Expediente: **736/24**
Carátula: **ROMANO JONATHAN JOSE ROBERTO C/ CITYTECH SOCIEDAD ANONIMA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **16/05/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20202758682 - CITYTECH SOCIEDAD ANONIMA, -DEMANDADO
90000000000 - MUKDISE, JUAN MARTIN-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
30715572318221 - FISCALIA CC Y TRABAJO II
23343979169 - ROMANO, Jonathan Jose Roberto-ACTOR
27381841257 - SAVEDRA, PATRICIA INES-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - BASUALDO, MARTIN-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 736/24

H105026205619

Juicio: “Romano, Jonathan José Roberto -vs- Citytech Sociedad Anónima s/ cobro de pesos” - M.E. N° 736/24.

S. M. de Tucumán, mayo de 2026.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados “Romano, Jonathan José Roberto -vs- Citytech Sociedad Anónima s/ cobro de pesos”, de cuyo estudio:

Resulta y considerando que:

Mediante escrito del 29/05/24 se apersona el letrado Juan Martín Mukdise, en nombre y representación del Sr. Jonathan José Roberto Romano, DNI N.° 35.257.457, con domicilio en Pje. Roman 105, San Cayetano, de esta ciudad, conforme lo acredita con poder ad litem. En tal carácter, inicia la presente demanda en contra de Citytech SA, CUIT 30-70908678-9, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega 345, de esta ciudad, por cobro de la suma total de $ 17.329.218,33 (pesos diecisiete millones trescientos veintinueve mil doscientos dieciocho con treinta y tres centavos) o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago.

Manifiesta en fundamento de su petición que su mandante ingresó a trabajar para la demandada el 25/04/16 en el call center sito en Adolfo de la Vega n°473, de esta ciudad.

Expresa que el actor siempre realizó tareas de contacto y venta telefónica en call center, correspondientes a la categoría de Vendedor “B”, conforme CCT 130/75, no obstante lo cual se encontraba deficientemente registrado bajo la categoría “Operación A”, aplicada por la empresa. Dice que cumplía tareas para la empresa “Personal”, como venta de productos tangibles e intangibles tales como teléfonos celulares, planes de telefonía móvil y demás.

Alega que su representado se desempeñó durante toda la relación laboral en jornadas de 6 horas diarias, 5 días a la semana (30 horas semanales), lo cual representa las 2/3 partes de la jornada

habitual máxima prevista para la actividad, que es de 36 horas semanales.

Dice que era un trabajador permanente, habiendo recibido una breve capacitación respecto de la utilización de los medios tecnológicos dispuestos por la empresa al momento de su ingreso. Por último, esgrime que la forma de pago era mensual mediante acreditación en cuenta bancaria y que durante la totalidad de la relación laboral percibió remuneraciones sensiblemente inferiores a las correspondidas.

En cuanto al distracto, alega que el 24/01/24 el actor remitió TCL solicitando la regularización de su situación laboral y el pago de las diferencias salariales correspondientes, haciendo retención de tareas hasta tanto la empresa diera cumplimiento con lo requerido, todo ello bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriado y despedido por exclusiva culpa y responsabilidad de la demandada.

Posteriormente, dice que el 29/01/24 la accionada contestó rechazando la intimación del actor, desconociendo así la existencia de un régimen de jornada reducida en los términos del art. 92ter LCT e invocando un CCT de empresa suscripto con SEOC.

Esgrime que, ante la negativa de la empresa, mediante TCL del 8/02/2024 (recibido por la demandada el 9/02/24), hizo efectivo el apercibimiento impuesto en su anterior comunicación, considerándose injuriado y despedido por exclusiva culpa de la accionada, e intimó al pago de las indemnizaciones correspondientes, junto con las diferencias salariales reclamadas previamente y la entrega de la documentación laboral, todo ello bajo apercibimiento de iniciar la presente acción judicial y reclamar en la misma los rubros indicados, además de las multas previstas en art. 80 LCT y 2 de la Ley N° 25.323.

Aduce que la demandada contestó el 14/02/24 rechazando los dichos del actor y ratificando sus anteriores misivas.

Por último, transcribe TCL del 13/03/24 en donde el actor intima nuevamente a la entrega de la documentación laboral y CD por medio de la cual la demandada informa que se encuentra a su disposición.

Seguidamente, se expide respecto a la configuración y causa del despido indirecto.

Hace referencia al convenio colectivo aplicable. Arguye que si bien el CCT 781/20 se encuentra homologado por la autoridad de aplicación y debidamente publicada el 03/08/2020, el mismo no solamente es posterior al 130/75 sino también su vigencia comenzó a regir cuando la relación laboral ya se encontraba regida por este último.

Añade que el convenio de empresa 1622/2019E y el CCT 781/20, cuya aplicación es pretendida por la demandada, no trajo una categorización laboral y remuneración más favorable para los trabajadores, sino contrariamente, pretende reducir los derechos adquiridos por éstos en el convenio mayor (CCT 130/75).

Plantea la inconstitucionalidad de los dos convenios mencionados, en especial, en lo que respecta a las cláusulas sobre remuneración las que son inconstitucionales y/o nulas y, por ende, inaplicables a la actividad por contrariar derechos y garantías consagrados por la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de tal jerarquía.

Cita profusa doctrina y jurisprudencia respecto de la jornada reducida y resolución N.° 782/10 del Ministerio de Trabajo.

Finalmente, practica planilla de rubros reclamados, ofrece prueba documental, y solicita el progreso de la demanda, con costas a la demandada.

Corrido el traslado de la demanda, el 19/05/25 se apersona el letrado Martín Basualdo, en nombre y representación de Citytech SA, con domicilio en Av. Adolfo de la Vea 345, de esta ciudad, y contesta demanda.

En primer término, niega todos y cada uno de los hechos relatados por el actor.

Reconoce la existencia de la relación laboral, la fecha de ingreso y de egreso y tareas realizadas.

Seguidamente, denuncia gravedad institucional y hace referencia a la actividad de los call center en el país y, particularmente, en nuestra provincia y transcribe profusa jurisprudencia de casos similares resueltos en esta provincia y en la provincia de Córdoba.

Al dar su versión de los hechos, manifiesta que el Sr. Romano se desempeñó el último tiempo de la relación como agente categoría 4 del CCT 1622/2019E y luego en la categoría “Operación A”, una vez que se homologó el CCT 781/20.

