

Expediente: 1735/22
Carátula: ARGANARAZ FACUNDO ALDO C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1
Tipo Actuación: FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)
Fecha Depósito: 06/02/2025 - 00:00

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
900000000000 - PEREZ AGUIRRE, LUIS ALEJANDRO----
900000000000 - RENGANESCHI, CARLA CONSTANZA----
900000000000 - SAINZ, JORGE PATRICIO----
900000000000 - RIVERO SUAREZ, GUADALUPE MARTINA----
20331637913 - ARGANARAZ, FACUNDO ALDO-ACTOR
23148866279 - RILLO CABANNE, RAFAEL EDUARDO-POR DERECHO PROPIO
20202758682 - CITYTECH S.A, -DEMANDADO
20202758682 - BASULADO, MARTIN-POR DERECHO PROPIO
20331637913 - NADER, MIGUEL ANGEL-POR DERECHO PROPIO
30715572318715 - FISCALIA DE CAMARA CIVIL COM. Y LABORAL
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1

ACTUACIONES N°: 1735/22



H103215498440

JUICIO: ARGANARAZ FACUNDO ALDO c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 1735/22.

San Miguel de Tucumán, febrero de 2025.

AUTOS Y VISTOS:

Los recursos de apelación interpuestos por la parte actora y demandada mediante sus respectivas presentaciones de fechas 08.05.24 y 09.05.24 en contra de la sentencia de fecha 03.05.24, en esta causa que tramitó por ante el Juzgado del Trabajo de primera instancia de la XIª nominación, de la que

RESULTA:

La sentencia definitiva dictada en fecha 03.05.24 que fue apelada por la parte actora en fecha 08.05.24 y por la parte demandada en fecha 09.05.24.

Ambos recursos fueron concedidos mediante providencia de fecha 19.06.24.

Expresaron agravios la parte actora en fecha 01.07.24 y la demandada en fecha 28.06.24, y contestaron agravios el actor en fecha 24.07.24 y la demandada en fecha 01.08.24.

Elevada la causa y notificada la integración del Tribunal interviniente en la presente, se llamaron los autos a despacho para resolver mediante providencia digital firmada en fecha 23.10.24, la que notificada y firme dejó la causa en estado de ser resuelta, y

CONSIDERANDO:

VOTO DEL VOCAL PREOPINANTE ADRIAN M. DIAZ CRITELLI:

Que los recursos de apelación deducidos por la parte actora y demandada cumplen con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los arts. 122 y 124 del CPL, por lo que corresponde sus tratamientos.

Que el art. 127 del citado digesto ritual establece que la expresión de agravios realizada por la apelante fija los límites del Tribunal respecto de la causa, por lo que cabe precisarlos.

Es por lo expuesto que la revisión a efectuarse de la sentencia recurrida debe realizarse con los límites establecidos por el art. 127 del CPL, es decir, dentro del marco propuesto en los agravios, pues solo de allí pueden surgir los elementos que ameriten revocar o modificar la resolución judicial dictada por el Juez de primera instancia, sin que sea posible en esta instancia analizar la sentencia atacada más allá de los puntos propuestos en los agravios.

Por una cuestión de orden metodológico se tratará en primer término el **recurso deducido por la parte actora**.

En sus **agravios primero a cuarto** la parte actora cuestionó lo resuelto en el fallo atacado con relación al CCT que se declaró aplicable y se queja también de la jornada proporcional y la remuneración determinada en el fallo atacado por considerarlas erróneas. Luego solicita la adecuación de las diferencias salariales adeudadas, la procedencia de los rubros reclamados y la modificación de la planilla de condena.

En ese sentido, en su **primer agravio** manifestó: “(...) **PRIMER AGRAVIO: ERRONEA INTERPRETACION Y DETERMINACIÓN DEL ENCUADRE CONVENCIONAL Y CATEGORIA DEL TRABAJADOR:** En primer lugar, esta parte se agravia por la errónea valoración de la prueba en autos y la normativa vigente, en torno al convenio colectivo y categoría aplicable al trabajador. Específicamente, de la parte de la sentencia que concluye erróneamente lo siguiente:(...) Yerra el A Quo al pretender asignarle entidad suficiente al argumento vinculado a la representatividad que ostentan sindicatos y representantes de empresarios, como criterio primero y orientador a los efectos de determinar cuál de los convenios vigentes sería aplicable a la relación laboral de la actora en autos. El sentenciante omite analizar la categoría de convenio mayor y menor a los ojos de la teoría de conglobamiento de instituciones. Por el contrario, procede a citar jurisprudencia de nuestra Corte local, siendo la misma totalmente arbitraria y dogmática, concluyendo erróneamente que el trabajador se encontraba correctamente registrado en la categoría “Operación A” del CCT N° 781/20 (cf. art. 9), con una jornada de 30 horas semanales. Es necesario recalcar porqué de acuerdo a la interpretación de la normativa vigente, el CCT n° 130/75 reviste el carácter de convenio de ámbito mayor, dado que abarca de manera residual, a todas aquellas actividades mercantiles o comerciales, que comercialicen bienes o servicios en todo el ámbito del país (artículos 1 y 2). El artículo 18 de la Ley n° 14.250 (texto ordenado), prevé la posibilidad de que un convenio de ámbito mayor establezca la forma de articulación con los de ámbito menor, que podrán considerar solamente: a) Las materias delegadas por el convenio de ámbito mayor; b) Las materias no tratadas por el de ámbito mayor; c) Las materias propias de la organización de la empresa y d) condiciones más favorables al trabajador.(...) Por tanto, el convenio de empresa alegado por la demandada establece condiciones menos favorables para el trabajador respecto al CCT 130/75 (de mayor ámbito de aplicación), que se venía aplicando a los operarios de los centros de contacto hasta firma del nuevo acuerdo, violando la normativa emergente de la Ley 14250. Es que el convenio de empresa alegado por la empleadora estableció un sistema de remuneración por hora de trabajo (pago proporcional), que resulta perjudicial para aquellos trabajadores que, en virtud de lo dispuesto por el CCT 130/75 y la Resolución 782/10, debieron percibir una remuneración correspondiente a una jornada completa, conforme a sus categorías y de acuerdo a las escalas salariales vigentes

para el comercio ()” (el resaltado del texto con mayúscula viene de origen).

En su **segundo agravio** afirmó: “(...) SEGUNDO AGRAVIO: ERRONEA INTERPRETACIÓN SOBRE LA JORNADA LABORAL APLICABLE AL CASO Asimismo, se agravia esta parte respecto a la errónea interpretación realizada por el A Quo 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 mi mandante se desempeñó 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 mi mandante (...) La gravedad real de que a una persona que se desempeña más de media jornada se le pague solo la mitad de la misma, radica en que el obrero no puede conseguir dos trabajos de media jornada para cubrir un salario completo, ya que luego de haber estado trabajando 5 o 6 horas, absurdo es que pueda pensarse que pueda conseguir otra labor donde le abonen por las 3 o 2 horas que le faltan para completar la jornada; o bien sería lesivo para su integridad pero sobre todo para la dignidad del mismo y los derechos conseguidos por la clase obrera, que encuentre un real trabajo de media jornada, y termine trabajando en total de 10 a 11 horas diarias y de corrido, para lograr la subsistencia que pretende ser respaldada por el entramado social. Por todo ello, solicito 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(...)” (el resaltado del texto con mayúscula viene de origen).

