

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN
CENTRO JUDICIAL CAPITAL
EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 4

ACTUACIONES N°: 205/23



**JUICIO: KOLOFON JOSE IGNACIO Y OTRA c/ ATENTO ARGENTINA S.A.
s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 205/23.**

Sentencia N°: 70.

San Miguel de Tucumán, marzo de 2025

Y VISTO: Los recursos de apelación deducidos en fecha 21/05/2024, por la parte demandada y, el 22/05/2024, por la parte actora, en contra de la sentencia definitiva de fecha 20/05/2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de la V Nominación; del que

RESULTA:

Que, en fecha 21/05/2024, el letrado apoderado de la parte demandada y, en fecha 22/05/2024 el letrado apoderada de la parte actora interponen recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva, de fecha 20/05/2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de la V Nominación, que ordena: “ I. Rechazar el planteo de nulidad del CCT 781/20, según lo considerado. II. Declarar abstracto el planteo de inconstitucionalidad de los artículos 9 y 10 del CCT 781/20, de acuerdo con lo considerado. III. Hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por José Ignacio Kolofon, DNI N° 40.696.416, con domicilio en B° Presidente Perón, Mza. 9, casa 11 (calle Florida 4066) de esta ciudad; y Andrea Jeanette Villafañe, DNI N.° 37.497.710, con domicilio en calle Raúl Colombres 1500 de esta ciudad, en contra de la firma Atento Argentina SA, con domicilio en la avenida Ejercito del Norte N° 757 de esta ciudad. En consecuencia, condeno a la demandada al pago de la suma total de \$3.156.153,94 (\$1.650.544,35 a favor de Kolofon y \$1.505.609,60 a favor de Villafañe) en concepto de indemnización por despido, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, multa art. 80 de la LCT y multa art. 2 de la Ley 25.323, en el plazo de diez días de quedar firme la presente resolución, conforme con lo considerado. IV. Rechazar lo reclamado por los actores en concepto de diferencias salariales, por lo tratado, y absolver a la demandada por tal rubro...”.

Que, en fecha 12/08/2024, la parte demandada expresa los agravios que le causa la decisión apelada, de los que se ordena correr traslado en fecha 14/08/2024, siendo contestados por la parte actora en fecha 22/08/2024.

Que, en fecha 13/08/2024, la parte actora también expresa los agravios que le causa la decisión apelada, de los que se ordena correr traslado en fecha 14/08/2024, siendo contestados por la parte demandada en fecha 20/08/2024.

Que, en fecha 04/09/2024, se ordena la elevación de los autos a la Cámara del Trabajo. Posteriormente, radicada la causa en la Sala IV, y notificada la integración del tribunal, previo dictamen fiscal de fecha 01/11/2024, por proveído de fecha 06/11/2024, se ordena pasar los autos a conocimiento y resolución, providencia que, notificada a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta; y

CONSIDERANDO:

VOTO DEL SR. VOCAL GUILLERMO ÁVILA CARVAJAL:

1. El recurso de apelación deducido cumple con los requisitos de oportunidad y forma prescriptos por el artículo 124 del CPL, por lo que corresponde entrar a su tratamiento.

2. Corresponde precisar que las facultades del tribunal, con relación a la causa, están limitadas a las cuestiones materia de agravios, motivo por el cual deben ser precisadas (art. 127 CPL).

3. Pasando al tratamiento de los agravios, razones de orden lógico, aconsejan abordar en primer lugar el recurso deducido por la parte actora, para luego y, según su suerte, tratar la queja de la parte demandada.

4. Recurso de apelación de la parte accionante:

4.1. Que los agravios de la parte actora, con relación a la sentencia apelada, se fundamentan en los siguientes aspectos:

En primer lugar, se agravia de la sentencia apelada por cuanto ésta efectúa una errónea interpretación respecto a la naturaleza de la jornada laboral aplicable en el caso de marras, por cuanto consideró aplicable el art. 198 de la LCT, manifestando erróneamente que los actores se desempeñaron en una jornada reducida la cual justificaba el pago proporcional de los salarios, ello sin haber efectuado un correcto análisis de lo dispuesto por el art. 8 de la Resolución MT N° 782/10, atentando contra lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT. Es así que el sentenciante efectúa una interpretación a todas luces arbitraria respecto al pago de la jornada completa que le corresponde a lo actores. Es por ello, que se agravia además por cuanto la sentencia concluye erróneamente que es improcedente el reclamo de diferencias salariales.

Señala que el art. 92 ter de la LCT regula al contrato de trabajo a tiempo parcial. Cuando el trabajador preste servicios en jornadas menores a los 2/3, su contrato se considerara a tiempo parcial, debiendo percibir sus haberes en proporción al tiempo trabajado. Asimismo, al tratarse de una modalidad

contractual excepcional, se impone la instrumentación por escrito, estando en cabeza del empleador la acreditación de este particular contrato de trabajo. Asimismo, la jornada habitual puede o no coincidir con la jornada legal, puesto que depende de cada actividad, y de lo que a tales efectos establezcan los estatutos y los distintos convenios colectivos de trabajo. Dicha cuestión ha sido tratada por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los fallos “Concha Alejandro Miguel vs. Walmart S.R.L. s/Cobro de pesos” y más recientemente en la causa “Jiménez Vanesa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos”, pronunciamientos en los que se expuso los alcances de lo normado en los artículos 92 ter y 198 LCT.

Indica que de acuerdo a la LCT o existen dos tipos de contrato (y dos subespecies dentro de uno de ellos) a los efectos remuneratorios, tomando como elemento distintivo la intensidad o duración de la jornada de trabajo: a- contrato a jornada completa (definido implícitamente como aquél en el que la jornada laborada por el dependiente coincide con la habitual de la actividad) y b- contrato a jornada reducida. Esta última especie está integrada, a su vez, por: b.1. contrato a tiempo parcial (se define explícitamente como aquél que tiene prevista una jornada inferior a las 2/3 de la jornada habitual de la actividad), y b.2. contrato a jornada reducida que iguala o excede la mencionada fracción. Así, el contrato a tiempo parcial no debe confundirse con la jornada reducida. Esta última procede siempre y cuando, por los usos y costumbres o características de la actividad, se requiera que la jornada sea inferior a la legal diaria o semanal prevista en el art. 1 de la Ley 11544. En este caso no resulta aplicable la normativa del art. 92 ter de la LCT, sino el art. 198, en el cual se puntualiza que la reducción de la jornada puede surgir de las normas, contratos individuales o convenios colectivos, como una jornada apropiada y adaptada a la actividad de que se trate.

Efectúa un análisis de la regulación de la jornada de la actividad que rige la relación entre accionante y demandada, el art. 8 de la Resolución MT N° 782/10 del MTESS de fecha 28/06/2010, establece que: “conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para presar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada”. Lo señalado evidencia que mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT se redujo el máximo legal para la actividad de call center, de 8 horas diarias o 48 semanales a 6 horas diarias o

36 horas semanales, siendo este último tope la jornada habitual y propia de la actividad. Es decir, se trata de la jornada máxima legal para los trabajadores de empresas de call center. Sobre esta base, el trabajador que cumple esa carga horaria se halla vinculado por un contrato a tiempo completo y tiene derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que revista.

Sostiene que de este último instrumento se desprende que las partes pactaron una jornada de 6 horas diarias y hasta 36 semanales, teniendo en cuenta las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores de las empresas de call center. El acuerdo colectivo autoriza a reducir la jornada, pero no habilita a reducir el salario. Por lo tanto, teniendo en cuenta que la actora trabajaba 30 horas a la semana, de acuerdo a lo establecido en el párrafo precedente, se trataba de una jornada superior a las 2/3 partes de la jornada habitual prevista para la actividad, por lo que la misma tenía derecho al cobro de su salario conforme al régimen de jornada completa, siendo procedente el reclamo de diferencias salariales efectuado. Incluso pretendiendo la empresa otra figura como la de Jornada Reducida, no se encuentran configurados los extremos requeridos por la ley para inducir estas formas de contratación distinta a la realidad de las cosas. Considera que ejerce la patronal una limitación en su remuneración de forma irregular por exceder las dos terceras partes normadas por día, siendo procedentes las diferencias salariales.

Por todo ello, solicita se considere aplicable lo dispuesto por el art. 92 Ter de la LCT y se proceda a abonar a mi mandante un salario correspondiente a jornada completa, siendo que la misma es superior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad.

En segundo lugar, se agravia de la sentencia recurrida en cuanto al tratamiento que se le dio a la remuneración de conformidad con la jornada laboral aplicable, habiendo el a-quo considerado aplicable el CCT 781/20 conforme a una jornada de 30 horas semanales (sin haber considerado la aplicación de una jornada completa) y habiendo solicitado y fundado que resulta aplicable el art. 92 ter de la LCT, es que, asimismo, se agravia en cuanto a la pretendida y errada base remuneratoria de cálculo en la sentencia apelada, por cuanto toma el salario correspondiente a la categoría de operación A del CCT 781/20, con una jornada de 30 hs semanales.

Por todo ello, solicita se practique nueva planilla de liquidación de rubros indemnizatorios y diferencias salariales teniendo como sueldo aplicable el correspondiente a la categoría 3 A (CCT 781/20), jornada completa.

En tercer lugar, se agravia de la errónea valoración sobre la procedencia de diferencias salariales, por cuanto el a-quo manifestó arbitrariamente que los actores no tenían derecho a percibir las diferencias salariales reclamadas por los periodos no prescritos, conforme fue analizado en el primer agravio, lo cual es totalmente improcedente y atenta contra los derechos laborales de esta parte. Por todo ello, solicita se haga lugar al reclamo de diferencias salariales respecto a ambos actores.

