

Expediente: 2051/22

Carátula: CARABAJAL CARLOS MARCELO C/ ATENTO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2

Tipo Actuación: FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)

Fecha Depósito: 02/04/2025 - 00:00

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

20331637913 - CARABAJAL, CARLOS MARCELO-ACTOR

20406962181 - ATENTO ARGENTINA S.A., -DEMANDADO

20132789348 - ANDREOZZI, MANUEL ENRIQUE-POR DERECHO PROPIO

90000000000 - MACCIO, NATALIA MARIA-PERITO CONTADOR

20331637913 - NADER, MIGUEL ANGEL-POR DERECHO PROPIO

20406962181 - DE QUINTANA, BAUTISTA-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 2

ACTUACIONES N°: 2051/22



H1103225595782

**JUICIO: CARABAJAL CARLOS MARCELO c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS.-
EXPTE. 2051/22.-**

San Miguel de Tucumán, Abril de 2025.

AUTOS Y VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en autos mediante presentación de fecha 12.04.24 en contra de la sentencia de fecha 11.04.24 dictada 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 11.04.24 que fue apelada por la parte demandada en fecha 12.04.24.

El recurso de apelación fue concedido mediante providencia digital firmada en fecha 23.08.24.

Expresó agravios la parte demandada en fecha 02.09.24, los que fueron contestados por la parte actora en fecha 16.09.24.

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 12.12.24, la que notificada y firme deja la causa en estado de ser resuelta, y

CONSIDERANDO:

VOTO DEL VOCAL PREOPINANTE ADRIAN M. DIAZ CRITELLI:

Que el recurso de apelación deducido por la parte demandada cumple con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los arts. 122 y 124 del CPL, por lo que corresponde su tratamiento.

Que el art. 127 del citado digesto ritual establece que la expresión de agravios realizada por el 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.

De modo previo cabe aclarar que por una cuestión de orden metodológico se tratarán conjuntamente los agravios primero y segundo, teniendo en cuenta que en ambos sus quejas están referidas al CCT declarado aplicable, la jornada laboral, categoría y estructura remuneratoria establecida en los convenios que considera aplicables y, como consecuencia de ello, también cuestiona la declaración referida a la existencia de diferencias salariales.

En concreto en su **primer agravio** cuestiona "(...) Me agravia la sentencia cuando considera que el convenio colectivo de trabajo 781/20 homologado por el Ministerio de Trabajo de la Nación en fecha 29/07/2020 es inaplicable a la relación de trabajo que vinculó a la actora con la demanda.- En la sentencia que por esta vía recurrimos establece que el convenio N° 781/20 se encuentra debidamente homologado que se trata de un convenio específico y de actividad, sin embargo sostiene que se trata de un convenio de ámbito menor al del CCT 130/75.- Dichas consideraciones entendemos que vulneran gravemente los derechos y seguridad jurídica de mi mandante, alcanzando el concepto de gravedad institucional estipulado por nuestra CSJT por lo que nos obliga a hacer la reserva del caso Federal.- De ningún modo estos dos convenios de actividades distintas pueden ser considerados de ámbitos mayor o menor el uno del otro. En ésta línea, vemos que la propia decisión de grado reconoce la plena operatividad del CCT 781/20, y el reconocimiento que se trata de una actividad específica, independiente del 130/75, destacando que ha sido celebrado por las respectivas organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.- La actividad propia de call center determina una actividad distinta específica a las establecidas en el CCT 130/75. De allí que no se trata de un convenio de Rama del CCT 130/75, sino de un convenio ESPECÍFICO, que ha requerido la constitución de la comisión negociadora y celebración del posterior CCT 781/20 compuesto por los representantes de la actividad específica, ACTIVIDAD DISTINTA DEL CCT 130/75. No se afecta ningún derecho de los trabajadores, sino que se adecua sus condiciones de acuerdo a lo negociado colectivamente y a la recepción que se venía produciendo en los distintos pronunciamientos en el ámbito nacional sobre la aplicación de la Resolución 782/10.- S.S. reconoce el rango de convenio de actividad a la norma colectiva que nos ocupa, pero en un razonamiento errado, a nuestro parecer, le da un rango de aplicación menor a otro de actividad distinto. Esto llevado al extremo implicaría que cualquier otro convenio de actividad que tenga por ejemplo un vendedor o una relación con el comercio tenga que ser revisado en función del convenio de comercio. Consideramos que existe una confusión entre convenio de rama y convenio de actividad: el hecho que un convenio de actividad sea firmado por el mismo gremio, no le da el carácter de convenio de ámbito menor ni de Rama. En éste caso, justamente, el convenio ha sido firmado por actividad, a través de una representación empresaria específica que no estaba representada como actividad específica en el 130/75.-(...) El 781/20 es el único CCT que representa a esos trabajadores. Por ello se debe aplicar a los trabajadores comprendidos en él el régimen de jornada y el correspondiente régimen salarial de cada jornada convencional establecido, no admitiendo aplicación de ningún otro convenio. Se estableció al momento de su entrada en vigencia un sistema de traspaso en el mismo convenio para aquellos trabajadores que estaban fuera de convenio o dentro de otro convenio por default. Todo refrendado y homologado por la autoridad de aplicación, el Ministerio de Trabajo de la Nación.- Por lo tanto, el CCT 781/20 no tiene ningún convenio de referencia de ámbito mayor o menor, es de aplicación obligatoria, es independiente de cualquier otro convenio, y representa la actividad del llamado "call center". Y cualquier convenio anterior que pudiera haberse aplicado queda inhabilitado para la actividad, aplicándose a sus trabajadores éste convenio.- Como conclusión de lo desarrollado en el presente agravio, entendemos que la sentencia resulta arbitraria, porque no interpreta acabadamente el derecho colectivo aplicable, no realiza un análisis de las normas legales y colectivas. Un régimen de jornada de trabajo específico de la actividad. Este será el segundo punto que específicamente planteamos a continuación.-)".