Arguye que la jornada de trabajo del actor era de 4 horas, 6 días a la semana (24 horas semanales) y asegura que su mandante abonó durante toda la relación laboral los haberes del trabajador de forma proporcional a la jornada laboral efectivamente trabajada, cumpliendo así con el CCT 1622/2019E, CCT 781/20 y la LCT.

En cuanto al intercambio epistolar, transcribe sus misivas del 29/01/24 y 15/03/24.

Respecto del despido, aduce que es evidente la mala fe de la parte accionante ya que se consideró improcedentemente despedido cuando, en realidad, jamás existió circunstancia alguna que pudiera habilitarlo a adoptar tal conducta. Cita doctrina y jurisprudencia y menciona que la carga de la prueba está a cargo del actor.

Sostiene que la parte actora a lo largo de la demanda manifiesta que su categoría debería haber sido la de Administrativo B del CCT 130/75, cuando en rigor de verdad se desempeñó en el último tiempo bajo CCT 781/2020, en la categoría Operación A. Señala que en la demanda ni siquiera detalla qué tareas realizaba por las que se consideraba incluido en dicha categoría y dicho convenio.

Asegura que su mandante aplicó, desde el mes de julio de 2017 el CCT 1622/2019E y luego el CCT 781/20, que establece el pago de la remuneración en forma proporcional a la jornada laboral efectivamente trabajada, haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 198 de la LCT. Por ello, dice que sorprende a la buena fe que la parte actora reclame diferencias salariales en virtud de auto percibirse como “Administrativo B” del CCT130/75 (que nunca se le aplicó en los términos ni con el alcance pretendido), y como si fuese un empleado a jornada completa de dicho convenio cuando en realidad su jornada de trabajo era de 24 horas semanales.

Indica que la parte actora le remitió una misiva a la demandada manifestando su adhesión al CCT 130/75, y absurdamente rechazando el CCT 781/2020 y el 1622/2019E, sin brindar mayores detalles, más que meras elucubraciones y pautas de excesiva latitud.

Se expide respecto de la vigencia, legalidad y oponibilidad del CCT 781/20 y 1622/19E. Cita copiosa doctrina y jurisprudencia, a la que me remito en honor a la brevedad.

Subsidiariamente, interpone excepción de prescripción del reclamo. Sostiene que el fundamento jurídico del reclamo está prescripto y por lo tanto las diferencias salariales que se pretenden y en base a las cuales han derivado el despido indirecto de la actora no tiene fundamento. Agrega que la

actora pretende que le sea reconocido un pretendido derecho laboral más allá de los dos años de consentido, pero que cae por el ejercicio de los principios de la ley de contrato de trabajo, en el instituto de la prescripción, y por tanto mal puede entonces fundarse un despido indirecto en el reclamo tardío de un derecho nunca gozado ni que le resulta aplicable.

Por ello, solicita se considere prescripto el ejercicio del derecho tardío, y la pretensión de diferencias salariales respecto a un convenio colectivo, habiendo consentido durante toda la relación laboral la aplicación de otros convenios específicos y homologados.

Finalmente, impugna la planilla de rubros reclamados en la demanda, ofrece prueba documental, introduce el caso federal y solicita el rechazo de la demanda, con expresa imposición de costas a la parte actora.

El 23/05/25 la parte actora contesta traslado de los planteos efectuados por la demandada.

Por decreto del 09/06/25 se abre la causa a pruebas por el término de cinco días, al solo fin de su ofrecimiento y por decreto del 05/09/25 se llama a las partes a la audiencia de conciliación prevista por el art. 69 del CPL, la que se llevó a cabo el 21/10/25, sin que las partes arriben a un acuerdo y se proveen las pruebas oportunamente ofrecidas.

El 23/02/26 se lleva a cabo la segunda audiencia, de producción de pruebas.

Del informe del actuario surge que la parte actora ofreció 3 cuadernos de prueba: A1 - Instrumental: Producida; A2 - Informativa: Parcialmente producida y A3 - Exhibición de documentación: Producida. La parte demandada ofreció 3 medios probatorios: D1 - Informativa: Parcialmente producida; D2 - Reconocimiento: Producida y D3 - Testimonial: Sin producir.

El 24/02/26 presentaron alegatos ambas partes, a los que me remito en honor a la brevedad.

El 04/03/26 se expide la Sra. Agente Fiscal de la II° Nominación respecto de los planteos de inconstitucionalidad y prescripción deducidos en autos.

Por decreto del 06/03/26 se llaman los autos para sentencia, el que notificado y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

Ahora bien, conforme a los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos y por ende exentos de prueba, los siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre el actor Jonathan Romano y la demandada Citytech SA; 2) Fecha de inicio de la relación laboral el 25/04/16; 3) Tareas realizadas y 4) Finalización de la relación laboral por despido indirecto comunicado por el trabajador mediante TCL enviado el 08/02/24.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponden pronunciamiento, conforme el art. 214 del CPCyC, supletoria al fuero, son las siguientes: 1) Jornada de trabajo y encuadre convencional: convenio colectivo aplicable, categoría laboral y remuneración que le correspondía percibir al trabajador. Planteo de inconstitucionalidad deducido por la parte actora; 2) Fecha y justificación del distracto; 3) Planteo de prescripción interpuesto por la demandada; 4) Rubros y montos reclamados en la demanda; 5) Intereses; 6) Costas procesales y 7) Regulación de honorarios.

Establecido ello, corresponde, seguidamente, analizar el plexo probatorio rendido en la causa, recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante limitarse solo al análisis de aquella prueba que considera relevante para la decisión de la cuestión controvertida.

Se tratan a continuación cada una de las cuestiones litigiosas por separado.

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto a la jornada de trabajo y el encuadre convencional: convenio colectivo aplicable, categoría laboral y remuneración que le correspondía percibir al trabajador. La parte actora solicitó se declare la inconstitucionalidad de las clausulas en materia de remuneración de los CCT 781/20 y 1622/19E.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo lo siguiente:

2.1. De la prueba instrumental ofrecida por la parte actora en su cuaderno N° 1, surge el intercambio epistolar entre las partes.

2.2. De su prueba informativa surgen: informe de SEOC remitido el 28/10/25 y del Correo el 31/10/25.

2.3. En el cuaderno de prueba de exhibición ofrecido por la parte actora, el 22/10/25 la demandada dio cumplimiento adjuntando la documentación solicitada.