En cuarto lugar, expresa que teniendo en cuenta el tenor de los agravios que anteceden y la implicancia de éstos en el monto final del crédito laboral de los actores, solicita que, si se haga lugar a la modificación de la planilla de liquidación de rubros indemnizatorios y diferencias salariales, se modifiquen las costas procesales y los honorarios regulados en sentencia de primera instancia.

4.2. Al contestar la parte demandada los agravios, solicita su rechazo, por los argumentos que brevitatis causae tengo por producidos.

4.3. Analizados los fundamentos del recurso de apelación del actor y los elementos probatorios de autos, considero que corresponde rechazar los agravios, por las siguientes razones:

La C.S.J.T. en autos “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos”, sentencia de fecha 06.09.2024, estableció los siguientes criterios interpretativos para la cuestión que se discute en autos.

“...la voluntad colectiva plasmada en la última parte del artículo 8 del Acta Acuerdo homologada por Resolución N° 782/10 adquiere una significación de tal envergadura que impide seguir tomando, sin más, el régimen salarial del CCT N° 130/75. Ello, en atención a la jornada reducida acordada”.

“...el artículo 8 del Acuerdo homologado por la Resolución N° 782/10 redujo expresamente la jornada del personal de Call Center a 36 (treinta y seis) horas semanales como máximo, debiendo liquidarse el salario “conforme el régimen de jornada acordada”. Y, luego, dentro de esa moldura y en el uso de incuestionadas facultades negociales, es que en ambos convenios colectivos posteriores N° 1622/19E y N° 781/20, respetando la jornada máxima antes fijada, determinaron el pago del salario proporcional a las horas trabajadas, aludiendo expresamente al artículo 198 de la LCT”.

“Desde ese enfoque deviene acertada la jerarquización del principio de autonomía colectiva, ejercida por medio de la representación colectiva, y su manifestación en el derecho a la negociación colectiva...En ese esquema...es posible que se negocie colectivamente la reducción de la jornada máxima para adaptar la misma a la actividad de que se trate. Y, dado el carácter antifraude del artículo 92 ter de la LCT, cuando entre las partes contratantes no existe

controversia alguna respecto de que se pactó el desempeño de una jornada inferior a la habitual de la actividad, rige el artículo 198 del mismo cuerpo legal, que específicamente contempla la posibilidad de convenir una reducción en la jornada, ya sea mediante un convenio colectivo o a través de una estipulación particular del contrato individual, ambas presentes en la especie”.

“...Si...la jornada habitual de los trabajadores de los Call Centers es diferente a la de los trabajadores del comercio en general, y por ello no puede exigírseles el cumplimiento de una jornada laboral de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales; por la misma razón de especificidad, identidad y diferenciación, no puede extrapolarse (sin las necesarias adecuaciones lógicas) la remuneración establecida colectivamente para el sector mercantil en general hacia un régimen desigual, determinado y con peculiaridades, como es el de los Call Centers”.

“Respecto del Acta Acuerdo N° 872/2010, el Convenio Colectivo de Actividad N° 781/20 viene a asignarle una renovada relevancia que no se le había otorgado anteriormente, cuando dichos convenios no existían; y permiten razonar que aquella Acta Acuerdo N° 872/2010 se equiparó, en cuanto a sus efectos, a un CCT, del mismo ámbito del CCT N° 130/75, y autorizó la liquidación del salario conforme al régimen de jornada acordada, es decir, proporcional a ésta. En otras palabras, el Acta Acuerdo N° 872/2010, así como el CCT N° 130/75 -que aquella vino a integrar- y luego el CCT N° 781/20, todos homologados, comparten su condición de instrumentos emanados de la misma fuente regulatoria de derechos, cual es la negociación colectiva asentada sobre la base del reconocimiento de la autonomía de la voluntad colectiva, y del mismo ámbito”.

“Esta Corte en “Rodríguez Daniela Soledad vs. AEGIS Argentina S.A. s/Cobro de pesos”, por sentencia de fecha 29/11/2023, cuando se ponderó que las condiciones de trabajo, entre ellas, la jornada y la remuneración, forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras, también declaró que el CCT N° 781/20, siendo específico de la actividad, constituye una fuente jurígena autorizada por ley para establecer una proporcionalidad del salario con relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad en la medida de su reducción. En esa línea, la Corte sentó la siguiente doctrina legal: “Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía de la voluntad colectiva”.

“Es que, encontrándonos frente a convenciones colectivas de igual ámbito, no debe mediar prevalencia del CCT N° 130/75 sobre el CCT N° 781/20”.

“...La negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos... la norma posterior reemplaza la anterior de igual rango; que nadie tiene derecho al mantenimiento hacia el futuro de beneficios derivados de normas convencionales sustituidas o derogadas; que el principio de 'condición más beneficiosa' es ajeno a la cuestión que se examina (sucesión de normas de igual rango...la norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones in peius... 'El convenio colectivo que sucede a uno anterior de igual ámbito y nivel, puede disponer sobre derechos reconocidos en éste. En dicho supuesto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio'. Y concluye diciendo que, aunque dicho artículo fue reemplazado por Ley N° 25.887 por otro que sólo expresa que 'Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito', estima que la solución anterior no ha variado; esto es, que se mantiene en materia de convenios el mismo criterio que rige la solución de leyes: posterior derogat prior, sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables (cfr. 'Interpretación y aplicación de las normas laborales', en obra colectiva 'Tratado del Derecho del Trabajo', Mario E. Ackerman (Director), T. I, págs. 703/712)”.

“De ello emerge que no resulta suficiente para que medie declaración de regresión invalidante, la sola alegación de que el nuevo esquema convencional vulneraría el orden público laboral y los derechos adquiridos, en la medida que, desde el Acta Acuerdo N° 872/2010, el actor solo tuvo derecho a una remuneración proporcional a la jornada acordada”.

“Al empleado nunca le resultó aplicable el CCT N° 130/75, sino en su versión ya modificada por el Acta Acuerdo N° 872/2010, que reformó la jornada (reduciéndola a 36 horas) y, como surge de una interpretación auténtica a la luz de los convenios posteriores, se alteró consecuentemente la escala salarial desde 2010, admitiendo la proporcionalidad, en los términos del artículo 198 de la LCT”.

“En consecuencia, el CCT N° 781/20, al establecer una proporcionalidad del salario con relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad, no infringen normas de orden público laboral”.

“Asimismo, el análisis subsiguiente entre lo pactado colectivamente en el CCT N° 781/20 y lo pactado individualmente por las partes en el contrato de trabajo, bajo las directivas del artículo 8 de la LCT, también resulta conforme a derecho”.

En función de la doctrina señalada, que ha sido brevemente referenciada precedentemente, es que esta vocalía decide modificar el criterio que hasta este momento venía estableciendo en todos los litigios sobre Call Center y que, para decirlo en una palabra, se concretaba en que el CCT referenciado (781/20), exclusivamente en las cláusulas referidas a la remuneración, colisionaba con el orden público laboral, especialmente con el art. 92 ter, inc. 1, LCT. En efecto, se sostenía que, dado que la jornada de Call Center es de 6 hs. diarias y 36 semanales, para estar autorizado a disminuir proporcionalmente la remuneración se debía trabajar por debajo de las $\frac{2}{3}$ partes de la jornada habitual de la actividad y que, en caso contrario (cual era el supuesto de prácticamente todos los casos), el empleador debía abonar la remuneración correspondiente a jornada completa.

Sin embargo, atendiendo a la interpretación efectuada por el Supremo Tribunal Provincial, que ha sido supra citada, y al hecho que “los criterios establecidos por la CSJT, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina judicial obligatoria y vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente” (CSJT, “Albornoz vs. Grafa”, sentencia n° 158, del 15.03.1996; “Lujan vs. Fogliata”, sentencia n° 1120, del 27.11.2006; “Hijos de Moisés Budeguer vs. Provincia de Tucumán”, sentencia n° 562, del 08.06.2015, etc.), esta vocalía decide abandonar la interpretación que venía efectuando a fin de evitar que la fractura interpretativa vulnere el principio de seguridad jurídica que intenta garantizar la función uniformadora del remedio extraordinario local.

Formulada la aclaración precedente, corresponde resolver la cuestión que se somete a decisión considerando las remuneraciones fijadas por el CCT 781/20, a partir de las fechas de su vigencia (29.07.2020) y, con anterioridad a su vigencia, la remuneración proporcional a las horas de trabajo en función de lo dispuesto por el CCT 130/75, en su versión ya modificada por el Acta Acuerdo N° 872/2010.

Bajo tales parámetros, corresponde establecer las circunstancias particulares de la causa, a saber, alcanza firme a esta instancia que el trabajador Kolofon ingresó a trabajar el 24/11/2021 y culminó el 15/11/2022, y la trabajadora Villafañe ingresó el 11/11/2021 y egresó el 22/11/2022, desempeñándose ambos en la categoría 3 del CCT 781/20, con jornada de 30 horas semanales.