En su **tercer agravio** expresó: “(...) TERCER AGRAVIO: ERRONEA APLICACIÓN DE LA BASE REMUNERATORIA Y CONFECCION DE PLANILLA DE LIQUIDACIÓN: Atento a que esta parte se consideró agraviada en cuanto al tratamiento que se le dio encuadre convencional, habiendo el A Quo considerado aplicable el CCT 781/20 respecto del actor en autos, el cual resulta menos favorable a los trabajadores en materia remuneratoria, y habiendo solicitado y fundado que se aplique el CCT 130/75, con la categoría “ADMINISTRATIVO B”, de acuerdo a las tareas que realizaba mi mandante, es que, asimismo, me agravio en cuanto a la pretendida y errada base remuneratoria de cálculo en la sentencia apelada, por cuanto toma el salario correspondiente a la Categoría: (Operación A) - CCT 781/20, Jornada: 36 hs semanales:(...) Por todo ello, solicito se practique nueva planilla de liquidación de rubros indemnizatorios y diferencias salariales teniendo como sueldo aplicable el correspondiente al CCT 130/75 Administrativo B, Jornada completa(...)” (el resaltado del texto con mayúscula viene de origen).

En su **cuarto agravio** afirmó: “(...) CUARTO AGRAVIO: ERRONEA VALORACIÓN SOBRE LA PROCEDENCIA DE LOS RUBROS RECLAMADOS: Por todo lo expuesto ut supra, se agravia también esta parte del infundado análisis del A Quo respecto a la procedencia de los rubros indemnizatorios, diferencias salariales y multa del art. 2 de la ley 25.323 en el presente caso. Particularmente, me agravio que el sentenciante se abstiene de analizar el reclamo debidamente fundado por esta parte al tratar la cuestión de los rubros, en vistas de lo manifestado respecto a la base del cálculo indemnizatorio y habiendo concluido erróneamente que el despido del actor no estuvo justificado por cuanto manifestó arbitrariamente que el mismo no tenía derecho a percibir las diferencias salariales reclamadas por los periodos no prescritos, conforme fue analizado en el segundo agravio, lo cual es totalmente improcedente y atenta contra los derechos laborales de mi mandante (especialmente lo dispuesto por los arts. 9 y 11 de la L.C.T.). Tal agravio radica sobre todo en esta parte de la sentencia: () Por todo ello, es que solicito se haga lugar al reclamo de diferencias salariales, y consecuentemente, a los rubros indemnizatorios reclamados y multa del art. 2 de la ley 25.323 (...)” (el resaltado del texto con mayúscula viene de origen).

En el **fallo atacado** al respecto se resolvió: “() Primera cuestión: convenio colectivo aplicable. () En tal sentido, sostengo que el hecho que hasta hace un tiempo a los trabajadores de call center se los haya encuadrado en el convenio para empleados de comercio por su carácter residual y supletorio, no resulta un obstáculo para considerar la aplicación del convenio colectivo n° 781/20 para la actividad de servicios de contactos y procesos de negocios a terceros. De acuerdo al análisis efectuado, descarto la aplicación del CCT n° 130/75 de la forma en que lo requirió el actor en tanto concluyo que a la empleadora le resulta aplicable desde el 01/05/2017 el CCTE n° 1622/19 y, posteriormente, a partir del 29/07/2020 el CCT n° 781/20. En el caso concreto, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo entre las partes fue celebrado el 02/09/2019 y a dicho tiempo ya tenía vigencia el CCTE n° 1622/19, cabe concluir que, en un primer momento -desde su inicio-, la relación laboral estuvo regida por la normativa colectiva citada y, posteriormente a partir del 29/07/2020, por el CCT n° 781/20. Así lo declaro. Segunda cuestión: inconstitucionalidad de los artículos 8 y 9 del acuerdo de empresa homologado por Resolución n° 1909/19 y del CCT n° 781/20. 2.1. El actor, a través de su letrado apoderado, por los fundamentos a cuya lectura del resulta me remito, solicitó la declaración de inconstitucionalidad de los artículos 8 y 9 del acuerdo de empresa homologado por Resolución n° 1909/19 y del CCT n° 781/20. Frente a ello, la demandada defendió - a través de fundamentos ya desarrollados-la constitucionalidad de la normativa citada. Al respecto, el Agente Fiscal de la 1° nominación dictaminó que el planteo referido a los arts. 8 y 9 del acuerdo de empresa homologado por la Resolución n° 1909/19 y de aquella resolución no puede prosperar mientras que corresponde hacer lugar al referido al CCT n° 781/20.() 2.3. Sobre la cuestión a dilucidar, advierto que los arts. 8 y 9 del acuerdo de empresa celebrado entre SEOC y Citytech SA establecen lo relativo a: - la categorización de funciones y niveles profesionales clasificandolas en categoría 1: personal de mantenimiento, categoría 2: personal administrativo, categoría 3: personal ejecutivo multicanal y categoría 4:personal de operación; - los salarios básicos mensuales fijados para cada categoría. En relación a ello, el apoderado del actor sostuvo que implican una violación al principio de progresividad y del principio por operario. Seguidamente, observo que iguales consideraciones expusó respecto del CCT 781/20, agregando que se atenta contra el principio de irrenunciabilidad, protectorio, progresividad y de razonabilidad. 2.3. Sobre la cuestión a dilucidar, advierto que los arts. 8 y 9 del acuerdo de empresa celebrado entre SEOC y Citytech SA establecen lo relativo a: - la categorización de funciones y niveles profesionales clasificandolas en categoría 1: personal de mantenimiento, categoría 2: personal administrativo, categoría 3: personal ejecutivo multicanal y categoría 4:personal de operación; - los salarios básicos mensuales fijados para cada categoría. En relación a ello, el apoderado del actor sostuvo que implican una violación al principio de progresividad y del principio por operario. Seguidamente, observo que iguales consideraciones expusó respecto del CCT 781/20, agregando que se atenta contra el principio de irrenunciabilidad, protectorio, progresividad y de razonabilidad. Entiendo que lo que pone de manifiesto el apoderado del actor es que en el caso del sr. Argañaraz, la homologación de la normativa específica para los call centers menoscabó un derecho ya adquirido y lo colocó en una situación jurídica desfavorable en comparación a los trabajadores que se encontraban amparados por el CCT n° 130/75. Sin embargo, partiendo de la base de lo tratado en la primera cuestión y bajo los lineamientos manifestados por el abogado apoderado del actor, estimo que en el presente caso no se puede hablar de derechos adquiridos, toda vez que la relación laboral ya nació comprendida en la regulación de los CCT n° 1622/19E y luego n° 781/20. Efectuar esas afirmaciones significa adherir a la vieja y superada doctrina de la incorporación, la que consideraba que las condiciones de trabajo establecidas por un convenio se insertaban y pasaban a formar parte de los contratos individuales y que, como tales, no podían ser modificadas por un convenio colectivo posterior. La CSJN tiene dicho que “nadie tiene derecho a la inmutabilidad del ordenamiento jurídico y que las normas se aplican a las consecuencias de las relaciones jurídicas existentes a partir del momento de su vigencia (Fallos: 330:2206) pues nadie tiene derecho adquirido al mantenimiento de leyes o reglamentos, ni a su

inalterabilidad. (Fallos: 315:839; 316:1793; 316:2043; 316:2483; 318:1237; 318:1531; entre otros)".()