2.4. En el cuaderno de prueba informativa producido por la demandada, obra informe del Banco Galicia y de la SET.

3. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, puedo realizar las siguientes conclusiones.

Respecto del encuadre convencional, en primer lugar, cabe recordar que los convenios colectivos son el fruto de la negociación colectiva, entendido como un bien jurídico de tutela especial por parte del ordenamiento. Tal es la importancia que revisten estos instrumentos como resultado de los espacios de discusión, que desconocerlos o limitarlos importaría subvertir el mandato constitucional y convencional con la consecuencia de deslegitimar las funciones y la naturaleza propia de los sindicatos y de las entidades que representen al sector empresarial. En ese sentido Justo López los define como un “acto normativo autoritario de autonomía colectiva” (Ackerman, Mario Eduardo, “Relaciones colectivas de Trabajo - II”, en Tratado de Derecho del Trabajo, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, T. VIII, p. 355).

En este marco, las convenciones colectivas de trabajo forman parte de un esquema de valores superiores, inherentes a la condición humana -en tanto manifestación de las libertades individuales y colectivas- que imprime en estos acuerdos vigencia y eficacia normativa, tal el reconocimiento como fuente de derecho que dimana del art. 1 de la LCT.

Desde el punto de vista jurídico-normativo, la negociación colectiva, y el convenio colectivo resultante, cumplen en la actualidad un rol extremadamente relevante en materia de regulación de espacios no juridizados, al establecer reglas jurídicas con vocación de regir en aquellos ámbitos en los que, por diversas razones, el Estado no interviene mediante la imposición de normas heterónomas (cfr. Ackerman, Mario Eduardo, “Relaciones colectivas de Trabajo - II”, en Tratado de Derecho del Trabajo, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, T. VIII, p. 25).

En tal sentido, la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en los autos “Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA S/ Cobro de pesos”, sentencia n° 293 del 31/10/2023, estableció lo siguiente: “(...) siendo la facultad de concertar nuevos convenios parte integrante del derecho superior a la libertad sindical, asumir una posición contraria a su aplicabilidad implicaría no sólo desconocer el derecho constitucional a concertar acuerdos, sino también mantener en forma pétrea y perenne en el tiempo la ultraactividad de convenciones anteriores sin más, en desmedro de nuevos acuerdos celebrados en función del devenir cambiante de la realidad económica y social, y que cumplen con los requisitos de ley para su vigencia. Es en ese sentido que la ley 14.250 prevé,

en la dinámica de la negociación colectiva, que un convenio posterior puede modificar uno anterior, pues una tesis adversa significaría derogar la negociación en sí misma o limitarla hasta la asfixia (art. 24 a) Ley 14.250 t.o.Ley 25.877”.

En lo que se refiere al presente caso, resulta importante destacar que el 29/06/2010 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, por la parte empresarial, suscribieron el acuerdo N° 872/10 (homologado por Resolución 782/2010) en el cual convinieron nuevas condiciones salariales y laborales para los trabajadores comprendidos en el CCT 130/75. En ese marco, acordaron que, atento a las condiciones especiales en las cuales se desarrolla la actividad de las empresas de servicios de call center, éstas pueden contratar trabajadores en una jornada laboral de hasta 6 horas diarias, 6 días a la semana, con un tope de 36 horas semanales y que los salarios de los trabajadores serán liquidados conforme al régimen de jornada acordada (art. 8).

Lo establecido en aquel convenio fue ratificado por el CCT 1622/19E, convenio de empresa, y por el convenio colectivo N° 781/20. El primero fue firmado el 14/12/2017 entre SEOC Tucumán (Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio) y Citytech SA, en los siguientes términos: “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” (art. 4.b). El segundo fue 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), y prevé que la jornada de trabajo para los trabajadores comprendidos en la categoría 3 y 4 (Operación) es de 36 horas semanales como máximo (art. 5 b).

Estos dos últimos convenios (1622/19E y 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, tal como surge de lo informado por SEOC en el cuaderno de la demandada N° 2.

Cabe recordar que, en nuestro ordenamiento jurídico, los convenios colectivos se rigen por las disposiciones de la ley 14.250. Dicha ley, en su artículo 5, referido al período de vigencia, establece: "Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial". Es decir, las convenciones colectivas empiezan a regir a partir de la fecha en que tiene lugar el acto administrativo de la homologación o el registro por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, autoridad por medio de la cual el Estado aprueba o presta conformidad al convenio colectivo de trabajo y, en consecuencia, lo torna obligatorio respecto de todos los que incluye en su ámbito de aplicación.

Sumado a ello, la ley 14.250 prevé, en la dinámica de la negociación colectiva, que un convenio posterior puede modificar uno anterior.

En el caso de autos los convenios invocados por la demandada (1622/19E y 781/20) han sido celebrados y suscriptos por las partes legitimadas para ello, tanto por el ámbito sindical como empresario, no han sido objetados por sus firmantes y han sido homologados por la autoridad administrativa, registrados y publicados, a la vez que, de acuerdo al ámbito territorial que surge de sus cláusulas, resultan aplicables al caso concreto. Se advierte que el convenio de empresa fue homologado por el Ministerio de Trabajo por Resolución del 23/10/2019 y registrado bajo el número

1622/19 “E”, quedando así satisfechos todos los recaudos legales previstos en el art. 4 último párrafo de la ley 14.250. Además, debo señalar que, tratándose de un convenio de empresa, la aplicabilidad para las partes intervinientes, otorgantes y firmantes del convenio, es inmediata a su homologación, pues conocen lo acordado y decidido, bastando su homologación administrativa para la implementación. Sumado a ello, el convenio fue publicado en la página web oficial del Ministerio, lo que entiendo, satisface también el recaudo de la publicidad, conforme art. 5 de la mencionada ley, ya que resulta un medio eficaz para la puesta en conocimiento de todos aquellos sobre quienes pueda recaer su operatividad y efectos (https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp).

Con respecto al CCT 781/20, su homologación fue realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el 29/07/2020, y se encuentra publicado en Boletín Oficial de la República Argentina desde el 03/08/2020 (https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/232979/20200803?busqueda=1), por lo que considero que también satisface plenamente el recaudo de la publicidad.

