Expediente: **1886/16**
Carátula: **FERRER MARIA BELEN CAROLINA C/ CITYTECH S.A. (TELEPERFORMANCE) Y OTRO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2**
Tipo Actuación: **FONDO (ANTERIOR REF. LEY 8988 INST. UNICA)**
Fecha Depósito: **10/05/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20202758682 - CITYTECH S.A. (TELEPERFORMANCE), -DEMANDADO
20235175801 - TELECOM PERSONAL S.A., -DEMANDADO
20235175801 - GARCIA PINTO, JOSE-POR DERECHO PROPIO
20279609183 - ISAS, PEDRO EZEQUIEL RAMIRO-POR DERECHO PROPIO
20070879116 - FERRER, MARIA BELEN CAROLINA-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20331639479 - PENNA, LUCAS-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - AGUERO, CINTHIA LORENA-PERITO CONTADOR
20279625286 - LOPEZ DOMINGUEZ, JAVIER-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2

ACTUACIONES N°: 1886/16

H103225064487

JUICIO: "FERRER MARIA BELEN CAROLINA c/ CITYTECH S.A. (TELEPERFORMANCE) Y OTRO s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 1886/16

San Miguel de Tucumán, Mayo de 2024.

AUTOS Y VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por la demandada en contra de la sentencia de fecha 07/08/2023 dictada por el Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, de los que

RESULTA:

En fecha 07/08/2023 el Juez del trabajo de I° instancia de la II° nominación dictó sentencia definitiva admitiendo parcialmente la demanda promovida por la Sra. Ferrer en contra Citytech S.A.

En fecha 14/08/2023 el letrado Lucas Patricio Penna -apoderado de la razón social Citytech S.A.- interpone recurso de apelación, el que fue concedido en fecha 22/09/2023 y notificándoselo a los fines de expresar agravios.

El accionante expresó agravios mediante presentación de fecha 03/10/2023. En fecha 05/10/2023 se corrió traslado a la parte actora mediante cédula depositada en casillero digital de su letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza quien contestó en fecha 17/10/2023.

Elevada la causa a la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo y radicada por ante esta Sala II, se constituyó el Tribunal que entenderá en la causa y lo que fue notificado a las partes en fecha 02/11/2023.

En fecha 07/02/2024 ingresó dictamen de la Sra. Agente Fiscal de Cámara y se llamaron los autos a despacho a resolver por proveído de fecha 23/02/2024, el que firme pone los autos en estado de ser resueltos, y

CONSIDERANDO:

VOTO DEL VOCAL PREOPINANTE ADRIÁN MARCELO DÍAZ CRITELLI:

Dentro de las facultades del Tribunal está el control de admisibilidad de la vía utilizada. El recurso de apelación interpuesto 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.

Este recurso supone la doble instancia pero no significa una revisión de la instancia anterior (*ius novarum)* por cuanto el tribunal de apelación debe limitarse a examinar la decisión impugnada sobre la base del material reunido en la primera instancia" (Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán, Tomo II, pág. 790, Juan Carlos Peral, Juana Inés Hael, Directores)".

Resulta adecuado recordar que el Tribunal sólo puede conocer en los específicos agravios propuestos al fundar su apelación y en la virtualidad de los mismos para abrir la instancias revisora, ya que las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios conforme lo prescriben los arts 127 del CPL y 777 del CPCC supletorio y por lo que deben ser precisados.

