

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



Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

1971 - 2020
49
ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 15 de marzo de 2020
Nº 4957

Edición de los Domingos



¿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 esta 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.

Domicilio al cual dirigir notificaciones laborales.

Comenta la Dra. Diana María Uza

Sobre el domicilio donde el empleador debe dirigir las notificaciones laborales, la jurisprudencia consideró que:

"...El empleador tiene la obligación de tener registrados los domicilios de sus dependientes pues, el principio general en el tema de las comunicaciones que se cursan las partes durante la vigencia del contrato, es que las notificaciones al trabajador deben ser cursadas a domicilio real denunciado a la empresa al momento de formalizarse el vínculo...". Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (autos "Taggiasco, Maria Emilia c. Servicios de Limpieza y Mantenimiento S.A." 29/02/2008).

En otro antecedente, la Cámara sostuvo que:

*"...Las comunicaciones fehacientes que se dirigen las partes en un contrato de trabajo **deben ser remitidas por el empleador al domicilio real registrado por el trabajador en la empresa**, para así considerar válidamente que el empresario ha cumplido las obligaciones que le son exigibles (... art. 63, ley de Contrato de Trabajo)...". Fallo: "Serafín, Daniel c/Marozzi, Claudio", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, 04/12/2002).*

La jurisprudencia ha interpretado que el trabajador se encuentra obligado a informar al empleador su cambio de domicilio, ello como consecuencia de su obligación de obrar con buena fe.

El principio de la buena fe se encuentra establecido por el artículo 63 de la ley 20744 de Contrato de Trabajo, el cual dispone textualmente: *"...Las partes están obligadas a obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto a celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo..."*.

Como lo ha sostenido la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, (autos "Taggiasco, Maria Emilia c. Servicios de Limpieza y Mantenimiento S.A." 29/02/2008) es un deber del trabajador hacer conocer al empleador toda alteración de su domicilio real:

*"...Un principio elemental de buena fe (arts. 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo) **imponer el deber a cargo del dependiente de hacer conocer toda alteración de su domicilio real aunque sea accidental, asumiendo las consecuencias de no haber procedido de tal manera...**".*

En consecuencia: todo empleado que cambie su domicilio debe notificarlo al empleador suscribiendo la pertinente declaración jurada, o bien, mediante telegrama.

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

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