Asimismo, en virtud de la intervención de las partes signatarias y por efecto de la homologación mencionada, el CCT N° 781/20 se aplica, en principio, a todos los trabajadores que presten servicios en empresas de call center, a partir de los 90 días a contar desde la fecha del acto, plazo expresamente estipulado en el art. 41 del acuerdo para que las empresas puedan adecuar su situación a lo establecido en el nuevo convenio.

De este modo, y por los motivos que expondré a continuación, considero que la parte actora fue debidamente encuadrada por su empleadora en los convenios de referencia (CCT 1622/19E y CCT 781/20).

En este punto estimo fundamental citar lo resuelto recientemente por nuestra Corte Suprema de Justicia de la provincia (CSJT), cuyo criterio comparto, en el fallo “Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 1.605 del 18/12/2023. Allí expresa lo siguiente: “Preliminarmente corresponde señalar que el CCT 781/20 - celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), por la parte sindical y la Cámara Argentina de Centros de Contactos (CACC), por la parte empresaria el 24/10/2019- fue homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el 29/07/2020. En él se establece que el convenio “es específico de la actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios para terceros, siendo una actividad que es independiente y diferenciada de cualquier otra y que, como consecuencia de ello, requiere que se fijen de manera específica y autónoma las normas que regirán las relaciones laborales entre los trabajadores del sector y sus empleadores, lo cual aquí se fija” (conf. Art. 2°). Asimismo, el art. 3° determina el ámbito de aplicación personal y territorial en los siguientes términos: “Este convenio será de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de Centros de Contactos y Procesos de Negocios para terceros dentro del ámbito del territorio nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba” Por su parte, la Resolución N° Resol-2020-880-APN-ST#MT, homologatoria del CCT 781/20, expresa en sus considerandos que “el texto convencional traído a estudio resultará de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de Centros de Contactos y Procesos de Negocios para Terceros, dentro del ámbito del Territorio Nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba”.

Continúa diciendo: “[] claramente surge de las normas transcriptas, el CCT 781/20 es un convenio de actividad al igual que el CCT 130/75 y comenzó a regir el 29/7/2020, fecha de su homologación por la autoridad de aplicación (conf. art. 5 Ley 14.250). Carlos Alberto Etala afirma que “el vocablo

'actividad' está utilizado en el mismo sentido en que el art. 10, inc. a, de la ley 23.551 enuncia una forma o tipo de organización sindical (la 'vertical' o también denominada 'de industria'), como aquella que agrupa a 'trabajadores de una misma actividad o actividades afines'. El convenio se aplicará a un determinado número de empresas que realicen la misma actividad en un determinado ámbito territorial" (Derecho Colectivo del Trabajo, Astrea, 2da. edición, Bs. As., 2007, pág. 325). Por su parte, Julio Armando Grisolía señala que el convenio colectivo de actividad "abarca toda la actividad, es decir, todos los trabajadores y empresas de la misma actividad... Extiende su obligatoriedad a todos los trabajadores empleadores comprendidos en el ámbito de representación de la entidad gremial y en el grupo representativo de los empleadores" (Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, Bs. As., 2013, T. V, pág. 4051)".

Asimismo, nuestra Corte expresa que, en el caso, nos encontramos frente a un supuesto de sucesión de convenios colectivos de trabajo, previsto en el art. 19 de la Ley 14.250, el que dispone: "Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito".

Sigue diciendo el fallo analizado: "Al respecto, en el precedente "Pérez Héctor Benicio y otros vs. Cía. Aguas del Aconquija S.A. S/ Diferencias", sentencia N° 671 del 30/05/2017, esta Corte dijo: '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). En la especie, el 'Acuerdo' y sus Anexos fue homologado el 23-8-1995 por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo (...). El control de legalidad, ha expresado aquél autor, consiste en observar que el convenio no viole normas de orden público, garantías constitucionales, y que el mismo se encuentra confiado a la autoridad administrativa (ob. cit., pág. 870)...'".

Este fallo del 2017 que cita arriba la Corte Suprema refiere: "Desde este punto de vista, Julio Armando Grisolía expone que, en cuanto a la sucesión de convenios colectivos de trabajo, se prevé que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en éste (léase aun cuando se establecieran condiciones de trabajo o escalas salariales inferiores a las regladas por la norma anterior), aplicándose íntegramente lo regulado en el nuevo convenio (cfr. 'Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social', pág. 876). Y allí se reafirma justamente este concepto al recordar 'que el convenio colectivo posterior deja sin efecto al anterior -aun cuando sus normas fueren menos favorables al trabajador-, que las normas de un convenio de alcance nacional no deroga los mayores beneficios establecidos en un convenio local y que un convenio de empresa prevalece sobre un convenio de actividad' []".

Por otro lado, la misma sentencia del 2017 expresa: "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)".

En esta última sentencia de la Corte que venimos citando (del 2017), nuestra Corte Suprema de Justicia sostuvo también: "La ley de negociación colectiva, a nuestro juicio, en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica actualmente vigente da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la Ley 14.250 carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley que en forma explícita y, a nuestro juicio, exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo".

Por último, puntualizó que "la regla de la condición más beneficiosa se vincula exclusivamente con las condiciones derivadas de fuente contractual y sólo tiende a proteger las situaciones más favorables adquiridas por el contrato individual o por concesión unilateral del empleador, mas no respecto de aquellas situaciones contempladas en los convenios colectivos y las leyes" (CSJT, en "Pérez Héctor Benicio y otros vs. Cía. Aguas del Aconquija S.A. S/ Diferencias, sentencia N° 671 del 30/05/2017, citado por nuestra Corte en "Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos", sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

En la misma línea interpretativa de nuestro Máximo Tribunal, la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo: "la sucesión de normas (legales o convencionales) se rige por el 'principio de modernidad', a mérito del cual la norma posterior reemplaza a la anterior de igual rango, aun respecto de los contratos de trabajo existentes, efecto que se traduce en la 'eficacia inmediata de la norma nueva, con independencia del carácter progresivo o regresivo del cambio. [] Por ende, nadie tiene derecho al mantenimiento, hacia el futuro, de los beneficios derivados de normas (legales o convencionales) sustituidas o derogadas. La regla de la condición más beneficiosa resulta -a mi criterio- ajena a esta cuestión, ya que dicha regla 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, etc.) anterior, cuya sucesión -reitero- se rige por otros criterios (el principio de modernidad y la eficacia inmediata de la norma nueva)" (CNAT, Sala IV, en "Rocha Andía Maximiliano vs. Ferrovías S.A.C y otro S/ Diferencias de salarios", sentencia del 31/03/2023, Rubinzal Online: RC J 4473/23).

