

Expediente: 1676/21

Carátula: **ARAOZ NOEMI FATIMA Y OTROS 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: **25/07/2025 - 00:00**

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

20331637913 - ARAOZ, NOEMI FATIMA-ACTOR

20331637913 - MAYIAS, VICTOR ANTONIO-ACTOR

20331637913 - MOLINA MEDINA, CRISTHIAN-ACTOR

20331637913 - PACHECO, SILVIO GABRIEL-ACTOR

20400859494 - AEGIS ARGENTINA S.A., -DEMANDADO

90000000000 - ROBLES, PABLO BENJAMIN-NO VINCULADO - BAJA

27307591265 - ARAMBURU, MARÍA FLORENCIA-POR DERECHO PROPIO

20331637913 - FIGUEROA, JUANA ROSA-HEREDERO DEL ACTOR

20331637913 - MAYIAS, ANTONIO AVELINO-HEREDERO DEL ACTOR

30715572318715 - FISCALIA DE CAMARA CIVIL COM. Y LABORAL

33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

43

JUICIO: ARAOZ NOEMI FATIMA Y OTROS c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1676/21.

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 5

ACTUACIONES N°: 1676/21



H103255757718

JUICIO: ARAOZ NOEMI FATIMA Y OTROS c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE N° 1676/21.

San Miguel de Tucumán, julio de 2025

AUTOS Y VISTOS: lo resuelto por la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia, en Sentencia Casatoria N° 456 del 16/04/2024, en cuanto casa íntegramente la Sentencia 124 dictada por la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala 4, del 30/06/2023, en forma previa a abocarse al tratamiento y resolución esta vocalía deja a salvo su criterio, respecto del estricto cumplimiento del Art. 138 ley N° 6.204 que, en forma imperativa, al utilizar la locución “deberá”, obliga al Alto Tribunal a pronunciarse sobre el fondo del asunto cuando declara procedente la casación, del que:

RESULTA:

Que el 22/11/2022 el Juzgado del Trabajo de la 12° Nominación, dictó la sentencia N° 82, por la cual resolvió admitir la demanda promovida por los actores Noemí Fátima Aráoz (DNI N° 20.218.605), Víctor Antonio Mayias (DNI N° 32.348.907), Cristhian Molina Medina (DNI N° 33.978.080) y Silvio Gabriel Pacheco (DNI N° 38.745.696), ordenando a **AEGIS ARGENTINA SA** a abonar las sumas allí consignadas, conforme al Punto III de su parte resolutive; asimismo, en el Punto I, declaró abstracto el planteo de inconstitucionalidad del CCT 781/20; admitió el encuadramiento convencional del caso en las disposiciones del CCT 130/75 y en el Punto II, desestimó el planteo de inconstitucionalidad del DNU 34/19 y sus prórrogas.

Apelada la sentencia por la demandada, la Sala 4 se expidió mediante Sentencia N° 124 del 30/06/2023 que rechazó el recurso, confirmando la sentencia de grado y declaró nulos los Arts. 9 CCT 1622/19E y 10 CCT 781/20; impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Contra dicho pronunciamiento la accionada dedujo recurso de casación, el que fue concedido por la Excma. Cámara del Trabajo, Sala IV, por sentencia N° 234 de fecha 18/10/2023.

Mediante la sentencia **N° 456 del 16/04/2024**, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia admitió el recurso de casación deducido por la demandada en contra de la sentencia antes referida y la casó íntegramente, conforme a la doctrina legal enunciada, ordenando la remisión de los autos a la Excma. Cámara del Trabajo a fin de que, previo sorteo de Sala, se dicte un nuevo pronunciamiento en la causa.

Radicado el expediente en Mesa de Entradas Civil, se designa a esta Sala 5 como Tribunal encargado del dictado de nuevo pronunciamiento, conforme sorteo practicado el 27/09/2024.

En fecha 30/09/2024, Secretaría Actuarial informa la vacancia de la vocalía del Dr. Osvaldo Pedernera por su jubilación y por decreto de igual fecha se ordena integrar el Tribunal conforme a las subrogancias dispuestas por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán, quedando conformado por los Vocales María Beatriz Bisdorff, para intervenir en el carácter de subrogante, como preopinante y Adolfo Castellanos Murga, como vocal segundo, lo cual se hizo conocer a las partes.

El vocal Adolfo Castellanos Murga se inhibió de entender en la causa por estar comprendido en la causal estatuida en el Art. 111 inc. 10 del CPCC, supletorio, debido a que integró -como vocal segundo- el tribunal que dictó la sentencia casada por la CSJT.

