función imperativa y supletoria) de orden público de protección. *"Espinosa Graciela Viviana c/ Coto C.I.C. S.A. s/ despido"* – Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- 30/04/2013.

El ámbito de aplicación del convenio colectivo de trabajo constituye una materia amparada por el orden público laboral. Por ende, la demandada no está facultada para disponer la no aplicación de este en forma unilateral. Son las partes colectivas en el marco de su soberanía las que están legitimadas para decidir cuestiones de inclusión o exclusión de trabajadores, del alcance normativo que implica la convención, pero no una decisión unilateral que, además de afectar derechos individuales, también es susceptible de lesionar el colectivo laboral y sindical (*"Narváez, Jorge Rolando c. Jumbo Retail Argentina s/despido"*, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, 13/07/2012).

Merece señalarse que la ley 14250 dispone que *"...las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran..."* (artículo 4º), mientras que el art.8 de la misma ley establece que *"...las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores..."* (en sentido análogo, sentencia N° 90418 del 28.11.08, en autos *"Cortés, María Fernanda c/ Coto CIC SA s/ despido"*, del registro de esta Sala). Desde tal perspectiva, dado el carácter irrenunciable de las convenciones colectivas de trabajo, cualquier desplazamiento resulta inadmisibles, salvo que se pacten condiciones más beneficiosas para el trabajador. El hecho de que en su origen 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 el CCT (en sentido análogo, SD N° 90005, del 25/7/08 en

autos "Ghirelli, Norberto Rubén y otro c/ Massuh S.A. s/ diferencias de salarios").  
"Panigali Torrez, Elizabeth Beatriz c/ Coto CICSA s/ despido". Cámara Nacional de  
Apelaciones del Trabajo Sala III. 30/04/2010.



**AR FLASH 09/03/2020**

## **Trabajadores del Sector Público y del Sector Privado en relación de dependencia**

### **Licencia excepcional que permita cumplir con las prevenciones sanitarias con motivo del coronavirus**

#### **Resolución 178/2020 del Ministerio de Trabajo**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, emitió la Resolución Nro. 178/2020, con fecha 6 de marzo de 2020.

Por medio de la misma, **resolvió otorgar licencia excepcional a todas aquellas personas trabadoras del sector público o privado en relación de dependencia que, habiendo ingresado al país desde el exterior, en forma voluntaria permanezcan en sus hogares, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación.**

**Dicha licencia no afectará la normal percepción de las remuneraciones normales y habituales, como así tampoco de los adicionales que por ley o convenio correspondiere percibir a los trabajadores.**

**Esta licencia excepcional no se computará a los fines de considerar toda otra prevista normativamente o por convenio y que pudiere corresponder al uso y goce del trabajador.**

Queda autorizada la Secretaría de Trabajo a dictar las normas reglamentarias y complementarias pertinentes.

Al momento de la emisión del presente Actio Flash, la citada Resolución no fue publicada en el Boletín Oficial.

**SU TEXTO:**

-



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
2020 - Año del General Manuel Belgrano

**Resolución**

**Número:** RESOL-2020-178-APN-MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Viernes 6 de Mayo de 2020

**Referencia:** LICENCIA EXCEPCIONAL

---

VISTO las recomendaciones con origen en el Ministerio de Salud de la Nación, y

CONSIDERANDO

Que el nuevo coronavirus (COVID-19), como es de público conocimiento, se propaga aceleradamente mundial.

Que las áreas competentes trabajan incansablemente para proteger la salud de la población,

Que atento que el virus que causa el COVID – 19 se está propagando de persona a persona, resulta de gran importancia la pronta aislación de ellas a efectos que no representen un riesgo de infección para otras.

Que en tal sentido es necesario atender desde el ámbito laboral las contingencias que esta urgente necesidad de aislamiento de personas en riesgo eventual de padecer la enfermedad, genera.

Que por tal motivo, corresponde brindar a los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector público como del privado en relación de dependencia, las garantías que derivadas de su relación de trabajo pudieran verse afectadas por esta contingencia, de manera tal que la misma no altere los derechos que le son normativamente reconocidos.

Que a tal fin, corresponde otorgarles con carácter excepcional licencia especial que permita cumplir con las medidas de prevención sanitarias establecidas en las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación o en los protocolos y tratamientos médicos pertinentes sin que tal situación afecte cualesquiera de los elementos esenciales de su vínculo laboral, necesarios para cubrir los requerimientos básicos del grupo familiar.

Por ello,

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL RESUELVE:



ARTICULO 1º.- Otórguese licencia excepcional a todas aquellas personas trabajadoras del sector público en relación de dependencia que habiendo ingresado al país desde el exterior, en forma voluntaria permanecieron en sus hogares, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en las recomendaciones del Ministerio de Salud de

ARTICULO 2º.- La licencia establecida en el artículo precedente no afectará la normal percepción de las remuneraciones normales y habituales, como así tampoco de los adicionales que por ley o Convenio les correspondiere percibir.

ARTICULO 3º.- La licencia excepcional prevista en la presente no se computará a los fines de considerarse prevista normativamente o por Convenio y que pudieran corresponder al uso y goce del trabajador.

ARTICULO 4º.- Autorícese a la Secretaría de Trabajo a dictar las normas reglamentarias y complementarias que la presente pudiera dar lugar. ARTÍCULO 5.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Digitally signed by MORONI Claudio Omar  
Date: 2020.05.06 21:27:07 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Claudio Omar Moroni  
Ministro  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by GESTIÓN  
ELECTRÓNICA - GDE  
Date: 2020.05.06 21:27:17 -

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6348 /  
8655 / 8700 E-mail: [consultoria@actio.com.ar](mailto:consultoria@actio.com.ar)

Atención al Cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto: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**