Del mismo modo, Julián De Diego, citado en el fallo "Medina" de la CSJT, señala: "Como ocurre en el sistema legal, donde 'lex posteriori derogat priori', o como 'lex specialis derogat generali' también en los convenios colectivos tienen sus propios principios, como el que surge con claridad del artículo 19 de la ley 14.250, que permite y habilita a los negociadores de un convenio colectivo a resolver en

forma soberana la modificación del convenio anterior, dejando así sin efecto las cláusulas del acuerdo preexistente, y sin que los mismos se instalen dentro del contrato individual como un derecho adquirido. Un convenio es el reflejo de un proceso dinámico, que muta con los cambios de la realidad, y puede anquilosarse si se petrifican sus condiciones intrínsecas. En los hechos, el equilibrio lo ejercen las partes que valoran el balance que existe entre cada una de las cláusulas, su contexto, y su complementación. Esta fuerza creativa ofrece las garantías de la representatividad de las partes, los controles que sobre ellos realiza ab initio el Ministerio de Trabajo, y al momento de la homologación (con los controles formales, de oportunidad y de legalidad) y el juez debe ser fiel intérprete de la verdadera intención de los trabajadores, la representación sindical y también la verdadera intención del sector de los empleadores, pues de lo contrario, no estarían interpretando adecuadamente la autonomía y contenido de la voluntad colectivo (“Reformatio in peius” del Convenio Colectivo posterior, LL 2012-A, 793, La Ley Online: AR/DOC/6147/2011)” (CSJT, en “Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

Por su parte, a través del voto de la Dra. Rodríguez Campos, la Corte sostuvo: “Como señalé en mi voto en la causa “Rodríguez, Daniela Soledad vs Aegis s/cobros de pesos” (sentencia N° 1519, del 29/11/2023), el CCT 781/20 es un convenio del mismo ámbito que sucedió temporalmente al anterior, CCT 130/75, en relación al ámbito personal allí determinado, por lo que, se configura entre ellos una vinculación sucesiva. Claramente, y a la luz de las consideraciones precedentemente expuestas, los argumentos de la Cámara que conducen a la prevalencia de lo dispuesto por el CCT 130/75 con respecto a las disposiciones del CCT 781/20 determinando consecuentemente la nulidad de su artículo 10 no se adecuan al ordenamiento jurídico aplicable al caso”.

En el mismo voto agregaba: “nos encontramos frente a un CCT de igual ámbito, toda vez que ambos fueron suscriptos por los representantes de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FACECyS), quien manifiesta en el artículo 1 que actúan como representantes de los trabajadores de las empresas que integran la Cámara Argentina de Centros de Contacto y dedican su actividad a la explotación de servicios de contacto y procesos de negocios a terceros, dentro del ámbito nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba. El convenio, homologado el 29/07/2020, fue publicado en el Boletín Oficial de la Nación el 03/08/2020”.

Allí también explica: “'Por nuestra parte, hemos sostenido que un convenio colectivo posterior es idóneo para modificar otro anterior de igual ámbito, solución que guarda absoluta concordancia con lo previsto en el artículo 6° de la ley 14.250 en cuanto prevé que una convención colectiva rige hasta que una nueva la sustituya. Pensamos que esta regla de aplicación de ley para supuestos de sucesión normativa se limita a salvaguardar los derechos de origen contractual, incorporados al contrato individual de trabajo por la voluntad de las partes individuales de éste o por pactos colectivos irregulares, ya que, (...), el reconocimiento de la condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico - laboral (...) no tiene otra virtualidad práctica que la de negar la revocabilidad unilateral de la mejora una vez que se ha constatado su existencia (...). 'La ley de negociación colectiva, a nuestro juicio, en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica actualmente vigente da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la Ley 14.250 carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley que en forma explícita y, a nuestro juicio, exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo”.

“Nos parece honesto expresar, finalmente, que (...) en el plano colectivo de negociación (...) no cabe barruntar desigualdad negocial y debe considerarse que el negocio convencional colectivo es la voluntad intencional y querida de los trabajadores debidamente representados por las respectivas

asociaciones profesionales con personería gremial, así como que esta entidad representativa ha alcanzado esa voluntad en la convicción de que lo pactado es lo adecuado y conveniente para los intereses profesionales de los trabajadores. 'La inferioridad negocial, cultural y económica, que tiñe el régimen de relaciones contractuales individual, perturba las relaciones contractuales y que es razón de ser del derecho del trabajo protectorio, no rige como regla en el plano colectivo ya que, muy por el contrario, el nivel colectivo de las relaciones del trabajo supone la superación de aquella inferioridad (que, igualmente, subsiste a nivel de cada contrato) merced a la unión asociativa y para los actos que las organizaciones sindicales tienen competencia. De allí que consideramos que la regla de la condición más beneficiosa no obsta al reemplazo de un convenio colectivo por otro emanado del mismo ámbito de negociación [] (cfr. Maza, Miguel Ángel en la obra: Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.011, t. I, págs. 153 a 158)” (CSJT, “Pérez Héctor Benicio y otros vs. Cía Aguas del Aconquija S.A. s/ Diferencias”, sentencia N° 671 del 30/05/2017, citado por el voto de la Dra. Rodríguez Campos en “Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

Igualmente en ese orden, la Cámara Nacional dijo: “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” (CNAT, Sala II, en “Pecora Laura y otros vs. Telefónica de Argentina SA S/ Diferencias de salarios”, sentencia N° 95.509 del 28/12/2007).

Llegado a este punto, puedo hacer un resumen de los principales argumentos sostenidos por la Corte Suprema de Justicia provincial, los que comparto.

Queda claro que el CCT 781/20 es un convenio de actividad al igual que el CCT 130/75. Por lo tanto, en el presente caso, nos encontramos frente a un supuesto de sucesión de convenios colectivos de trabajo, previsto en el art. 19 de la ley 14.250, el que dispone: “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”.

De esta manera, se prevé que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en éste (aun cuando se establecieran condiciones de trabajo o escalas salariales inferiores a las regladas por la norma anterior), aplicándose íntegramente lo regulado en el nuevo convenio.