2.4. A mayor abundamiento, comparto el dictamen del Agente Fiscal en cuanto a que el actor no logró demostrar lesión a algún derecho de la Constitución Nacional, siendo insuficiente la mera invocación de derechos y garantías consagrados allí. Sin embargo, aclaro que me aparto de lo expuesto respecto del planteo de inconstitucionalidad del CCT n° 781/20 de acuerdo a los fundamentos ya efectuados con anterioridad. Por lo expuesto, estimo pertinente rechazar el planteo de inconstitucionalidad de los artículos 8 y 9 del acuerdo de empresa homologado por Resolución n° 1909/19 y del CCT n° 781/20 articulado por el actor. Así lo declaro. ()"

Respecto a la categoría profesional en el fallo atacado se resolvió: "(...) 3.2. Habiendo ya determinado que el convenio aplicable a la relación laboral existente entre el actor y la demandada primero fue el n° 1622/19E y luego el n° 781/20, se van a tener en cuenta las categorías en ellos descriptas. El CCT n° 1622/19E en su artículo 8 norma lo siguiente: (...) El CCT n° 781/20 reitera lo reseñado en su artículo 9, con la diferencia de nombrarlo como "categoría 3: personal de operación A". 3.3. Dicho ello, observo que, aun cuando en la constancia de baja del trabajador de Afip se hace mención a la categoría A, maestranza y servicios del CCT n° 130/75, en la ficha personal y el contrato de trabajo adjuntas por la demandada figura como categoría profesional la de agente mientras que, en los recibos de haberes y en el libro de remuneraciones del art. 52 de la LCT, se añade la consideración de "categoría 4". 3.4. Teniendo en cuenta las circunstancias analizadas y que a partir de la descripción de tareas que se encuentra en cada convenio infiero que está incluida la que llevaba a cabo el actor, concluyo que el sr. Argañaraz se desempeñó -primero- como empleado categoría 4 del CCTE n° 1622/19 y -luego- desde el 29/07/2020 como empleado categoría 3 operación A del CCT n° 781/2020, tal como lo denunció la demandada en su responde. Así lo declaro".

Respecto a la jornada y remuneración del actor, en el fallo atacado se resolvió: "(...) Sobre este punto, es menester precisar que el 28/06/2010 mediante Resolución n° 782/2010 el MTEySS homologó el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Comercio y Servicios (FAECyS), por la parte sindical, y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas (UDECA), la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y la Cámara Argentina de Comercio (CAC), por la parte empresarial, en el cual convinieron nuevas condiciones salariales y laborales para los trabajadores comprendidos en el CCT n°130/75 con vigencia desde mayo de 2010.(...) Lo establecido en aquel convenio fue ratificado en el art. 4 del convenio de empresa n° 1622/19 y el art. 5 del CCT n° 781/20, en los que se prevé que para los trabajadores comprendidos en la categoría 4 y 3 (operación), conforme lo estipulado en el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, se determina un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo. Además, se agregó que en todas las categorías se abonarán salarios en virtud de las escalas previstas en los arts. 9 - 10 de los respectivos convenios. 4.3. Ahora bien, reconocido por las partes que el trabajador prestaba servicios en jornadas de 6 horas diarias y 30 horas semanales, estimo que corresponde estar a la remuneración proporcional prevista en los convenios colectivos alegados por la demandada. De tal manera, la remuneración proporcional a la cantidad de horas trabajadas en el caso concreto - tal como lo alegó Citytech SA- resulta ajustada a derecho. Así lo declaro. Mal puede pretender el apoderado del actor reclamar diferencias salariales sobre las escalas salariales previstas para los empleados comprendidos en el CCT n° 130/75, el cual ya se determinó no resultada aplicable a la relación laboral existente entre los litigantes. En referencia a este punto, estimo aplicable al caso la siguiente jurisprudencia: "Un convenio colectivo carece de toda operatividad al entrar en vigencia una nueva convención -dentro del mismo ámbito de aplicación personal y territorial (conf. art. 6 de la ley 14250 T.O, Dec 108/88)- y no cabe duda que los sujetos que, en ejercicio de la mencionada autonomía privada colectiva, tienen aptitud para acordar disposiciones de carácter normativo, también cuentan con la facultad de modificarlas, derogarlas o

establecer otras en su reemplazo. Habida cuenta del carácter cambiante de la realidad socio-económica que subyace en la celebración de todo convenio colectivo y de la consiguiente necesidad de que éste se adecue a las circunstancias que intenta normativizar, es evidente que las condiciones emergentes de una determinada convención no se incorporan definitivamente al contrato individual y no son exigibles más allá de la vigencia de aquélla (o de su posible ultraactividad); lo cual implica admitir que pueden ser válidamente modificadas in peius, derogadas o sustituidas por otras pactadas en un nuevo convenio en ejercicio de la misma autonomía que dio origen a la convención anterior" (conf. Vázquez Vialard, Antonio 'Tratado de Derecho del Trabajo' Tomo II pág 213 y sig. Astrea 1982; y CNAT Sala I 5/4/4 'Pascali, A. c/Astramar Cía.Argentina de Navegación' en T y SS 1995 pág 526)".

Con respecto a la justificación del distracto, en la sentencia apelada se resolvió: "Quinta cuestión: justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo.(...) El art. 242 de la LCT establece que: () 5.3. De acuerdo a la postura asumida por las partes, a fin de analizar si el despido indirecto en que se colocó el accionante resulta justificado, es menester analizar si las injurias esgrimidas tuvieron lugar. Así las cosas, en la causa traída a estudio, aprecio que es el reclamo de la existencia de diferencias salariales adeudadas, lo que da lugar al resto de las intimaciones efectuadas por el sr. Argañaraz a Citytech. Si bien la parte demandada alegó que no contestó de manera tardía ni guardó silencio ante la intimación enviada por el actor, sino que respondió en fecha 07/03/2022, interpreto que el sr. Argañaraz se consideró agraviado frente a la negativa que adoptó. Es decir, ante el mantenimiento de su postura de no adeudar nada bajo dicho concepto. Atento al examen de las pruebas producidas y a lo analizado en cada cuestión anterior, sostengo que el sr. Argañaraz percibió su remuneración conforme categoría profesional y jornada laboral de los convenios colectivos que le resultaban aplicables por ser en los que se encontraba comprendido. En consecuencia, aprecio que en el presente caso no cabe hacer lugar al reclamo de la existencia de diferencias salariales como así tampoco a las restantes injurias alegadas por el trabajador que eran derivaciones de aquél. En base a lo expuesto, en tanto el actor no logró probar la conducta injuriosa invocada como justificación de su decisión rescisoria, considero que se trató de un despido injustificado. Así lo declaro. 5.4. Acerca de la fecha de egreso, del informe del Correo Argentino surge que el TCL n° 934978991 por el cual el sr. Argañaraz se dió por despedido fue entregado el 21/03/2022, por lo cual, de acuerdo a la teoría sobre el carácter recepticio de las comunicaciones, tengo aquélla fecha como la de extinción del contrato de trabajo existente entre los litigantes. Así lo declaro.()".