En su presentación de fecha 14/08/2023 el letrado Lucas Patricio Penna -dejando de lado sus manifestaciones genéricas, citas doctrinarias y jurisprudenciales- en concreto se queja afirmando que: "**Primer Agravio: vigencia, legalidad y oponibilidad de los ccts 1622/2019e y 781/20:** En primer término, agravia a mi mandante el hecho que el a quo haya decidido hacer lugar a la demanda descartando la aplicación de los CCTs 1622/2019E y 781/20. () el vínculo de la actora con mi mandante se inició con el cct 1622/2019e en plena vigencia, que a lo largo de la relación a su vez devino aplicable el cct 781/20, y que jamás se aplicó a su respecto el cct 130/1975.() Advertirá V.E. que uno de los argumentos de la sentencia para hacer lugar al reclamo de la actora básicamente pasa por hacer tambalear la vigencia del CCT 1622/2019E, homologado por la autoridad de aplicación el 23/10/2019 mediante Res. S.T. 1909/2019, bajo el argumento que el mismo no habría sido publicado. () Ahora bien, aun suponiendo que sea la publicación y no la homologación la que le otorga la imperatividad al convenio colectivo, la cuestión en torno a la publicidad del CCT 1622/2019E resulta abstracta, por cuanto mi mandante y la actora rigieron pacíficamente en un inicio su relación por dicho CCT que el a quo sostiene que nunca habría tenido vigencia. () En definitiva, agravia a mi mandante que el a quo, de manera harto dogmática y abstracta, haya concluido que debe prevalecer el CCT 130/75 (que repito, se aplicó sólo en referencia a la Resolución N° 782/2010 del MTEySS y por un breve periodo hasta la suscripción de los Convenios específicos de empresa y Actividad) por sobre el CCT 1622/2019E y el CCT 781/20, atento a que, según su creencia, el primero estipula condiciones más favorables para el trabajador. A su vez, corresponde destacar que el a quo no explicó de ninguna manera cuáles serían estas condiciones más favorables, o cuáles serían los perjuicios que los CCTs 1622/2019E y 781/20 le ocasionarían a los dependientes, lo que ya conlleva al rechazo absoluto de la Sentencia en este punto, atento a una absoluta falta de motivación.() No debe entonces haber discusión sobre la prevalencia entre el CCT 781/20 respecto al CCT 130/75 en lo que respecta a los vínculos laborales habidos entre mi mandante y los trabajadores que emplea, puesto que ésta fue la voluntad de las partes involucradas (sector sindical y sector empresario), quienes decidieron celebrar el primero, y someterlo a homologación por parte del MTEySS, a fin de regular con mayor detenimiento la actividad de las empresas que desempeñan la misma actividad que mi mandante. Incluso, antes de la celebración de este último CCT, por sobre el CCT 130/75 prevalecía lo pactado por las partes (SEOC y Citytech S.A.) bajo el Convenio de Empresa que suscribieron las partes en el año 2017 (luego ratificado por propia Federación de Empleados de Comercio) y que posteriormente también fuera homologado por el MTEySS.(...) Atento lo expuesto supra, a V.E. solicito se desestime todo cuestionamiento respecto al convenio colectivo aplicable, y se ratifique la plena operatividad de los CCTs 1622/2019E y 781/20 en lo que respecta a la relación objeto de autos, con expresa imposición de costas a la actora." (el destacado del texto viene de origen).

El juez de primera instancia en la **sentencia en crisis** como primera cuestión trató el Incidente de hecho nuevo presentado por la demandada mediante el cual solicitó la incorporación de la Resolución 2019-1909-APN-SECT*MPYT, por la cual se dispone la Homologación del convenio Colectivo de trabajo 1622/19E entre la Sociedad de Obreros y Empleados de Comercio y Citytech S.A.

Consideró así que: "... el demandado cumplió con el art. 37 del CPL al haberlo presentado con posterioridad a la traba de la litis, y al haber sido aceptado mediante sentencia de fecha 09/05/22, *no*

obstante ello, considero que el planteo introducido como “hecho nuevo” no puede ser receptado y debe ser rechazado atento a que el mismo fue homologado posteriormente a la finalización de la relación laboral entre las partes, **por lo que el mencionado hecho no tuvo incidencia en el contrato de trabajo.** Así, y conforme surge de las constancias de autos, la resolución que homologó el Acuerdo de empresa entre Citytech S.A. y el Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio (SEOC) fue realizada en fecha 23/10/19 y notificada el día 19/12/19, por lo que mal podría pretender la parte demandada aplicar un convenio de fecha posterior al despido configurado por la actora en fecha 13/04/16." (la negrita, cursiva y resaltado viene de origen).

En consecuencia, concluyó que: ".corresponde rechazar el hecho nuevo que se intentó introducir al debate, toda vez que el convenio de empresa antes referido (objeto del hecho nuevo), **no estaba ni homologado, ni publicado, a la fecha de la extinción del contrato de trabajo** (de la parte actora); y por tanto, **ninguna incidencia puede tener en el resultado del litigio**; correspondiendo rechazar el mismo. Así lo declaro." (la negrita viene de origen).

Ingresando al **análisis** del recurso, preliminarmente destaco que llega firme a esta instancia que el contrato de trabajo entre las partes nació el 07/10/2013 y culminó el 13/04/2016, que la jornada de trabajo era de 6 horas diarias y 5 días a la semana, y que la actora cumplía tareas de agente que consistían en la atención telefónica encuadrada en la categoría administrativo "B" del CCT 130/75.

