Expediente: **244/22**
Carátula: **RODRIGUEZ IVANA SOLEDAD C/ AEGIS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 5**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **24/02/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20296661938 - RODRIGUEZ, IVANA SOLEDAD-ACTOR
27307591265 - ARAMBURU MARIA FLORENCIA, -POR DERECHO PROPIO
20400859494 - AEGIS ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
90000000000 - AUTERI, RUTH ELIZABETH-PERITO CONTADOR
30715572318715 - FISCALIA DE CAMARA CIVIL COM. Y LABORAL
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

30

JUICIO: RODRIGUEZ IVANA SOLEDAD c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 244/22.

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 5

ACTUACIONES N°: 244/22

H103254903649

JUICIO: RODRÍGUEZ IVANA SOLEDAD c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 244/22.

San Miguel de Tucumán, febrero de 2024

AUTOS Y VISTOS: el recurso de apelación deducido por las partes actora y demandada, contra la sentencia definitiva n°311 del 07/07/2023, dictada por el Juez del Juzgado del Trabajo de la Novena Nominación,

RESULTA:

Que el letrado apoderado de la parte actora, apela la sentencia dictada en autos en fecha 24/07/2023 y hace lo propio la parte demandada el 25/07/2023, reservándose ambas apelaciones.

Concedidas las mismas por decreto del 15/08/2023, expresa agravios la parte actora el 16/08/2023 cuya vista no fue contestada por la demandada.

Por su lado expresa agravios la demandada el 22/08/2023, cuya vista es contestada por la actora el 24/08/2023

Integrado este tribunal, según decreto del 25/09/2023 con los vocales María del Carmen Domínguez y Adolfo J. Castellanos Murga, se ordena vista a la Sra. Fiscal de Cámara y a las partes, la que solo es contestada por el actor (en fecha 09/10/2023), agregándose dictamen fiscal del 06/11/2023.

Por decreto del 08/11/2023, se llaman los autos a despacho para resolver.

CONSIDERANDO:

VOTO DE LA VOCAL MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ:

I. Que ambos recursos cumplen con los requisitos de oportunidad y forma previstos por los artículos 122 y 124 de la Ley 6204 (Código Procesal Laboral; en lo sucesivo, CPL), lo que habilita su tratamiento.

En nuestro sistema procesal, el ámbito de conocimiento del tribunal de apelación tiene un doble orden de limitaciones: en primer lugar, el tribunal de alzada está limitado por las pretensiones planteadas en los escritos introductorios del proceso. En segundo lugar, y siempre dentro de ese marco, lo está por el alcance que las partes han dado a los recursos de apelación interpuestos. Es decir, los jueces, en la alzada, deben respetar el principio de congruencia en un doble aspecto: uno, el que resulta de la relación procesal; y el otro, nacido de la propia limitación que el apelante haya impuesto a su recurso (El recurso ordinario de apelación en el proceso civil; Loutayf Ranea, Roberto G.; Editorial Astrea, 2ª edición 2009; tomo 1, página 125).

Dado que las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios (artículo 127, CPL), deben ser precisados.

II. La sentencia de primera instancia **admite parcialmente** la demanda promovida por Ivana Soledad Rodríguez en contra de Aegis Argentina SA, por la suma total de $5.324.857,50 (pesos cinco millones trescientos veinticuatro mil ochocientos cincuenta y siete con 50/100) en concepto de haberes del mes, sac proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, sac sobre preaviso, integración del mes de despido, doble indemnización vigente del DNU n° 39/2021 y diferencias salariales. Asimismo **absuelve a la demandada** del pago de la indemnización prevista en el **art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y en el art. 2 de la Ley 25.323**. **Rechaza** el planteo de inconstitucionalidad y de pluspetición inexcusable interpuesto por la demandada. Impone costas y regula honorarios.

Ambas partes apelan esta decisión, expresando agravios la actora por presentación del 16/08/2023 (a través de su apoderado Jorge Sánchez Toranzo) y la demandada en fecha 22/08/2023 (a través de su apoderado Augusto Marcelo Huaier de la Vega), los que sólo son contestados por la parte actora, solicitando el rechazo del recurso.

Por razones de orden procesal se exponen y resuelven en primer término los agravios de la demandada y luego los de la parte actora.

III. RECURSO DE LA DEMANDADA

III.1. Agravios de la demandada

Como PRIMER AGRAVIO, refiere a la **IRRAZONABILIDAD DE LA BASE DE CALCULO SALARIAL – PRETENDIDO "SOLAPAMIENTO SALARIAL"** y afirma que en la Primera Cuestión de la sentencia recurrida, respecto a la categoría laboral atribuible a la actora, la sentencia pretende encuadrar el caso en el denominado "solapamiento salarial"**.**

Así tras transcribir lo expuesto en el fallo en dicha cuestión critica que el a quo ha intentado, so pretexto de aplicación del principio iura novit curia, pasar por alto el mandato constitucional emanado del art. 18 de la Const. Nac., principalmente en lo relativo al principio de alteridad de las partes. Y dice que el órgano jurisdiccional no puede oficiar de asistente de una de las partes en los defectos de encuadramiento de derecho e ineficiencias probatorias, so pena de violar el principio de

imparcialidad.

Agrega que la admisibilidad de la teoría del “solapamiento salarial” debe ser tomada con criterio restrictivo, pues implica un avasallamiento al derecho a la libre negociación de cláusulas contractuales (inclusive en el ámbito laboral) entre las partes. Es decir: las partes han convenido una suma en concepto de retribución, y la han merituado justa y equitativa. No nos cansaremos de reiterar que la actora en el caso de marras (tal como ya se dijo en la demanda, y consta en las probanzas de autos) jamás hizo reclamo alguno en relación a un presunto “solapamiento salarial” de forma completa y detallada, ni en la demanda, ni en el intercambio epistolar. Así, durante toda la relación, en tales circunstancias, se encontraba dentro de las previsiones del art. 114 LCT (sueldo convenido por las partes). Otro punto que V.S. deberá tomar en cuenta es que, en definitiva, la empleadora no tenía obligación de otorgarle los mismos aumentos que el personal dentro de convenio, ni existía baremo salarial alguno.

Sostiene que al resolver de la manera en que lo hizo respecto a la base salarial de cálculo, estamos en presencia de una sentencia arbitraria, en cuanto viola, no observa y/o aplica erróneamente normas positivas expresas.

Y concluye que tomar como base la categoría propuesta unilateralmente por el a quo (Administrativo F del CCT 130/75) “no resulta razonable” y es “incoherente” porque la actora no lo solicitó y agrega que: la facultad excepcional del art. 114 de la LCT se da cuando NO HAY SALARIO/ EL SALARIO ES INDETERMINADO/ NO SE PUEDE CUANTIFICAR DE FORMA CIERTA. Y concluye: “*En el caso de marras, el salario existió (en la documental adjunta consta el contrato de trabajo convenido entre las partes), fue libremente fijado por las partes, fue durante toda la relación considerablemente más alto que el de los subordinados de la actora, y, por otro lado, el carácter y la suficiencia del mismo se mantuvo exenta de objeción alguna hasta que la relación laboral fue puesta en jaque por circunstancias completamente ajenas al salario: la base salarial nunca fue objeto de la presente litis, constituía un hecho no controvertido en autos, y sin embargo, asombrosamente, es modificada por el juez de grado por el juez de grado*”.

Finaliza diciendo que “*Cobran importancia mis agravios ya que se generó un cálculo indemnizatorio y actualizaciones tomando base salarial equivocada que no fue solicitada ni probada por la actora, y tampoco corresponde con lo que dispone la legislación de fondo. En definitiva, considera esta parte que deberá tomarse como salario el efectivamente convenido entre las partes, a los fines de los cálculos de liquidación e indemnización de condena, pues ello encuentra basamento en la Ley de Contrato de Trabajo y principios de raigambre constitucional antes citados, a diferencia del arbitrariamente dispuesto por el juez de grado, por lo que consideramos, procede revocar la sentencia en este punto, con expresa imposición de costas a la contraria, y liberando a esta parte de una condena indemnizatoria y al pago de diferencias salariales no ajustadas a derecho. Pido se tenga presente”*.

Como SEGUNDO AGRAVIO, refiere al **INCORRECTO ENCUADRE CONVENCIONAL. INCORRECTA APLICACIÓN DEL DERECHO CONVENCIONAL VIGENTE** y sostiene que le causa agravio a su mandante la interpretación que realiza el magistrado de grado, respecto a la aplicación del derecho colectivo que nuclea los contratos de trabajo de la parte actora, como así también el ámbito de aplicación personal que realiza y el encuadre normativo de su jornada laboral, y utiliza como base para el cálculo de supuestas diferencias salariales adeudadas al mismo. (“PRIMERA CUESTIÓN de Sentencia). Dice que en caso de prosperar el supuesto “solapamiento salarial” (atacado en el acápite anterior), el sentenciante, sin ningún sustento de ningún tipo, establece que el convenio aplicable al caso sería el convenio derogado.

Transcribe el argumento sentencial y dice que el mismo concluye que el análisis de su aplicabilidad resulta abstracto, pero a los fines de liquidación, deja de lado ello, utilizando para el cálculo el convenio derogado (CCT 130/75), sin importar la vigencia del convenio nuevo. A todas luces esto resulta ilógico, ya que continúa utilizando como base de cálculo de periodos (Oct-20 a Sep-21) una remuneración distinta a la establecida y que regía en los mismos. Sin argumento ni antecedente

alguno que avale su conclusión, y desnudando cierto desconocimiento del derecho colectivo, establece para dichos periodos la ultra-actividad del convenio viejo N° 130/75.- Está muy claro que se trata de un error conceptual garrafal de la Sentencia, que nos obliga a hacer la reserva del caso Federal comprometido por la tremenda arbitrariedad conceptual que luego dirige todo el razonamiento que lleva al a quo a sentenciar.