La doctrina coincide en 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.

Asimismo, hay que tener claro 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 inferioridad respecto del empleador, en el derecho colectivo 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.

Por su parte, la Corte expresa que la ley de negociación colectiva en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica, actualmente vigente, da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la ley 14.250, carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley, que en forma explícita y exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo.

En el derecho laboral argentino la regla para la sucesión en el tiempo es la general (que antes denominamos como “de modernidad”), según la cual la norma posterior (trátese de ley o de convenio colectivo) deroga a la anterior y es aplicable a los contratos vigentes. Las disposiciones heterónomas están sujetas a modificaciones por el mismo órgano que las dictó (las partes del convenio colectivo) y dichos cambios pueden realizarse en beneficio o en perjuicio del trabajador (es decir, pueden otorgar más, menos o distinto derechos), sin que este pueda aferrarse a las condiciones anteriores, a menos que la nueva norma contenga algún cláusula transitoria que preserve dichas condiciones (cfr. Ackerman, Mario Eduardo, “Teoría General del Derecho del Trabajo”, en Tratado de Derecho del Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008, T. I, p. 707).

En su voto, la Dra. Rodríguez Campos agrega 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. En este sentido, la doctrina ha dicho: “En situaciones de crisis económicas se dificulta determinar cuál es la solución efectivamente más ventajosa para los trabajadores, debiendo tenerse en cuenta además del beneficio inmediato, otras cuestiones tales como la conservación del empleo, la seguridad del puesto de trabajo -entre otras- convirtiéndose la beneficiosidad en un criterio extremadamente dinámico vinculado a factores económicos y sociales que condicionan la creación de las normas” (Ackerman, Mario -Dir.-, Tratado de Derecho del Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, 2013, T. VIII, p. 215).

En efecto, el principio protector, consagrado normativamente en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, impide privar al trabajador de ciertos derechos básicos (condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, etc.), pero no excluye la posibilidad de efectuar revisiones o, incluso, retrocesos parciales en los niveles de protección, según las circunstancias.

En consecuencia, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia reafirma: “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" (CSJT, en "Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos", sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

Es así que, atento a los argumentos esgrimidos, explicados y transcritos más arriba, el Máximo Tribunal concluye: "En consonancia con el criterio de esta Corte recaído en la sentencia N° 1.615 del 13-9-2019 en autos "Casado, María Sofía vs. Citytech S.A. y Telecom Argentina S.A. s/ Cobro de pesos", en este caso -a diferencia de aquél-, se cuenta con un convenio colectivo de trabajo específico de la actividad, el CCT N° 781/20, por lo que corresponde su análisis y de ello, como se viene diciendo, puede concluirse que constituye una fuente jurígena 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" (CSJT, en "Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos", sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

Por todo lo expuesto, atento a las constancias y pruebas de autos y al criterio jurisprudencial antes citado, es justo definir que la relación laboral entre las partes se encontró debidamente encuadrada en el convenio colectivo invocado por la accionada (CCT 781/20), desempeñándose el Sr. Romano como agente de atención telefónica, con la categoría "Operación A" del referido convenio. Así lo declaro.

En consecuencia, por todos los fundamentos analizados más arriba, corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad de las cláusulas del convenio referidas a las remuneraciones planteado por la parte actora. Así lo declaro.

Respecto de la jornada de trabajo cumplida por el accionante, observo que en la demanda éste reclama que trabajaba 30 horas semanales, mientras que la demandada aduce que eran 24 horas semanales.

Ahora bien. El art. 322 del Nuevo Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán, de aplicación supletoria, es claro en cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión.

Del plexo probatorio analizado se desprende que el accionante no ha producido ninguna prueba tendiente a acreditar sus dichos.

Aún más, en el cuaderno de prueba de exhibición de documentación omitió solicitar a la accionada que exhibiera el control de ingreso y egreso, y no ha ofrecido prueba testimonial -o ninguna otra- a fin de probar que se desempeñaba en una jornada de trabajo superior a la cual estaba registrado. Atento a ello, corresponde no tener por probada la jornada de trabajo alegada por el accionante. Así lo declaro.

Sin perjuicio de ello, cabe aclarar que surge de los recibos de sueldo adjuntados en la causa que los haberes del Sr. Romano eran liquidados en base a una jornada de 25 horas semanales, por lo que los rubros que oportunamente se declaren procedentes serán calculados en base a esa jornada. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de la fecha y justificación del despido.

2. Se procede al análisis de las pruebas atendibles y pertinentes para resolver la presente cuestión.

2.1. El 24/01/24 la parte actora remitió un telegrama intimando a que se le abonen diferencias salariales y regularice su situación salarial con vistas a futuras liquidaciones de sueldo, de acuerdo a su jornada de trabajo y convenio colectivo que considera aplicable (130/75), bajo apercibimiento de darse por despedido.

2.2. El 29/01/24 la demandada envió una carta documento a la parte actora, negando y rechazando las manifestaciones vertidas en el telegrama del 24/01/24 y sostiene que el vínculo está regido por el CCT 781/20.

2.3. Mediante TCL del 08/02/24, el Sr. Romano se consideró injuriado y despedido ante la negativa de la accionada, y la intimó al pago de las indemnizaciones de ley y diferencias salariales.

2.4. La demandada respondió mediante CD del 14/02/24, negando y rechazando los telegramas remitidos por el accionante.

2.5. En virtud del informe del Correo Oficial obrante en el cuaderno de la parte actora N° 2, y atento a que la accionada no ha desconocido las misivas adjuntadas por el actor, corresponde tener por auténtico y recibido el intercambio epistolar referenciado. Así lo declaro.

3. La plataforma probatoria precedentemente analizada permite realizar las siguientes consideraciones.

En relación con la justificación de la causal, es sabido que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 CPCyC), debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa, que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

Se ha definido la injuria, como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo (Ackerman, Mario Eduardo, “Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria", Rubinzal- Culzoni, 2008, p. 87/96).

Según la jurisprudencia “la injuria, que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, en “Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro” sentencia del 31/03/2010).

En el caso de autos, la parte actora funda la justa causa del despido indirecto, según telegrama del 08/02/24, en la negativa de la empleadora a dar cumplimiento a la intimación efectuada el 24/01/24, a los fines de que le abone diferencias salariales por períodos no prescriptos, teniendo en cuenta su jornada de trabajo y lo registre correctamente conforme convenio colectivo que reclama.