Pues bien, cabe aquí destacarse que respecto de las cuestiones anteriores nuestra Corte Suprema de Justicia en autos "**Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de Pesos**" (expte. 1893/21, sent. 1166 del 06.09.24), ante un recurso de la demandada en un caso con identidad fáctica al nuestro, confirmó un fallo de la Sala III que revocaba -en el sentido propuesto por la demandada- una sentencia de primera instancia que hacía lugar a la demanda respecto de las cuestiones aquí debatidas.

En esa sentencia de la Corte local, respecto de la **jornada proporcional trabajada**, se consideró que "...En ese orden de ideas, el art. 198 prevé una modalidad de contratación con jornada laboral reducida y enumera los distintos supuestos en que es factible reducir la máxima legal, es decir por disposiciones nacionales reglamentarias, contrato individuales o convenios colectivos. El 92 ter, por su parte, prevé una segunda modalidad de contratación excepcional denominada tiempo parcial, que como tal, requiere para su configuración de un acuerdo expreso, sea en la negociación colectiva o individual...En ese esquema entonces, resulta perfectamente 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 aludido carácter antifraude del art. 92 ter, 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, no rige tal norma, sino el art. 198 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, el que surge expresamente de la negociación colectiva analizada en este voto...Es en ese contexto normativo que, en el ámbito colectivo, el art. 8 del Acuerdo homologado por la Res. 782/10 redujo expresamente la jornada del personal de call center a 36 horas semanales como máximo, debiendo liquidarse el salario 'conforme el régimen de jornada acordada'. Y luego, dentro de ese marco y en el uso de sus facultades negociales es que en ambos convenios 1622/19 y 781/20, respetando la jornada máxima antes fijada, se determinó el pago del salario proporcional a las horas trabajadas, aludiendo expresamente al art. 198. Al respecto, cabe decir que en el ámbito de la negociación colectiva no pueden analizarse de modo desarticulado los acuerdos alcanzados. Las concesiones y renunciaciones son recíprocas en el análisis global de lo concertado y lo otorgado por uno de los sectores representados encuentra siempre explicación en la renuncia del otro. De allí que, cuando colectivamente se pactaron en ambas convenciones las 36 horas de jornada y las escalas salariales, se lo hizo en la previsión consciente del pago proporcionado, y ello forma sin dudas parte del núcleo de lo acordado en el marco de la autonomía colectiva y con plena legitimidad de los representantes. En otras palabras, la real intención de los contratantes colectivos fue la disminución de la carga horaria del personal de operaciones, en consonancia con el art. 198, y una remuneración acorde a la efectiva extensión de su prestación. del 'compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales' firmado por el Sr. Aranda al momento de celebrarse el contrato de trabajo surge su conformidad con la cláusula 'G' sobre 'Jornada de trabajo reducida/Proporcionalización del salario...' A su vez, en el caso concreto está reconocido y ambas partes coinciden en que el actor prestaba servicios para la demandada en jornadas de 5 horas diarias, 5 días a la semana, es decir un total de 25 horas semanales... 'Entonces, aunque el actor trabajó efectivamente jornadas superiores a los $\frac{2}{3}$ de la jornada completa de la actividad, su situación no queda abarcada por la regulación del art. 92 ter, pues en el caso, los litigantes reconocen que desde un inicio y durante todo el desarrollo del contrato de trabajo el trabajador se obligó a prestar servicios en forma regular en jornadas cuya extensión horaria era superior a las $\frac{2}{3}$ partes de la habitual y a la vez inferior a la jornada completa. Tal es lo que surge de su reconocimiento y del compromiso de aceptación antes referenciado... 'De ello se sigue que también en el acuerdo individual la real intención de los contratantes fue la disminución de la carga horaria del trabajador y una remuneración acorde a la extensión de suprestación, en consonancia con lo concertado colectivamente... Si ambas partes de manera individual, en el marco de lo colectivo, establecieron una jornada de labor inferior a la máxima habitual, es lógico y válido que el dependiente reciba un salario atado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas y, por ende, más bajo que el previsto para jornada completa. Esto como consecuencia del principio según el cual el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo determina la medida en que se adquiere el derecho a percibir una remuneración. A su vez resulta coherente y respetuoso del principio constitucional de 'igual remuneración por igual tarea', pues no sería acorde al mismo abonar idéntica remuneración a un trabajador que labora 48 horas semanales y a quien sólo lo hace 25 horas, como el caso de autos... En suma, de acuerdo con lo expuesto, entiendo que es legítima la reducción proporcional del salario del trabajador, conforme a la jornada reducida de 25 horas que este cumplía efectivamente para la demandada, pues no se trató de un contrato a tiempo parcial del tipo previsto en el art. 92 ter, sino que le resultan aplicables las disposiciones del art. 198 en tanto eso fue lo pactado colectiva e individualmente...".

Y respecto de los **CCT aplicables**, afirmó que "19.- Desde esta renovada perspectiva, exigida por la realidad a todas luces ostensible en el actual contexto social, laboral y normativo de la actividad de los Call Centers, es que debe abordarse la validez y aplicabilidad del CCT N° 1.622/19E, a la luz de

lo dispuesto por el artículo 19, inciso b), de la Ley N° 14.250. Si bien dicho convenio de empresa es de ámbito menor al CCT N° 130/75, el estudio comparativo a fin de determinar si sus condiciones resultan más o menos favorables al trabajador, debe efectuarse teniendo en miras las condiciones que aquel detentaba bajo la vigencia de éste último, integrado con el Acta Acuerdo N° 872/2010, pues la institución de la remuneración ya debía considerarse modificada, al igual que la institución de la jornada, por dicha fuente jurídica colectiva de su mismo ámbito. Repárese que en los considerandos de la Resolución del MTEySS N° 782/2010, se establece que el ámbito de aplicación del Acuerdo N° 872/2010 “se corresponde con el alcance de representación de las entidades empresarias signatarias y de la asociación sindical firmante, emergente de su personería gremial”. Y tal estudio comparativo, efectuado por la Cámara, no logró ser desvirtuado por la parte recurrente.

