**C.P.E.M Nº 46**

**Departamento Jurídico-Contable**

**Asignatura: Taller de Práctica de Oficina**

**Curso: 5º A**

**Docente: Guillermo Ybarra**

**Apellido y Nombre**

**Fecha de Entrega: Una semana desde la publicación, cualquier inconveniente con la fecha, consultar a el Profesor.**

**Actividad Práctica Nº 7: Introducción al Convenio Colectivo de Trabajo y las Asociaciones Sindicales- Convenio Colectivo de los Empleados de Comercio (130/75)**

**Consigna: Como siempre les digo, deberán efectuar una Lectura comprensiva de la teoría que se adjunta, para posteriormente poder efectuar la Actividad.**

**Vamos a empezar con una breve introducción de que es un Convenio Colectivo de Trabajo, para que sirve, las partes intervinientes del mismo, etc., las Asociaciones Sindicales y posteriormente nos vamos a introducir al Convenio de los Empleados de Comercio (130/75), su conocimiento nos va permitir, liquidar sueldos de acuerdo al mismo.**

El **Convenio Colectivo de Trabajo** es un contrato entre los sindicatos de un determinado sector de actividad y el empleador, que regula las condiciones de **trabajo** (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.)

El **convenio colectivo** es el resultado de la negociación entre los representantes de las empresas y los de los trabajadores. Tienen el objetivo de regular las relaciones laborales. A cambio de cumplir ciertas obligaciones, ambos acceden a mantener la paz laboral.

**Convenios Colectivos de Trabajo. ¿Qué tipos de convenio existen? ¿A quiénes son aplicables? ¿Puede elegirse entre aplicarse o no, o aplicar otro?**

Los Convenios Colectivos de Trabajo (C.C.T.) son acuerdos normativos, equiparados a la ley misma, a los que llegan representantes de la parte empleadora y de aquellos Sindicatos que representen - conforme pautas fijadas por ley - a los trabajadores del sector.

Estos Convenios tienen "fuerza de ley", para la actividad que reglamentan, debiendo tenerse presente una particular norma rectora: Un convenio colectivo solo podrá mejorar la posición y/o derechos conferidos al trabajador por Ley de Contrato de Trabajo o Estatuto Especial. Nunca podrá modificar "en perjuicio" de cuanto se disponga por estas leyes.  
A su vez -y más allá de cuanto llevamos dicho-, existen dos tipos diferenciados de convenios colectivos: 1) Por Actividad; 2) Por Empresa.  
El primero -y más frecuente- dispone sobre la totalidad de las relaciones laborales que se desarrollen en el territorio al que es aplicable (mayormente, en todo el país) y vinculadas a determinadas actividades o tareas. Es decir: Este convenio habrá de regir para todos aquellos trabajadores y todas aquellas empresas o empleadores, cuya actividad haya sido regulada por este.  
El segundo, se celebra entre los representantes de los trabajadores y aquellos de "determinada empresa". Este convenio -a diferencia del anterior- rige solamente para las relaciones laborales habidas entre "dicha empresa" y su personal.

Queda claro pues, que salvo que nos encontremos frente a un "Convenio Colectivo de Empresa", y ante la existencia de una normativa de estas características que rija la "Actividad", las partes de cualquier contrato de trabajo que tenga por objeto estas tareas no podrán elegir si se rigen por este convenio o no. Se encuentran obligados a hacerlo puesto que, recordemos, este convenio por "Actividad" rige para todos aquellos que la desarrollen y se define por las "tareas".

¿Ahora bien, que ocurre si -como hemos visto- encontrándose la empresa obligada a aplicar determinado convenio colectivo (debido a la existencia de uno que haya regulado esta actividad), pretende apartarse de el y aplicar otro distinto en su reemplazo? Pensamos que, en este caso, resultaría nula toda estipulación que se efectúe en tal sentido, por no ser materia esta que las partes -y menos una de ellas- puede disponer libremente.

¿Y qué quiere decir que sea ello nulo?, ¿o lo que es más importante, que efectos produce en un contrato de trabajo donde se ha consignado esta circunstancia? Cualquier estipulación que implique apartarse del C.C.T. que rige la actividad es de ningún valor. Cualquier empleado, en estos casos, tendría derecho a reclamar los derechos emergentes del convenio colectivo que le resulta aplicable, tanto vigente la relación como frente a un despido.  
Si el contrato de trabajo celebrado entre cualquier empleador y un trabajador lleva forma escrita (puede no tenerla), podrá consignarse expresamente o no la obligación de aplicar el C.C.T. que rige la actividad. Si nada se dice en forma expresa, no importa, el C.C.T. resulta de aplicación de todas formas. Pero lo que resulta intolerable jurídicamente es consignar la aplicación de un C.C.T. distinto al obligatorio por actividad, bajo pena de nulidad como hemos sostenido arriba.

**Asociaciones Sindicales: Concepto:** **Una Asociación Sindical es una agrupación permanente de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son organizaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar.**

**Actividad Práctica: En base al Convenio Colectivo de Empleados de Comercios, leer las siguientes citas del articulado:**

**Pág. 3 artículo 2- Pág. 4 artículo 4- Pág. 8 artículo 20- Pág. artículo 25-**

**Pág. 11 artículo 40 – Pág. 13 artículo 47.**

1. **Según el artículo 2 de la Pág 3 ¿A qué sujetos se le aplica o alcanza el presente Convenio (Sólo contestar en relación al Primer y Segundo Párrafo, evitar hacer mención a los incisos del respectivo Convenio)**
2. **De acuerdo al Artículo 4 de la Pág. 4 Mencionar los tipos de agrupamientos o Categorías que hace referencia el artículo.**
3. **En relación al Artículo 20 de la Pág. 8 Indicar qué porcentaje sobre las remuneraciones percibirán las/os trabajadoras/es que desempeñen sus funciones en las Provincias de Río Negro y Neuquén.**
4. **Según el Artículo 25 de la Pág. 9 ¿Cuál es el mecanismo que menciona, con respecto a la Antigüedad de las/os empleadas/os de Comercio.**
5. **De acuerdo al Artículo 40 de la Pág. 11, determinar cómo se calcula el Presentismo, que le abonan a cada Trabajadora/or, y hacer una descripción de cómo es el tratamiento de las Ausencias.**
6. **En el artículo 47 de la Pág. 13 y en relación a los Horarios de las/os empleadas/os de mayor antigüedad, ¿qué beneficios se observan y que sucede con aquellas/os que realizan o cursan estudios?**

**Prof. Guillermo Ybarra**