Tengo aquí en cuenta que tanto la parte actora como demandada expusieron en su demanda y contestación, respectivamente, que la Sra. Ferrer ingresó a trabajar para la demandada con la calificación de agente y categoría administrativo "B" del CCT 130/75. Sin embargo, menciona el demandado en su expresión de agravios que se aplica el CCT 1622/19 de empresa el que se articula con el CCT de actividad 781/2020 suscripto entre FAECyS y la CACC, el cual fuera homologado por la S.T. mediante Res. 880/2020.

En este punto es importante considerar la fecha en que da inicio la relación laboral y la fecha de homologación de ambos convenios colectivos ya que es evidente que las nuevas normas colectivas son posteriores 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.

A tales fines, destaco que el convenio N° 1622/19E fue homologado por Resolución 2019-1909-APN-SECT#MPYT del 23/10/2019 y el CCT 781/20 se encuentra homologado por medio de la Res. S.T. 880/2020 del 29/07/2020.

La Corte Suprema de Justicia de la Provincia en sentencia No 1611 de fecha 18/12/2023 (autos “Varvaro Víctor c. Citytech SA”) consideró que: “...el comienzo de vigencia de los convenios colectivos está dado por el acto administrativo de homologación y en autos no se discute que el CCT 1622/2019E fue debidamente homologado por el MTEySS el 23/10/2019...la publicación carece de todo efecto jurídico en lo que al comienzo de la vigencia del convenio respecta pues, como se ha sostenido, el mismo opera desde el momento del dictado de la homologación o registro.”.

Asimismo, en el fallo “Ibañez Mauro c. Citytech SA” (sent. N° 812 de fecha 28.06.23) nuestro máximo Tribunal de Justicia local afirmó “Según César Arese, “El artículo 5° de la ley 14.250 dispone, en su primera parte: ´Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o registro, según el caso´” (Derecho de la negociación colectiva, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2008, pág. 299).

Entonces, desde el punto de vista temporal, de lo anterior se puede colegir que a la fecha de ingreso y egreso de la Sra. Ferrer los convenios 1622/2019E y 781/20 no se encontraban homologados y, por ende, no estaban vigentes.

Por todo ello, los convenios N°1622/19E y 781/20 no resultan aplicables al contrato de trabajo de la Sra. Ferrer toda vez que surge acreditado que desde sus orígenes y hasta su finalización la relación estuvo regida por el CCT n° 130/75. Así lo declaro.

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

En su **segundo agravio** la demandada en concreto se queja de: **“Incorrecta Interpretación de los ARTS. 92TER y 198 LCT a la luz de los CCTS 1622/2019e y 781/20:**...la Sentencia utiliza como base argumental la Resolución N ° 782/2010 dictada por el MTEySS el 16/06/2010, para luego aplicar lo dispuesto en el artículo 92ter LCT y hacer lugar a las pretendidas e improcedentes diferencias salariales que la parte actora reclama. Sin embargo, la Sentencia omite valorar adecuadamente el artículo 8 de dicha resolución(...), en tanto aquella expresamente dispone que la jornada se acuerda “conforme al régimen de jornada acordada” que no es otra que la jornada reducida del artículo 198 LCT. Incluso se establece que, en caso de exceso en la jornada máxima allí fijada, éste debe abonarse como hora extra, resultando aplicable en este supuesto, la carga probatoria de esta excepcional forma de prestación de tareas19. Esta última circunstancia descarta de por sí sola el pretendido redireccionamiento hacia el art. 92ter LCT, que en su inc. 2 es contundente al establecer que “los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias ()”. Queda claro entonces que, aun considerando la aplicación de la Resolución N° 782/10 a la relación de autos, tal como se pretende, de ello jamás puede colegirse que la relación quede regulada o establecida bajo la modalidad establecida en el artículo 92ter LCT, ya que ello no es lo que surge de su texto. De hecho, no surge de las disposiciones convencionales colectivas, ni de la Resolución N° 782/2010, la existencia de una equiparación en cuanto al tratamiento retributivo de la jornada reducida pactada en 36 horas semanales, con la jornada máxima legal de 8 horas diarias o 48 semanales, sino que, se insiste, expresamente se pactó que el salario se liquidará “conforme al régimen de jornada acordada”. Es decir: la propia resolución que invoca la accionante – y recoge la sentencia apelada – es la que nos indica que el salario debe abonarse conforme el régimen de jornada reducida (art. 198 LCT), y no resiste el más mínimo análisis el planteo de la actora de intentar controvertir la validez de ello requiriendo el pago de una jornada completa con sustento en el art. 92ter LCT. () Como fuera expuesto, la parte actora y la Sentencia se basan en la Resolución N° 782/2010, incluso cuando la misma establece lo opuesto a lo que se pretende invocar, por cuando si bien allí se dispone un tope de 36 horas semanales, no se trata de la jornada especifica regulada para la generalidad de los empleados de call center, sino tan solo el máximo de extensión de la jornada para este tipo particular de trabajadores. En este punto, cabe recordar que la actora prestó tareas en una jornada muy por debajo del mencionado tope de 36 horas semanales, que sólo resulta ser la referencia como extensión máxima de jornada para trabajadores de call centers. () En efecto, la jornada máxima a considerar, en todo caso sería la de la actividad de mi mandante, que es de 36 horas semanales, por lo que solicito en última instancia se adecuen las eventuales diferencias a las escalas salariales correspondientes a dicha jornada en el marco de los CCTs 1622/2019E y 781/20E” (el destacado del texto viene de origen).