20.- A su vez, con relación al orden de prelación del CCT N° 781/20 respecto al CCT N° 130/75, entre ellos se configura una vinculación sucesiva, siendo ambos 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 jurídica 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. Como ha señalado esta Corte, el art. 19 inciso a) de la Ley N° 14.250 dispone que “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”. Se ha dicho al respecto que “esta regla de sucesión convencional, en su primer inciso, adquiere aplicabilidad en todos los casos en que se actué sobre igual ámbito, sea de nivel superior o inferior, es decir, horizontal o transversalmente, sean articulados o no” (Arese César, “Derecho de la Negociación Colectiva”, Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2.008, p. 459). De hecho, en resguardo de la voluntad de negociación convencional, este Supremo Tribunal tiene dicho, desde hace tiempo, en autos “Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos” (sentencia N° 136 del 10-3-2009), que “En primer lugar, no cabe prescindirse que, a diferencia de lo que acontece en el derecho individual del trabajo donde el trabajador es la parte más débil y está en un plano de desigualdad -inferioridad- respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo ambos sujetos -la entidad gremial y la representación empresarial-, se encuentran equilibrados en cuanto a su poder de negociación, operando la autoridad administrativa como control de legalidad. La negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos, fuente autónoma del derecho del trabajo (cfr. Grisolia, Julio Armando: 'Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social', pág. 857)' Adoptando una posición similar en la obra dirigida por Mario E. Ackerman, Liliana Hebe Litterio y Héctor César Guisado sostienen que no encuentran argumentos serios que sustenten la imposibilidad jurídica de establecer normas regresivas en el nivel de beneficios de los trabajadores en el ámbito de la negociación colectiva. Postulan que la sucesión normativa se encuentra gobernada por el principio de la modernidad en virtud del cual 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) porque dicho principio tiende a proteger situaciones personales más favorables, adquiridas por contrato individual o por concesión

unilateral del empleador, pero no abarca las condiciones atribuidas por una norma (ley, convenio colectivo) anterior o, en otros términos, la norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones in peius. Añaden a continuación, que esta es la postura de Corte Suprema de Buenos Aires en punto a esta cuestión en fallos que cita, y destacan que esta solución fue consagrada expresamente en el artículo 10 de la Ley N° 25.250, que incorporó a la Ley N° 14.250 la siguiente regla: '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)". Dicha autonomía convencional colectiva se encuentra consagrada en el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT; artículo 2, 11 y concordantes del Convenio N° 87 de la OIT sobre libertad sindical; artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y artículo 8 de su Protocolo Adicional (Protocolo de San Salvador); artículo 14, 14 bis y 75 inc. 22 de la CN, la Ley N° 14.250, artículos 4 y 5, inciso d, de la Ley N° 23.551. En consecuencia, al tratarse de dos convenios de igual ámbito y conforme lo sentado en el artículo 19 de Ley N° 14.250, la modificación que resulte de la convención posterior podría ser en cualquier sentido, es decir, favorable o desfavorable para los trabajadores comprendidos en ella (conf. Etala, Carlos Alberto, "Derecho Colectivo del Trabajo", 3° ed., Astrea, Buenos Aires, 2.017, p. 373).".

A su vez, en el fallo **"Figueroa Alonso Mari? a Margarita vs. CITYTECH S.A. s/ Cobro de pesos"** (sent. 1144 del 30.08.24) había resuelto que "En el referido precedente "Casasola" esta Corte sostuvo 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". Señaló también que "tratándose el CCT de una ley autónoma para las partes, puede modificar las condiciones de un convenio anterior. El CCT, por su naturaleza normativa deroga una norma anterior de igual o inferior rango en tanto configura una fuente autónoma e independiente de la relación individual. De otro lado, la imposibilidad de revisión normativa por parte de los actores de la negociación colectiva conspira contra las reglas básicas de toda negociación en donde las partes deben efectuarse mutuas cesiones para poder cerrar el convenio colectivo de manera que las conforme". Allí este Tribunal descalificó el fallo de la Cámara por cuanto "la consideración del pronunciamiento se inmiscuye injustificadamente en un ámbito propio de la negociación colectiva cual es el criterio de la determinación de las remuneraciones de las distintas categorías comprendidas en el ámbito convencional, que tuvo en cuenta la representación sindical para acordar las condiciones aplicables a las distintas categorías de trabajadores incluidos en el CCT". Asimismo destacó que el CCT 781/20 "constituye una fuente jurídica autorizada por la 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 cuanto a la importancia de lo decidido en el recurso de casación a los fines de lograr un criterio uniforme en la materia, nuestra Corte local en el fallo "Aranda" remarcó que: "...esta Corte ha señalado que "la función uniformadora propia del remedio extraordinario local, ha de servir para garantizar la seguridad jurídica e igualdad ante la ley, al disuadir a los jueces y tribunales de grado que actúan en la jurisdicción provincial de adoptar en lo sucesivo decisiones contrarias, que no se ajustan aderecho, evitando de ese modo se fracture en lo sucesivo decisiones contrarias, que no se ajustan a derecho, evitando de ese modo se fracture la unidad interpretativa que debe presidir a la función judicial para salvaguardar los elementales valores antes aludidos (CSJTuc, "Colesnik Pedro

Carlos vs. Provincia de Tucumán s/ Amparo”, sentencia n° 811 del 26/10/2010; “Rivadeneira Vilma Edith vs. Provincia de Tucumán (Ministerio de Educación) s/Amparo/Medida Cautelar, sentencia n° 778 del 14/10/2011). Como señala Hitters, “va de suyo que el efecto unificador se produce sólo en el espacio -de modo que una misma norma sea igualmente interpretada en todo el territorio- y no en el tiempo, porque de cumplirse esto último se producirá un bloqueo, que dificultaría el oxigenamiento de la jurisprudencia”. Es que “ninguna institución se crea imaginada con un cuño definitivamente logrado, con un solo perfil estático, de validez permanente, rígido. Nada de eso. La Casación siempre ha estado lejos de refugiarse en un cómodo remanso y está abierta a continuos desafíos e incesante adaptación técnica y de fines (cfr. Morello, Augusto M. “La casación. Un modelo intermedio eficiente, Librería Editora Platense S.R.L. La Plata 1993, pag. 13)...”.

Y mas recientemente, en los autos **“Díaz Jonathan René Humberto vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos”** (NRO. SENT.: 1281 - FECHA SENT.: 26/09/2024), nuestra Corte local dijo que “...III.- Las cuestiones planteadas en esta causa resultan sustancialmente análogas a las resueltas por esta Corte Suprema en el precedente “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos”, Sentencia N° 1166 del 06/09/2024, a cuya totalidad de fundamentos y conclusiones corresponde remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad, y cuyo enlace se adjunta a la presente sentencia, a los fines de garantizar su efectivo conocimiento por las partes en este juicio. Conforme a lo expuesto, corresponde hacer lugar al recurso incoado por la parte demandada, dejando sin efecto íntegramente la sentencia impugnada conforme a la siguiente doctrina legal: "Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente”.

En igual sentido se expidió en el ya citado fallo “Figueroa Alonso” -revocando una sentencia de la Sala II que había hecho parcialmente lugar al recurso de la aquí demandada solo en relación a la vigencia de los CCT 1622/19E y 781/20 pero no en la validez de sus estructuras remuneratorias proporcionales en base a las horas efectivamente trabajadas por el trabajador- sentando la siguiente doctrina legal "Es arbitraria y, por ende, nula la sentencia que carece de fundamentos suficientes como la que se aparta de los criterios que surgen de los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán”.

En resumen, en el fallo “Aranda” nuestro Superior Tribunal de Justicia local ha tratado estas mismas cuestiones ahora en debate (CCT aplicable y su estructura remuneratoria en base a una jornada proporcional efectivamente trabajada) y ha sentado su criterio dando las razones suficientes para así decidir.