Afirma que su parte dejó planteado en su escrito de contestación de demanda, bajo el título "VI.- *CONTESTO IMPUGNACIÓN DEL CCT 781/20",* la aplicabilidad del convenio vigente, para el caso de calcular indemnizaciones o diferencias salariales posteriores a la entrada en vigencia del CCT 781/20, tal como pretende la parte actora, y como incorrectamente lo hace el a quo. De ningún modo estos dos convenios de actividades distintas pueden ser considerados de ámbitos mayor o menor el uno del otro.

Afirma que el CCT 781/20 es un convenio de actividad, no un convenio de rama del 130/75. Contradictoriamente, el Juez reconoce el rango de convenio de actividad a la norma colectiva que nos ocupa, pero insólitamente y en un razonamiento jurídico inentendible e inaceptable, 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. Y esto que parece tan absurdo es lo que dice la Sentencia, que confunde convenio de rama con 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 especifica que no estaba representada como actividad específica en el 130/75. No tiene otra interpretación la cuestión, salvo que se cuestione el ámbito de aplicación del convenio, en cuyo caso se debería atacar la homologación del acuerdo. PERO ESTA CLARO QUE NO ES EL CASO, porque el mismo Juez reconoce, nuevamente lo destaco, el carácter de Convenio de actividad específica del call center. Así, para dejarlo una vez más en claro: El Convenio Colectivo 781/20, responde a una actividad específica que está reconocida por el gremio, una Cámara Empresaria representativa, y la autoridad de aplicación, concluye.

Refiere a la sanción de los arts. 2 (autonomía de la voluntad) y 41 (periodo de transición) de dicho convenio y analiza que en el contexto del 781/20, las partes colectivas han acordado distintos tipos de jornada, entre las cuales está la de la jornada de 6 horas diarias y 36 semanales, circunstancia que echa por tierra el fundamento de la sentencia, donde analiza el Convenio Colectivo Aplicable en función a la remuneración despojada de contexto del CCT aplicable (que además se reconoce aplicable, más allá de la interpretación insólita respecto del ámbito de aplicación de un convenio de mayor jerarquía cuando el 781 es un convenio de la actividad específica de call center y no reconoce ninguna jerarquía superior). Cita jurisprudencia.

Finaliza expresando que *Sin embargo, entendemos que el Sentenciante no cuestiona la validez del Convenio de actividad, sino que parece desconocer o hacer una interpretación muy errónea del esquema del derecho colectivo argentino: por enésima vez destacamos que no es legalmente posible interpretar que dos convenios de distintas actividades y de un mismo nivel conforme la legislación nacional, pueden ser uno de un ámbito menor al otro. 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 b).- Un régimen de jornada de trabajo específico de la actividad.*

Refiere en el punto **"1.B. Jornada de Trabajo" y allí** el recurrente manifiesta que el CCT aplicable establece en sus artículos distintos tipos de jornadas dependiendo de las distintas categorías de la actividad: así, determina una Jornada máxima de 36 hs semanales para el personal de operación y el pago de salario conforme la jornada semanal trabajada. Pero esta cuestión, antes de la existencia

específica del convenio de actividad, estaba aclarada respecto de las empresas que contrataban a los *call center*. Tan identificada está la actividad del *call center* como una actividad distinta a cualquier otra, que ya desde hace décadas, ha prosperado en todo el mundo la actividad específica del centro de contacto, entendido éste como una actividad nueva, interdisciplinaria, independiente e innovadora. Como V.S. podrá observar, esto surge también del artículo 2 del CCT 781/2020, donde se enumeran características propias como ser el uso de determinada tecnología para la realización de los servicios que presta.

Y dice que *" ni siquiera aplicando el CCT 130/75 (cosa que no es posible ya que el CCT de actividad aplicable es otro), o pensando en el régimen que se venía aplicando con anterioridad al 781/20, es viable el razonamiento del S.S. La actividad propia de call center determina condiciones distintas a las establecidas en el CCT 130/75. Pero el tema de jornada ya estaba contemplada en la Resolución del 2010 arriba mencionada. Más allá de ello y dadas las características específicas de la actividad, fue necesaria la constitución de una Cámara representativa de la misma, la formación de una comisión negociadora y la celebración del posterior CCT 781/20. No se afecta ningún derecho de los trabajadores, sino que se adecúa sus condiciones de acuerdo a lo negociado colectivamente y a la recepción que se venía produciendo en los distintos pronunciamientos en el ámbito nacional, respetándose además la aplicación de la Resolución 782/10. Por lo tanto, tal como ha quedado demostrado en la litis, la empresa siempre se manejó dentro de los esquemas legales y convencionales propios de la actividad que lleva a cabo. Esto significa, que más allá de la interpretación que puedan darle las partes, en el año 2010, La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios ya tenía una Resolución cuyo acuerdo se celebra en el mes de junio de 2010, y se homologa por la Resolución 782/10, donde expresamente habilitó la utilización de la figura prevista en el art. 198 LCT para los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center. Nada ha cambiado al respecto en relación a los trabajadores que pasaron de un Convenio a otro, más allá de que los derechos colectivos no tienen el mismo régimen que los derechos individuales respecto de la teoría de los derechos adquiridos: una norma colectiva de igual jerarquía puede modificar derechos colectivos previos, y no tiene el mismo tratamiento del derecho colectivo individual. sin perjuicio, reiteramos, que en el caso no se modifican ni siquiera los derechos pre existentes.* ***Aquí claramente una entidad colectiva con facultades suficientes determinaba cual era el régimen aplicable a sus trabajadores representados, estableciendo dos tópicos que se controvertían, y que luego son receptados por la sanción del CCT 781/20."***

Cita jurisprudencia y afirma que es en virtud de todo lo expresado, que las normas que consuetudinariamente reglaban hace años las relaciones de las partes (tanto empresa – gremio como empresa – trabajador) han sido cristalizadas en el convenio 781/20, determinándose cuál es la representación empresaria y cual la representación sindical de la actividad específica del call Center. Tal como queda demostrado en la litis, la empresa siempre se manejó dentro de los esquemas legales y convencionales propios de la actividad que lleva a cabo.

Agrega que, para los trabajadores que se desempeñan en este tipo de actividad, las partes colectivas han acordado distintos tipos de jornada, entre las cuales está la de la jornada de 6 horas diarias y 36 semanales, circunstancia que echa por tierra el fundamento de la sentencia, donde analiza el Convenio Colectivo Aplicable en función a la remuneración despojada de contexto del CCT aplicable (que además se reconoce aplicable, más allá de la interpretación in sólita respecto del ámbito de aplicación de un convenio de mayor jerarquía cuando el 781 es un convenio de la actividad específica de call center y no reconoce ninguna jerarquía superior.

Sostiene que esta llamativa sentencia en crisis, **pretende controvertir una situación zanjada a nivel colectivo.** Es decir, se ha ratificado entre las partes signatarias su voluntad de aplicar a la actividad el art. 198 de la LCT -jornada reducida-, conforme ya desde hace décadas se viene sosteniendo, y desde el año 2010 se había plasmado en la Res ST 782/10. De esta forma, destacamos que ya no puede entenderse, bajo ningún concepto, que exista controversia alguna respecto al tipo de jornada aplicable a la actividad, debiendo primar el criterio ya expuesto, el cual es costumbre desde siempre y norma desde la homologación del CCT.

Luego en el punto **1.C** expresa: " **AUN EN EL SUPUESTO INACEPTABLE DEL ANÁLISIS QUE HACE EL SENTENCIANTE RESPECTO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE AMBOS**

CONVENIOS, DESCONOCE EL PRINCIPIO DE CONGLOBAMIENTO ORGÁNICO DE LAS INSTITUCIONES Y LA NO APLICACIÓN DEL DERECHO COLECTIVO ADQUIRIDO (a diferencia del derecho individual)” y expone lo siguiente: "Además de todo lo manifestado en cuanto a la inviabilidad del razonamiento que hace S.S., aún en el caso que se entienda que existe alguna posibilidad de pensar en alguna vinculación, y aplicando lo que el derecho colectivo dice, ni siquiera ha tenido en cuenta en su sentencia el principio de **conglobamiento orgánico de las instituciones**, que es el que la ley establece debe aplicarse en el caso (QUE DE NINGUNA MANERA PUEDE SER ESTE) que se trata de convenios de distinto ámbito – convenio menor de un ámbito menor respecto de convenio mayor-. La misma Sentenciante lo menciona cuando transcribe la norma, y luego omite su análisis. La sentencia en crisis además de tratar dos convenios de igual jerarquía como si fueran de distintos ámbitos, no tiene en cuenta dentro de ese razonamiento ni el Art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, ni lo que establece el art. 18 y concordantes de la ley N° 14.250, que establece la interpretación de las normas laborales a través del conglobamiento de instituciones. Más allá de la elocuencia de la ley misma, la jurisprudencia del fuero ha dicho que: ***“El inciso "b" 19 de ley 14.250 expresamente dispone que un convenio posterior de ámbito distinto (mayor o menor) puede modificar el convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador (determinando que la comparación debe realizarse mediante el sistema de conglobamiento por instituciones).*** CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - Sala II, Expte N° 4058/12 Sent. Def. N° 102.143 del 30/08/2013 "Heinze Ricardo Arnoldo c/ Dunlop Argentina SA s/ Diferencias de salarios". (Maza - Pirolo)”

Finalmente ataca la sentencia en cuanto la interpretación del Juez de grado no respeta la interpretación que debe realizarse en base al conglobamiento por instituciones, aun sosteniendo lo insostenible: que hay un ámbito de aplicación menor de un convenio respecto del otro. Habida cuenta de lo expuesto, produce un agravio de insusceptible reparación ulterior la sentencia de grado, al afirmar que: *“La norma prevé la posibilidad de articulación voluntaria entre convenios de distintos ámbitos, aunque de forma descendiente, ya que los convenios de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes,* ***ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación”*** (El destacado nos pertenece).