Por su parte, en la **sentencia apelada** el juez a quo consideró que: "cabe concluir que la accionante no era una trabajadora con contrato de jornada reducida o tiempo parcial como lo sostuvo la parte demandada, sino que revestía la condición de trabajadora vinculada a un contrato de trabajo con **jornada completa** por haber cumplido un jornada de trabajo superior a las dos terceras (2/3) partes de la jornada normal y habitual de la actividad (de 36 horas semanales), correspondiendo, por lo tanto, que se le abone íntegramente el importe correspondiente a la “jornada completa” correspondiente a la categoría laboral “Administrativo B, conforme al CCT 130/75. Así lo declaro.".(la negrita viene de origen).

Previo al análisis de este agravio en relación a la **jornada** de trabajo de la actora, destaco que ambas partes están de acuerdo en que ella se extendía a 30 horas semanales y que solo controvierten en torno a cuál es la jornada legal o habitual de la actividad (y la posibilidad de un pago proporcional a las horas efectivamente trabajadas).

Pues bien, parto este tratamiento del análisis de la **Resolución N° 782/10** del Ministerio de Trabajo de la Nación suscripta entre las partes signatarias del CCT 130/75 y en cuyo punto octavo se prescribió que: “Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñen en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT, las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el cargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al

régimen de jornada abonada”.

Remarco de dicho texto que se menciona como su fundamento “las condiciones especiales” en las cuáles desarrollan su actividad los “trabajadores” de call center, es decir, se puso el foco en la incidencia que dicha particular actividad pudiere tener en la *persona trabajadora* en la medida en que deban prestar servicios en jornadas más prolongadas.

Respecto de las condiciones de trabajo de los trabajadores de call center, destaco que ellas fueron tratadas en el proyecto de ley que consta en el Expte. 5.047-D-2013 y las modificaciones aprobadas por las Comisiones de Legislación del Trabajo y Comunicaciones e Informática en el periodo legislativo 2014 (OC 210/14) conforme lo que había sido normado en la Resolución N° 782/10.

En el expediente mencionado se sostuvo que: “En principio trabajar en un "call center" se presenta como atractivo para jóvenes, por la flexibilidad horaria que facilita la continuidad de los estudios, por lo que no es casual que la mayoría de los empleados en este tipo de empresa estén comprendido en la franja etaria que va de los 18 a 29 años, siendo incluso para muchos de ellos, su primera experiencia en el mercado de trabajo y que la mayor parte de ellos posean estudios secundarios, terciarios y universitario. Ahora bien, no es fácil trabajar allí: hay alta rotación en los puestos y horarios de trabajo, no suelen ser buenas las condiciones ambientales y de salubridad del entorno laboral, hay problemas con los encuadres convencionales, despidos masivos, falta de regulación...”.

Además, que: “Es un trabajo sedentario y repetitivo que presenta reconocidas características de insalubridad producto de su alta exigencia psíquica y mental que resulta en un desgaste muy alto en los trabajadores que suelen tener stress, irritabilidad, intolerancia y agresividad social, además de problemas visuales, dolores en la espalda y cuello propio de estar sentados frente a computadoras, así como disfonías crónicas y hasta nódulos en las cuerdas vocales y/o pérdida de la voz gracias a la sobre exigencia del uso de la voz y muchos otros trastornos respiratorios, digestivos, etc. Estas cuestiones tienden a agravarse porque generalmente la infraestructura y las condiciones ambientales son inadecuadas.”.