Asimismo, tanto en dicho fallo como en el de “Díaz”, nuestra Corte ha sentado doctrina legal sobre la obligatoriedad del seguimiento de sus criterios por parte de los Tribunales inferiores cuando el caso a resolver guarde identidad fáctica con dicho precedente.

Tengo también en cuenta que se tiene ya dicho que ante la no existencia de nuevos argumentos o razones (jurídicas, no fácticas) que no hayan sido consideradas por nuestro máximo Tribunal, cualquier fallo en contrario de su doctrina carecería de fundamentación y podría ser descalificado por arbitrariedad en aras de la seguridad jurídica, igualdad, eficiencia y legitimidad judicial.

Dijo la CSJT recientemente que "Conforme a lo expuesto, corresponde hacer lugar al recurso incoado por la parte demandada, dejando sin efecto íntegramente la sentencia impugnada conforme a la siguiente doctrina legal: "Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente”. “Saus

Rodrigo Ezequiel vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos” (NRO.SENT: 1346 - FECHA SENT: 04/10/2024).

En virtud de todo lo hasta aquí manifestado, dejando a salvo mi criterio sobre estas cuestiones en el sentido que lo venía exponiendo en numerosos casos sobre Call Centers en los que me tocó intervenir (por ejemplo en el fallo “Figueroa Alonso” antes citado), conforme lo ya expuesto sobre las doctrinas y criterios de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en este asunto, corresponde confirmar lo resuelto por el Juez a quo en cuanto a la forma en que determinó la jornada del actor por ser aplicable al caso de autos los CCT 1622/19E y 781/20 -que estaban vigentes entre las fechas de ingreso el 02/09/2019 y su egreso el 21/03/2022- para la “categoría 3 - Personal de operaciones A” en una jornada de 30 hs. semanales.

De allí que se confirme también la categoría y la remuneración declaradas y la consecuente inexistencia de diferencias salariales en la forma reclamadas tanto en su intercambio epistolar como en la demanda, y por lo que se confirma también que en consecuencia de lo anterior el despido dispuesto por el actor fue injustificado. Así lo declaro.

Respecto a la crítica realizada por la apelante en sus agravios acerca de la imposición de costas y los honorarios regulados, su tratamiento será diferido para ser analizado luego de tratar el recurso de apelación de la parte demandada.

Corresponde ahora analizar el recurso de apelación interpuesto **por la parte demandada**.

En su **primer agravio** manifestó la accionada: “() Procedencia de la multa del artículo 80 de la LCT Que, agravia a mi mandante que el a quo haya hecho lugar a la multa del artículo 80 de la LCT, atento a que, en una actitud realmente digna de ser declarada temeraria y maliciosa, la parte actora sostuvo dogmáticamente que reclamó los certificados y mi Citytech no los entregó. Ahora bien, conforme surge del intercambio telegráfico, finalizada la relación laboral, mi mandante ha puesto a disposición las piezas reclamadas por medio de notificación fehaciente, y fue la parte actora quien nunca se apersonó a retirar las certificaciones, por lo que es ella quien se encontraba en mora respecto de su percepción. En forma pacífica la jurisprudencia del fuero tiene entendido que:(...)Lo cierto es que la parte actora siquiera ha deslizado haber intentado concurrir a retirar los certificados que ahora reclama, especulando con la percepción de la multa, en una muestra acabada de la mala fe con la decidió encarar el presente pleito. Juan José Etala (h) se pregunta, comentando el fallo “Benítez, Marcelo Ariel c/ Formatos Eficientes S.A. s/ Despido” (13/07/2012, Sala VI CNTrab.): “¿De quién es la mora? ¿Del Empleador que puso a disposición el certificado? ¿Del trabajador que no concurrió a buscarlo? () Hay un lugar legal(...)de pago de las remuneraciones que es el domicilio del empleador y ése es el lugar de cualquier cuestión accesoria a ello y el certificado de trabajo lo es. Los trabajadores suelen abusarse, al amparo de una jurisprudencia, en algunos casos permisiva, para no buscarlo y de ese modo procurar el cobro de la indemnización de 3 sueldos, que ellos mismos han provocado con su mora en el cumplimiento de su obligación”. Por lo dicho, y considerando que mi mandante cumplió con la obligación contenida en el art. 80 LCT, solicito se desestime la exorbitante multa pretendida por tal concepto.(...)”.

En el **fallo atacado** se resolvió: “(...) Cabe señalar que el art. 80 de la LCT establece que: “(...) El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. (...). Cuando el contrato de trabajo se extingue por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo (). Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le

formularle el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. (...) (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)". La procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados.(...) En la causa traída a estudio, mediante TCL n° 934982537 enviado a Citytech SA , el actor intimó a su ex empleadora a que en el plazo de 72 horas haga entrega de las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones consignando las reales características de la relación laboral que los unió, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el artículo analizado. De tal modo, teniendo en cuenta que la fecha de egreso del actor fue el 21/02/2022, el telegrama laboral anteriormente reseñado y la respuesta del Correo Argentino del que surge que dicha misiva fue entregada el 26/04/2022, al cumplir con la intimación en tiempo y forma fehaciente, corresponde admitir el rubro reclamado. Así lo declaro. Aclaro que aún cuando del intercambio epistolar surge que Citytech SA desde el momento de la desvinculación puso a disposición las certificaciones de trabajo, pongo de resalto que aquélla conducta no es suficiente al fin de tener por cumplida su obligación y, en esta instancia, ser absuelto del pago de la multa. Ello, toda vez que para evitarlo debía haberla consignado judicialmente (...)"

Ahora bien, ingresando al análisis de este agravio, tengo en cuenta que no cuestiona la recurrente el cumplimiento por parte del actor de la intimación en los términos y plazo exigidos por la normativa legal, solo cuestiona que no haya concurrido a retirarlo a pesar de haber estado a su disposición en la sede de la empresa.

Cabe recordarse que el art. 80 de la LCT prevé que extinguida la relación laboral nace la obligación de la empleadora de entregar al trabajador la certificación de servicios y remuneraciones, no debiéndose confundir esta obligación (ya nacida por el solo hecho de la extinción de la relación laboral) con la intimación a la entrega de cualquiera de los instrumentos previstos en el art. 80 de la LCT y ante cuya falta de entrega se prevé la multa dispuesta en su última parte.

Asimismo, que por tratarse de una obligación de hacer su cumplimiento solo se concreta con su entrega efectiva, no bastando por tanto el haberla tenido a "disposición" del trabajador en la sede de la empresa, ya que en tal caso debió haberla consignado a su nombre como único medio para poder desobligarse, máxime aun habiendo sido intimada a su entrega.

Entonces, el actor cumplió con la intimación en el tiempo y en la forma prevista en la normativa legal, sin que la demandada haya dado efectivo cumplimiento con su entrega y sin que exista argumento de la demandada ni elemento válido en autos que lo desvirtúe, como bien se lo señaló en el fallo atacado al fin de tener por cumplida su obligación y ser absuelto del pago de la multa debía haberla consignado judicialmente la documentación requerida.