El criterio expuesto sobre la aplicación y vigencia del CCT que invoca la recurrente es concordante con lo que viene sosteniendo la Corte tucumana en la sentencia N° 1519 del 29/11/2023 pronunciada en la causa “Rodríguez Daniela vs. AEGIS Argentina S.A. s/Cobro de pesos”; sentencia N° 1605,

18/12/2023, emitida en la causa “Medina José María vs. Aegis Argentina S.A. s/Cobro de pesos” y en fecha más reciente en la sent. N° 456, 16/04/2024, dictada en la causa “Aráoz Noemí Fátima y otros vs. AEGIS Argentina S.A. s/Cobro de pesos”; sentencia N° 895 del 01/07/2024, “Naser Florencia Alejandra vs. Citytech S.A. s/Cobro de pesos”; sentencia N° 1611, 18/12/2023, “Varvaro Víctor Adolfo vs. CITYTECH S.A. s/ Cobro de pesos”; sentencia N° 794 del 28/6/2023, “Inorio Cappa, Solana Milagro vs. Citytech S.A. s/Cobro de pesos”, entre otros; sentencia N° 1093 del 20/08/2024 emitida en “Casasola María Florencia y otros vs. Citytech S.A. s/Cobro de pesos”.

A su vez, cabe recordar que la Corte tiene dicho al respecto, en la sent. N° 1611 del 18/12/2023 dictada en la causa “Varvaro Víctor Adolfo vs. Citytech S.A. s/Cobro de pesos”, al expresar “ *Tampoco resulta suficiente para determinar el régimen convencional aplicable al caso la consideración referida al accionar contradictorio de la empleadora en cuanto al registro documental de la relación laboral. Ello es así por cuanto, en el análisis de la cuestión, el Tribunal soslayó injustificadamente toda consideración de los términos en quedó trabada la litis en lo concerniente a las concretas circunstancias en que se desarrolló el vínculo laboral; en particular, en base a qué CCT la demandada determinó la categoría laboral y liquidó la remuneración del actor durante el lapso de duración de la relación. Como antes se dijo, no debe perderse de vista que tanto en el responde como en el memorial de agravios de la apelación, la demandada sostuvo que registró al actor “como Categoría 4 CCT de Empresa 1622/2019E” y que este sólo reclamó diferencias salariales en base a una jornada completa según categoría y remuneración previstas en el CCT 130/75*”. Se aclara que la cita vale mutatis mutandi atento a que refiere a un convenio de empresa que no aplica al presente caso.

En suma, en el caso concreto está reconocido y ambas partes coinciden en que los actores prestaban servicios para la demandada durante 30 horas semanales como agente de atención telefónica de Call Center, actividad que tiene una jornada y una regulación específica para la actividad, por lo que no hay elementos fácticos ni jurídicos que permitan y justifiquen válidamente apartarse de los fundamentos expuestos por la Corte provincial en el mencionado fallo “Aranda”.

El sustento del reclamo de las diferencias salariales que petitiona la parte actora radica en el pago proporcional de la jornada de trabajo por la demandada, lo cual es acorde a lo previsto en el art. 8° de la mencionada Acta Acuerdo N° 872/2010 (homologada por Resolución N° 782/2010) y los arts. 5 y 10 del CCT 781/20, cuya constitucionalidad fue analizada por la CSJT en el citado fallo “Aranda” y no merece reparo.

De acuerdo a lo expuesto, corresponde rechazar los tres primeros agravios respecto a liquidación proporcional a la jornada efectivamente trabajada por los actores; debiendo rechazarse las diferencias salariales peticionadas por tal motivo. En consecuencia, se confirma la sentencia respecto a la liquidación proporcional a la jornada efectivamente trabajada por los actores. Así lo declaro.

Respecto del agravio referido a costas y honorarios invocados por la parte apelante para el hipotético de que resultaren procedentes los primeros agravios, deviene inoficioso su tratamiento atento a lo determinado precedentemente.

4.4. Por lo expuesto, corresponde rechazar el recurso de apelación deducido por la parte actora y confirmar la sentencia definitiva de fecha 20/05/2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de la V Nominación, en lo que fue materia de apelación y agravios. Así lo declaro.

4.5. COSTAS: En razón de que el resultado de la presente causa es consecuencia del cambio de jurisprudencia adoptado por esta vocalía en la cuestión que es materia de este decisorio (esto es, la legislación que debe regir el vínculo laboral entre las partes; o sea, una cuestión de derecho), acerca de la cual pueden admitirse entonces criterios legales y de interpretación dispares, estimo justo y razonable imponer las costas procesales de ambas instancias por el orden causado (cfr. art. 61 inc. 1 CPCC).

4.6. HONORARIOS DE SEGUNDA INSTANCIA: Corresponde en esta oportunidad, regular los honorarios de los profesionales intervinientes en esta instancia, conforme lo prescribe el artículo 51 de la Ley N° 5480.

5. Recurso de apelación de la parte demandada.

5.1. Los agravios de la accionanda, con relación a la sentencia apelada, se fundamentan en los siguientes aspectos:

Se agravia de la sentencia recurrida en cuanto ésta considera nulo el contrato de trabajo de plazo fijo suscripto entre las partes y por lo cual torna como aplicable el principio de indeterminación del plazo establecido en el art. 90 de la LCT. Afirma que, conforme se demostró en autos, el contrato de plazo fijo por el cual se enmarcó la relación laboral entre las partes cumplió acabadamente con los requisitos contenidos a lo largo del art. 93 y s.s. Indica que la relación laboral se desarrolló dentro de los cauces de la normalidad, y a pesar de que los actores presentaron una dificultad notoria para adecuar su conducta a las previsiones de la empresa, ello no fue obstáculo para que Atento mantenga la relación laboral.

Describe que, sin embargo, y conforme fue aportado en autos, el contrato a plazo fijo entre la parte actora y Atento llegó a su fin, por lo que la

empresa dio cumplimiento con el art. 94 LCT y notificó conforme a derecho la culminación del contrato a plazo fijo celebrado entre las partes, abonando la liquidación final y los certificados de servicios y remuneraciones fueron puestos a disposición de los actores que no los retiraron.

5.2. Al contestar los agravios la parte actora solicita su rechazo por los argumentos que *brevitatis causae* tengo por producidos.

5.3. Analizados los fundamentos del recurso de apelación de la parte demandada y los elementos probatorios de autos, considero que corresponde admitir los agravios por las siguientes razones:

Ponderado el agravio, concuerdo con lo establecido por la a-quo en cuanto a la modalidad de la contratación. Ello porque la demandada afirma haber tenidos a los actores bajo la modalidad de contrato a plazo fijo (sucesivos durante casi un año o más), resultando esta una cuestión exenta de prueba.

Sin embargo, en lo pertinente, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: “Para admitir la adopción de la figura laboral alegada por la patronal, debe demostrarse la existencia acumulativa de ambos requisitos del dispositivo mencionado. En modo alguno resulta eficaz sólo la redacción por escrito de un contrato estableciendo un plazo de vencimiento, sino que es imprescindible avalar la voluntad de las partes con razones objetivas que condicionen la necesidad de apartarse del principio general de indeterminación consagrado en los arts. 10 y 90 LCT....” (TSJ Córdoba, autos caratulados: “Traverzaro, Julio C. c/ Carlos Torzano y/u otro – Demanda – Recurso de Casación”). Esto quiere decir que se debe expresar la causa, esto significa que debe existir una causa objetiva fundada en el tipo de actividad a desarrollar que justifique la celebración de esta modalidad contractual.

En efecto, tal como lo argumentó la a-quo la demandada no ha mencionado una justificación objetiva que viabilizara la celebración de contratos a plazo fijo; menos aún aportó pruebas tendientes a demostrar la concurrencia de los requisitos previstos en el art. 90 LCT. El contrato de trabajo sujeto a plazo fijo es de carácter excepcional, por lo cual su validez está condicionada al cumplimiento estricto de los requisitos establecidos en los incisos a) y b) del artículo 90 de la Ley de contrato de Trabajo, siendo ambos recaudos de operatividad conjunta y no alternativa como parecería pretender la accionada de autos. De igual modo, el artículo 76 del Código Procesal Laboral impone la carga de la prueba al empleador en lo que refiere al plazo del contrato de trabajo, aludiendo a la modalidad contractual respecto a la duración del vínculo (plazo fijo, eventual, etc.).

También nuestro Alto Tribunal ha sostenido que “resulta insuficiente la existencia de documentación firmada por el trabajador de que sus tareas no serían estables o de carácter permanente ya que la caracterización de la relación laboral como eventual no depende del conocimiento que el trabajador pueda o no tener de la supuesta transitoriedad de las tareas sino que las modalidades de dichas tareas, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (cfr. CNTrab., Sala X, 18/7/97, in re “Rodríguez, Juan A. c. Refinería de Maíz SA y otro”).

Entonces, no basta el mero acuerdo de voluntades entre las partes y la observancia de las formalidades legales para generar un contrato de trabajo a plazo fijo, sino que debe mediar, también, una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime el recurrir a esta modalidad, exigencia que se explica por sí mismo en el contexto de la Ley de Contrato de Trabajo, que privilegia las vinculaciones de duración indeterminada, patrón contractual que se presume, en defecto de estipulación expresa, al que remitieron las partes. (Sentencia 486, de fecha 30/6/2010, “Acuña, José Ernesto vs. Azucarera Juan M. Terán S. A. s/Despido).

Asimismo, la doctrina sostiene que la celebración del contrato a plazo fijo no depende exclusivamente de la voluntad de las partes de vincularse mediante este tipo de contrato. Deben existir causas objetivas fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate que lo justifiquen. De no darse estas exigencias, el contrato se juzgará por tiempo indeterminado. (Carlos Etala, en su obra “Contrato de Trabajo” Editorial Astrea, 5ª edición actualizada, año 2.005, páginas 275/280).