En igual sentido se pronunció la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala 1 en sentencia dictada en los autos “ Rodrigues, Verónica Libertad c/ Telechech Argentina S.A. S/ Despido” de fecha 28/09/2011 al considerar que: “...es dable extraer que esas condiciones especiales- presumiblemente fundadas en la salud de los trabajadores, en el ámbito de la actividad de que se trata- imponen que la jornada diaria tenga un límite de seis horas y la semana de treinta y seis. En ese contexto, admitida que ésa es la jornada habitual de la actividad no nos hallamos frente a un contrato a tiempo parcial sino a tiempo completo -reitero, partiendo de la base de la admisión de esa jornada como habitual y propia de la actividad- y por este camino la actora tenía derecho a percibir el salario convencional previsto para una jornada normal de trabajo”.

Luego, siguiendo este mismo lineamiento, en los autos “Naselli Gimena c/ Music Up s/ despido” en fecha 29/11/2019 consideró que: “...las partes tuvieron en cuenta que la prestación de servicios de un call center durante el plazo de la jornada legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales, es susceptible de causar un daño no justificado en la salud de los dependientes, en virtud de las condiciones especiales en que se lleva a cabo dicha tarea”.

Entonces, y si bien es cierto que lo afirmado en punto octavo del Acuerdo Colectivo no equivale a una declaración de insalubridad, no es menos cierto que lo convenido resulta ser una reglamentación apropiada de la obligación fijada por el art. 75 LCT en tanto dispone que el empleador debe observar las normas sobre higiene y seguridad y las pausas y limitaciones a la duración del trabajo a fin de evitar daños psicofísicos en sus dependientes.

Por otra parte, cabe recordar con relación al encuadramiento normativo de la contratación de la actora que las normas que rigen las modalidades de contratación que afectan la jornada laboral deben ser interpretadas de modo tal que se resguarden los derechos fundamentales del trabajador dependiente, y entre los que cabe mencionar los receptados en el art. 14 bis, 75 inciso 22 de la Constitución Nacional; Convenios nros. 1, 14 y 30 de la OIT; leyes 11.544 (Jornada de Trabajo), 20.744 (arts. 9, 12, 66 y 196 a 207), 26.390, 26.597 y sus decretos reglamentarios; por lo normado en los convenios colectivos de trabajo y estatutos profesionales; por las disposiciones administrativas de los Estados nacionales y provinciales, y por los convenios particulares (únicamente para los casos de jornadas inferiores a las legales o convencionales).

La definición legal de la jornada de trabajo está contenida en el art. 197 de la LCT cuyo primer párrafo dice que se entiende por tal a todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

En cuanto a la extensión horaria, el art. 1 de la Ley n° 11544 estableció: "la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucroLa limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para las explotaciones señaladas" (párrafo incorporado por el art. 1 del Dec./Ley n° 10.375, B.O. 25/6/1956).

A su vez, tenemos las disposiciones de los arts. 92 ter y 198 de la LCT que tratan los supuestos de trabajo en jornada parcial y reducida y que se diferencian en que uno trata el tema de la remuneración y el otro nada dice al respecto.

Siguiendo en este punto el fallo "Jiménez Vanessa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. S/ Cobro de Pesos" (CSJT, sent. N° 110 del 20/02/2018, y en igual sentido en “Concha Alejandro c. Walmart SRL S/Cobro de Pesos, sent. N° 1297 del 05/09/17) a través del cual expone la interpretación y alcances de los Arts. 92 ter y 198 de la LCT, tenemos que el art. 198 de la LCT no es una norma definitoria entendida ella como una disposición que estipula una modalidad contractual como “contrato de trabajo con jornada reducida”, ni tampoco define a la jornada reducida, sino que luce como una norma de competencia entendida como una regla que identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultades para producir en condiciones de validez, contratos de trabajo en los que el elemento estructural ”jornada” se pacte por debajo de la jornada legal, y cita como autoridades al legislador nacional, los particulares y los actores sociales que pueden celebrar convenios colectivos, los que están facultados para establecer una cláusula contractual que determine que el elemento estructural “jornada” se estipule en su extensión por debajo de los máximos legales indisponibles para ese elemento, pero que en ninguna parte hace referencia a una reducción salarial.