El 07/10/2024 se remite la causa a Presidencia de esta Cámara y resulta sorteada la Dra. Marcela Beatriz Tejeda como vocal segunda. Notificado y firme el proveído de la integración del tribunal, deja la causa en estado de dictar sentencia.

CONSIDERANDO:

VOTO DE LA VOCAL MARÍA BEATRIZ BISDORFF:

I. Que la Excma. Corte Suprema de Justicia local, mediante sentencia N° **456** de fecha **16/04/2024** resolvió casar íntegramente la sentencia N° **124** dictada por la Sala 4 de la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo de fecha 30/06/2023 y ordenó el dictado de un nuevo pronunciamiento conforme la siguiente doctrina legal: ***“Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía de la voluntad colectiva”***. (el resaltado con negrita y cursiva provienen del texto de origen).

II. El Alto Tribunal provincial, en el párrafo IV de los Considerando del Voto mayoritario de la Dra. Eleonora Rodríguez Campos -compartido por el vocal Dr. Daniel Leiva- y en el punto I dispositivo de la Sentencia N° 456 antes referida, expresó: *“Conforme lo señalé en la causa ‘Rodríguez, Daniela Soledad vs AEGIS Argentina S.A. sentencia N° 1519, del 29/11/2023, el CCT 781/20 es un convenio del mismo ámbito que sucedió temporalmente al anterior, CCT 130/75, en relación al ámbito personal allí determinado, por lo que, contrariamente al razonamiento que sustenta la sentencia recurrida, se configura entre ellos una vinculación sucesiva. Claramente, y a la luz de las consideraciones precedentemente expuestas, los argumentos de la Cámara que conducen a la prevalencia de lo dispuesto por el CCT 130/75 con respecto a las disposiciones del CCT 781/20 determinando consecuentemente la nulidad de su artículo 10 no se adecúan al ordenamiento jurídico aplicable al caso.”*

Agregó que: *“la Cámara señala que comparte el resultado arribado en la instancia inferior, añadiendo argumentos que, como se dijo, no se compadecen con la situación planteada por la sucesión convencional antes referida.[] la sentencia de Primera Instancia sustancialmente consideró que el CCT 781/20 presenta un ámbito de aplicación personal y territorial más restringido que el Convenio 130/75 y que éste último posee condiciones más favorables para la trabajadora. El razonamiento de la Cámara añade a este argumento el de la validez de la cláusula que establece la remuneración convencional para concluir que afecta el derecho a una retribución justa, que para el*

Tribunal es la que corresponde según el convenio anterior. Añade que las remuneraciones previstas para la categoría operadores es inferior a la establecida para el personal de mantenimiento. El razonamiento de la Cámara añade a este argumento el de la validez de la cláusula que establece la remuneración convencional para concluir que afecta el derecho a una retribución justa, que para el Tribunal es la que corresponde según el convenio anterior. Añade que las remuneraciones previstas para la categoría operadores es inferior a la establecida para el personal de mantenimiento.”

Consideró que: “Como ya se señaló, nos encontramos frente a un CCT de igual ámbito, toda vez que ambos fueron suscriptos por los representantes de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS), quien manifiesta en el artículo 1 que actúan como representantes de los trabajadores de las empresas que integran la Cámara Argentina de Centros de Contacto y dedican su actividad a la explotación de servicios de contacto y procesos de negocios a terceros, dentro del ámbito nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba.”

Reseñó que: “El argumento de la sentencia recurrida según el cual la diferencia remunerativa entre el sector de operadores y el de mantenimiento emergente de la “simple lectura” del CCT 781/20 no se compadece tampoco con la realidad convencional toda vez que la diferencia salarial se verifica por la distinta jornada establecida para una y otra categoría. La cláusula en cuestión no afecta el principio igual remuneración por igual tarea ya que no brinda distinto trato a quienes se encuentran en igualdad de circunstancias. Súmase a ello que la consideración del pronunciamiento se inmiscuye injustificadamente en un ámbito propio de la negociación colectiva cual es el criterio de la determinación de las remuneraciones de las distintas categorías comprendidas en el ámbito convencional, que tuvo en cuenta la representación sindical para acordar las condiciones aplicables a las distintas categorías de trabajadores incluidos en el CCT.”

Asimismo, el Alto Tribunal sostuvo que: “En consonancia con el criterio de esta Corte recaído en la sentencia N° 1.615 del 13-9-2019 en autos “Casado, María Sofía vs. Citytech S.A. y Telecom Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”, en este caso -a diferencia de aquél-, se cuenta con un convenio colectivo de trabajo específico de la actividad, el CCT N° 781/20, por lo que corresponde su análisis y de ello, como se viene diciendo, puede concluirse que constituye una fuente jurígena autorizada por la ley para establecer una proporcionalidad del salario con relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad en la medida de su reducción.”