En virtud de lo expuesto, estas consideraciones me llevan a concluir de igual manera que la sentencia de grado en cuanto determina que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, ya que las contrataciones se extendieron en el tiempo más allá de la fecha que figuraba en los respectivos instrumentos, e inclusive se fueron realizando nuevos contratos todos los meses en forma sucesiva hasta la extensión del vínculo (supuesto previsto en el último párrafo del art. 90 de la LCT). Por lo que corresponde rechazar el agravio y confirmar la sentencia recurrida en cuanto declara que los actores fueron contratados por tiempo indeterminado.

5.4. Por lo expuesto, corresponde rechazar el recurso de apelación deducido por la parte demandada y confirmar la sentencia definitiva de fecha 20/05/2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de la V Nominación, en lo que fue materia de apelación y agravios. Así lo declaro.

5.6. COSTAS: Atento al rechazo del recurso de apelación de la parte demandada, corresponde imponer las costas a la parte accionada vencida por

imperio del principio objetivo de la derrota, previsto por el art. 62 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

VOTO DEL SR. VOCAL ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA (Disidencia):

Que viene a conocimiento de esta vocalía, el voto emitido por el Sr. vocal Guillermo Ávila Carvajal. Atento a ello, y respecto al rechazo del recurso de apelación deducido por la parte demandada, por compartir los fundamentos vertidos por el Sr. vocal preopinante, me adhiero y voto en idéntico sentido.

El despido indirecto se encuentra justificado y confirmada la procedencia de las indemnizaciones de ley por encontrarse probada la causa de la relación laboral por tiempo indeterminado, y basta la concurrencia de una causal para que el despido se encuentre justificado. Sin embargo, cabe agregar que otra de las causales invocadas por los actores fue su deficiente registración la que a continuación se expone y concreta aún más la justificación del despido por encontrarse probada la procedencia de las diferencias salariales.

En relación al recurso de apelación deducido por la parte actora, me permito disentir con tal criterio respecto del rechazo del recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de fecha 20/05/2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de la V Nominación, exclusivamente en lo que se refiere al encuadramiento convencional y consecuente jornada laboral y a las diferencias salariales peticionadas por los actores, por los siguientes motivos:

Confrontadas las críticas del recurrente con los fundamentos del pronunciamiento impugnado, cabe realizar el siguiente análisis:

1) Cabe tener presente que el 29 de junio de 2010 se firmó un Acuerdo entre la Federación Argentina de Comercio y Servicios -por la parte sindical-, y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, el que quedó registrado bajo el N° 872/10, en el cual se disponía que, para esta actividad, la jornada normal y habitual era de 6 horas diarias, con un tope de 36 horas semanales (art. 8). El citado acuerdo fue homologado por la Resolución 782/2010, que sigue vigente y rige la actividad de los call center.

Las razones dadas en ese acuerdo fueron: "...ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center y conforme las previsiones del art. 198 LCT...". Agregan: "...la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada."

De lo allí dispuesto, debemos inferir que aquellas condiciones especiales de la actividad, implican un mayor esfuerzo o desgaste, físico o mental, de parte de los trabajadores de call center, en cuya razón los sujetos que firmaron el acuerdo consideraron la necesidad de convenir una jornada reducida, y el Ministerio de Trabajo así lo convalidó mediante la correspondiente homologación y publicación; ello, aún sin llegar a constituir una actividad insalubre en los términos del art. 200 LCT.

El art. 198 LCT posibilita la reducción de la jornada por establecimiento de las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenio colectivos de trabajo, estableciendo pautas distintas de las previstas en el régimen general, pero sin violentar los derechos concebidos en normas de orden público laboral.

Las circunstancias particulares de la actividad plantearon a los sujetos en cuestión la necesidad de disminuir su jornada de trabajo, en razón a las condiciones especiales de la actividad. Todo ello con un claro tinte protectorio, en salvaguarda de los trabajadores, conforme lo analizó y meritó la Corte de la Provincia en los autos: “Jiménez Vanessa Patricia vs. Centros de Contacto Salta S.A.”. Allí se señaló, de manera muy clara, que la reducción de la jornada por algunas de las fuentes autorizadas por el art. 198 LCT, no implica la reducción del salario en esa misma proporción. En palabras de la CSJT: “El art. 198 RCT [...] también habla de la reducción de la jornada de trabajo, pero de manera general, abordando cuales son los casos en que se puede dar una reducción de la jornada de trabajo por debajo del 'máximo legal' [...] Nada dice este artículo en relación a la reducción salarial, y nunca lo dijo, por lo que considero erróneo plantear que dicho artículo habilita la reducción salarial proporcional, mucho menos luego de la reforma al art. 92 ter RCT y el art. 12 RCT [...]. No puede pretenderse reducir el salario del trabajador con base en el art. 198 RCT, el cual sólo habla del caso de la jornada reducida, y cómo se establece la misma, pero en ningún momento habilita a disminuir básicos salariales, como sí lo hace el art. 92 ter RCT. Por lo tanto, carece de fundamento lógico y legal -tanto en la normativa nacional como internacional- el pretender recortar el salario en forma proporcional a quienes trabajan en jornadas reducidas comprendidas en el genérico art. 198 RCT, pero sin darse los casos específicos de un contrato de trabajo a tiempo parcial del art. 92 ter RCT”.

Dentro de este marco que determina la jornada máxima reducida de la actividad (36 hs semanales o 6 diarias) se aplican las otras disposiciones legales de orden público laboral, como lo es el art. 92 ter. de la LCT.

También lo explica, de manera muy clara, Alfredo Rafael Porras (Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial, Ediciones Jurídicas Cuyo 1996, p.65 y ss.), cuando dice que la reducción de jornada que pretendemos diferenciar de la jornada a tiempo parcial, es aquella en que las partes reducen el horario de prestación de la relación laboral, pero sin disminuir el salario. El autor destaca que la tarea reivindicativa de las organizaciones obreras en todo el mundo siempre estuvo destinada, en este aspecto de la jornada laboral, a reducir la jornada de trabajo, sin merma del salario.

Así, reducir horariamente la jornada, en el contrato a tiempo parcial, no supone una mejora en la calidad de vida, ya que expresamente se dispone que la retribución se reduzca proporcionalmente de la jornada habitual de la actividad.

En cambio, reducir la jornada a tiempo completo -lo que sucede para la actividad de empleados de call center- significa el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador, en tanto no importa reducción del salario. Es decir que, en la reducción de la jornada a tiempo completo, los derechos del trabajador permanecen inalterables, en cambio en el contrato a tiempo parcial, algunos de ellos se verán afectados y otros se concederán en “proporción” al tiempo trabajado.

Es por esto que no compartimos lo expresado por la CSJT en autos “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” (7/9/2024), conforme a la cual desde el Acta Acuerdo N° 872/2010 los operadores de call center solo tuvieron derecho a una remuneración proporcional a la jornada acordada. Consideramos que ello contradice el espíritu de tal resolución y vulnera lo normado en los arts. 198 y 92 ter LCT, normas estas de Orden Público Laboral, de acuerdo a lo explicado en los párrafos anteriores.

Tengo en consideración que cuando un fallo de Corte no ha establecido doctrina legal de modo expreso, y no puede hacerlo cuando la resolución es confirmatoria de la de Cámara, porque en tal caso estaría constituyendo doctrina a la sentencia del tribunal de grado.

2) Aclarado lo anterior, tengo en cuenta que lo establecido en el CCT N° 872/10, fue ratificado por dos CCT posteriores: en primer lugar, por el CCT 1622/19E, convenio de empresas, firmado el 14/12/2017, entre SEOC Tucumán (Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio) y la empresa Citytech S.A., al exponer: “Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 4 (Operación) conforme lo establecido por el art. 198 de la LCT, se establece un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo” (el art. 4. b); y, en segundo lugar, por el Convenio Colectivo N° 781/20 firmado el 24/10/2019, por la Federación Argentina de empleados de Comercio y

Servicios –FAECYS- y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), donde en su artículo 5 se prevé que la jornada de trabajo para los trabajadores comprendidos en la categoría 3 y 4 (Operación) es de 36 horas semanales como máximo (5.b).c).

Ahora bien, el que nos ocupa, el CCT 781/20, además de ratificar que la jornada de los trabajadores de los call center es una jornada reducida, establecen una escala salarial para sus trabajadores: en su art. 10.

3) En lo que refiere a la articulación de convenios, tenemos en cuenta lo resuelto por la CSJT en autos “Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina SA s/ cobro de pesos” (sentencia del 29/11/23) en el cual se destacó la importancia que tienen los convenios colectivos como fuente de creación de normas aplicables a los contratos de trabajo. Se mencionó el fallo “Asonnaud Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija SA” (10/3/2009) referido al resguardo de la voluntad de negociación convencional y a la autonomía de la voluntad colectiva.

El Tribunal Címero se refirió a los casos de sucesión normativa y articulación de convenios y recordó la plena vigencia del principio de modernidad, conforme al cual la norma posterior reemplaza a la anterior de igual rango; que nadie tiene derecho al mantenimiento hacia el futuro de ciertos beneficios derivados de normas convencionales sustituidas o derogadas; que la norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones in peus; que las condiciones de trabajo –entre ellas la jornada y la remuneración- forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras.

Criterio que compartimos de ese pronunciamiento -que acabamos de reseñar-, aunque consideramos necesario añadir ciertas apreciaciones referidas al presente caso y -concretamente- a las cuestiones que son materia de agravio:

a. Según el art. 4 de la ley 14.250, las normas convencionales homologadas por el Ministerio de Trabajo, regirán para todos los trabajadores de la actividad o categoría dentro del ámbito a que aquellas se refieran. Cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Ello, sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Tengo presente que, como condición esencial para acceder a la homologación, la ley 14.450 impone que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. Ello es

coincidente con lo dispuesto en el art. 7 de la ley, que establece que las disposiciones de las convenciones colectivas deben ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que resulten más favorables a los trabajadores, y que no afecten disposiciones dictadas en protección del interés general.