A su vez, en el caso del art. 92 ter de la LCT se prevé que el contrato de trabajo a tiempo parcial "es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad", y donde el Tribunal afirmó que jornada habitual de la actividad no coincidir con la jornada legal ya que depende de cada actividad y de lo que, a tal efecto se establezca.

Es así que nuestro más alto tribunal pone de manifiesto con claridad los presupuesto que las normas contienen a fin de determinar los conceptos de media jornada y de jornada reducida y sus características a los efectos remunerativos cuando en el fallo dice: “El caso del artículo 92 ter de la RCT es el único de los dos, 92 ter y 198, que habilita una disminución proporcional del salario en relación a la disminución de la jornada de trabajo. La idea directriz de la CN es ampliar la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, y no disminuirla (cfr. art 14 bis CN), por ello, cuando se limita el salario, debe ser en casos en que expresamente este permitido o determinado por ley [].No puede pretenderse reducir el salario del trabajador con base en el art. 198 RCT, el cual sólo habla del caso de la jornada reducida, y cómo se establece la misma, pero en ningún momento habilita a disminuir básicos salariales, como sí lo hace el art. 92 ter RCT. Por lo tanto, carece de fundamento lógico y legal -tanto en la normativa nacional como internacional- el pretender recortar el salario en forma proporcional a quienes trabajan en jornadas reducidas comprendidas en el genérico art. 198 RCT, pero sin darse los casos específicos de un contrato de trabajo a tiempo parcial del art. 92 ter RCT. Puede afirmarse que cuando se realiza una reducción de los máximos legales mediante alguna de las fuentes autorizadas por el art. 198 LCT con virtualidad para repercutir de modo general en las relaciones laborales de los trabajadores de determinado sector o actividad, no se está haciendo más que fijar un nuevo tope máximo para la jornada de ese sector o actividad en particular.”.

Continua el fallo considerando que: “en esos casos, a los efectos remuneratorios, ha de presumirse que la jornada normal y habitual de la actividad coincide con el nuevo tope máximo fijado. Perfectamente puede ocurrir que la jornada habitual no coincida con los topes máximos (sean los fijados por la normativa general sobre jornadas de trabajo o por alguna de las fuentes establecidas en el art. 198 LCT mencionadas en el punto anterior), pues estos constituyen un límite a favor de los trabajadores, más nada obsta a que las condiciones en las que éstos realmente se desempeñan en una determinada actividad sean más favorables a sus intereses, como sería el caso de una jornada por debajo de los topes aludidos”.

Pues bien, en el caso concreto de autos se encuentra firme que la actora prestaba servicios en jornadas de 6 horas diarias, 5 días a la semana, es decir, un total de 30 horas semanales.

De allí que, por tener la actividad bajo análisis una jornada máxima legal de 36 horas semanales y atento a que la actora prestó servicios por más de sus 2/3 partes, es que considero que la jornada cumplida por la actora se correspondía a una jornada legal o completa de la actividad (arts. 92 ter y 198 LCT y pto. Octavo de la Resolución 782/10). Así lo declaro.

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

En su **tercer agravio** la demandada se queja de la **"Condena a abonar la multa del Artículo 2 de la ley 25.323"** afirmando que: "...la norma refiere que el presupuesto es la falta de pago de las indemnizaciones en caso de despido incausado. La referencia obedece a que la falta de pago en tal supuesto no tiene otra explicación que la grosera violación de las obligaciones que de pleno iure tiene el empleador. Ciertamente que, en un caso como el que nos ocupa, los créditos reclamados no son exigibles de pleno derecho. En este contexto sostener la procedencia de multas por falta de pago oportuno implica una suerte de arancelamiento al derecho que tiene mi mandante a ejercer su derecho de defensa en relación a pretensiones unilaterales del actor. () En el hipotético caso que V.E. sostenga una interpretación diferente a la planteada en esta presentación, sostengo que a los fines de la consideración de la procedencia de esta multa, se debieran de haber tenido en cuenta las particularidades del caso, debiéndose haber reducido prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por dicho artículo hasta la eximición de su pago (cf. último párr. de la norma analizada), lo que desde ya así se solicita a VE.".

La **sentencia en crisis** consideró: "la intimación exigida por la normativa anterior fue cumplida por la actora mediante telegrama de fecha 21/04/16 (fs. 68). Por lo expuesto, considero que el presente rubro deviene procedente. Así lo declaro.".