Sin perjuicio de ello, atento al plexo probatorio analizado y lo resuelto en la primera cuestión, considero que la parte actora no acreditó ninguna de las causales invocadas en su misiva, puesto

que se encontraba correctamente registrado y sus haberes eran debidamente liquidados, por lo que el despido indirecto dispuesto por el Sr. Romano deviene injustificado. Así lo declaro.

En relación con la fecha de egreso, atento a la teoría recepticia que impera en nuestra materia, corresponde tener por finalizada la relación laboral el 09/02/24, día de recepción del telegrama rupturista, según lo informado por el Correo Oficial en el cuaderno A2. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

Al contestar demanda, la accionada plantea excepción de prescripción.

Sostiene que la parte actora pretende que le sea reconocido un derecho laboral más allá de los dos años de consentido, que cae por el ejercicio de los principios de la ley de contrato de trabajo en el instituto de la prescripción. Atento a ello, considera que mal puede fundarse un despido indirecto en el reclamo tardío de un derecho nunca gozado ni que le resulta aplicable; por lo que solicita se considere prescripto el ejercicio del derecho tardío y la pretensión de diferencias salariales respecto a un convenio colectivo habiendo consentido durante toda la relación laboral la aplicación de otros convenios específicos y homologados.

La parte actora solicitó el rechazo del planteo.

La agente fiscal se expidió al respecto en el dictamen del 04/03/26, al que me remito por razones de brevedad.

Ahora bien. Debe considerarse que es materia no discutida que el plazo de prescripción comienza a correr desde que el crédito es exigible; de manera que, en cuanto al crédito por las indemnizaciones por despido nace en el mismo momento en que opera la resolución del vínculo (al vencimiento del 4to. día posterior al despido, conf. arts. 128 y 255 de la LCT), sin que influya en manera alguna al respecto si más tarde se determina su procedencia o improcedencia. Tampoco resulta determinante a los fines del cómputo de la prescripción el hecho de que la parte actora, en este caso, hubiera consentido durante cierto tiempo la aplicación de algún convenio por sobre otro.

En este sentido, calificada doctrina citada por la Sra. Agente Fiscal de la I° Nominación, tiene dicho, en cuanto a la exigibilidad de estos tipos de créditos, que "el cómputo del plazo comenzará a correr desde que el crédito laboral se encuentre en condiciones de ser exigido, siempre que la inacción sea voluntaria, no siendo, en principio, óbice para ello la situación de subordinación o dependencia en que se encuentra el acreedor respecto del obligado" (GIGENA, Raúl E. Altamira (Dir) - VIOR, Andrea García - SUELDO, Tomás Enrique; "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada"; Tomo II - Artículos 150 a 277; Buenos Aires; Errepar; 2010; Pág. 1438).

A mayor abundamiento, cabe destacar que en el ámbito del derecho del trabajo, la prescripción liberatoria debe interpretarse y aplicarse de forma restrictiva.

Por consiguiente, no caben dudas que el plazo de prescripción para este tipo de créditos debe ser considerado de interpretación restrictiva, con virtualidad a partir de que el crédito es exigible, siendo el plazo aplicable el de los dos años prescriptos por el art. 256 de la LCT.

Atento a ello, corresponde el rechazo del planteo de prescripción interpuesto por la demandada. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

Pretende la parte actora el pago de la suma de $ 17.329.218,33 (pesos diecisiete millones trescientos veintinueve mil doscientos dieciocho con treinta y tres centavos) según surge de la planilla de la demanda, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, haberes del mes de despido, diferencias salariales desde enero de 2022 hasta enero de 2024 e indemnización art 80 de la LCT y art. 2 de la ley 25.323.

Consideraciones acerca de la ley 27.742: Previo a abordar el tratamiento de los mencionados rubros, corresponde tratar la aplicación en el tiempo de la denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos” N° 27.742 (en adelante, Ley Bases).

En primer término, de acuerdo a lo previsto por el art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, rige el principio general, según el cual las leyes, a partir de su entrada en vigencia, se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas vigentes y no tienen efecto retroactivo -sean o no de orden público- excepto disposición en contrario.

Estimo pertinente citar el voto del Dr. Cristian Requena, en los autos “Valles Gisel Elizabeth vs. Aloo SA - Ordinario – Despido”, resolución N° 331, del 13/08/2024, la Excma. Cámara del Trabajo, Sala 2, de la Provincia de Córdoba, sostuvo: “Ciertamente, cuando la norma comienza diciendo que las leyes nuevas se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no es este el principio general, sino tan solo una consecuencia lógica, natural, ya que va destinada a indicar que atrapa a toda aquella relación contractual o situación jurídica que está vigente, subsistente, en curso de ejecución. Es lo que algunos doctrinarios denominan “efecto inmediato”. He indicado en la obra referida: “En lo personal, adscribo al entendimiento que este efecto inmediato únicamente concierne, afecta, atrapa, a las relaciones o situaciones jurídicas que están subsistentes, es decir, desarrollándose en sus distintos tramos; o en otras palabras, que no han finiquitado al tiempo de la entrada en vigencia de la nueva ley []”.

Asimismo, es necesario aclarar que las sentencias judiciales no generan un derecho personal nuevo, sino que tienen un carácter declarativo, limitándose a reconocer un derecho preexistente y proporcionando las herramientas necesarias para hacerlo efectivo. El fallo emitido en este caso no impone una sanción al empleador, sino que simplemente reconoce o declara la existencia de créditos que se generaron mucho antes de la entrada en vigor de la ley 27.742. Así lo ha expresado también la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2, en el fallo “Cordini Juncos, Martín Alejandro y otros vs. Comisión Nacional de Regulación del Transporte S/ Despido”, sentencia del 08/08/2024.

Ahora bien, teniendo en consideración los criterios arriba expresados, la legislación aplicable para el análisis de la procedencia o no de las indemnizaciones reclamadas será definida por la fecha de la extinción del contrato de trabajo, que en el presente caso, es anterior a la entrada en vigencia de la ley 27.742 y por lo tanto ésta última no es de aplicación a la especie. Así lo declaro.

Con relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas “asegurarán al trabajador”,

refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d)".

Y que "Es indudable que "salario justo", "salario mínimo vital móvil", entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. En punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del "Estudio general sobre protección del salario", de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien "no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc.), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio. (CSJN, "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A", 01.09.2009)".