Como conclusión de lo desarrollado en el presente agravio, entendemos que la sentencia resulta arbitraria, porque no interpreta acabadamente el derecho colectivo aplicable, porque coloca a dos convenios del mismo ámbito como de distintos ámbitos, y aún así, no realiza un análisis de las normas legales y colectivas en función al conglobamiento de instituciones y no se detiene a analizar que las condiciones establecidas por los sujetos colectivos habilitados al efecto.

En consecuencia, solicito a V.E. se revoque la decisión de grado, y se determine el encuadre convencional de la parte actora dentro del CCT 781/20, con ejemplares costas, concluye.

Mantiene la Cuestión Federal.

III.2. Previo a todo debe tenerse presente que en la causa se encuentran pasados en autoridad de cosa juzgada, entre otros, los siguientes hechos: controvertido o impugnado por las partes, conforme a lo prescripto por el art. 60 del CPL: la existencia de una relación de trabajo entre las partes desde el 14/02/2011, la prestación de servicios en la categoría de supervisora fuera de convenio, la jornada laboral de 45 horas semanales y la extinción del contrato de trabajo por el despido indirecto en que se colocó la trabajadora.

Respecto de la documental tuvo por reconocida la documentación que se le atribuye y por no recibidas las cartas documentos de OCA de fecha 11/06/2021, 15/12/2021, 21/12/2021 y 28/12/2021.

Por su parte, en tanto la demandada se expidió en forma genérica, corresponde aplicar el apercibimiento previsto en el art. 88 del CPL y tener por auténticos y reconocida la prueba documental que se le atribuye.

Vale destacar también que la cuestión planteada en la demanda consiste en que el actor, a pesar de la jerarquía y mayor responsabilidad que tenía, la actora percibió una remuneración inferior a las personas que estaban a su cargo; que se trata de una empleada fuera de convenio que superó todas las categorías previstas -en este caso- en el CCT n° 130/75; mientras la demandada manifestó que el salario era aumentado periódicamente de forma convencional entre empleador y trabajador y que era muy superior al que correspondía a un operario de telemarketing; además, negó que sea aplicable el CCT n° 130/75, el cual al momento del distracto ya hacía más de un año que no regía ninguna relación del ámbito de los call centers, y la Resolución n° 782/2010, en tanto esta última es sólo para operadores de llamadas, tareas que la actora no desarrolló; sostuvo la aplicación del CCT n° 781/20.

III.2. Entonces ingresando al análisis del agravio central (1.A.), respecto al "solapamiento salarial" la A quo, tras un profundo análisis de la plataforma probatoria (puntos 2.1.3.) y definir la cuestión a tratar, dijo:

*"**2.1.4-** Al examinar las pruebas advierto que, desde el inicio y hasta el final de la relación laboral, en Afip se encontraba registrado que a la trabajadora le era aplicable el CCT n° 130/75. En forma contraria, los recibos de haberes indican que se trataba de personal fuera de convenio. De lo antedicho, y de acuerdo a la controversia generada entre las partes, estimo pertinente dejar constancia que el CCT n° 781/20 celebrado entre la Federación Argentina de Empleados De Comercio y Servicios (FAECyS) y la Cámara Argentina de Centros de Contactos (CACC) fue homologado el 29/07/2020 mediante Resolución n° 880/20. Así las cosas, teniendo en cuenta que el CCT n° 781/20 comenzó a regir a partir de su homologación, es decir desde el 29/07/2020, y que no se encuentra controvertido que la sra. Rodríguez desde el 01/05/2012 inició a desempeñar funciones como personal fuera de convenio, en tanto no se puede aplicar un convenio que no tenía vigencia de manera retroactiva, sostengo que en la presente causa, aquél convenio no puede ser considerado. Atento a ello y en consideración a que la empleadora, estimo por las características de la actividad económica que desempeña, inscribió ante Afip que el CCT aplicable es el n° 130/75, corresponde tomar este último como referente para tratar la cuestión atinente a la remuneración que debía percibir la accionante".*

Definido el CCT aplicable, pasó a tratar el tema central u dijo: *"Establecido lo anterior, estimo menester abordar la cuestión relativa a la cuantía de la remuneración que la actora debía percibir. Al respecto, cabe recordar que el art. 114 de la LCT establece que "Cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos". A su vez, siguiendo el razonamiento llevado adelante por la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo - Sala 2° en el expediente "Abad Alejandro Daniel y Otros C/ Citytech S.A. S/ Cobro De Pesos" Expte N°: 857/20, considero justo que la actora al desempeñarse como personal jerárquico, haya debido cobrar un 20% más de lo que debía cobrar un trabajador correspondiente a la última escala de convenio -Administrativo F- en iguales períodos de tiempo. Así, verifico que, de los recibos de haberes del periodo 05 al 10/2021, surge que la actora percibía como sueldo básico la suma de $61.752. Frente a ello, para igual período, de las escalas salariales publicadas en la página oficial de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, se desprende que un trabajador con categoría administrativo F tenía un sueldo básico de $59.979,50. De aquella confrontación, observo que en el período referido la sra. Rodríguez percibió un salario superior en un 2.95% del fijado para un trabajador al cual le es aplicable el convenio respectivo. Es decir, el salario de la sra. Rodríguez no superó al trabajador convencionado en el 20%. Dicho ello, se desprende que la actora -pese a haber cumplido tareas de mayor responsabilidad y carga horaria- no vió reflejada tal situación en su salario, es decir, el haber que percibió la sra. Rodríguez por los trabajos realizados no guardaba la debida correlación con su cargo y jornada de trabajo. De tal manera, corroboro que entre las partes litigantes de la presente causa tuvo lugar el fenómeno denominado solapamiento salarial o retracción salarial, consistente en que la progresión y fijación de las remuneraciones del personal contratado dentro del convenio fue en los hechos, superior a la de los supervisores-fuera de convenio. Así, se violentó el principio de salario justo y el de igualdad de trato contemplado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y art. 81 de la LCT. Acerca de dicha situación, acorde a lo resuelto por nuestra CSJT, resalto que "en cuanto concierne al personal excluido de convenio, el empleador conserva la prerrogativa, razonablemente discrecional, de definir la estructura y el nivel de sus*

remuneraciones, mientras no infrinja -claro está- los mínimos inderogables ni incurra en discriminaciones fundadas en algunos de los motivos prohibidos por el ordenamiento legal. Dentro de ese marco, y en la medida en que las retribuciones así definidas supongan una razonable compensación por el valor del puesto y reflejen en forma adecuada la relación jerárquica y funcional entre el personal incluido y excluido de convenio colectivo, no parece que resultase exigible al empleador -en ausencia de una norma imperativa o de un compromiso voluntariamente asumido- la obligación de mantener respecto del personal jerárquico un ritmo de incrementos necesariamente idénticos al del personal alcanzado por convenio colectivo o por una disposición legal" (Ackerman, Mario E. -Director- ´Tratado de Derecho del Trabajo´, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III, pág. 243/244).” (CSJT, sentencia N° 1.694 del 18-9-2019, “Guzmán, Luis Eduardo vs. Azucarera Juan M. Terán S.A. y otro s/ Diferencia salarial”).”(CSJT, Sent. N° 2399, 16/12/2019, “Servetto Darío Roberto c/Propanorte SACIFI s/ despido”). Es decir, si bien la empleadora no tenía la obligación de mantener respecto del personal jerárquico un ritmo de incrementos necesariamente idénticos al del personal alcanzado por convenio colectivo, lo cierto es que no debe dejar de asignarles remuneraciones que no representen la índole de las tareas desarrolladas. Asimismo, respecto a las manifestaciones de la apoderada de la demandada acerca de que la actora jamás hizo reclamo alguno, advierto que la trabajadora no puede quedar sujeto a la percepción de un salario inferior al que le corresponde por un arreglo entre partes, cuya existencia -además- no surge acreditada. Ello implicaría ir en contra del principio de irrenunciabilidad de derechos previsto en los arts. 12, 58 y ccts de la LCT. Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por el art. 114 de la LCT y por razones de equidad, razonabilidad, justicia y buena fe, considero que a la actora le correspondía percibir una remuneración equivalente a la de un empleado con categoría de administrativo F del CCT n° 130/75 conforme a la escala salarial pertinente, con más el 20%. Así lo declaro”.

Es decir que el juez de grado –en primer término- analizó por qué para el caso de los empleados de *call center* se debe dejar de lado el convenio CCT 781/20, declarando aplicable el CCT 130/75, para luego tratar el supuesto “solapamiento salarial” habido en autos.

Sin embargo ninguna referencia concreta a este análisis sentencial, ni a las pruebas citadas por la Aquo, hizo la accionada, reiterando su planteo inicial (del responde) sin atacar argumento alguno de la sentencia.

Queda claro que la Ley de Contrato de Trabajo en su art 81 hace referencia a la igualdad de trato laboral, cuando expresa que “el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad, o contracción a sus tareas por parte del trabajador”. Es decir que, si bien la norma transcripta habilita al empleador a dispensar un trato salarial diferente, este no debe ser arbitrario ni discriminatorio y debe estar objetivamente justificado. Dicha garantía de igualdad de trato está comprendida en el concepto de discriminación, contemplada a su vez en el art 1 del Convenio 111 de la OIT.