Ahora bien, abocado al tratamiento del agravio de la parte actora, el art. 2 de la ley 25.323 establece un incremento del 50% en las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233, 245 de la LCT -indemnización sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad- y arts. 6 y 7 de la ley 25013 -preaviso e indemnización por antigüedad- (o las que en el futuro las reemplacen), cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no las pagare y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio. El objetivo perseguido es compeler al empleador a pagar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. El presupuesto de procedencia es el no pago de la indemnización en tiempo oportuno y la existencia de un despido sin invocación de causa producido a partir del 20/10/2000, aunque se debe hacer extensivo a los casos de despido indirecto con una causa justificada y de despido directo con invocación de una causa a todas luces inverosímil.

Tengo en cuenta que la apelante no cuestionó que la actora haya realizado la intimación exigida en tiempo y forma, sino que la multa concedida no corresponde y, en subsidio de lo anterior, que debió ser reducida en su monto.

Tengo en cuenta que no aportó la apelante en su agravio argumento alguno del por qué en este caso concreto dicha multa debería ser reducida.

Pero a más de lo anterior, la actora tiene derecho a este concepto al estar probado que intimó el pago de las indemnizaciones legales en TCL de fecha 21/04/2016.

Es por lo anterior que este agravio también se rechaza. Así lo declaro.

La parte demandada en su **cuarto agravio** referido a **Costas y Honorarios** expuso que: “...De conformidad con los fundamentos expuestos, la Sentencia dictada en las presentes actuaciones deberá ser revocada, rechazando así en todas sus partes la demanda impetrada por la actora con relación a mi mandante, por lo que apelo también la imposición de costas fijadas en la instancia anterior, tanto respecto de la representación letrada de la actora y de los peritos intervinientes. Asimismo, dejo desde esta oportunidad apelados los honorarios regulados a favor de la representación letrada de la parte actora por estimarlos elevados en relación con las tareas realizadas. Sin perjuicio de lo expuesto, aún en el hipotético e improbable supuesto en que V.E. confirmara la sentencia de primera instancia, las costas debieran ser impuestas en el orden causado, atento la existencia de sobrados fundamentos fácticos y jurídicos en respaldo de la postura

expuesta por mi mandante”.

Respecto de las **costas**, la **sentencia en crisis** consideró respecto a Citytech S.A.: "Las costas se imponen a la demandada, por aplicación del principio objetivo de la derrota (art. 105, primer párrafo, CPCC, de aplicación supletoria al proceso laboral) y teniendo que el monto por el que no progresa la demanda es insignificante en relación a la condena. Así lo declaro.”.

Cabe destacarse que la propia apelante condicionó su argumento al resultado de sus anteriores agravios, y de allí que por haber sido ellos rechazados este argumento debería correr igual suerte.

A más de lo anterior, tengo en cuenta que en el juicio fueron admitidos los rubros reclamados correspondientes a antigüedad, preaviso, integración mes de despido, haberes mes despido, SAC proporcional 1° semestre 2015, SAC s/ preaviso, SAC s/ integración mes de despido, salarios arts. 208/213 LCT, multa art. 2 ley 25.323 y diferencias salariales.

Pero además, no surge de la lectura del agravio de la recurrente que se hubiere expuesto argumento alguno del porqué del supuesto yerro sentencial demostrándonos como ello hubiera incidido en el resultado final del proceso -menos aún intentó demostrarlo numéricamente-, limitándose a cuestionar dicha imposición.

Asimismo, en atención al aspecto no solo cuantitativo sino cualitativo de los rubros condenados en relación a los rechazados, es que la decisión en crisis se encuentra ajustado a derecho y a las constancias de la causa, la que además fue efectuada dentro del marco de discrecionalidad del juzgador y que la ejerció de modo debidamente fundada, y sin que los argumentos expuestos por la apelante logren conmoverla de modo alguno.