También resaltó que “No escapa a esta Corte que la sentencia ha declarado la nulidad de una cláusula del Convenio 1622/19E, no aplicable al caso de autos.”

Conforme a esos argumentos, el Tribunal Címero sentó la siguiente doctrina legal: **‘Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía de la voluntad colectiva’.**

En mérito a lo anterior, en el párrafo VI, el Máximo Tribunal consideró “hacer lugar al recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia N° 124 de la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala IV, de fecha 30 de junio de 2023 en base a la doctrina legal precedentemente enunciada; como consecuencia de ello dejar SIN EFECTO el fallo recurrido y REMITIR estos actuados al referido Tribunal a fin de que, por la Sala que por turno corresponda, dicte nuevo pronunciamiento con arreglo a lo considerado.”

III. Que atento a lo resuelto por la Excma. Corte Suprema de Justicia, corresponde a esta Vocalía dictar nuevo pronunciamiento, conforme a la doctrina legal citada por el referido Tribunal en dicho fallo.

Por consiguiente, esta vocal deberá expedirse con relación a los hechos que se controvertieron entre las partes y a lo que es objeto del recurso de apelación conforme a las disposiciones legales aplicables, realizando un examen integral y razonado a la luz del plexo probatorio rendido en autos

La sentencia de primera instancia declaró abstracto el planteo de nulidad del CCT 781/20 y admitió el encuadramiento convencional del caso en las disposiciones del CCT 130/75, (Punto I), desestimó el planteo de inconstitucionalidad del DNU 34/19 y sus prórrogas (Punto II) y admitió la demanda promovida por **Noemí Fátima Aráoz, Víctor Antonio Mayias Cristian Molina Medina y Silvio Gabriel Pacheco**, en contra de **AEGIS Argentina S.A.** En consecuencia, condenó a la demandada al pago de las sumas de **\$5.301.476,07** (Pesos cinco millones trescientos un mil cuatrocientos setenta y seis con 07/100) a favor de la señora Noemí Aráoz; **\$5.171.078,65** (Pesos cinco millones

ciento setenta y un mil setenta y ocho con 65/100) a favor de Víctor Mayías; **\$4.477.063,76** (Pesos cuatro millones cuatrocientos setenta y siete mil sesenta y tres con 76/100) a favor de Cristhian Molina Medina y la suma de **\$3.405.974,89** (Pesos tres millones cuatrocientos cinco mil novecientos setenta y cuatro con 89/100) a favor de Silvio Gabriel Pacheco, sumas que debían ser abonadas dentro del plazo de 10 (diez) días de quedar firme el fallo; rechazó lo reclamado por Silvio Gabriel Pacheco en concepto de indemnización del Art. 80 de la LCT, (Punto III); Impuso las costas a la demandada (Punto IV) y reguló honorarios a los profesionales intervinientes (Punto V).

Al respecto, quedaron firmes los siguientes hechos determinados en la sentencia de Primera Instancia: **a)** la relación laboral que vinculó a los actores con la demandada; **b)** las fechas de ingreso de los actores: Aráoz, el 07/07/08; Mayías, el 21/03/11; Molina Medina, el 08/04/14 y Pacheco el 23/02/17; **c)** la jornada de trabajo de los actores: la señora Noemí Aráoz 6 horas diarias durante 6 días a la semana (36 semanales) y los señores Mayías, Molina Medina y Pacheco 6 horas diarias, cinco días a la semana (30 horas semanales). **d)** la finalización del vínculo laboral por despido indirecto, mediante telegramas de fecha 10/08/21 (Aráoz); 16/09/21 (Mayías); 03/08/21 (Molina Medina) y 31/08/21 (Pacheco); **e)** Según el informe del Correo Argentino (CPA N°2), los telegramas remitidos por los actores en los que comunicaron la situación de despido los recibió la demandada en las siguientes fechas: TCL de fecha 10/08/21 remitido por la Sra. Aráoz el 11/08/21; TCL de fecha 16/09/21 remitido por el Sr. Mayías el 17/09/21; TCL de fecha 03/08/21 remitido por el Sr. Molina Medina el 04/08/21 y el TCL de fecha 31/08/21 remitido por el Sr. Pacheco el 01/09/21. Por la teoría recepticia que emerge del art. 243 de la LCT, las fechas de entrega indicadas deben considerarse como el momento exacto en el que se perfeccionaron los respectivos despidos de los actores; **f)** la actividad de call center desarrollada por la demandada.

