

LOS “ULTRACONVENCIONADOS” Y SU SALARIO

Al momento de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo , no era usual encontrar en una empresa a personal “ Fuera de Convenio “.

Hoy la situación ha mutado.

Se da con cierta frecuencia la consulta técnica de esta franja de asalariados que no se encuentran amparados por el C.C.T. aplicable a la actividad que desarrollan: Los Ultraconvencionados. Y dentro de esta porción late un tema (quizás el principal) que preocupa y se agrava: Sus Salarios . . .

Partiendo que este grupo no se beneficia de la negociación colectiva salarial que emprenden los sindicatos que encuadran al resto del personal de la empresa , deben ellos negociar de modo individual su remuneración: pero la negociación , y bueno es decirlo de modo liminar , tiene un límite establecido doctrinariamente , pero sobre todo a través del derecho vivo: Los trabajadores jerarquizados sin convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía comprendidos en el convenio colectivo (1).

Y es que el mandato constitucional que fluye del art. 14 bis de la Carta relativo a “ retribución justa “ , “ igual remuneración por igual tarea “ y “ condiciones dignas y equitativas de labor “ no pueden menos que fijar una premisa básica : ***Un Ultraconvencionado no puede , en principio , recibir aumentos inferiores a los establecidos en la negociación colectiva aplicable a la actividad.*** Y decimos “ en principio “ , porque se pueden establecer mecanismos alternativos salariales (comisiones , bonos , premios etc.) que suplan los aumentos y hagan en definitiva que el incremento sea mayor.

Es más , un fallo ejemplificador dictado en Mendoza (2) hizo lugar , no sólo a las diferencias salariales que exigía un “ Fuera de Convenio “ cuyo salario habíase ido horadando con el transcurso del tiempo , sino que acogió favorablemente la Indemnización por Daño Moral también solicitada y con fundamento en el desequilibrio , disminución e inequidad salarial a la que se vio sometido el reclamante durante un lapso de su vida laboral , lo cual se tradujo en una distorsión de la jerarquía y donde , el supervisor tuvo una remuneración marcadamente inferior a la del supervisado .

Podemos hablar de un trípode donde este tipo de dependencias debería asentarse: A) La nueva tarea a desempeñar por el ultraconvencionado no debe estar encuadrada en el C.C.T. aplicable al resto de los dependientes (3) y de ahí su denominación de “ fuera “ de convenio. B) Es necesaria una manifestación escrita del trabajador sobre su intención de desafiliarse al gremio al que pertenecía. Y lo esencial , y que convoca estas líneas C) ***Sus salarios deben aumentar en igual o mayor medida que los convencionados***, pues “ parece inequitativo y contrario al salario justo , reconocer aumentos derivados de la ley o del convenio colectivo a personal de categorías inferiores y negarlos en proporción análoga a quienes , por su condición jerárquica , se hallan fuera del ámbito de las normas legales o convencionales (4). Lo contrario implicaría que la exclusión del convenio colectivo , por asignación de un cargo fuera del mismo , supondría no una mejora en la escala salarial sino un mecanismo para eludir disposiciones laborales (5).

Tal vez haya llegado el momento de regular legislativamente este tipo de actividades , cosa que en la actualidad no existe en nuestro país , a pesar de los intentos en esa dirección . Bien , a través de una ley específica o mediante su introducción en la actual Ley de Contrato de Trabajo pues en 1.974 era muy difícil prever el auge que tendría este sector.

Esperamos que así suceda . . .

(1) Sala VIII CNAT in re : “ Pietronave , Carlos A. c/ Jardín del Pilar S.A. so / Despido “ del 29-09-2017.

(2) S.C.J. Mza. , Sala II: “ Thierry , Rodolfo c/ Aguas Danone de Argentina so / Dif. Salariales “

(3) Ver con provecho: CNAT , Sala VI Exp. 22408/05 in re: “ Aspiazu , Adriana c/ Coto CICSA so/ Despido “ en el cual la trabajadora revestía la calidad de "control de cajeros" en el supermercado y su actividad consistía en realizar arqueos, distribución de cambio, atención al cliente y distribución de horarios semanales. Tales actividades no resultan en modo alguno encuadrables en las categorías enunciadas en el artículo 3º [inciso a\)](#) de la Ley Nº 11.544 y el artículo 11 [inciso b\)](#) del Decreto Nº 16.115/33 para fundar su exclusión de la ley de jornada. Al contrario, pueden ser perfectamente contenidas en las categorías contempladas por la C.C.T. Nº [130/75](#), del que la demandada pretendió excluirla.

(4) “ Norese , Fernando y Ot. c/ Siam “ del 30-11-88. CNAT VI.

(5) C.S.J. en el caso “ Cainzoz , J. y Ots. c/ Banco Alas y Ots. “ Recurso de Hecho del 12 de Agosto de 1.997.