En atención a ello es que este punto debe ser rechazado y confirmado el decisorio en cuanto fuera materia de su tratamiento. Así lo declaro

En relación a los **honorarios**, la sentencia estableció lo siguiente: "Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. b de la ley 6.204.Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción y la imposición de las costas, corresponde por un principio de equidad, la aplicación del art. 50 inc. 1 de la ley 6204, para la actividad desplegada por los letrados de la parte actora y por la actividad desarrollada por el letrado de la parte demandada Citytech SA. Así, la base para la regulación de honorarios queda determinada por el monto de la planilla que asciende al 31/07/2023, a la suma de $ 2.265.740,60. ()Determinadas las bases regulatorias y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales que intervinieron en el proceso, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts.12; 14; 15; 39; 43; 59 y ccdtes. de la ley N° 5480, se regulan los siguientes honorarios: A. Por el proceso de conocimiento: 1) Al letrado Javier López Domínguez, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado y con el patrocinio del letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $199.385 (base regulatoria x 16% x 55%). 2) Al letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado patrocinante del Dr. López Domínguez, la suma de $362.518 (base regulatoria x 16%)." (el destacado del texto viene de origen).

Tampoco resulta atendible el agravio que considera elevados los honorarios regulados a los letrados en carácter de apoderado y patrocinante de la actora en proporción a las tareas realizadas en el proceso por cuanto el A quo, para fijar los honorarios tomó como parámetros los porcentajes establecidos en los arts. 38 y 14 de la Ley de honorarios.

Por lo tanto, los artículos ut supra mencionados se aplicaron en forma correcta conforme el régimen arancelario provincial (Ley 5.480), siendo la determinación y justipreciación de los honorarios profesionales efectuada en la sentencia razonable y ajustada a derecho, es decir, dentro de las escalas previstas en la normativa arancelaria para la parte ganadora.

Es por lo anterior que este agravio también se rechaza. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde el rechazo del recurso de apelación intentado por Citytech S.A. contra la resolución de fecha 07/08/2023 la que se confirma, por lo considerado. Así lo declaro

COSTAS:

Atento el resultado del recurso, se las impongo a la apelante vencida (art. 62 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa por su actuación en la alzada, conforme lo prescribe el Art. 46 inciso b) de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado y que se trata de honorarios del letrado por su actuación en el recurso de apelación, resulta de aplicación las disposiciones del art. 52 ley 5480, por lo que se toma como base regulatoria el monto de los honorarios regulados en primera instancia para cada parte, actualizados al 30.04.2024 conforme tasa activa promedio publicado por el Colegio de Abogados de Tucumán.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14, 38, 39, 42 y concordantes de la ley No 5480, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **Ezequiel Ramiro Isas Pedraza** por su actuación en la causa como letrado como letrado patrocinante por la parte actora, le corresponde la suma de $96.135,45 (pesos noventa y seis mil ciento treinta y cinco con 45 ctvos) en concepto de honorarios (Base $ 384.541,83 x 30%, art. 52 ley 5480).

2) Al letrado **Lucas Patricio Penna** por su actuación en la causa como letrado apoderado en el doble carácter por la parte demandada, le corresponde la suma de $135.463,75 (pesos ciento treinta y cinco mil cuatrocientos sesenta y tres con 75 ctvos) en concepto de honorarios (Base$ 541.855,18 x 25%, art. 52 ley 5480).

Atento lo dispuesto por el art. 38, pero atendiendo a los desempeños profesionales, la complejidad e interés económico perseguido en el recurso, es que considero corresponde elevar los honorarios profesionales de los letrados por su actuación al valor de media consulta escrita mínima establecida por el Colegio de Abogados de la Provincia de Tucumán en la suma de $175.000 (pesos ciento setenta y cinco mil) (cfr. art. 13 ley 24432). 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 e idéntico sentido.

ES MI VOTO.

Por ello, ésta Excma. Cámara de Apelación del Trabajo Sala IIa.,

RESUELVO:

I°) NO HACER LUGAR al recurso de apelación deducido por CITYTECH S.A. en contra de la sentencia de fecha 07/08/2023 dictada por el Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, conforme lo considerado.

II°) COSTAS en la alzada, como se consideran.

III°) HONORARIOS, se regulan a los profesionales que intervinieron en la Alzada, de la siguiente manera: Al letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza la suma de $175.000 (pesos ciento setenta y cinco

mil) y al letrado Lucas Patricio Penna la suma de $175.000 (pesos ciento setenta y cinco mil) conforme se considera.

IV°) TENER PRESENTE la reserva del caso federal introducida por la demandada.

HÁGASE SABER.

ADRIÁN MARCELO DIAZ CRITELLI MARCELA BEATRIZ TEJEDA

(Vocales, con sus firmas digitales)

ANTE MI: RICARDO PONCE DE LEÓN

(Secretario, con su firma digital)

Actuación firmada en fecha 09/05/2024

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

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

Certificado digital:
CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fátima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

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