En consecuencia, habiéndose violado el principio de salario justo, ya que el actor - pese a ser trabajador excluido del convenio - no puede ser relegado en materia salarial, y encontrándose acreditada la inequidad con la que la empleadora procedió a liquidar los haberes del accionante - en relación a los empleados subordinados e incluidos en el CCT 130/75 de aplicación a la actividad durante la vigencia del contrato de trabajo del actor - considero razonable y justo reconocer a dicho trabajador un salario que contemple la índole de las tareas jerárquicas que desarrollaba, su jornada de trabajo y las responsabilidades asumidas, por lo que cabe concluir que el reclamo del accionante es procedente, y corresponde el pago de las diferencias salariales invocadas.

Por otra parte y respecto a la aplicación del CCT 130/75 y no el pretendido por la accionada, cabe recordar que si bien es evidente que las asociaciones sindicales están habilitadas por la misma Constitución Nacional para actuar en pos de sus representados - pudiendo celebrar, corregir y crear convenciones que amparen a éstos últimos, ya sea de una empresa en particular o bien la actividad toda- lo que se convenga nunca puede hacerse en detrimento de las normas legales que rigen las

instituciones del Derecho del Trabajo (Orden Público Laboral) y las disposiciones dictadas en protección del interés general (art. 7, Ley 14250).

Toda negociación colectiva posee como límite que el convenio esté sujeto a las leyes que reglamentan su ejercicio, las que deben ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, debiendo tener siempre en cuenta la protección al interés general. Es decir, la materia convencional está limitada por el derecho imperativo o de aplicación necesaria, que es inderogable por la voluntad colectiva o individual de las partes (salvo que se trate de una derogación a favor del trabajador). Por ello, la sumisión de la convención colectiva a las leyes de orden público es algo normal. Como el efecto normativo deriva de un acto del Estado (homologación), a su vez sometido a la ley, es lógico que la convención colectiva deba insertarse en el ordenamiento jurídico general, en un orden descendente. El proceso de homologación da la oportunidad de eliminar las cláusulas contrarias al orden público, tanto social como económico; y, en caso de no hacerse, pertenece a la justicia ejercer el control a posteriori, siempre que se plantee una controversia judicial al respecto, encontrándose facultada para declarar la nulidad de ciertas cláusulas que sean contrarias a la ley.

De este tratamiento surge evidente que los agravios de la demandada, respecto a la validez del convenio expuesto, y con ello la vigencia de la autonomía colectiva, no tiene en cuenta que no estamos ante un concepto absoluto, por más que se haya cumplimentado con toda la etapa administrativa formal de homologación ante el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Si consideramos la fecha en que da inicio la relación laboral y la fecha de homologación del convenio colectivo, resulta evidente que la nueva norma colectiva es posterior a la configuración del contrato de trabajo, lo que nos llevaría a pensar (y determinar si es viable) la aplicación retroactiva de una norma a una relación jurídica ya existente.

En este punto, y de acuerdo a lo que dictamina la Sra. Fiscal de Cámara en fecha 06/11/2023, las disposiciones del convenio impugnado serán automáticamente aplicables en cuanto contengan condiciones más favorables. A contrario sensu, si un nuevo convenio establece menores derechos, subsiste la condición más beneficiosa de origen contractual o legal. En el caso de autos la aplicación del convenio 781/20 afecta directamente a la remuneración, ya que abonar a los trabajadores de call center, de jornada reducida, una remuneración proporcional a la cantidad de horas laboradas, tomando como referencia el salario de un trabajador que presta servicio durante ocho (8) horas diarias como jornada ordinaria, constituye una clara violación de su derecho a una retribución justa, afectando su carácter alimentario y violatorio del orden público laboral.

Sería contrario a derecho, al sentido común y al respeto de la dignidad de la persona de la trabajadora admitir la aplicación de una norma de naturaleza colectiva que la ubique en una posición perniciosa que se deriva de una norma posterior al inicio de su contrato.

Por todo ello, el convenio de empresa N° 781/20 no resulta aplicable al contrato de trabajo de la Sra. Rodríguez.

Por otro lado, el recurrente en su memorial de agravios se limita a manifestar que el actor no trabajaba como un agente Administrativo del CCT 130/75 y que se le abonaba una suma superior a la fijada por los acuerdos paritarios por las funciones de supervisor que el mismo desempeñaba, además que considera que habían convenido las partes el salario en forma libre y por lo tanto nada podía reclamar, solicitando se respete la voluntad de las partes.

Es que considero acertada la decisión del sentenciante como se dijo, en razón que de las pruebas aportadas surge acreditada que existía una desproporción entre el salario del actor como supervisor

y lo que debía abonarse a los empleados incluidos en el convenio, no habiendo la empleadora aportado ni arrimado a la causa, otros elementos objetivos que justifiquen la deficiencia del salario abonado, más que alegar que se arriba al monto salarial por un acuerdo arribado con el trabajador.

En efecto más allá que fuera o no planteado por la actora la categorización resuelta por el A quo, los decisorios deben conformarse a las doctrinas y normativas supralegales, en virtud del principio *iura novit curia*, el que se traduce en la atribución del juzgador de aplicar el derecho que estima justo, atendiendo a la descripción de los hechos que constituyen la materia litigiosa sometida a su conocimiento y que los magistrados deben determinar el derecho en cada caso, prescindiendo del nomen iuris dado en la pretensión (cfr. doctrina legal, sentencia 353/01 C.S.J.T.), tal precepto encuentra su limitación en el principio de congruencia, a fin de no suplir la negligencia de las partes, lo cual atento la doctrina y fundamentos señalados no se observa vulnerado, debiendo confirmarse el decisorio también en este aspecto.

Es que teniendo en cuenta las tareas efectivamente desarrolladas por la accionante, se advierte que las mismas encuadran dentro de la categoría de "encargada de segunda" (art. 6 e del CCT 130/75), la que en el art. 12 del CCT 130/75 se encuentra definida como "*el empleado que es responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, actuando en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplan en aquél*". Es así que, probada que fueron las tareas efectivamente realizadas por la accionante y conforme a lo tratado, corresponde determinar que la misma se desempeñó bajo la categoría de "administrativa E" del CCT N° 130/75. Así lo declaro.

Nuestro máximo Tribunal, se ha manifestado al respecto en sentencia N°25 del 22/02/2011: "Desde el origen de la relación las partes pactaron sueldo y horario fuera de convenio, lo que es perfectamente lícito y debe prevalecer sobre el citado convenio (normas de mínima) en cuanto las condiciones del contrato individual de trabajo resulten más beneficiosas para el trabajador", lo que en marras no sucede

En consecuencia cabe desestimar su planteo en cuanto pretende defender su posición alegando que la remuneración percibida por el trabajador había sido pactada y que éste nunca había efectuado reclamo alguno. Parecería innecesario recordar que en este fuero laboral no estamos frente a las reglas de otras ramas del derecho donde lo supuestamente convenido por las partes es ley para ellas y rige sus relaciones jurídicas. Estamos frente a una relación de trabajo abordada por un plexo normativo de carácter estatutario y cuyos principios tuitivos deben ser observados por el Magistrado cuando un conflicto llega a su decisión.

Las manifestaciones de la apelante que sustentan su pretensión recursiva, se contraponen a uno de los principios fundamentales del derecho laboral, protector del trabajador, que es el principio de irrenunciabilidad de derechos previsto en los arts. 12, 58 y ccts de la LCT. No puede quedar sujeto el trabajador a la percepción de un salario inferior al que le correspondía por un supuesto arreglo entre las partes, cuya existencia, además, no surge acreditada.

Cabe recordar que el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y el carácter imperativo de las normas legales y convenios colectivos, derivados del principio protectorio del derecho del trabajo, impide llegar a la conclusión alegada por la demandada en su expresión de agravios al querer hacer valer en juicio la supuesta falta de reclamación de la Sra. Rodríguez. Resulta importante recalcar que el principio aludido reconoce jurídicamente la desigualdad negocial entre el empleador y el trabajador, y lo instrumenta mediante la disposición del principio de irrenunciablidad de derechos restricciones, (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 del derecho del trabajador sobre las remuneraciones que le corresponden percibir según la jerarquía detentada, impiden que se produzcan efectos extintivos de

su derecho a percibirlos, aún ante la falta de reclamos anteriores.

Tomándose en cuenta lo manifestado, la sentenciante ha efectuada una correcta valoración de la prueba presentada y, en uso de las facultades conferidas por el principio “iura novit curia” y el Articulo 114 LCT, ha determinado el monto de la remuneración que le correspondía percibir al trabajador de acuerdo la jornada desempeñada, a la jerarquía detentada, en una justa proporción con los montos que percibe el personal comprendido en el CCT 130/75, conforme a derecho y principios propios del Derecho Laboral, cuya procedencia no fue desvirtuada por el accionado con ningún medio probatorio.

III.3. En el segundo agravio, la recurrente aduce que fue incorrecta la interpretación que hizo el juez de grado de los arts. 92 ter y 198 de la LCT, a la luz del CCT 781/20, agravio que también será rechazado ya que, como se estableció precedentemente, el convenio aplicable a la relación laboral debió ser el CCT 130/75, y al no encontrarse controvertida la extensión de la jornada laboral del actor de 45 horas semanales, la cual supera los ⅔ de la jornada habitual establecida para los trabajadores de *call center*, no veo razón alguna para apartarme del razonamiento seguido por la Corte provincial (*“Concha Alejandro Miguel vs. Walmart S.R.L. s/Cobro de pesos”* (sentencia nro. 1297 de fecha 05/09/2017) y el criterio vinculante expuesto al respecto en la sentencia N.° 110 del 20/02/2018 dictada en la causa “ Jimenez Vanessa Patricia Vs. Centros De Contactos Salta S.A. S/ Cobro De Pesos”, al analizar la Resolución 782/2010 (homologatoria del Acuerdo celebrado el 29 de junio de 2010 entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y la Unió n De Entidades Comerciales Argentinas junto con la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio), por plantearse allí una situación similar a la discutida en autos. En tal pronunciamiento, la Corte considera que la jornada máxima para este tipo de trabajadores es de 36 horas y que corresponde aplicar las disposiciones del art. 92 ter de la LCT.