César Arese (Derecho de la Negociación Colectiva, Ed. Rubinza Culzoni, p.34) explica que uno de los principios del Derecho de la Negociación Colectiva, es el de “norma más favorable colectiva” o “progresividad colectiva” lo cual significa que, en términos generales, las reglas establecidas como básicas no pueden ser desconocidas o lesionadas por los productos normativos de la negociación colectiva; les está vedado a las convenciones colectivas perforar el orden público laboral. La dirección normativa de la negociación colectiva es la mejora o progresividad de sus normas, y la excepción a esta tendencia, y por lo tanto de observación restrictiva y excepcional, la constituye la derogación o revisión desmejorativa. Sin perjuicio de lo dicho, puede darse el caso, con base en el principio de la Autonomía Colectiva, que fuese más perjudicial o menos beneficiosa, pero nunca vulnerando el Orden público Laboral.

Esto implica que el círculo protectorio del orden público laboral general se rodea y amplía con la actividad autónoma, mejorativa y complementaria de los productos normativos de la negociación colectiva. La red o zócalo mínimo asegura la creatividad de la negociación colectiva. El art. 12 CT prescribe que será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

En forma complementaria, el art. 13 LCT prescribe que las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas. Ello en consonancia con lo dispuesto en el Derecho General (art. 12 CCC).

Es así que los convenios colectivos están sujetos al control de su compatibilidad con las normas legales y muy especialmente con el orden público laboral. Tal control, es primeramente ejercido por la autoridad administrativa, a través del acto de homologación, pero también es ejercido por el poder judicial, dentro del marco del conflicto jurídico individual sometido a la justicia.

El análisis de legalidad del negocio colectivo sometido a homologación, estará referido a una evaluación de la sustancia del mismo a fin de confrontarlo con el ordenamiento jurídico general, de modo que las cláusulas del convenio no lesionen el orden público (art. 4 Ley 14.250); y, si bien el texto legal no lo menciona, la expresión orden público es abarcativa tanto del orden público general como las que componen el orden público laboral.

Ello implica un análisis de compatibilidad de las instituciones del Derecho Individual del Trabajo con las normas del convenio; con lo cual, en el caso de convenios que establezcan condiciones menos favorables que las que forman parte del orden público laboral, a pesar de poseer la homologación por parte del MTEySS, esto no invalida el derecho por parte de los trabajadores que se ven afectados por esa norma convencional peyorativa, a cuestionar su validez.

Reiteramos que los CCT no pueden alterar derechos y garantías constitucionales, ya que la voluntad colectiva y el control administrativo, no pueden perforar el orden de derechos fundamentales, tal como lo estableció la CSJN al desestimar la validez de acuerdos que desconocieron la estabilidad del empleado público asegurada en el art. 14 bis de la CN (causa “Madorrán Marta c/ Administración Nacional de Aduanas”, 3/5/17).

b. Otra cuestión a tener en cuenta, es que la Ley 14.250 aclara que un CCT de ámbito distinto, mayor o menor, solo podría mejorar las condiciones laborales (artículos 18 inc. d y 19 inc. b), aclarando que la comparación se hará por instituciones.

Sin embargo, nada aclara la norma en relación a la sucesión normativa dentro del mismo ámbito de negociación. Solo dice que un convenio posterior puede modificar el anterior. No aclara si para mejorar o para degradar también (artículo 24 inc. a). Puede entenderse que, si nada se aclara, es porque a contrario sensu de lo previsto en el caso anterior, se estaría permitiendo la modificación peyorativa.

Ahora bien, sostiene el apelante, que la condición más beneficiosa del CCT anterior, no subsistiría luego de la entrada en vigencia de un nuevo convenio para los trabajadores ingresados con anterioridad (conforme doctrina del Plenario “FONTANIVE MONICA LILIANA C/INSSJP”).

No coincido con tal interpretación, y en esto seguimos el trabajo de Ducros Novelli, Daniela (La Ley de Bases, la subsistencia de la condición más beneficiosa y el artículo 7 CCyCN, MJ-DOC-17877-AR | MJD17877).

El contrato de trabajo es bilateral, oneroso y conmutativo. Señala Etala que lo que caracteriza a los contratos conmutativos es que: “Las ventajas para ambas partes no dependen de un acontecimiento incierto (artículo 2051, Cód.

Civ.)” (Etala, Carlos Alberto, Contrato de trabajo, Ley 20.744, comentada, 6 pág. 79, Ed.Astrea, segunda ed. actualizada y ampliada.) Fernandez Madrid aclara que, “El contrato es conmutativo porque al celebrarse la convención las prestaciones son ciertas” (Fernandez Madrid, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, pág. 596, Ed. La Ley.).

El artículo 46 LCT dice: «Enunciación del contenido esencial. Suficiencia. Bastará a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos».

Contrariamente a lo que sostienen algunos autores -respecto a que el orden público orbita al contrato de trabajo “desde afuera”, sin llegar a integrarlo-, esta vocalía considera que las normas que provienen del orden público se integran supletoriamente al contrato en el momento de su celebración, pasan a formar parte del contrato, no son algo ajeno, no son algo externo, lo conforman, lo completan, ante el silencio de las partes.

Todas las normas laborales tienen una doble función, actúan como normas de orden público y a su vez supletorias, ingresan supletoriamente al contrato, lo integran, ante el silencio de las partes. Por lo tanto, si el contrato en sus inicios estaba regido por una serie de normas provenientes del CCT aplicable en ese momento, no podría ser luego desmejorado por condiciones previstas en un CCT posterior, pues ello implicaría violar la prohibición contenida en el último párrafo del art. 7 del Código Civil, en cuanto sostiene: «Las nuevas leyes supletorias no son aplicables a los contratos en curso de ejecución, con excepción de las normas más favorables al consumidor en las relaciones de consumo».

c. La normativa laboral es rigurosa en lo que hace al resguardo del salario, por tratarse de un elemento estructural de la contratación laboral, toda vez que reviste uno de los pilares básicos de éste tipo de vínculo; ya que ésta es la contraprestación que recibe el trabajador por la labor desarrollada.

Es necesario destacar que toda la normativa debe enraizarse en la Constitución Nacional, sea norma legal o convencional, bajo pena de declarar su inconstitucionalidad o nulidad según la naturaleza jurídica de la fuente, por vulnerar los derechos consagrados en aquella.

d. El CCT 781/20 además de ratificar que la jornada de los trabajadores de los call center es una jornada reducida, establece una escala salarial para sus trabajadores, de la que resulta una proporcionalidad por hora que -como

analizaremos más adelante- violenta el art. 92 ter LCT. Asimismo, el art. 10 del CCT 781/20, establece una proporcionalidad contraria al orden público laboral.

e. Corresponde aquí efectuar un análisis de éstas cláusulas, las que -adelanto- resultan violatorias de normas de orden público laboral, como ser los arts. 92 ter y 198 de la LCT y las normas constitucionales del art. 14 bis CN.

Como ya se explicó más arriba y en un todo conforme con la doctrina que emana del ya citado fallo “Jiménez” la reducción horaria de los empleados de call center, se debe a la especificidad y caracteres de la actividad, y responde al lineamiento protectorio que da base a toda la normativa laboral, que son pautas mínimas indisponibles. En consecuencia, está vedado atentar contra ellas, lo que sucede cuando se pretende disminuir el salario o retribución de los trabajadores aplicando proporcionalidad, so pretexto de tratarse de un convenio firmado por el sindicato que nuclea a la actividad y pasado ante el Ministerio de Trabajo de la Nación para su homologación. Reitero que el art. 198 LCT autoriza la reducción de la jornada de trabajo, más no autoriza que dicha reducción implique una disminución proporcional del salario. Es por ello que -reitero- no compartimos la interpretación que la CSJT propone en “Aranda”, en cuanto deja de lado los postulados de “Casado vs. Citytech” y del fallo “Jimenez vs. Centro de Contacto” y propone que el art. 198 LCT sí autoriza a abonar a los trabajadores de call center un salario proporcional a las horas trabajadas, en violación al art. 92 ter.

A criterio de esta vocalía, el art. 92 ter, inc. 1 de la LCT, solo autoriza el pago proporcional al número de horas trabajadas cuando el trabajador presta servicios en un número inferior a las $\frac{2}{3}$ partes de la jornada habitual de la actividad. Por ello, la remuneración de los trabajadores de call center no puede pagarse de modo proporcional si la jornada no es inferior a 4 hs diarias o 24 hs. semanales, ya que su jornada corresponde a un contrato de jornada reducida (6 hs. diarias y 36 hs. semanales). Sin embargo, la escala salarial del convenio mencionads, establecen remuneraciones que varían según la cantidad de horas trabajadas (24, 25, 26, etc), lo cual contradice el art. 92 ter LCT.

También es discriminatorio porque el personal de mantenimiento (personal de limpieza, cadetería, mensajería, entre otros) percibe una remuneración superior a la dispuesta para personal de Operadores (personal que interactúa con terceros –usuarios de los clientes- en los servicios prestados, a través de medios de comunicación a distancia, atención al cliente, mesa de ayuda/soporte técnico, gestión de servicios, soporte operativo y jerárquico), lo que rompe la lógica de que a mayor responsabilidad debe de abonarse un salario mayor.