En concreto, en su **segundo agravio** cuestiona “() Nos agravia la sentencia cuando entiende que que corresponde el pago de diferencias salariales, al tener por válida la jornada completa de trabajo de la actora, no haciendo lugar a lo expuesto por esta parte, en cuanto a que la misma se desempeñó en una jornada reducida.- La cual se encuentra reconocida por la propia actora, no habiéndose nunca desempeñado 8 horas días y 48 horas semanales.- Es así que venimos sosteniendo que el supuesto del Art. 92 Ter, contrato a tiempo parcial, no es aplicable al caso de marras, ya que la actora se desempeñaba 6 horas por día e incluso menos; cumpliendo la jornada completa, reducida, según lo acordado y homologado por la Resolución N.º 782/10, Art. 8 del Ministerio de Trabajo de la Nación.- Frente a las pretensiones expuestas en la demanda para que se reconozca a la actora remuneraciones como si hubiera sido empleada que trabajaba 8 horas (cuando en realidad solo lo hacían 6 horas cinco días a la semana o menos), cabe reiterar que la trabajadora se encontró vinculada bajo la modalidad de contrato de jornada reducida, lo cual no implica algún tipo de irregularidad.- Mas allá de que las partes estamos de acuerdo en que la actora se desempeñaba 6 horas diarias, cinco días a la semana, la demandante reclama diferencias salariales argumentando que sus haberes deberían ser calculados en base al salario que corresponde una jornada 8 horas, a pesar que durante todo el tiempo de duración de la vinculación la actora nunca reclamó sobre el monto de sus remuneraciones, firmando los recibos de plena conformidad. Reiteramos una vez mas que la pretensión es improcedente porque la actora trabajó bajo la figura y modalidad del contrato de jornada reducida, situación esta, que como se dijo, nada tiene de irregular o ilícita. Asimismo es un dato que podríamos clasificar como “de publica notoriedad” que la jornada habitual de la actividad de los callcenter se ubica en 6 horas diarias y 36 horas semanales.- No obstante estar reconocido en el escrito de demanda que la actora trabajaba solamente 36 horas semanales o menos, al calcular los rubros toma como base una remuneración equivalente a 8 horas de trabajo para un empleado de comercio. La cual no es ni la jornada completa ni habitual para la actividad de los callcenter.- Este planteo contradice expresamente lo dispuesto por la ley de contrato de trabajo. En especial, Arts. 92 ter y 198.-(...) Bajo esta línea directriz, no se aprecia donde vulnera el principio de progresividad la Resolución MTEySS 782/2010 toda vez que solo se ha limitado a homologar una norma convencional -válidamente creada en ejercicio de la autonomía colectiva y en el marco de los derechos y libertades fundamentales reconocidos en materia de negociación colectiva por la OIT- que “reglamento” una jornada especial para la actividad fijando a su vez las escalas salariales correspondientes.- Ningún derecho le asiste a la actora para pretender reclamar que su salario se liquidara en base al salario previsto para la jornada general.- Siempre se le abonaron sus remuneraciones conforme las tareas que desempeñaba en tiempo y forma, razón por la cual no se le adeuda ningún tipo de diferencia salarial.- ()”.