La sentencia efectúa un correcto razonamiento respecto de la realidad en torno al salario percibido por la actora y lo que debería haber percibido conforme el cargo jerárquico detentado, habiendo tenido en cuenta las horas trabajadas por la actora, lo que supera ampliamente el tope de la jornada establecida mediante Resolución del MTESS n° 782/10 (6 horas diarias y 36 semanales), por lo que no queda duda que la empleadora debía abonarle un salario por jornada completa, conforme las previsiones del art. 92 ter de la LCT, conclusión que comparto.

Es importante manifestar que la jornada reducida, claramente encuentra su fundamento tanto en las disposiciones del art. 198 como del art. 92 ter LCT en cuanto configuran supuesto de concurrencia no conflictiva, entendiéndose ello a los fines de la determinación de la remuneración que corresponda en su caso. Si bien es cierto que podría entenderse que existen soluciones incompatibles en cuanto a que una de las normas determina el pago completo del salario y la otra que identifica el pago proporcional, resulta necesario optar por una solución que resulte más favorable al trabajador (art. 9 LCT). Asimismo puede agregarse que ambos artículos se relacionan al abordar el tratamiento del trabajo en jornada reducida y se diferencian en que uno trata el tema de la remuneración y el otro nada dice al respecto.

El art. 198 LCT regula el supuesto de procedencia de la jornada reducida, siempre que se encuentre establecida en disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo, entendiéndose que la norma en ningún momento hace referencia a una reducción salarial, por lo que no puede pretenderse una composición salarial proporcional en base a la reducción de jornada fundada en esta norma. Ahora bien, mantener la vigencia de esta norma en cuanto a la forma de determinación de la remuneración, interpretada en sentido que pueda darse una reducción de salario (proporcional al tiempo trabajado) resulta contrario claramente a las disposiciones de los arts. 14 bis CN, Tratados

Internacionales, además de los principios protectorios del trabajador.

Ha quedado ratificado que la actora percibía una suma notoriamente inferior, como así también que el distracto se produce por despido indirecto injustificado, por lo que la discusión de si le asistía derecho o no al trabajador a reclamar diferencias indemnizatorias y salariales, ha quedado zanjado con el tratamiento de la segunda cuestión desarrollada en la sentencia, la cual aquí se confirma, así como la declaración de existencia de dichas diferencias, quedando confirmada la decisión en tal sentido.

Con lo cual la solución del A quo, conforme el principio de la sana crítica, resulta una interpretación correcta de la ley y siguiendo los principios rectores de nuestro Derecho Laboral.

No se verifica en autos existencia de contradicción alguna, arbitrariedad, omisiones o incongruencias que hagan factible la procedencia del reclamo del apelante por lo que, como se dijo, los agravios de la accionada no resultan procedentes. Así lo declaro.

III.4. Finalmente **l**a apelante sostiene que le agravia que se otorgue al CCT 781/20 un rango de aplicación menor a otro de actividad distinto, y que 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.

Cabe destacarse que estamos en presencia de una situación de articulación y concurrencia de normas convencionales y de su posible conflictividad.

En el capítulo IV de la ley 14250 se efectúa el tratamiento expreso de las situaciones de coexistencia, articulación y sucesión de los convenios colectivos de trabajo, estableciéndose un criterio jerárquico como técnica que pudiera prevenir o dar solución a posibles situaciones de concurso o concurrencia conflictiva de convenios.

Si bien se habla de un convenio de ámbito mayor y otro de ámbito menor, no debe entenderse tal distinción como una sumisión natural del menor hacia el mayor, ya que éste no es el concepto de jerarquía de la ley a los fines de solucionar la temática de coexistencia y articulación.

Se desecha entonces la existencia de una jerarquía natural entre convenios colectivos dado que los diversos productos de la autonomía colectiva poseen igualdad de rango, o, mejor dicho, son actos con la misma intensidad jurídica.

Sin embargo, tal constatación de igualdad entre convenios no impide que se introduzcan criterios de jerarquía a los fines de la resolución de conflictos ante la colisión de normas.

La colisión peculiar del derecho del trabajo es la que ocurre entre dos normas igualmente válidas y vigentes que regulan de forma diferente la misma realidad. Para enfrentar tal particularidad se impone el criterio de selección de la norma más favorable al trabajador.

Cuando la colisión se produce entre reglas heterónomas y las que son productos normativos de la autonomía colectiva, la preferencia de la norma más favorable implica que el ordenamiento jerárquico no se determina sólo en base a la fuente formal de la que proviene cada una de ellas sino en consideración a su contenido.

Uno de los mecanismos posibles para la selección de la norma más favorable es la fórmula del conglobamiento de instituciones. Al respecto la CSJT, en autos Martín Eduardo Angel y Banco del Tucumán S.A s/ Indemnizaciones, sent. n° 925 del 03/07/2019, dijo: “En efecto, la comparación entre convenios colectivos, de acuerdo al criterio de “conglobamiento de instituciones”, lejos de implicar la comparación de cláusulas aisladamente, exige la de cada una de las instituciones de

manera global, con todas la cláusulas o acuerdo que regulan esta institución, observando el conjunto de lo negociado en torno a ella. La tarea de individualización del respectivo conjunto normativo a ser utilizado como herramienta de comparación requiere que dicho conjunto “tenga la amplitud necesaria que evite escindir lo inescindible, que no lesione su economía interior, que no separe lo que no debe separarse pues constituye lo uno justificación y equilibrio de lo otro (tensión hacia el conglobamiento): o, dicho en otras palabras, la búsqueda del conjunto no tan amplio que haga suya la rigidez del conglobamiento total, no tan reducido que incorpore la negativa condición atomista de la tesis de la acumulación (Ackerman, Mario E. Tratado del Derecho del Trabajo, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.013, T. VIII, pag. 513/514)”.

A los fines de la determinación de cuál de los convenios resulta aplicable a la Sra. Rodríguez al momento de la extinción de la relación laboral, resulta necesario efectuar un doble análisis que incluye: I) el análisis previo respecto de la vigencia del convenio colectivo nuevo tomándose en consideración tanto las formalidades requeridas a los fines de su operatividad y II) determinar la legalidad de sus cláusulas y su adecuación a las normas que regulan la protección de los derechos de los trabajadores y si la norma resulta más favorable.

Es decir que, formalmente, nos encontramos frente a un nuevo Convenio Colectivo aplicable a la actividad de Call Center cuyo fin es regular las relaciones de trabajo que se establezcan entre trabajadores y empresas dedicadas a la explotación de centros de contacto y procesos de negocios para terceros.

En este sentido, se ha señalado que “el alcance personal de las convenciones colectivas de trabajo se basa en una suerte de “representación objetiva”, que hace referencia a la actividad empresarial; de manera que, sobre la base de la actividad empresarial acreditada en cada caso concreto, debe analizarse si la empleadora estuvo representada en la concertación del convenio colectivo, como exigencia para su acatamiento y su aplicación en el caso puntual” (cfr. Ackerman, Mario E. -Director-, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2.007, t. VIII, “Relaciones Colectivas de Trabajo”, págs. 367 a 374).

Autorizada doctrina plantea la necesidad de respetar la “primacía de la convención competente”, lo que depende de “clarificar la representación de las partes, gremial y empresaria, según la personería gremial otorgada y la representación concedida a cada una de ellas”. Establecida de tal modo la norma convencional aplicable, esta desplaza a las otras posibles, aún cuando sean más favorables para el trabajador. La representación efectiva de los sujetos en el pacto colectivo nunca es un elemento indiferente al momento de definir el CCT aplicable (cfr. Arese, César, “Derecho de la Negociación Colectiva”, Rubinzal- Culzoni Editores, Santa Fe, 2008, págs. 398 y 409) (CSJT - Sala Laboral y Contencioso Administrativo- Carrillo Elda Karina y de Los Rios Puertas Milton Manuel s/ Cobro de Pesos, n° sent 1263, fecha sentencia 11/09/2018)”.

En igual sentido se ha dicho: “A los fines de la determinación de una convención colectiva de trabajo aplicable, debe tenerse en cuenta su finalidad económica, en cuanto a que el ámbito de aplicación personal de los convenios colectivos está dado por la representatividad de los respectivos firmantes, ya que ningún empleador queda obligado por el convenio si no intervino en éste por el sector patronal una asociación profesional o al menos un grupo de empleadores de la actividad' (CNTrab., Sala V, 30/3/1990, publicado en DT, 1990-A 1201). Al respecto, nuestra Corte Suprema de Justicia local ha dicho recientemente (Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo, autos: “Mirabella Claudia Karina vs. Citytech S.A. y otra s/ Cobro de pesos”, sent. n° 1023/2015, del 02.10.15) que se debe acreditar que la actividad de la empresa empleadora era la correspondiente al convenio colectivo que invoca el trabajador como la representatividad de la accionada en ese convenio, siendo indiferente para su aplicación que el reclamante haya cumplido las tareas previstas en la

convención (cfrme. CSJT, “Córdoba, Ramón Antonio vs. Proser S.R.L. s/ Despido”, sentencia N° 553 del 11/8/2004), y más recientemente, que “el alcance personal de las convenciones colectivas de trabajo se basa en una suerte de 'representación objetiva', que hace referencia a la actividad empresarial; de manera que, sobre la base de la actividad empresarial acreditada en cada caso concreto, debe analizarse si la empleadora estuvo representada en la concertación del convenio colectivo, como exigencia para su acatamiento y su aplicación en el caso puntual (cfr. Ackerman, Mario E. -Director-, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal-Culzoni Editores, Sta. Fe, 2007, Tomo VIII, “Relaciones Colectivas de Trabajo”, págs. 367 a 374).