Así, la remuneración está fijada no en función de la categorización y jerarquía del trabajador, sino sólo en proporción a una jornada simple efectivamente cumplida y no en función de la jornada reducida; de tal manera que un empleado de mantenimiento (que tiene la categoría más baja), por su jornada completa de labor (que en su caso no es jornada reducida en los términos del art. 198 LCT), percibe un salario superior al que se abona al trabajador del sector “operación” (de mayor jerarquía), que también cumple una jornada completa de labor (que en este caso sí es reducida, por las “condiciones especiales” señaladas en la Res. 782/10 del Min. de Trabajo).

Es por esto que los salarios determinados en los convenios analizados, violan las disposiciones constitucionales referidas a la justicia e igualdad del salario y al orden público laboral (art. 92 ter y 12 LCT).

f. En los convenios colectivos analizados, se advierte entonces, una violación a los conceptos de salario justo y a la proporcionalidad que altera el principio de igual remuneración por igual tarea.

Por estas dos razones las disposiciones analizadas violarían el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el cual establece que: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea...”.

Y como consecuencia se violenta el artículo 16 de nuestra Carta Magna, que dispone: “...Todos sus habitantes son iguales ante la ley...”, y el artículo 17 de la CN que expresa: “La propiedad es inviolable y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella...”.

Conforme se desprende de la letra y sentido previsto en la Carta Magna, el constituyente salvaguardó el derecho a toda persona a que se lo considere igual en igualdad de condiciones, conforme menta en el art. 16 expuesto, haciendo hincapié en esta igualdad en el art. 14 bis cuando manifiesta en forma expresa que un trabajador percibirá igual retribución por igual tarea. La remuneración fue, es y será en el contrato de trabajo un elemento esencial que integra su núcleo. La remuneración es, en palabras de Ackerman, la razón primordial por la cual el trabajador está dispuesto a resignar parte de su libertad mientras dura la jornada de trabajo, por ello goza de un especial sentido protectorio hacia él, otorgándose derechos a favor de los trabajadores, los que deben de ser asegurados por el legislador común.

El salario es la herramienta, la llave para que el trabajador y su familia puedan vivir dignamente, tiene carácter alimentario y por ello debe haber un adecuado equilibrio entre la posibilidad de satisfacer esas necesidades con los

otros factores ajenos al trabajo vinculados con el tipo de tareas, el producto del trabajo, la relevancia social asignada a esas tareas, etc. (Ley de Contrato de Trabajo comentada, Dir. ACKERMAN, Mario E., Coord. SFORSINI María Isabel, Rubinzal-Culzoni, II Edición, T.II, Santa Fe, 2017, pags.16/17).

Y tal es así, como sostiene Justo López, que en nuestro ordenamiento jurídico el precepto de retribución justa resulta aplicable principalmente mediante el derecho garantizado por la propia Constitución Nacional, y en las facultades otorgadas a los gremios para concretar convenios colectivos de trabajo, todo ello reglamentado por la Ley 14.250, a través de la cual se fijan los parámetros sobre los cuales deben asentarse las bases de toda negociación, no pudiendo nunca ir en menoscabo de los derechos de sus representados, bajo pena de nulidad.

g. En los anteriores párrafos, he señalado que la reducción horaria de los empleados de call center, se debe a la especificidad y caracteres de la actividad, y responde al lineamiento protectorio que da base a toda la normativa laboral, que son pautas mínimas indisponibles. En consecuencia, está vedado atentar contra ellas, como sucede cuando se pretende disminuir el salario o retribución de los trabajadores aplicando proporcionalidad, so pretexto de tratarse de un convenio firmado por el sindicato que nuclea a la actividad y pasado ante el Ministerio de Trabajo de la Nación para su homologación; razón que conlleva a ejercitar a éste Tribunal, un control de legalidad necesario, previsto en la normativa de fondo, ante la violación del art. 12, 13 y 92 ter de la LCT.

h. Hemos visto que toda negociación colectiva posee como límite que el convenio esté sujeto a las leyes que reglamentan su ejercicio, las que deben ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, debiendo tener siempre en cuenta la protección al interés general.

Es decir, la materia convencional está limitada por el derecho imperativo o de aplicación necesaria, que es inderogable por la voluntad colectiva o individual de las partes (salvo que se trate de una derogación a favor del trabajador). Por ello, la sumisión de la convención colectiva a las leyes de orden público es algo normal. Como el efecto normativo deriva de un acto del Estado (homologación), a su vez sometido a la ley, es lógico que la convención colectiva deba insertarse en el ordenamiento jurídico general, en un orden descendente.

El proceso de homologación da la oportunidad de eliminar las cláusulas contrarias al orden público, tanto social como económico; y en caso de no hacerse, corresponde a la justicia ejercer el control a posteriori, siempre que se plantee una controversia judicial al respecto, encontrándose facultada para

declarar la nulidad de ciertas cláusulas por ser contrarias a la ley (conf. lo autorizan los art. 12, 13 y 14 de la LCT).

La inmensa mayoría de las normas laborales que revisten imperatividad relativa, establecen límites “mínimos” que el contenido del convenio colectivo debe respetar, bajo riesgo de incurrir en una concurrencia conflictiva con la ley, como es el caso de materia remuneratoria, en donde no existe disponibilidad colectiva para celebrar acuerdos que reduzcan los derechos reconocidos por el orden público laboral, a excepción de lo dispuesto por la ley 24.467 para las pequeñas empresas. (Tratado de Derecho del Trabajo, Dir. ACKERMAN, Mario E; Coordinador TOSCA Diego M., Tomo VIII, Relaciones Colectivas de Trabajo-II, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fé, 2007, pags. 258/262, 554/556).

i. Por todo lo analizado, en relación a la validez y aplicación del CCT 781/20, y la vigencia de la autonomía colectiva, (y que faculta a éste tribunal a expedirse al respecto conforme lo dispone el art. 127 del CPL), cabe reiterar el hecho de que el nuevo convenio colectivo sea válido y aplicable, no obsta a que alguna de sus cláusulas pueda resultar nula y deba ser sustituida -como lo autoriza el art. 13 LCT- por otra norma que resguarde el orden público laboral (como ser la escala salarial aplicable a empleados de comercio y en su defecto, fijando la retribución justa en los términos del art. 114 LCT).

Es decir, por más que se haya cumplimentado con toda la etapa administrativa formal de homologación ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, no podría sin más aplicarse la normativa convencional invocada, toda vez que corresponde a la Justicia la revisión y cotejo del cumplimiento de los mínimos básicos del derecho de los trabajadores abarcados por dicha negociación, constituyendo la remuneración elemento basal, fundamental que no puede ser vulnerado.

En razón de lo expresado y ejercitando el debido control de legalidad facultado por la normativa vigente, entiende ésta vocalía oportuno declarar nula la cláusula previstas en el art. 10 del CCT 781/20, que establece el menor valor de la jornada del trabajador operativo de un call center. Así lo declaro.

j. Cabe agregar que el mínimo de remuneración, no puede ser válidamente alterado por la aplicación de la escala salarial establecida en un convenio posterior, máxime cuando el propio convenio posterior lo prohíbe. Ello, adicionalmente a lo analizado respecto a la nulidad de las cláusulas salariales del CCT invocado por la demandada.

k. Ahora bien, teniendo en cuenta lo analizado por esta vocalía, respecto a la plena vigencia del CCT 781/20, considero que cabe confirmar lo decidido por el inferior respecto a la aplicabilidad de dicho convenio. Sin embargo, al resultar nula la cláusula salarial allí incluida, corresponde disponer, en

sustitutiva, que la remuneración de los actores debe fijarse por el juez, conforme la facultad conferida en el art. 11 LCT. Por eso, teniendo en cuenta que el Sr. Kolofon y a la Sra. Villafañe realizaban tareas inherentes a la categoría 3 A (CCT 781/20) y que laboraban 30 horas semanales, estimo justo determinar como mejor remuneración devengada a los actores al tiempo de extinción del vínculo, la suma de \$148.000 para el Sr. Kolofon y \$148.000 también para la Sra. Villafañe.

Asimismo, al haberse determinado precedentemente que la parte actora laboraba en jornadas completas, corresponde admitir las diferencias salariales peticionadas, atendiendo a lo normado en el art. 12 del CCT 781/20: “Las remuneraciones establecidas en el presente CCT serán considerados importes mínimos, por lo cual en ningún caso la aplicación de este convenio podrá dar lugar a disminución de las actuales remuneraciones de los trabajadores”. Por lo tanto, estimo justo aplicar las remuneraciones prevista -conforme la jornada efectivamente cumplida-, a los efectos del cálculo de las diferencias salariales. Así lo declaro.

Por lo señalado, cabe practicar una nueva planilla, de los rubros declarados procedentes, diferencias salariales y honorarios, tomando en consideración la remuneración determinada precedentemente. Así lo declaro.

En conclusión, de acuerdo a lo resuelto en los apartados precedentes, corresponde admitir el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y, en consecuencia, revocar parcialmente el punto I, II, III, IV, V y VI de la sentencia definitiva dictada en fecha 20/05/2024 por el Juzgado del Trabajo de la V Nominación, en cuanto corresponde efectuar el cálculo de los rubros por los que procede la demanda conforme a la mejor remuneración devengada a los actores al tiempo de extinción del vínculo, la que se fija en \$148.000, y en cuanto corresponde la admisión del rubro diferencias salariales, conforme a lo considerado.

COSTAS: Las costas de estas instancia se imponen en su totalidad a la demandada vencida, en virtud del principio objetivo de la derrota (arts. 61 y 62 CPCC ley 9531). Así lo declaro.