Se resolvió en el **fallo atacado**: “(...) Por consiguiente, se observa que la aplicación del nuevo acuerdo no favorece la situación de la parte trabajadora, en tanto su remuneración sería liquidada con una jornada reducida en forma proporcional a las horas trabajadas, siendo que antes (con la aplicación del CCT 130/75) debía ser liquidada a jornada completa de 48 horas, por superar la carga horaria de la dependiente las 2/3 partes de la jornada normal y habitual prevista para la actividad, equivalente a 36 horas semanales. Así, y conforme a lo expresado precedentemente, en virtud de lo previsto por el artículo 8 LCT, al establecer el nuevo convenio colectivo menos derechos que aquel bajo el cual se constituyó la relación laboral, subsiste la condición más beneficiosa de origen contractual o legal. Es decir, las mejores condiciones integrantes del contrato individual prevalecerán sobre lo dispuesto en el CCT, que en la especie vulnera las originarias condiciones laborales pactadas por el trabajador, quien goza de preferente tutela (protección del trabajo en sus diversas formas - Art. 14 bis CN y tutela del derecho de propiedad Art. 17 CN) y que indudablemente es una incontrastable manifestación de la seguridad jurídica y del orden público laboral. Es decir, atento lo prevé el artículo 8 LCT, la modificación del mínimo imperativo establecido para la actividad por el CCT 781/20, no afecta la constitución de obligaciones válidas (en este caso, respecto al salario determinado al inicio de la relación laboral en función de la aplicación del CCT 130/75, Resolución 782/10 y la armónica interpretación de los artículo 92 ter y 198 LCT que integraba el contrato desde sus orígenes conforme al artículo 46 LCT). Así, la disminución del mínimo colectivo no conlleva la caída de las remuneraciones individuales, lo que afectaría el orden público de protección que actúa como marco de licitud de las contrataciones. Cabe aclarar que en el marco de un contrato de trabajo en curso de ejecución, las partes pueden -siempre que se respeten los mínimos imperativos- modificar para el futuro las condiciones contractuales, tales como el salario. Sin embargo, la validez de este tipo de acuerdos requiere la configuración de los requisitos de un auténtico contrato bilateral, oneroso, conmutativo y de cambio (cfr. Art. 4, 21, 22, 115 y ccdd LCT -t.o.-), pues el negocio jurídico creador de derechos y obligaciones es el negocio jurídico válido. Desde esta perspectiva, no puede ser considerado como contrato con los alcances expuestos el acto por el cual el trabajador se obliga

a dar algo a cambio de nada. No hay causa de justificación objetiva de la rebaja remuneratoria, sino una renuncia de derechos sin contraprestación alguna; por lo que no se configuró en la especie un contrato modificatorio válido al carecer de la contraprestación requerida por un contrato bilateral, oneroso, conmutativo y de cambio. (Conf. CNAT, Sala V, Sentencia 82055 del 24/09/2018, “Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c/ Timoteo S.A. S/ Diferencias Salariales”). En consecuencia, corresponde determinar que desde sus orígenes la relación estuvo regida por las directrices del CCT 130/75, convenio anterior, y que a la luz de lo analizado es la norma más beneficiosa para el trabajador; en virtud de lo previsto por ley 14.250 y por el citado orden público laboral, este acuerdo (el CCT 130/75) debió continuar rigiendo el contrato de trabajo que unió a las partes hasta su extinción. Así lo declaro. Por último, respecto al planteo de nulidad de las cláusulas en materia de remuneración del CCT 781/20 efectuado por la parte actora, no corresponde que esta magistrada efectúe pronunciamiento alguno, atento a que conforme lo resuelto precedentemente, su tratamiento deviene en abstracto. Así lo declaro.(.)”.