Sin embargo, aceptar de manera lisa y llana la aplicación de las categorías y escalas salariales previstas por el CCT n° 781/20 al contrato de trabajo de la actora implicaría una clara disminución salarial en contra de la intangibilidad del salario, significaría incorporar una modificación a las condiciones esenciales del contrato de trabajo vedado por el artículo 66 de la LCT y que conlleva a violentar la irrenunciabilidad de los derechos consagrada en el artículo 12 de la LCT y derechos de raigambre constitucional (artículo 14 bis de la Constitucional Nacional), así como también, la intangibilidad salarial garantizada por el Convenio 95 de OIT sobre la protección del salario.

Las condiciones que se ven disminuidas al aplicarse el CCT posterior por sobre el residual reside en que postula una remuneración proporcional para cada una de las categorías de acuerdo a la cantidad de horas trabajadas, sin tener en consideración la jornada normal y habitual de la actividad

En atención a lo expuesto, considero que resulta inaplicable el CCT 781/20 al caso de autos debido a que desde el inicio de la relación laboral la actividad de la Sra Rodríguez se regía por el CCT 130/75 y por qué resulta un convenio más favorable por cuanto: 1) por aplicación de las disposiciones el art. 19 inc. b ley 14250 y 9 de la LCT, debe garantizarse a los trabajadores que un convenio posterior de ámbito distinto, sea mayor o menor, no puede modificar al convenio anterior en tanto no establezca condiciones más favorables para el trabajador, conforme los criterios desarrollados precedentemente; 2) efectuada la comparación respecto de la determinación de las remuneraciones, se llega a la conclusión que, mediante una simple comparación de los sueldos básicos de ambos convenios, existe una disminución notoria y evidente de la remuneración de los trabajadores, que representa una disminución de aproximadamente el 25/30%, tomándose en consideración la jornada de 8 o 48 hs. semanales o bien para seis horas por considerar dicha jornada como completa en los términos de la resolución 782/10; y 3) se concluye así que el convenio colectivo 781/20 no cumple con los requisitos previstos en el art. 19 de la ley 14250 ni del art. 9 de la LCT al disminuir notoriamente las remuneraciones que les correspondía percibir al actor por una jornada completa de labores y por lo tanto nos le resulta aplicable.

En este sentido, la Excma. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral y Contencioso Administrativo in re “Martín Eduardo Angel y Banco del Tucumán S.A s/ Indemnizaciones (sent 925, fecha 03/07/2018) ha dicho: “En el campo del Derecho Laboral, el orden de prelación de fuentes no coincide necesariamente con su orden jerárquico. Así, la norma convencional colectiva puede prevalecer sobre la ley, si la primera resulta más favorable al trabajador, aún cuando la segunda resulte superior jerárquicamente. El artículo 9 de la LCT marca las pautas que deben considerarse para efectuar tal comparación. En una primera aproximación, cabe expresar, entonces, que el artículo 8 de la LCT se ocupa de la articulación entre los CCT y las restantes fuentes del derecho, en el marco del contrato individual de trabajo vigente; y otorga prioridad a los primeros sobre la norma legal, en tanto superen los mínimos inderogables que la ley establece, al cumplir su función de mejorar el piso mínimo; y también otorga prioridad a los CCT sobre la voluntad de las partes expresada en el contrato individual de trabajo, en cuanto superen las mejores condiciones establecidas por las partes en dicho contrato, ya por encima de los mínimos legales. En tal sentido, se enseñó que el artículo 8 de la LCT “...contempla la forma en que se aplica un convenio colectivo

que sobreviene a una relación vigente. Por ende, pese a que exista un contrato individual en que se hubieran pactado ciertas cláusulas, si se acuerda un convenio colectivo posterior, sus disposiciones serán automáticamente aplicables en cuanto contengan condiciones más favorables. A contrario sensu, si un nuevo convenio establece menores derechos, subsiste la condición más beneficiosa de origen contractual o legal" (cfr. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada", Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.011, pág. 112). Es lógico que así sea, porque los CCT, propios del Derecho Colectivo del Trabajo, están destinados a surtir efectos en el marco del Derecho Individual del Trabajo. Ahora bien, con mayor precisión, puede afirmarse que el artículo 8 de la LCT regula la prelación de los CCT -o laudos con fuerza de tales- sobrevinientes, en el marco del contrato individual de trabajo vigente, sobre la ley y sobre lo pactado individualmente por las partes, en la medida en que resulte más favorable para el trabajador. Pero, si las partes hubieran pactado, en el marco del contrato individual de trabajo, mejores condiciones que las previstas en el CCT, aquellas mejores o más beneficiosas condiciones pactadas individualmente por las partes prevalecerán, naturalmente, sobre lo dispuesto en el CCT)".

Asimismo ha dicho que: "Siendo así, cabe recordar que el art. 7 de la LCT dispone que "Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas..."; y que el art. 12 de dicho ordenamiento legal establece que "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción", disposiciones que, como es reconocido por la propia demandada., revisten el carácter de normas de orden público. Ha dicho esta Corte "Que el actor voluntariamente aceptara que la cláusula en cuestión se introdujera en el convenio, constituye una contingencia absolutamente irrelevante, no bien se repara que el principio de irrenunciabilidad refiere a la restricción a la autonomía de la voluntad con relación a renuncias abdicativas o a la disminución o supresión de derechos previstos a favor del trabajador en la legislación laboral. Es que los efectos del contrato de trabajo tratándose de derechos provenientes de su extinción no quedan disponibles para las partes, de modo que dada la tipicidad del contrato, la aplicación del derecho coactivo es ineludible, tanto si las partes han equivocado su designación, como si la han disfrazado bajo la forma de otro contrato. Este principio deriva del carácter de orden público del derecho de trabajo, que ha sido impuesto por una necesidad de eficacia. Si este derecho no tuviera este amparo podría ser fácilmente vulnerable por la negociación, la coacción o la necesidad (CSJT, "Juárez Angel Mariano vs. Frías Jorge s/ Cobro Ejecutivo, sent. n° 672 del 02/08/2007)".

En conclusión, considero que el sentenciante A quo ha fallado conforme a las constancias de la causa y al derecho aplicable, efectuando una interpretación correcta de la ley en base a los principios rectores de nuestro Derecho Laboral, y declarado acertadamente la aplicación del CCT 130/75 que venía regulando la actividad de la trabajadora desde el inicio de la relación laboral.

Atento a lo manifestado, fundamentos expuestos y normas aplicables al caso, este agravio no puede prosperar.

III.5. De conformidad a lo expuesto en los párrafos precedentes, se rechaza el recurso de apelación interpuesto por la accionada, y en consecuencia se confirma la sentencia n° 311 del 07/07/2023, dictada por el sr. Juez del Trabajo de la Novena Nominación, en cuanto fuera materia de agravios.

IV. RECURSO DE LA ACTORA

IV.1. Agravios de la actora

El primer agravio refiere al rechazo de las multas de los arts. 80 LCT y Art. 2 Ley 25.323, por no cumplir con las formalidades en cuanto al RCL de la actora del 04/02/22. Afirma que debe revocarse en este punto al estar viciada de un excesivo rigorismo formal por lo siguiente: a.- El art. 57 LCT establece que para el caso de que no se fijara un plazo para el cumplimiento de una obligación laboral, se entiende que el mismo es el legal de 48 hs. Es por ello que, para el caso que tratamos, se aplica el plazo legal del art. 57 LCT antes citado, lo que no puede haber desconocido el fallo en crisis, lo que torna la sentencia en arbitraria por exceso rigorismo. b.- Ademas consta en autos que la demandada contestó la intimación de mi defendida de fecha 4/2/22, por medio de la Carta documento de fecha 7/2/22 adjuntada por la propia demandada a estos autos, y en la cual la empresa se dio por notificada y rechazó su obligación con respecto a los reclamos realizados por mi cliente, con el argumento de que el despido era injustificado. Es decir, la patronal se dio por notificada y contestó la misiva de fecha 4/2/22 remitida por la sra. Rodríguez no haciendo objeción alguna de que faltaba fijar el plazo de intimación a cumplir, sino que contestó por la negativa a cumplir. c.- Lo repetiremos hasta el cansancio: El hecho de que mi clienta no hubiera intimado al cumplimiento del pago de su indemnización en un plazo determinado, no es óbice para que procedan las dos multas solicitadas, por un lado, porque el plazo de cumplimiento se presume según lo establece expresamente el art. 57 LCT y también por el que la empleadora de todos modos contestó dicha requisitoria alegando de que no le iba a abonar su indemnización. d.- V.E., el TCL de fecha 4/2/22 cumplió con su cometido, ya que logró que la demandada contestara la intimación cursada, si bien lo hizo por la negativa, por lo que a contrario de lo sostenido por la sentencia atacada, el mismo es integro y cumplió con la finalidad que tenia, y cumplió acabadamente con la finalidad impuesta por la ley de requerir por última vez el cumplimiento de la empresa con sus obligaciones laborales, por lo que debe revocarse el punto de la sentencia que rechazó la aplicación de las multas de los art. 80 LCT y art. 2 ley 25323 solicitadas, y así pedimos a V.E. que resuelva, con costas a la contraria. e.- Para finalizar, cabe mencionar que se encuentra cumplido el requisito de la intimación fehaciente al empleador por parte de la trabajadora, prevista por el decreto 146/01 transcurridos 30 días corridos del despido para su entrega y art. 255 bis LCT lo que se encuentra acreditado conforme surge del telegrama ley de fecha 04/02/2022 acompañado en autos. f.- Y es que de resolver de manera contraria a lo aquí solicitado equivale que la resolución devendría en un excesivo rigorismo formal, ya que ha conspirado contra el verdadero alcance y finalidad de los actos sustanciales llevados a cabo por mi clienta tendientes al cobro de las multas debidas, lo que no puede ser ampara do por V.E. ya que priva a mi clienta de un derecho y compromete el deber de aplicar justicia que tienen los jueces en el caso particular, lo que torna el acto jurisdiccional en nulo por arbitrariedad.