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 5 del CPCyC supletorio, se analizarán por separado cada rubro pretendido.

Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, indemnización art. 2 de la ley 25.323 y diferencias salariales: atento a lo tratado en la primera y segunda cuestión, estos conceptos no pueden prosperar. Así lo declaro.

Vacaciones proporcionales 2024: la parte actora tiene derecho al cobro de este rubro, en virtud de lo normado en los arts. 155 y 156 de la LCT, al no estar acreditado su pago. Así lo declaro.

SAC proporcional 1° semestre 2024: Resulta procedente en virtud de lo previsto en los arts. 121 y 122 de la LCT, al no estar acreditado su pago. Así lo declaro.

Días trabajados en el mes de despido (febrero de 2024): La parte actora tiene derecho al cobro de este rubro, al no estar acreditado su pago. Así lo declaro.

Indemnización art. 80 de la LCT: conforme lo normado por el artículo 35 de la ley 22.250 resulta aplicable en el caso de marras las prescripciones dispuestas en el art. 3 del Decreto N° 146/01 al reglamentar el art. 45 de la Ley 25.345 (que agrega el último párrafo al art. 80 de la LCT) que estableció: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

En el caso de autos, no está probado que el actor hubiera intimado a la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo luego de 30 días de extinguido el vínculo, conforme lo expuesto en el párrafo anterior, por lo que este rubro resulta improcedente. Así lo declaro.

Quinta cuestión

En relación a los intereses a condenar a la parte demandada, corresponde tratar la aplicación de la denominada “Ley de Modernización Laboral” N° 27.802 promulgada el 06/03/2026.

En virtud del articulo 55 “En los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios: a) A través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a estos fines para el período correspondiente; b) En ningún caso el resultado, aplicando las pautas del inciso a) del presente artículo, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual; c) El valor resultante no podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) del cálculo obtenido al aplicar las pautas del inciso b) del presente artículo. Las disposiciones del presente artículo son de orden público y serán aplicadas por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también después de la declaración de quiebra”.

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa pasiva, determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), que en ningún caso, podrá ser superior al importe

derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual; y no podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) del cálculo obtenido al aplicar las pautas precedentes. Así lo declaro.

Planilla de rubros e intereses:

Fecha Ingreso25/04/16

Fecha Egreso09/02/24

Antiguedad7a 9m 15d

Categoría CCT 781/20Cat. 3 Oper. A

Jornada25hs. Semanales

Base Remuneratoria

Básico$233.239,42

Antiguedad$16.326,76

Presentismo$20.797,10

Suma No Remunerat.$87.698,02

Sueldo Bruto$358.061,30

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Haberes del mes de despido$111.122,47

$358.061,30 / 29 x 9 =

Rubro 2: Vacaciones proporcionales$32.871,20

$358.061,30 / 25 x (21 x 40 / 366) =

Rubro 3: Sac proporcional$39.132,38

$358.061,30 / 366 x 40 =

Total Rubros 1 al 3 en $ al 09/02/2024$183.126,06

ART. 55 Ley 27802 – 09/02/2024 al 30/04/2026 Monto Intereses / Ajuste**Monto Total**

Inc. a) Tasa pasiva

Intereses Moratorios ajustados a tasa pasiva BCRA $243.194,00$426.320,06

Inc.b) Tope Máximo

IPC (INDEC) + 3% anual$451.255,00$634.381,06

Inc. c) Piso Mínimo

67% de inc. b)$302.341,00$485.467,06

Total Rubros 1 al 3 en $ al 30/04/2026 – Piso Mínimo$485.467,06

Sexta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso parcial de la demanda y lo normado en el art. 60, 61 y 63 del CPCyC, éstas se imponen en proporción al éxito obtenido por cada parte, de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, soportará sus propias costas, más el 10 % de las devengadas por la actora, debiendo ésta cargar con el 90 % de las propias. Así lo declaro.

Séptima cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de ésta, es de aplicación el art. 50 inciso “2” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto reclamado en el escrito de demanda, debidamente corregido con la tasa activa de interés que fija el BNA, desde que son debidos hasta el 30/04/2026 y reducido al 30 %, lo que resulta en la suma de $ 13.781.926,29 (pesos trece millones setecientos ochenta y un mil novecientos veintiseis con veintinueve centavos).

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, lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480; y art. 1 de la Ley N° 24.432, ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios de la siguiente manera:

1) Al letrado Juan Martín Mukdise (matrícula profesional 8282) por su actuación en el doble carácter por la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 2.100.000 (pesos dos millones cien mil).

2) Al letrado Martín Basualdo (matrícula profesional 10.864) por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 2.300.000 (pesos dos millones trescientos mil).

3) A la letrada Patricia Inés Saavedra (matrícula profesional 9788) por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en una etapa del proceso de conocimiento, la suma de $ 675.000 (pesos seiscientos setenta y cinco mil). Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto,

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por el Sr. Jonathan José Roberto Romano, DNI N.° 35.257.457, con domicilio en Pje. Roman 105, San Cayetano, de esta ciudad, en contra de Citytech SA, CUIT 30-70908678-9, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega 345, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de $ 485.467,06 (pesos cuatrocientos ochenta y cinco mil cuatrocientos sesenta y siete con seis centavos) en concepto de vacaciones proporcionales 2024, SAC proporcional 1° semestre 2024 y días trabajados en el mes de despido (febrero de 2024); la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales. Asimismo, se absuelve a la demandada de lo reclamado en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, indemnización art. 80 de la LCT, indemnización art. 2 de la ley 25.323 y diferencias salariales, por lo tratado.

II - Rechazar el planteo de inconstitucionalidad deducido por la parte actora, por lo considerado.

III – Rechazar el planteo de prescripción interpuesto por la demandada, por lo considerado.

IV - Costas: conforme se consideran.

V - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Juan Martín Mukdise (matrícula profesional 8282) la suma de $ 2.100.000 (pesos dos millones cien mil).

2) Al letrado Martín Basualdo (matrícula profesional 10.864) la suma de $ 2.300.000 (pesos dos millones trescientos mil).

3) A la letrada Patricia Inés Saavedra (matrícula profesional 9788) la suma de $ 675.000 (pesos seiscientos setenta y cinco mil).

VI - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 15/05/2026

Certificado digital:
CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076

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