En virtud de lo anterior es que se rechaza este agravio y se confirma la sentencia apelada en este punto. Así lo declaro.

En su **segundo agravio** la parte demandada manifestó: "(...) salario proporcional 03/22, vacaciones proporcionales, sueldo anual complementario proporcional Agravia a mi mandante que el Sr. Juez haya hecho lugar al reclamo por dichos rubros, atento que quedo demostrado en estas actuaciones que al actor se le abono su correspondiente liquidación final al momento del egreso. Es por ello, que solicito que se desestime la procedencia del pago de dichos rubros ()".

En el **fallo atacado** se resolvió: "() Rubros derivados del contrato de trabajo existente entre las partes. A) Haberes del mes: al haberse concluido que la extinción del contrato de trabajo se produjo el 21/03/2022 y al no estar acreditado su efectivo pago, corresponde abonar los días trabajados del

mes en que aquello ocurrió. Así lo declaro. B) Sueldo anual complementario (SAC) proporcional: es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo. Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, rubro remunerativo que surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción, el mismo deviene procedente, debiendo tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el semestre y la mejor remuneración devengada durante dicho período. Así lo declaro. C) Vacaciones proporcionales: atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, las vacaciones proporcionales al último año de despido se deben pagar sea que la extinción del contrato de trabajo se extinga por despido directo o indirecto justificado o no. Siendo que, en la presente causa, no existen constancias documentadas de su pago, el rubro reclamado deviene procedente. Así lo declaro.() Planilla de capital e intereses. ()”.

Pues bien, cabe aquí señalar, por un lado, que la parte recurrente en su agravio se limitó a manifestar que los rubros cuestionados fueron declarados procedentes a pesar de haberse encontrado pagados pero sin dar ninguna especificación al respecto sobre montos abonados e instrumentos con los cuales lo acreditaría, y, por el otro, que en la planilla de rubros condenados surgen consignados los descuentos de los pagos a cuenta efectuados por la demandada en los rubros salariales que conformarían su liquidación final.

Es decir, que le asiste parcialmente a la recurrente en cuanto a que la procedencia de los rubros salariales condenados lo eran solo por las diferencias pagadas en menos.

Por todo lo tratado, corresponde admitir parcialmente este agravio solo en cuanto al sentido de lo considerado y declarado -sin que se altere la planilla de rubros condenados de la sentencia apelada-, y cuya parte resolutive sustitutiva será expuesto al final de esa sentencia. Así lo declaro.

Corresponde ahora -en virtud del diferimiento en su tratamiento- analizar la crítica realizada **por ambas partes** a la sentencia apelada respecto de las **costas y honorarios**.

La parte actora en sus agravios expresó que: “(...) QUINTO AGRAVIO: COSTAS Y HONORARIOS. Teniendo en cuenta el tenor de los agravios que anteceden y la implicancia de los mismos en el monto final del crédito laboral de la actora, solicito que, cuando 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. En tal sentido, sostuvieron que “la imposición de las costas se regirá por el principio objetivo de la derrota, con prescindencia de la buena o mala fe del vencido, pues se trata; antes que, de una sanción, de un resarcimiento que se impone a favor de quien se ha visto obligado a litigar”. “CATALAX SRL C/ DI FONTE, SILVIA S/ EJECUCIÓN HIPOTECARIA” (...)” (el resaltado del texto con mayúscula viene de origen).

Por su parte, la demandada en su **tercer agravio** manifestó: “() Condena en costas De conformidad con los fundamentos expuestos, la Sentencia dictada en las presentes actuaciones deberá ser revocada en la cuestión que fue apelada por esta parte, ajustándose de esta manera la imposición de costas, por lo que apelo también la imposición de costas fijadas en la instancia anterior. Asimismo, dejo desde esta oportunidad apelados los honorarios regulados a favor de la representación letrada de la parte actora por estimarlos elevados en relación con las tareas realizadas. Sin perjuicio de lo expuesto, aún en el hipotético e improbable supuesto en que V.E. confirmara la sentencia de primera instancia, las costas debieran ser impuestas en el orden causado, atento la existencia de sobrados fundamentos fácticos y jurídicos en respaldo de la postura expuesta por mi mandante ()”.

En el **fallo atacado** al respecto se resolvió: “() Teniendo en cuenta el éxito obtenido por cada parte - se rechazan los rubros indemnizatorios de mayor importancia cualitativa y que se admiten los propios que derivan de la extinción del contrato de trabajo (días trabajados del mes de marzo de 2022, sueldo anual complementario y vacaciones proporcionales) además de la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT- considero pertinente imponerlas de la siguiente manera: a la demandada el 100% de las propias con más el 20% de las generadas por el actor y a éste último el 80% de las propias conforme lo establece el actual art. 63 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro() Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios: A) Al letrado Miguel Angel Nader, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$302.111,92 (base x 11% más 55% por el doble carácter). Atento que la suma regulada por honorarios al profesional interviniente resulta inferior a lo que al día de la fecha el Colegio de Abogados de la Provincia de Tucumán fijó para una consulta escrita mínima, corresponde elevar los mismos en la suma de \$350.000. Así lo declaro.(...)”.

Pues bien, comenzando por los agravios de la **parte actora**, de su lectura resulta que se encuentra condicionado a la recepción de sus anteriores agravios donde cuestionó la jornada y remuneración del actor en virtud del CCT declarado aplicable, por lo que ante el rechazo de los anteriores agravios este debe seguir la misma suerte adversa. Así lo declaro.

En relación al agravio de la **parte demandada**, tengo en cuenta que en la presente sentencia se confirmó la admisión de los rubros y conceptos declarados procedentes y que son: diferencias por salario proporcional 03/22, vacaciones proporcionales, sueldo anual complementario proporcional e indemnización del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, y que se absolvió a la accionada de lo reclamado en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, indemnización prevista en el art. 2 de la Ley 25.323, DNU 886/21 y diferencias salariales desde abril de 2020 a febrero de 2022.

Entonces, se debe efectuar un examen integral comprensivo de los aspectos tanto cuantitativos como cualitativos de los rubros rechazados y condenados, destacándose que se adeudaban al trabajador importes de naturaleza salarial y que se le privó el poder contar en término con la documentación laboral prevista en el art. 80 de la LCT.

De allí que considero razonable el encuadre normativo y ponderación global que se efectuó en la forma de imposición de costas practicada en la sentencia apelada, prorrateándose las entre las partes al no haber un único ganador ni un vencido único.

A lo anterior, no puede dejar de sumársele el hecho del cambio jurisprudencial experimentado recientemente en las cuestiones aquí debatidas.