HONORARIOS: Corresponde regular honorarios a los profesionales intervinientes por su intervención en relación al recurso de apelación interpuesto por la demandada, teniendo en cuenta lo normado en el art. 51 de la Ley 5480 que dispone: “Por las actuaciones correspondientes a segunda o ulterior instancia, se regulará a cada una de ellas del 25% al 35% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de primera instancia. Si la apelación prospera en todas sus partes a favor del apelante, el honorario de su abogado se fijará en el 35%.”

VOTO DE LA SRA VOCAL MARIA ELINA NAZAR:

1. Vienen a consideración y resolución de esta vocalía los autos del epígrafe, con motivo del punto de disidencia generado entre los Sres. vocales que me precedieron, respecto de la aplicabilidad o no, al caso de autos, de las cláusulas remunerativas fijadas en el convenio 781/20 y, por ende, en cuanto a la procedencia o no de las diferencias salariales reclamadas y el sueldo base que debe tomarse para el cálculo de las indemnizaciones condenadas (36 hs . o 48 hs.), en lo cual no existe acuerdo entre los Sr Vocales.

Al respecto el Sr. vocal preopinante, Dr. Guillermo Avila Cara vajal, considera que debe rechazarse el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia definitiva , en cuanto para determinar el sueldo que debió percibir la actora aplicó el convenio 781/20, por considerar que dicho convenio colectivo reglaba la relación de las partes, y por ende, decidió rechazar las diferencias salariales reclamadas por los actores, en base a una jornada de 48 horas.

Este criterio no es compartido por el Sr. Vocal Segundo, quien considera que debe admitirse parcialmente el recurso de apelación de la actora, revocando la sentencia de grado, en cuanto no hace lugar a las diferencias salariales y tomar como base de cálculo de las indemnizaciones y demás rubros según remuneración que fija de acuerdo a las previsiones del art. 114 de la LCT. El vocal segundo considera encuadrada la relación laboral en las previsiones del CCT 781/20, pero considera nula la cláusula sobre remuneración CCT 781/20, proponiendo el cálculo de las diferencias salariales que si considera procedentes desde las facultades de fijar remuneración establecidas en el art. 114 de la LCT.

Difiero con el Sr. Vocal Preopinante respecto de la solución que asigna al caso, y entiendo que los resultados a los que arriba el Vocal Segundo en su fallo se ajustan mas al valor justicia. Como ya expuse en fallos sobre la materia en las que fui designada vocal preopinante, entiendo que las cláusulas remuneratorias del convenio de actividad que pretenden aplicar los centros de contacto, no superan el control de convencionalidad y constitucionalidad, luego de ser sometidas al escrutinio estricto al que están sometidas en atención a afectar a una categoría sospechosa.(trabajadores jóvenes)

La aplicación de las cláusulas de referencia tiene como único resultado la formación de un colectivo de trabajadores sub- remunerados. Y en atención, de que ese colectivo de trabajadores sub- remunerados coincide con la categoría jóvenes, quienes al constituir un grupo tradicionalmente segregado,

deben ser especialmente protegidos contra toda medida que refuerce su estado de marginación, resulta obligatoria la desestimación de la interpretación propuesta por la empleadora.

Vemos que esta tesis es de aplicación en el caso concreto, siendo la fecha de nacimiento de los actores, Sr. Kolofón, el día 23/08/1997 y Sra. Villafañe, el día 06/10/1993, conforme consta en poderes ad litem adjuntados con la demanda.

Por lo expuesto, voto en igual sentido que la Sr. Vocal Segundo, Dr. Adolfo Castellanos Murga. ES MI VOTO.

Para concluir, al haberse determinado precedentemente que la parte actora laboraba en jornadas completas, corresponde admitir las diferencias salariales peticionadas, atendiendo a lo normado en el art. 12 del cct 781/20: “las remuneraciones establecidas en el presente cct serán considerados importes mínimos, por lo cual en ningún caso la aplicación de este convenio podrá dar lugar a disminución de las actuales remuneraciones de los trabajadores”. Por lo tanto, estimo justo aplicar las remuneraciones prevista - conforme la jornada efectivamente cumplida-, a los efectos del cálculo de las diferencias salariales. Por eso, teniendo en cuenta que el Sr. Kolofon y a la Sra. Villafañe realizaban tareas inherentes a la categoría 3 A (CCT 781/20) y que laboraban 30 horas semanales, estimo justo determinar como mejor remuneración devengada a los actores al tiempo de extinción del vínculo, la suma de \$148.000 para el Sr. Kolofon y \$148.000 también para la Sra. Villafañe.

Por lo señalado, cabe practicar una nueva planilla, de los rubros declarados procedentes, diferencias salariales y honorarios, tomando en consideración la remuneración determinada precedentemente.

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES:

KOLOFÓN JOSÉ IGNACIO

Ingreso 24/11/2021

Egreso 15/11/2022

Antigüedad 11 meses y 22 días

Remuneración devengada **\$148.000,00**

1)Indemnización por despido

\$148.000,00X 1 año 148.000,00

2)Preaviso

\$148.000,00X 1 mes 148.000,00

3)SAC/ preaviso

\$148.000,00/ 12 12.333,33

4)Integración mes de despido

\$148.000,00X 15 / 30 ds			\$74.000,00
<u>5) SAC/ integración mes de despido</u>			
\$74.000,00/ 12			\$6.166,67
<u>6) 2° SAC proporcional 2022</u>			
\$148.000,00/12 x 4,5 meses	\$55.500,00		
Percibió	(\$15.442,24)		
Diferencia			\$40.057,76
<u>7) Vacaciones proporcionales 2022</u>			
\$148.000,00x 12,24 / 25	\$72.460,80		
Percibió	(\$36.147,32)		
Diferencia			\$36.313,48
Total rubros 1 a 7 al 15/11/2022			\$464.871,24
% tasa activa Banco Nación al 28/02/2025		195,16%	\$907.242,71
Total rubros 1 a 7 al 28/02/2025			\$1.372.113,95
<u>8) Multa art. 80 LCT</u>			
\$148.000,00x3			\$444.000,00
<u>9) Indemnización art. 2 Ley 25.323</u>			
\$388.500,00X 50%			\$194.250,00
Total rubros 8 y 9 al 22/12/2022			\$638.250,00
Interés tasa activa Banco Nación al 28/02/2025		186,92%	\$1.193.016,90
Total rubros 8 y 9 al 28/02/2025			\$1.831.266,90

10) Diferencias salariales

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencias	% Tasa activa BNA	Intereses
dic/21	\$75.800,00	\$51.692,76	\$24.107,24	245,60%	\$59.207,38
ene/22	\$81.200,00	\$51.294,01	\$29.905,99	241,93%	\$72.351,56
feb/22	\$85.700,00	\$52.913,65	\$32.786,35	238,22%	\$78.103,64
mar/22	\$85.700,00	\$60.192,06	\$25.507,94	234,20%	\$59.739,60
abr/22	\$100.100,00	\$63.664,83	\$36.435,17	230,14%	\$83.851,90
may/22	\$105.400,00	\$74.610,47	\$30.789,53	225,49%	\$69.427,31
jun/22	\$110.600,00	\$68.364,89	\$42.235,11	220,85%	\$93.276,24
jul/22	\$110.600,00	\$70.379,34	\$40.220,66	216,22%	\$86.965,11
ago/22	\$128.600,00	\$75.951,29	\$52.648,71	210,04%	\$110.583,35
sep/22	\$137.400,00	\$100.072,95	\$37.327,05	203,64%	\$76.012,80
Totales			\$351.963,75		\$789.518,90

Resumen condena Kolofon Jose Ignacio

Rubros 1 a 7	\$1.372.113,95
Rubros 8 y 9 al 22/12/2022	\$1.831.266,90
Diferencias salariales	\$1.141.482,65
Total condena al 28/02/2025	\$4.344.863,50

VILLAFANE ANDREA JEANETTE

Ingreso 11/11/2021	
Egreso 22/11/2022	
Antigüedad 1 año y 11 días	
Remuneración devengada	<u>\$148.000,00</u>