Agrega que por ello la sentencia debe ser revocada en este punto, y dictando lo que corresponda, la Excma. Cámara resuelva hacer lugar a las sanciones reclamadas por la actora en su demanda, y así pedimos a V.E. que falle. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010”, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecúe su conducta a las disposiciones legales vigentes, por lo que están dados todos los presupuestos para que V.E. declare admisibles las multas reclamadas, por lo que pedimos a V.E. que así resuelva, con costas.

Como segundo agravio, cuestiona las costas y honorarios de la sentencia. Afirma que no duda de que la Excma. Cámara hará lugar al agravio expuesto en el punto anterior, haciendo lugar a las

multas peticionadas, por lo que consecuentemente las costas del proceso de marras deberán ser modificadas e impuestas en su totalidad a la parte contraria. De la misma manera deberá modificarse la regulación de los honorarios realizada a los profesionales que intervinieron en este pleito, al variar el monto de la condena impuesta a la parte contraria, y así solicitamos a V.E. que falle.

IV.2. Ingresando al análisis del primer agravio, el Aquo para resolver el rechazo del art. 80 LCT dijo en síntesis *"A partir de lo reseñado, concluyo que el telegrama remitido no indicó plazo alguno de cumplimiento deviniendo así imposible constituir en mora a la obligada. De tal modo, estimo que la intimación realizada no cumplió con las formalidades prescriptas por la ley. En consecuencia, corresponde el rechazo del presente rubro. Así lo declaro"*

A su vez para el rechazo del art. 2 Ley 25323, expuso: *"En el caso concreto, de la lectura y reseña del intercambio epistolar, se desprende que la actora a través del TCL n°177878163 del 03/02/2022 entregado el 04/02/2022 a Aegis Argentina SA intimó a su ex empleadora por última vez a que abone la indemnización laboral, cumpla con el art. 80 de la LCT y abone las diferencias salariales tal cual venía reclamando en sus misivas anteriores. Ello bajo apercibimiento, en caso de silencio o negativa, de iniciar acciones legales en su contra. En el caso concreto, al igual que en el rubro anteriormente analizado, concluyo que el telegrama remitido no indicó plazo alguno de cumplimiento deviniendo así imposible constituir en mora a la obligada. De tal modo, estimo que la intimación realizada no cumplió con las formalidades prescriptas por la ley. En consecuencia, corresponde el rechazo del presente rubro. Así lo declaro."*

Es decir que en ambos casos, reconoció que la misiva de la actora del 03/02/2022 cumplió con los plazos de mora de ambas normas (30 días del despido para el art. 80 LCT y 4 días hábiles para el art. 2 Ley 25323 para el pago de las indemnizaciones) y que esta intimación intimó al pago de estos. Sin embargo objeta que no haya establecido un plazo para cumplir con ambos, alegando que ello impidió constituirlo en mora.

Estimo que el agravio debe prosperar.

La exigencia del Aquo padece de excesivo rigor formal, máxime si consideramos que ambos emplazamientos se efectuaron estando ampliamente vencidos los plazos para cumplir tanto con la entrega de documentación como con el pago de las indemnizaciones de ley.

Vale destacar que en el caso de las indemnizaciones de ley (arts. 245, 232 y 233 LCT), la mora es automática transcurridos 4 días hábiles de operado el despido (comunicado por TCL del 23/12/2021), imponiéndose la condición de la intimación al solo efecto del reclamo de la multa. Caso similar es lo que ocurre con el art. 80 LCT donde la mora se produce una vez transcurridos 30 días desde el despido, tras lo cual la entrega debe efectuarse dentro del plazo de 2 días de intimada. Sin embargo el plazo transcurrido en este caso superó ambos límites temporales, sin que se haya hecho entrega alguna tras ser emplazado el empleador.

Coincido con el actor que en todo caso se aplicaría supletoriamente el art. 57 LCT, es decir que –como toda intimación laboral, salvo que la ley disponga lo contrario- el plazo concedido para cumplimiento (vencidos ya todos los plazos legales) debía el mínimo de dos días hábiles que contempla la norma, los que claramente transcurrieron sin cumplimiento alguno del deudor.

La mora ya estaba operada, por lo que no puedo coincidir que esta omisión de plazos impidiera tal constitución, solo se exigió la entrega vencidos estos, a fin de acceder a las multas legales, citándose las normas aplicables.

Por ello considero que ambas multas deben admitirse y revocarse la sentencia en este punto. Dictándose la sustitutiva pertinente:

"Multa art. 80 LCT: habiendo cursado la actora misiva del 03/02/2022 intimando la entrega de la documentación laboral, luego de transcurridos 30 días del despido, sin que la misma haya sido entregada ni

puesta a disposición de modo incuestionable, corresponde admitir esta multa, sin perjuicio de lo dispuesto respecto a la entrega de dicha documentación por el A quo. Así lo considero.

¨Multa art. 2 Ley 25.323: habiendo cursado la actora misiva del 03/02/2022 intimando el pago de las indemnizaciones de ley, transcurridos ampliamente los plazos de los arts. 128 y 149 LCT, desde el despido, y encontrándose moroso el empleador para su pago no adecuó su conducta a estas disposiciones obligando a la trabajadora a iniciar acciones judiciales para percibir su crédito, por lo que resulta procedente dicha multa. Así lo considero".

Ambas se incluyen en la planilla practicada por el A quo, la que se calcula al 30/06/2023.

PLANILLA:

Juicio: Rodríguez Ivana Soledad c/Aegis Argentina S.A.

Fecha ingreso: 14/02/11

Fecha Egreso: 27/12/21

Antigüedad:10 a,10 m,13 ds

Categoría: Supervisora, fuera de convenio

Cálculo remuneración:

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 103.764,54

1) Salario proporcional

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 81.037,69

2) Vacaciones no gozadas

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 22.995,26

3) SAC proporcional

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 21.512,46

4) Indemnización por antigüedad

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 1.141.409,95

5) Indemnización sustitutiva preaviso

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 207.529,08

6) Incidencia de SAC s/ind sust. Preaviso

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 17.294,09

7) Integración mes despido

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 10.376,45

8) Incidencia sac s/integración mes despido

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 864,70

9) DNU 39/21

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23$ 500.000,00

10) Art 2 Ley 25323

($1.141.409,95 +$207.529,08+$10.376,45)/2$ 679.657,74

11) Art. 80 LCT

$ 103.764,54 x 3 meses$ 311.293,62

Total rubros 1) a 11) en $ $ 2.993.971,04

Tasa activa BNA 03/01/22 al 30/06/23106,44%$ 3.186.861,87

Total rubros 1) a 11) en $ al 30/06/23$ 6.180.832,91

12) Diferencias salariales

Importe s/sentencia N.° 311 del 07/07/23

% Tasa ActIntereses

PeriodoDiferenciaAl 30/06/23Al 30/06/23

11/2019$ 18.955,88186,22%$ 35.299,64

12/2019$ 3.526,92181,95%$ 6.417,23

01/2020$ 10.186,49178,37%$ 18.169,64

02/2020$ 7.965,86175,09%$ 13.947,42

03/2020$ 11.565,55172,13%$ 19.907,78

04/2020$ 12.098,43169,90%$ 20.555,23

05/2020$ 32.626,95167,75%$ 54.731,71

06/2020$ 20.600,43164,91%$ 33.972,17

07/2020$ 20.600,43161,99%$ 33.370,64

08/2020$ 20.600,43159,06%$ 32.767,04

09/2020$ 30.986,79156,14%$ 48.382,77

10/2020$ 22.740,45153,10%$ 34.815,63

11/2020$ 8.191,45149,89%$ 12.278,16

12/2020$ 8.488,45146,40%$ 12.427,09

01/2021$ 6.656,48143,08%$ 9.524,09

02/2021$ 16.816,19139,78%$ 23.505,67

03/2021$ 21.624,46136,29%$ 29.471,98

04/2021$ 24.018,69132,95%$ 31.932,85

05/2021$ 29.776,72129,68%$ 38.614,45

06/2021$ 29.776,72126,34%$ 37.619,91

07/2021$ 29.776,72122,97%$ 36.616,43

08/2021$ 29.776,72119,59%$ 35.609,98

09/2021$ 35.534,75116,24%$ 41.305,59

10/2021$ 35.534,75112,85%$ 40.100,97

$ 488.426,69$ 701.344,06

Total dif. Adeudadas$ 488.426,69

Total intereses$ 701.344,06

Total rubro 12) en $ al 30/06/2023$ 1.189.770,76

Resumen condena

Total rubros 1) a 11) $6.180.832,91

Tota rubro 12)$ 1.189.770,76

Total en $ al 30/06/2023$ 7.370.603,67

Como consecuencia de esta revocatoria parcial y conforme el art. 782 (último párrafo) CPCyC, de aplicación supletoria, corresponde adecuar también las COSTAS Y HONORARIOS regulados en primera instancia a los letrados intervinientes, teniendo presente que la base regulatoria de la planilla aquí practicada al 30/06/2023.