En tal sentido, señala la Corte provincial que “...la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados (cfr. Arazí Roland y Fenochietto Carlos E., Régimen del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1994, pág.120)” (CSJT, sentencia N° 415 de fecha 07-6-2002, “López, Domingo Gabriel vs. Nacul Uadi s/ salarios impagos y otros; entre otras) Asimismo, este Tribunal Címero local puntualizó: “El criterio de distribución de costas debe atender a la entidad de los rubros declarados procedentes conforme a un criterio cualitativo y no meramente cuantitativo, al analizar la pretensión

del demandante (cfr. CSJT, sentencia N° 974 del 14/12/2011, 'Rubi, Juan Carlos vs. Ecogas S.R.L. s/ Cobro de pesos') (CSJT, sentencia N° 680 del 02-7-2015, "Décima, Alberto Dante vs. Soler Hnos. S.R.L. s/ Cobro de pesos"; entre otras). En el sub examine, si bien ambas partes han triunfado y fracasado parcialmente en sus pretensiones, no cabe duda de que, la parte actora, triunfó en relación a reclamos cualitativa y cuantitativamente sustanciales y significativos en el marco de este juicio, por lo que dicha victoria resultaba relevante como factor a considerar para resolver la imposición de las costas procesales; a lo que se suma que, dicha parte, debió iniciar el presente juicio y obtener una sentencia que reconozca su derecho al pago de conceptos no abonados oportunamente por la parte demandada. En virtud de lo expuesto, entiendo que, la Cámara, aplicó adecuadamente el artículo 108 del CPCC, supletorio al fuero en virtud de lo dispuesto por el artículo 49 del CPL; sin que se observe la arbitrariedad ni la infracción normativa denunciadas." (CSJT, Sent. N° 37, 05/02/2019, "Santillan de Bravo Marta Beatriz vs. Atanor S.C.A. s/Cobro de pesos").

Por lo tanto, al resultar razonable y conforme a derecho la forma en que se impusieron las costas en la sentencia recurrida, corresponde confirmar en este punto el pronunciamiento apelado y rechazar este agravio de la demandada referido a las costas. Así lo declaro.

En cuanto a la critica de la demandada respecto de los honorarios regulados en autos al abogado de la actora por considerarlos elevados, conforme surge de la resolución el crisis se tomó como base regulatoria según lo establece los arts. 50 y 52, y a partir de allí aplicó en forma correcta los arts. 14, 15, 38, 39 de la Ley 5.480.

A su vez, considero que el porcentaje aplicado a la base regulatoria (11% + 55%) en el doble carácter al abogado de la parte actora resulta adecuado y proporcionado en atención a la labor profesional desarrollada en las tres etapas de conocimiento (art. 15 Ley 5840) y se encuentra dentro de los topes legales aplicables.

En conclusión, por los fundamentos expuestos corresponde rechazar este agravio y confirmar la regulación de honorarios contenida en la sentencia bajo examen y que fuera materia del mismo. Así lo declaro.

En virtud de todo lo hasta aquí tratado, corresponde rechazar el recursos de apelación de la parte actora y admitir parcialmente el de la demandada, ambos en contra de la sentencia del 03.05.24, la que se modifica en el sentido antes declarado. Así lo declaro.

COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA:

Por el recurso del actor: Atento el resultado del recurso y el cambio jurisprudencial operado en las cuestiones aquí debatidas, estimo de justicia y razonable imponerlas por el orden causado (arts. 61 -inc. 1°- y 63 -primera parte- del CPCC supletorio). Así lo declaro.

Por el recurso de la demandada: Atento a que su resultado no implicó la alteración de la planilla de rubros condenados, costas por el orden causado (art. 63 -primera parte- del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS DE SEGUNDA INSTANCIA:

A los fines de la regulación de los honorarios correspondientes a esta segunda instancia, tengo en cuenta lo normado por los artículos 15, 39, 40 y cc. de la ley 5.480 y 51 del CPL, y se regulan los siguientes honorarios:

Respecto del recurso interpuesto por la **parte actora** se tiene en cuenta el resultado obtenido, por lo que se considerará como base para su cálculo el monto actualizado de los honorarios regulados en primera instancia:

1) Al letrado **Miguel Angel Nader**, apoderado de la parte actora, se le regula la suma de \$117.092,88 (27% del monto actualizado de los honorarios regulados en primera instancia).

2) Al letrado **Martín Basualdo**, apoderado de la demandada, se le regula la suma de \$128.636,93 (27% del monto actualizado de los honorarios regulados en primera instancia).

Respecto del recurso interpuesto por la **parte demandada**, tengo en cuenta el interés económico perseguido en el mismo y que sus regulaciones no superarán el mínimo establecido en el art. 38 de la ley 5480.

En virtud de ello, a fin de no afectar la dignidad del trabajo profesional y el carácter alimentario del trabajo profesional, por surgir justificado en la presenta causa es que corresponde elevar los honorarios de ambos letrados intervinientes por ante esta instancia en representación de la parte actora **Miguel Angel Nader** y por la parte demandada **Martín Basualdo** al valor de una consulta escrita mínima establecida por el Colegio de Abogados de la Provincia de Tucumán (\$440.000), y los que se distribuirán del siguiente modo: por el recurso del actor, en la suma de \$220.000 para cada letrado interviniente; y por el recurso del demandado, en la suma de \$220.000 a cada letrado interviniente. Así lo declaro.

ES MI VOTO.

VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ

Por compartir los fundamentos dados por el Vocal preopinante, se vota en igual sentido.

ES MI VOTO

Por ello, el Tribunal de esta Sala la,

RESUELVE:

I.- RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia definitiva de fecha 03.05.24, por lo considerado.

II.- ADMITIR PARCIALMENTE el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia definitiva de fecha 03.05.24, y en sustitutiva de su pto. I dictar la siguiente resolutive “1. Admitir parcialmente la demanda promovida por Facundo Aldo Argañaráz, DNI 40.436.268, con domicilio real en Constitución n° 2115 de la localidad de San Miguel de Tucumán, en contra de Citytech SA, CUIT N° 30-70908678-9, con domicilio en avenida Adolfo de la Vega n° 345, de esta ciudad, por la suma total de \$781.980,97 (pesos setecientos ochenta y un mil novecientos ochenta con 97/100) en concepto de diferencias por salario proporcional 03/22, vacaciones proporcionales, sueldo anual complementario proporcional, e indemnización del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia, se la condena a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes al presente expediente digital, por lo considerado.” por lo considerado.

III.- COSTAS: conforme fueran tratadas.

IV.- HONORARIOS: Por el recurso del **actor** se regula al letrado Miguel Angel Nader, la suma de **\$220.000 (pesos doscientos veinte mil)** y al letrado Martín Basualdo, la suma de **\$220.000 (pesos doscientos veinte mil)**. Por el recurso de la **demandada** se regula al letrado Miguel Angel Nader, la suma de **\$220.000 (pesos doscientos veinte mil)**, y al letrado Martín Basualdo la suma de **\$220.000 (pesos doscientos veinte mil)**, por lo considerado.

V.- TENGASE PRESENTE la reserva del caso federal realizada por ambas partes en sus respectivos escritos de expresión de agravios.

HAGASE SABER.

ADRIÁN MARCELO DÍAZ CRITELLI MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ(VOCALES, con sus firmas digitales).

ANTE MÍ: RICARDO C. PONCE DE LEÓN

(SECRETARIO, con su firma digital).

Actuación firmada en fecha 05/02/2025

Certificado digital:
CN=PONCE DE LEON Ricardo Cesar, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20213291492

Certificado digital:
CN=DIAZ CRITELLI Adrian Marcelo Raul, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20186135297

Certificado digital:
CN=DOMINGUEZ Maria Del Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27213290369

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>.