Luego se consideró: “() Por los motivos ya indicados, el contrato de trabajo de la parte accionante estuvo regulado por las disposiciones del CCT 130/75, y a la luz de las tareas que ambas partes coincidentemente indicaron que realizaron los trabajadores, y con fundamento en el principio de primacía de la realidad, considero que se desempeñó en la categoría de “Administrativo A” del convenio declarado aplicable (categoría reconocida además por la accionada, como correspondiente al trabajador mientras estuvo regido por el CCT 130/75, la cual figura además en los recibos de haberes anteriores a octubre 2020 y en la certificación de servicios y remuneraciones y en el certificado de trabajo artículo 80 LCT). Así lo declaro. Respecto a la remuneración percibida, en virtud de lo tratado en el punto a) de la presente cuestión, la jornada de los trabajadores de los Call Centers, ha sido fijada por Res. 782/10 del MTEySS en 36 hs. semanales, con derecho a percibir una remuneración completa de un trabajador de 8 horas diarias o 48 semanales, establecida por el CCT 130/75, para la categoría de que se trate. Así fue expresamente interpretado por nuestra Corte Suprema de Justicia en el citado fallo “Jiménez Vanessa Patricia vs. Centros de Contacto Salta S.A.” Por ello, siendo que en la actividad call center la jornada máxima legal es de 36 horas semanales y, por ende, la jornada "a tiempo parcial" no puede exceder las 24 horas semanales (2/3), estimo que en el caso de autos, la jornada prestada habitualmente por la parte accionante queda claramente comprendida en las consecuencias previstas en el art. 92 ter de la LCT. En esta línea argumentativa, sostengo que el principio protectorio reconoce jurídicamente la desigualdad negocial entre el empleador y el trabajador y lo instrumenta mediante las restricciones a la facultad del empleador de introducir cambios en la forma y modalidades de la prestación de trabajo (art. 66, LCT), la irrenunciabilidad de derechos (Art. 12, LCT) y el efecto otorgado al silencio del trabajador, que no puede entenderse como una renuncia a sus derechos (Art. 58, LCT). Ello significa que el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador sobre las remuneraciones que le corresponde percibir según la jornada de trabajo, impiden que se produzcan efectos extintivos de su derecho a percibirlos, aún ante la falta de reclamos anteriores. Así lo declaro. En su mérito, sostengo que por haber cumplido jornadas de 30 horas semanales devengó un salario correspondiente a un empleado de jornada completa de la categoría profesional Administrativo A del CCT N° 130/75, por lo cual devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas. Así lo declaro. Finalmente, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sentencia dictada en los autos caratulados “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A s/ cobro de pesos”, de fecha 01/09/09 al que adhiero, en cuanto dichos rubros forman parte del salario. Así lo declaro.(.)”.

Finalmente, sobre el rubro diferencias salariales se declaró: “(...) habiéndose determinado en la segunda cuestión que el salario que efectivamente percibió el Carabajal fue inferior al que le correspondía según su jornada laboral, corresponde que se le liquiden las diferencias salariales por los períodos reclamados (julio 2020 a junio 2022). Así lo declaro.(.)”.

Tengo en cuenta que llega firme a esta instancia, por no haber sido motivo de agravio por parte de la recurrente, la fecha de ingreso del actor –el 15.08.2017-, que el despido fue en fecha 16.06.22, que el actor realizaba tareas como agente de atención de llamadas telefónicas y que la jornada laboral era de 30 horas semanales.

Sí cuestiona en su recurso la demandada el CCT declarado aplicable por el juez a quo (el CCT 130/75 en base a la fecha de inicio de la relación laboral), la categoría de “administrativo A” (por las tareas realizadas) y el pago de una remuneración completa de 48 hs., ya que la demandada recurrente reclama la aplicación del CCT 781/20 y el pago del salario en base a la estructura

remuneratoria allí establecida.

Cabe aquí destacarse que respecto de las cuestiones aquí discutidas 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 de similares aspectos a los aquí debatidos.

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. 198Al 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 ? 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 ? 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 también respecto a la jornada pactada (al resolver los **CCT aplicables**) agregó 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.

Lo anterior fue confirmado en el fallo “**Figuroa Alonso Mari? a Margarita vs. CITYTECH S.A. s/ Cobro de pesos**” (sent. 1144 del 30.08.24) donde, entre otras cuestiones, resolvió 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”. Señalo? tambie?n que “trata?ndose el CCT de una ley autonoma para las partes, puede modificar las condiciones de un convenio anterior.”.

