

Categorización defectuosa

Cuando el Empleador no categoriza bien a sus Empleados, estos tienen la posibilidad en primera instancia, a través de sus delegados, de efectuar el reclamo pertinente, lo cual ameritaría una presentación de los mismos ante el Ministerio de Trabajo. Si esto no soluciona la cuestión, siempre está presente la posibilidad de iniciar un juicio, como este caso en el que se puede apreciar que no solamente el Trabajador gana la indemnización por Antigüedad, sino además las diferencias salariales, producto de la defectuosa categorización

SD 17813 - Expte. 25.404/08 – “Marfetan Juan Ramón c/ Cebirsa S.A. s/ despido” - CNTRAB - SALA X - 24/09/2010

ORNADA LABORAL. Personal de la sanidad. INCORRECTA CATEGORIZACIÓN LABORAL. Encuadre del trabajador en la primera categoría del CCT 108/75. JORNADA REDUCIDA. Horas extra. Diferencias salariales. Procedencia. DESPIDO INDIRECTO. Justificación del despido decidido por el trabajador. Cálculo de la indemnización por despido

“De la prueba reunida en juicio se extrae que la tarea principal del actor era la irradiación de hemocomponentes que constituye el objeto empresarial de la demandada, mientras que las tareas administrativas y de transporte conformaban actividades coadyuvantes o accesorias para el cumplimiento de esos fines... En consecuencia el actor debió ser encuadrado en el art. 5º inc. d) como “técnico radiólogo” dentro del personal técnico y de maestría en la primera categoría, y no en la tercera categoría del convenio (CCT 108/75) que le atribuyó la demandada, tornando procedente el reclamo de las diferencias salariales derivadas de esa incorrecta categorización laboral, tal como fue resuelto en origen.”

“En orden a los agravios vertidos por el actor, dado que para la categoría de “técnico radiólogo”, la norma colectiva (CCT 108/75) establece una limitación de jornada de cuatro horas, las que cumplía en exceso debieron ser retribuidas mediante sumas adicionales a la del salario mínimo convencional previsto para su categoría laboral. De tal modo, resulta procedente el pago de las diferencias salariales pretendidas que el actor reclamó en la demanda con fundamento en el artículo 41 del convenio colectivo, en razón del cumplimiento de las dos horas en exceso diarias por las cuales debió ser retribuido con el pago de una suma equivalente al 50% del básico para su categoría laboral por mes. Corresponde asimismo estimar el requerimiento de las diferencias salariales pretendidas por las otras dos horas restantes hasta alcanzar las ocho horas diarias y que, en tanto no sobrepasan el máximo legal, no generan los recargos previstos en el artículo 201 de la LCT (conf. plenario nº 226 del 25/6/1981 en los autos “D’Aloi, Salvador c/ Selsa S.A. [Fallo en extenso: elDial - APE5]”, pub. LL 1981-C-588 y DT 1981-1207), de modo que deben ser retribuidas a valor simple.”

“De lo expuesto se sigue que ante la demostrada existencia de las diferencias salariales pretendidas por las que había reclamado en esa intimación previa, la cerrada negativa de la demandada constituyó una causal de injuria suficiente para justificar la ruptura del contrato de trabajo con los alcances exigidos por los artículos 242 y 246 de la LCT, tornando procedente la condena sobre las indemnizaciones pretendidas en la demanda.”

Fuente : Jorge Ponce Abogados consultores