COSTAS: Atento al resultado arribado en la presente causa, las costas de esta instancia serán soportadas en su totalidad por la accionada vencida, atento el principio objetivo de la derrota y lo normado por el art. 62 CPCCT Ley 9531, supletorio al fuero. Así lo declaro.

PLANILLA PARA LA REGULACIÓN DE HONORARIOS I° INSTANCIA:

Base Regulatoria: Monto de condena: $7.370.603,67

Letrado Jorge Sanchez Toranzo: Apoderado Actora (d.c. tres etapas)

16% + 55%

16% de $7.370.603,67 = $1.179.296,59

55% de $1.179.296,59 = $648.613,12

$1.179.296,59 + $648.613,12 = $1.827.909,71

Letrada María Florencia Aramburu: Apoderada Demandada (d.c. dos etapas)

(8% + 55%) / 3 x 2

8% de $7.370.603,67 = $589.648,29

55% de $589.648,29 = $324.306,56

$589.648,29 + $324.306,56 = $913.954,86

$913.954,86 / 3 = $304.651,62

$304.651,62 x 2 = $609.303,24

Letrado Augusto Marcelo Huaier De La Vega: Apoderado Demandada (d.c. una etapa)

(8% + 55%) / 3 x 1

8% de $7.370.603,67 = $589.648,29

55% de $589.648,29 = $324.306,56

$589.648,29 + $324.306,56 = $913.954,86

$913.954,86 / 3 = $304.651,62

Por lo expresado corresponde admitir el recurso de apelación de la actora en contra de la sentencia n° 311 del 07/07/2023 en cuanto fuera materia de agravios, en la forma considerada precedentemente. Así lo declaro.

V. Costas de la Alzada

Por el recurso de la demandada: Atento al resultado arribado en el presente recurso, las costas de esta instancia serán soportadas en su totalidad por la accionada vencida, atento el principio objetivo de la derrota y lo normado por el art. 62 CPCCT Ley 9531, supletorio al fuero. Así lo declaro.

Por el recurso de la actora: Atento al resultado arribado en el presente recurso, las costas de esta instancia serán soportadas en su totalidad por la accionada vencida, atento el principio objetivo de la derrota y lo normado por el art. 62 CPCCT Ley 9531, supletorio al fuero. Así lo declaro.

VI. Honorarios de la Alzada

Atendiendo al mérito y extensión de la labor desarrollada en esta instancia, sugiero que los honorarios se estipulen entre un 30% y 25% de los regulados en primera instancia, conforme lo prescribe el artículo 51 de la ley N° 5480.

A los fines de la regulación, los honorarios establecidos por las actuaciones cumplidas en la primera instancia se actualizan hasta el 31 de enero de 2024 (última disponible al momento del dictado de esta resolución).

Recurso del demandado:

Establecidas estas bases, resulta la siguiente regulación de honorarios profesionales: 1) Al letrado Augusto Marcelo Huaier de la Vega, por su actuación en el doble carácter de la parte demandada (se toman los honorarios regulados a la letrada Aramburu), en el escrito de expresión de agravios, el 25%.- 2) Al letrado Jorge Sánchez Toranzo, en su carácter de apoderado de la parte actora, por su actuación en el escrito de contestación de agravios, el 30%.

Recurso del actor (base la multa del art. 2 y del art. 80 LCT)

Establecidas estas bases, resulta la siguiente regulación de honorarios profesionales: 1) Al letrado Jorge Sánchez Toranzo, en su carácter de apoderado de la parte actora, por su actuación en el escrito de expresión de agravios, el 30%.

2) Al letrado Augusto Marcelo Huaier de la Vega, no se le regulan al no haber contestado los agravios

Es mi voto.

PLANILLA PARA LA REGULACIÓN DE HONORARIOS II° INSTANCIA:

1) Recurso del demandado

Honorarios 1° instancia$913.954,86

Tasa Activa Bco.Nac.Arg.Dto.Doc del 01/07/2023 al 31/01/202477,33%$706.761,29

Base Regulatoria Actualizada al 31/01/2024$1.620.716,15

Letrado Augusto Marcelo Huaier De La Vega: 25%

25% de $1.620.716,15 = $405.179,04

Honorarios 1° instancia$1.827.909,71

Tasa Activa Bco.Nac.Arg.Dto.Doc del 01/07/2023 al 31/01/202477,33%$1.413.522,58

Base Regulatoria Actualizada al 31/01/2024$3.241.432,29

Letrado Jorge Sanchez Toranzo: 30%

30% de $3.241.432,29 = $972.429,69

2) Recurso del Actor

Base Regulatoria: Multa art. 2 Ley 25323 + Multa art. 80 LCT$990.951,36

Tasa Activa Bco.Nac.Arg.Dto.Doc del 03/01/2022 al 31/01/2024183,77%$1.821.071,31

Base Regulatoria Actualizada al 31/01/2024$2.812.022,67

Letrado Jorge Sanchez Toranzo: 30%

30% de $2.812.022,67 = $843.606,80

VOTO DEL VOCAL ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA:

Por compartir los fundamentos vertidos por la Vocal Preopinante, me pronuncio en idéntico sentido.

Por lo analizado y considerado, la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala V (integrada al efecto)

RESUELVE:

I. RECHAZAR el recurso de apelación deducido por la parte demandada en contra de la sentencia n° 445 del 23/06/2023, dictada por la Jueza del Juzgado del Trabajo de la Onceava Nominación, la que se confirma en cuanto fuera materia de agravios, por lo considerado.

II. ADMITIR el recurso de apelación deducido por la parte actora en contra de la sentencia n° 445 del 23/06/2023, dictada por la Jueza del Juzgado del Trabajo de la Onceava Nominación, la que se revoca en cuanto fuera materia de agravios, y dictándose la sustitutiva: " **1.- Admitir la demanda promovida por Ivana Vanesa Soledad,** DNI 34.709.614, con domicilio en calle Saavedra n° 2560, B° Aguas Corrientes de San Miguel de Tucumán, **en contra de Aegis Argentina SA,** CUIT N° 30-70984936-7, con domicilio en Juan Bautista Alberdi n° 165 de esta ciudad, **por la suma total de $7.370.603,67 (PESOS SIETE MILLONES TRESCIENTOS SETENTA MIL SEISCIENTOS TRES CON 67 CTVOS)** en concepto de haberes del mes, sac proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, sac sobre preaviso, integración del mes de despido, doble indemnización vigente del DNU n° 39/2021, Multa art. 80 LCT y Multa art. 2 Ley 25323, y diferencias salariales. En consecuencia, se la condena a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes al presente expediente digital, por lo considerado.**2.- Intimar a la demandada Aegis Argentina SA** -como obligación de hacer- a la entrega a la actora de las certificaciones de servicios prevista por el art. 80 de la LCT, conforme categoría, jornada y remuneración resuelta en esta sentencia, en el plazo de 10 días de firme, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación.**3.- Rechazar el planteo de inconstitucionalidad** y **de pluspetición inexcusable** interpuesto por la demandada.4**.- Costas:** Aegis Argentina SA deberá cargar con el 100% de las costas.5**.- Honorarios:** regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera: **A)** Al letrado Jorge Sánchez Toranzo, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $1.827.909,71 (pesos un millón ochocientos veintisiete mil novecientos nueve con 71/100). **B)** A la letrada María Florencia Aramburu, por su actuación en el doble carácter como apoderada de la parte demandada, durante dos etapas del proceso principal, la suma de $609.303,24 (pesos seiscientos nueve mil trescientos tres con 24/100). **C)** Al letrado Augusto Marcelo Huaier De La Vega, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la demandada, durante una etapa del proceso principal, la suma de $304.651,62 (pesos trescientos cuatro mil seiscientos cincuenta y uno con 62/100). **D)** A la perito

contadora Ruth Elizabeth Auteri, no corresponde regulación de honorarios, conforme lo prescripto por el último párrafo del art. 51 del CPL y lo analizado.6**.-** **Planilla fiscal:** Procédase por Secretaría Actuaria a su confección (cfr. art. 13 del CPL).7**.-** **Comuníquese** a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.8**.-** **Procédase por Secretaría Actuaria a: A) Notificar la presente sentencia definitiva a través de los medios de mensajería instantánea denunciados por las partes,** sin perjuicio de las notificaciones en los domicilios correspondientes (art. 17 CPL) y a fin de colaborar con su notificación eficaz. **B) Exportar la presente sentencia a formato pdf** a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida."

III. COSTAS del recurso: en la forma considerada.

IV. REGULAR honorarios de la siguiente manera: 1) Recurso del demandado: letrado Augusto Marcelo Huaier De La Vega en la suma de $405.179,04 (pesos cuatrocientos cinco mil ciento setenta y nueve con 04/100) y al letrado Jorge Sánchez Toranzo en la suma de $972.429,69 (pesos novecientos setenta y dos mil cuatrocientos veintinueve con 69/100); 2) Recurso del Actor: letrado Jorge Sánchez Toranzo en la suma de $843.606,80 (pesos ochocientos cuarenta y tres mil seiscientos seis con 80/100).

V. EJECUTORIADA LA PRESENTE devuélvanse las presentes actuaciones al Juzgado de Origen (del Trabajo de la Novena Nominación).

VI. Téngase presente la reserva de la cuestión federal efectuada por la accionada.

HÁGASE SABER.

MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA

Ante mí

SIMÓN PADRÓS, ANDRÉS

Actuación firmada en fecha 23/02/2024

Certificado digital:
CN=SIMON PADROS Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264022461

Certificado digital:
CN=DOMÍNGUEZ María Del Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27213290369

Certificado digital:
CN=CASTELLANOS MURGA Adolfo Joaquin, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20165400039

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