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 más 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 “Figuroa 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 (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 también 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 declarar vigentes y aplicables al caso de autos el CCT 781/20 y la estructura remuneratoria establecida en el art. 5, inc. b) del CCT 781/20 para liquidar la jornada de trabajo del actor por 30 horas semanales-. Así lo declaro.

Teniendo en cuenta lo anterior, corresponde aquí tratar el planteo de nulidad de las cláusulas en materia de remuneración del CCT 781/20 efectuado por la parte actora en su demanda respecto del cual la Juez a quo declaró abstracto su tratamiento.

Cabe destacar que en el precedente "Aranda" se confirmó el rechazo por parte de la Excm. Cámara del planteo de la parte actora de la inconstitucionalidad de dichos artículos, afirmando tener en cuenta "el especial marco normativo en que se subsume la causa y la inexistencia de perjuicio concreto en la remuneración percibida por el trabajador, concluye que las cláusulas remuneratorias de los convenios (artículos 8 y 9 del CCT N° 1.622/19E y artículos 9 y 10 CCT N° 781/20) resolvió que son constitucionales, en términos de progresividad y no regresión".

En atención a la ya señalada similitud fáctica entre el presente caso y el precedente citado y por resultarle aplicables dichos argumentos al planteo en tratamiento, es que corresponde rechazar el planteo de nulidad interpuesto por el actor en su demanda en contra del CCT N° 781/20. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde hacer lugar a los agravios en tratamiento y revocar la declaración apelada en ese sentido. Así lo declaro.

Ahora bien, como consecuencia de todo lo hasta acá declarado es que la mejor remuneración proporcional a la que tenía derecho el actor era la correspondiente a la categoría 3° operario A del CCT 781/20 hasta el distracto e incluyendo los rubros no remunerativos de conformidad a lo declarado por el Juez a quo cuando aplicó el precedente "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A s/ cobro de pesos" y lo que no fue objeto de agravio. Así lo declaro.

Sin perjuicio de lo anterior, en relación al rubro diferencias salariales por el período reclamado por el actor tanto en sus epístolas como en su demanda y conforme un criterio amplio del concepto diferencias salariales peticionado deviene necesario verificar si los salarios percibidos por el trabajador fueron suficientes en función a la estructura salarial prevista en el CCT 781/20 para un trabajador de iguales características a las del actor.

Para ello, se debe comparar lo denunciado como percibido por el actor –en aquellos períodos en los que no obren en autos los recibos de sueldo o los registros correspondientes- y lo que debía percibir de acuerdo el salario proporcional que le correspondía en base a las horas semanales declaradas como trabajadas para la categoría 3° del CCT 781/20 incluyendo los no remunerativos.

Ahora, bien de la comparación entre la remuneración antes declarada y la remuneración efectivamente percibida surge que existen diferencias salariales por pagos en menos -en mayor o menor medida- respecto de los periodos comprendidos en los meses de agosto, septiembre, noviembre, diciembre del año 2020, febrero, marzo, abril, julio, agosto del año 2021, abril y junio del año 2022 y según dará cuenta la planilla de rubros condenados que forma parte de esta sentencia- y por lo que las mismas resultan procedentes. Así lo declaro.

En conclusión, respecto a los dos agravios en tratamiento, corresponde hacer lugar al primero de ellos (respecto del CCT aplicable) y parcialmente lugar al segundo (respecto de la estructura remuneratoria aplicable y solo en parte en relación de las diferencias salariales existentes). Así lo declaro.

En cuanto a la declaración realizada en el fallo atacado acerca de que el despidos indirectos del actor fuero justificado, cabe destacarse que de la lectura de los agravios de la recurrente no surge mención o crítica alguna a dicha consideración y declaración.

Es sabido que el recurso de apelación tiene dos funciones en nuestro ordenamiento jurídico, una consistente en someter la cuestión litigiosa objeto del proceso a un segundo examen, realizado por el órgano superior inmediato al que dictó la sentencia ahora impugnada, a instancia de la parte a la que resulte gravosa esa resolución.

Desde esta perspectiva, la apelación es un medio de impugnación contra sentencias procesalmente correctas -y por consiguiente plenamente válidas-, mediante el cual se abre la puerta a un segundo enjuiciamiento del objeto del proceso; es decir, más que impugnar la sentencia, por ser injusta o ilegal, lo que se persigue es el establecimiento de un doble grado jurisdiccional.