1) Indemnización por despido

\$148.000,00x1 año	\$148.000,00
--------------------	--------------

<u>2) Preaviso</u>					
	\$148.000,00 X 1 mes				\$148.000,00
<u>3) SAC/ preaviso</u>					
	\$148.000,00/ 12				\$12.333,33
<u>4) Integración mes de despido</u>					
	\$148.000,00x 8 / 30				\$39.466,67
<u>5) SAC/ integración mes de despido</u>					
	\$39.466,67/ 12				\$3.288,89
<u>6) 2° SAC proporcional 2022</u>					
	\$148.000,00/ 12 x 4,73 ms	\$58.336,67			
Percibió		(\$33.361,83)			
Diferencia					\$24.974,84
<u>7) Vacaciones proporcionales 2022</u>					
	\$148.000,00x 12,50 / 25	\$74.000,00			
Percibió		(\$39.433,44)			
Diferencia					\$34.566,56
Total rubros 1 a 7 al 22/11/2022					\$410.630,29
Interés tasa activa Banco Nación al 28/02/2025			193,57%		\$794.857,04
Total rubros 1 a 7 al 28/02/2025					\$1.205.487,33
<u>8) Multa art. 80 LCT</u>					
	\$148.000,00x3				\$444.000,00
<u>9) Indemnización art. 2 Ley 25.323</u>					
	\$351.088,89X 50%				\$175.544,44
Total rubros 8 y 9 al 29/12/2022					\$619.544,44
% tasa activa Banco Nación al 28/02/2025			185,38%		\$1.148.511,49
Total rubros 8 y 9 al 28/02/2025					\$1.148.511,49
<u>10) Diferencias salariales</u>					
Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencias	% Tasa activa BNA	Intereses
nov/21	48.006,67	32.579,42	\$15.427,25	249,01%	\$38.415,39
dic/21	75.800,00	54.432,72	\$21.367,28	245,60%	\$52.478,04
ene/22	81.200,00	58.389,48	\$22.810,52	241,93%	\$55.185,49
feb/22	85.700,00	60.878,41	\$24.821,59	238,22%	\$59.129,99
mar/22	85.700,00	63.770,76	\$21.929,24	234,20%	\$51.358,28
abr/22	100.100,00	69.988,20	\$30.111,80	230,14%	\$69.299,30
may/22	105.400,00	98.040,00	\$7.360,00	225,49%	\$16.596,06
jun/22	110.600,00	84.368,43	\$26.231,57	220,85%	\$57.932,42
jul/22	110.600,00	93.144,85	\$17.455,15	216,22%	\$37.741,53
ago/22	128.600,00	108.128,55	\$20.471,45	210,04%	\$42.998,23
sep/22	137.400,00	133.596,11	\$3.803,89	203,64%	\$7.746,24
oct/22	137.400,00	121.923,95	\$15.476,05	193,67%	\$29.972,47
Totales			\$227.265,79		\$518.853,44
<u>Resumen condena Villafañe Andrea J.</u>					
Rubros 1 a 7 al 15/11/2022					\$1.205.487,33
Rubros 8 y 9 al 22/12/2022					\$1.148.511,49
Diferencias salariales					\$746.119,23
Total condena al 28/02/2025					\$3.100.118,05

	<u>Resumen condena</u>	
Kolofon Jose Ignacio		\$4.344.863,50
Villafañe Andrea J.		\$3.100.118,05
Total condena al 28/02/2025		\$7.444.981,55

Honorarios: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. “22 de la Ley N° 6.2041.

Atento al resultado arribado en la litis ya la naturaleza de la misma es de aplicación el artículo 50 inciso 1) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, el que según planilla precedente resulta al 28/02/2025 la suma de \$7.444.981,55.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la ley N°: 5480 y 51 del CPL con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432 ratificada por la ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

Al letrado Miguel Angel NADER, por su actuación en el doble carácter como apoderado del actor, en las tres etapas del proceso de conocimiento el 14% con más el 55 % de la base regulatoria, lo que resulta en la suma de \$1.615.560 (pesos un millón seiscientos quince mil quinientos sesenta).

Al letrado Manuel Enrique ANDREOZZI, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la demandada, en una etapa y media del proceso de conocimiento, el 10% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de \$576.986 (pesos quinientos setenta y seis mil novecientos ochenta y seis).

Al letrado Bautista DE QUINTANA, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la demandada, en una etapa y media del proceso de conocimiento, el 10% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de \$576.986 (pesos quinientos setenta y seis mil novecientos ochenta y seis).

Al perito contador CPN Edmundo Ariel GASENI, se toma el 3% de la base, lo que resulta en la suma de \$223.349 (pesos doscientos veintitrés mil trescientos cuarenta y nueve).

En conclusión, de acuerdo a lo resuelto en los apartados precedentes, corresponde admitir el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y, en consecuencia, revocar parcialmente la sentencia definitiva dictada en fecha 20/05/2024 por el Juzgado del Trabajo de la V Nominación, en sustitutiva de

dispone: “I. Hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por José Ignacio Kolofon, DNI N° 40.696.416, con domicilio en B° Presidente Perón, Mza. 9, casa 11 (calle Florida 4066) de esta ciudad; y Andrea Jeanette Villafañe, DNI N.° 37.497.710, con domicilio en calle Raúl Colombres 1500 de esta ciudad, en contra de la firma Atento Argentina SA, con domicilio en la avenida Ejercito del Norte N° 757 de esta ciudad. En consecuencia, condeno a la demandada al pago de la suma total de \$ 7.444.981,55 (\$4.344.863,50 a favor de Kolofon y \$3.100.118,05 a favor de Villafañe) en concepto de indemnización por despido, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, multa art. 80 de la LCT, multa art. 2 de la Ley 25.323 y diferencias salariales, en el plazo de diez días de quedar firme la presente resolución, conforme con lo considerado. II. COSTAS: conforme se considera; III. HONORARIOS: Al letrado Miguel Angel NADER, por su actuación en el doble carácter como apoderado del actor, en las tres etapas del proceso de conocimiento el 14% con más el 55 % de la base regulatoria, lo que resulta en la suma de \$1.615.560 (pesos un millón seiscientos quince mil quinientos sesenta). Al letrado Manuel Enrique ANDREOZZI, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la demandada, en una etapa y media del proceso de conocimiento, el 10% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de \$576.986 (pesos quinientos setenta y seis mil novecientos ochenta y seis). Al letrado Bautista DE QUINTANA, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la demandada, en una etapa y media del proceso de conocimiento, el 10% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de \$576.986 (pesos quinientos setenta y seis mil novecientos ochenta y seis). Al perito contador CPN Edmundo Ariel GASENI, se toma el 3% de la base, lo que resulta en la suma de \$223.349 (pesos doscientos veintitrés mil trescientos cuarenta y nueve)”.

HONORARIOS: Corresponde regular honorarios a los profesionales intervinientes por su intervención en relación a los recursos de apelación interpuestos por las partes actora y demandada, teniendo en cuenta lo normado en el art. 51 de la Ley 5480 que dispone: “Por las actuaciones correspondientes a segunda o ulterior instancia, se regulará a cada una de ellas del 25% al 35% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de primera instancia. Si la apelación prospera en todas sus partes a favor del apelante, el honorario de su abogado se fijará en el 35%.”

Al letrado Miguel Angel Nader, apoderado de la parte actora, por los recursos de apelación de la parte actora la suma de \$484.668 (30%) de lo

regulado en primera instancia; y por el recurso interpuesto por la demandada la suma de \$484.668, (30%) de lo regulado en primera instancia.

Al letrado Bautista De Quintana apoderado de la demandada se regula por los recursos de apelación de la parte actora la suma de \$144.246 (25%) de lo regulado en primera instancia; y por el recurso interpuesto por la demandada la suma de \$144.246 (25%) de lo regulado en primera instancia.

Por lo tratado y demás constancias de autos esta sala IVa. de la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo

RESUELVE:

I. HACER LUGAR PARCIALMENTE el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y, en consecuencia, revocar parcialmente la sentencia definitiva dictada en fecha 20/05/2024 por el Juzgado del Trabajo de la V Nominación, en sustitutiva de dispone: *“I. Hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por José Ignacio Kolofon, DNI N° 40.696.416, con domicilio en B° Presidente Perón, Mza. 9, casa 11 (calle Florida 4066) de esta ciudad; y Andrea Jeanette Villafañe, DNI N.° 37.497.710, con domicilio en calle Raúl Colombres 1500 de esta ciudad, en contra de la firma Atento Argentina SA, con domicilio en la avenida Ejercito del Norte N° 757 de esta ciudad. En consecuencia, condeno a la demandada al pago de la suma total de \$ 7.444.981,55 (\$4.344.863,50 a favor de Kolofon y \$3.100.118,05 a favor de Villafañe) en concepto de indemnización por despido, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, multa art. 80 de la LCT, multa art. 2 de la Ley 25.323 y diferencias salariales, en el plazo de diez días de quedar firme la presente resolución, conforme con lo considerado. II. COSTAS: conforme se considera; III. HONORARIOS: Al letrado Miguel Angel NADER, por su actuación en el doble carácter como apoderado del actor, en las tres etapas del proceso de conocimiento el 14% con más el 55 % de la base regulatoria, lo que resulta en la suma de \$1.615.560 (pesos un millón seiscientos quince mil quinientos sesenta). Al letrado Manuel Enrique ANDREOZZI, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la demandada, en una etapa y media del proceso de conocimiento, el 10% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de \$576.986 (pesos quinientos setenta y seis mil novecientos ochenta y seis). Al letrado Bautista DE QUINTANA, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la demandada, en una etapa y media del proceso de conocimiento, el 10% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de \$576.986 (pesos quinientos setenta y seis mil novecientos ochenta*

y seis). Al perito contador CPN Edmundo Ariel GASENI, se toma el 3% de la base, lo que resulta en la suma de \$223.349 (pesos doscientos veintitrés mil trescientos cuarenta y nueve)”; **II. RECHAZAR** el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia de fecha 20/05/2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de la Va nominación, la que se confirma en lo que fuera materia de apelación y agravios; **III. COSTAS:** conforme se considera; **IV. HONORARIOS:** regular Al letrado Miguel Angel Nader, apoderado de la parte actora, por los recursos de apelación de la parte actora la suma de \$484.668 (30%) de lo regulado en primera instancia; y por el recurso interpuesto por la demandada la suma de \$484.668, (30%) de lo regulado en primera instancia. Al letrado Bautista De Quintana apoderado de la demandada se regula por los recursos de apelación de la parte actora la suma de \$144.246 (25%) de lo regulado en primera instancia; y por el recurso interpuesto por la demandada la suma de \$144.246 (25%) de lo regulado en primera instancia; **V. FIRME** la presente, remítase la presente causa al Juzgado de Origen.

REGÍSTRESE DIGITALMENTE Y HÁGASE SABER

GUILLERMO ÁVILA CARVAJAL

ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA

MARIA ELINA NAZAR

ANTE MI: SERGIO ESTEBAN MOLINA