Y la segunda función es la llamada a corregir los vicios de actividad o errores “in procedendo” a petición de la parte que estime lesionados sus derechos procesales. Esta segunda función presenta, a su vez, dos vertientes puesto que el recurso puede basarse en vicios procesales producidos tanto en la tramitación del proceso como en la resolución final del mismo.

En el caso, de la lectura de los agravio presentados por la recurrente a la luz de la sentencia recurrida y de conformidad a las exigencias y límites establecidos por el art. 127 del CPL, resulta que no surgen elementos que denoten la existencia agravio alguno que apunte a atacar los argumentos sobre los que se funda la sentencia para declarar que el despido indirecto de el actor fue justificado. Así lo declaro.

INTERESES: llega firme a esta instancia la tasa de interés pasiva del Banco Central de la República Argentina declarada en la instancia anterior.

PLANILLA: La planilla confeccionada conforme a lo resuelto en la presente sentencia debe ser compulsada como archivo adjunto agregado al sistema SAE, de la que resulta un monto de condena de **\$1.474.616,26 (pesos un millón cuatrocientos setenta y cuatro mil seiscientos dieciséis con veintiséis centavos)** a pagar por la demandada.

En virtud de las declaraciones anteriores, conforme lo expresamente previsto en el art. 782 del CPCC supletorio corresponde adecuar las costas y honorarios de la primera instancia a lo declarado en esta sentencia.

COSTAS DE PRIMERA INSTANCIA:

En el caso de autos tengo en cuenta la admisión de los rubros indemnizatorios y diferencias salariales reclamadas -que prospera parcialmente por el cambio jurisprudencial operado en las

cuestiones aquí debatidas-

Entonces, teniendo en cuenta el aspecto cualitativo y cuantitativo de los rubros arriba mencionados, considero justo y razonable imponer las costas generadas por la demandada en un 100% a su cargo y las generadas por la parte actora se imponen a la demandada en un 70% y a la parte actora en un 30% restante (Arts. 61 -inc. 1- y 63 -primera parte- del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS DE PRIMERA INSTANCIA:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. "2" de la Ley n° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis, a su naturaleza, es de aplicación el artículo 50 inc. b) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria, el 40% monto demandado actualizado - \$1.875.864,34-.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, la complejidad de la cuestión debatida, el análisis fáctico que requirió la misma, que las cuestiones debatidas ya fueron resueltas en reiteradas oportunidades por los tribunales locales de diferente manera, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley n° 5480, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Miguel Ángel Nader, por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte actora, en las tres etapas del proceso principal, la suma de \$319.804,17 (base X 11% más 55% por el doble carácter).

2) Al letrado Manuel Enrique Andreozzi, por su actuación en la causa por la parte demandada en el doble carácter de apoderado y patrocinante, y en dos etapas del proceso de conocimiento en la suma de \$203.531,27 (base x 7% + 55% por el doble carácter dividido en tres por dos etapas cumplidas)

3) A la perito CPN Natalia María Maccio, por la labor pericial efectuada la suma de \$56.275,93 (base x 3% de la escala porcentual del art. 51 del CPL).

Finalmente, resulta necesario mencionar que no se regulan honorarios al letrado Bautista de Quintana como apoderado de la firma Atento Argentina S.A en esta instancia, por cuanto no tuvo intervención útil en ninguna de las tres etapas del proceso ordinario. Así lo declaro.

Atento lo dispuesto por el art. 38 de la ley 5480, a fin de no afectar la dignidad del trabajo profesional y el carácter alimentario del mismo, y por surgir justificado en la presenta causa, es que corresponde elevar los honorarios de los letrados Miguel Ángel Nader y Manuel Enrique Andreozzi intervinientes por ambas partes, en la primera instancia al valor de una consulta escrita mínima establecida por el Colegio de Abogados de la Provincia de Tucumán, es decir, se regula a cada uno de ellos la suma de \$500.000 (pesos quinientos mil). Así lo declaro.

En virtud de todo lo hasta aquí tratado, corresponde admitir parcialmente el recurso de apelación de la demandada en contra de la sentencia del 11/04/24, la que se revoca parcialmente en el sentido antes expuesto y se dicta en sustitutiva la resolutive que más abajo se transcribe. Así lo declaro.

COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA:

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.

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, 38, 40 y cc. de la ley 5.480 y 51 del CPL, y se regulan los siguientes honorarios únicamente a los letrados intervinientes en esta segunda etapa:

Al letrado Miguel Ángel Nader, apoderado de la parte actora, se le regula el 27% de los honorarios que se le regularon en primera instancia por la representación letrada de esa parte, resultando la suma de \$135.000.

Al letrado Bautista de Quintana apoderado de la parte demandada, se le regula el 27% de los honorarios que se le regularon en primera instancia por la representación letrada de esa parte, resultando la suma de \$135.000.

Atento lo dispuesto por el art. 38 de la ley 5480, a fin de no afectar la dignidad del trabajo profesional y el carácter alimentario del mismo, y por surgir justificado en la presenta causa, es que corresponde elevar los honorarios de los letrados Miguel Ángel Nader y Bautista de Quintana intervinientes por ambas partes, en la segunda instancia al valor de una consulta escrita mínima establecida por el Colegio de Abogados de la Provincia de Tucumán, es decir, se regula a cada uno de ellos la suma de \$500.000 (pesos quinientos mil). Así lo declaro. Es mi voto.

VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARCELA BEATRIZ TEJEDA:

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

Por ello, el Tribunal de esta Sala Ila,

RESUELVE:

I.- ADMITIR PARCIALMENTE el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia definitiva de fecha 11.04.24, por lo considerado y **MODIFICAR** la parte resolutive de dicha sentencia que quedará redactada con el siguiente texto: **“I. HACER PARCIALMENTE LUGAR** a la demanda promovida por CARLOS MARCELO CARABAJAL, con DNI N° 35.521.894, con domicilio en calle San Francisco de Asis 70 (altura Aconquija al 200) de la Ciudad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán en contra de ATENTO ARGENTINA S.A., con Domicilio en calle Av. Ejercito del Norte 757, San Miguel de Tucumán. En consecuencia, condenar a la accionada a abonarle la suma total de **\$1.474.616,26 (pesos un millón cuatrocientos setenta y cuatro mil seiscientos dieciséis con veintiséis centavos)** en concepto de Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones no gozadas, y SAC proporcional (diferencias), multa artículo 80 LCT, diferencias salariales por los meses de agosto, septiembre, noviembre, diciembre del año 2020, febrero, marzo, abril, julio, agosto del año 2021, abril y junio del año 2022, DNU 34/2019 y sus prórrogas. Dicha suma que deberá ser abonada dentro del plazo de 10 días, el que comenzará a correr una vez efectuada la notificación prevista en el artículo 145 del CPL, atento lo considerado y **ABSOLVER** a la demandada respecto de los conceptos de diferencias salariales por los meses de julio, octubre del año 2020, enero, mayo, junio, septiembre, octubre, noviembre, diciembre del año 2021, enero, febrero, marzo y mayo del año 2022, por lo considerado. **II.- COSTAS:** conforme se considera. **III.- HONORARIOS:** Regular honorarios por sus actuaciones profesionales: al letrado Miguel Ángel Nader MP N° 8.136 en la suma de \$500.000 (pesos quinientos mil), al letrado letrado Manuel Enrique Andreozzi MP N° 2323 en la suma de \$500.000 (pesos quinientos mil) y a la CPN Natalia María Maccio en la suma de \$56.275,93, según lo considerado **IV.- PLANILLA FISCAL:** oportunamente, practicarla y reponerla (art 13 Ley 6204). **V.- COMUNICAR** a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán. **VI.- COMUNICAR** a la AFIP en la etapa de cumplimiento de sentencia de conformidad a lo prescripto por el art. 17 de la ley 24.013 y art. 44 de la ley 25.345, y al agente fiscal interviniente en autos.(...)”, por lo considerado.

II.- COSTAS: conforme fueran tratadas.

III.- HONORARIOS: al letrado Miguel Ángel Nader en la suma de \$500.000 (pesos quinientos mil) y al letrado Bautista de Quintana en la suma de \$500.000 (pesos quinientos mil), por lo considerado.

HAGASE SABER.

ADRIÁN MARCELO DÍAZ CRITELLI MARCELA BEATRIZ TEJEDA (VOCALES, con sus firmas digitales).

ANTE MÍ: MANUEL OSCAR MARTÍN PICON.

(PROCRETARIO, con su firma digital).

Actuación firmada en fecha 01/04/2025

Certificado digital:

CN=PICON Manuel Oscar Martin, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20252115596

Certificado digital:

CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fatima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

Certificado digital:

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

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