IV.- Realizadas estas aclaraciones previas, cabe analizar los agravios:

En primer lugar, la recurrente se agravia del encuadre convencional y de la falta de aplicación del derecho convencional vigente. Cuestiona la interpretación realizada por el magistrado de grado, respecto de la aplicación del derecho colectivo que nuclea los contratos de trabajo con los actores, como así también el ámbito de aplicación personal y el encuadre normativo que realizó el *A quo* respecto de su jornada laboral.

En el punto **1.A)**, de su memorial titulado “**Aplicación del convenio de actividad. Derecho colectivo**” expresa que, sin ningún sustento, la jueza de grado estableció que era aplicable al caso el convenio derogado **130/75**, estableciendo la ultraactividad del **mismo**, cuando ya se encontraba bajo el régimen del CCT 781/20, por encontrarse vigente el mismo, lo que a su criterio traduce cierto desconocimiento del derecho colectivo. Postula el recurrente que estos dos convenios de actividades distintas no pueden ser considerados de ámbitos mayor o menor el uno del otro.

Explicita que la actividad propia de *call center* determina una actividad distinta específica a las establecidas en el CCT 130/75 y “de allí que no se trate de un convenio de rama del 130/75, sino de un convenio específico, que ha requerido la constitución de la comisión negociadora y celebración del posterior **CCT 781/20** compuesto por los representantes de la actividad específica. Expresa que no se afecta ningún derecho de los trabajadores, sino que se adecúan sus condiciones de acuerdo con lo negociado colectivamente y a la recepción que se venía produciendo en los distintos pronunciamientos en el ámbito nacional sobre la aplicación de la **Resolución 782/10.**” Añade que la sentencia en crisis pretende controvertir una situación zanjada a nivel colectivo, que además no está en discusión en la litis, ya que ni las partes ni el Sentenciante ponen en duda que el **CCT 781/20** se trata de un convenio de actividad, fruto de negociaciones colectivas entre representantes de los trabajadores de empresas que se dedican a la actividad de explotación de servicios de contacto y procesos de negocios a terceros y la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), asociación colectiva que nuclea a las empresas donde aquellos trabajadores prestan servicios.

Sostiene que, en el contexto del 781/20, las partes colectivas han acordado distintos tipos de jornada, entre las cuales está la 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, sin interpretar acabadamente el derecho colectivo ni las normas legales aplicables.

En el **punto 1.B.** del Memorial, el apelante expresa 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. La actividad propia de call center determina condiciones distintas a las establecidas en el CCT 130/75. Pero el tema de jornada ya estaba contemplado en la

Resolución del 2010 arriba mencionada.

Sostiene que la 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, afirma que ya no puede entenderse, bajo ningún concepto, que exista controversia alguna respecto al tipo de jornada aplicable a la actividad.

En el punto 1.C. “**Ámbito de aplicación. Principio de conglobamiento orgánico de las instituciones**”, del memorial, la apelante expresa que “aun en el supuesto inaceptable que hace el sentenciante respecto del ámbito de aplicación de ambos convenios, desconoce el principio de conglobamiento orgánico de las instituciones y el de no aplicación del derecho colectivo adquirido (a diferencia del derecho individual)”. Además, sostiene que 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 éste) 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. Dice que 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.

Cita jurisprudencia nacional relativa al Art. 19 inciso b, Ley 14.250 y sostiene que la jueza de grado no respetó la interpretación que debe realizarse en base al conglobamiento por instituciones, aunque haya 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 descendente, 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 resaltado es del memorial).

Concluye diciendo 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”

Mantiene el caso federal por considerar implicados derechos y garantías constitucionales de la empresa accionada, como ser su derecho a la propiedad (Arts. 14 y 17 CN), derecho de defensa (Art. 18 C.N.) y derecho de igualdad (Art. 16 CN), entre otros.

A su turno, la representación letrada de la parte actora refuta los agravios de su contendor y defiende las decisiones adoptadas por la sentencia cuestionada.

V. Del memorial reseñado precedentemente, se desprende que la recurrente ataca la sentencia de grado en dos aspectos medulares sobre los cuales deberá pronunciarse el tribunal: **1.** el convenio colectivo de trabajo aplicable, como fruto de la negociación colectiva ; **2.** la jornada y la remuneración (exégesis de los Arts. 92 ter y 198 LCT). Dada la estrecha conexión entre ambas cuestiones, dichos agravios se tratarán en forma conjunta.

V.1. La sentencia de grado sostuvo que existía divergencia respecto del encuadramiento convencional y de la categoría laboral de los actores y, como corolario de ello, sobre el importe de las remuneraciones devengadas. Consideró que los contratos de trabajo que vincularon a las partes iniciaron en las siguientes fechas: la señora Noemí Aráoz el 07/07/08; los señores Mayias el 21/03/11; Molina Medina el 08/04/14 y Pacheco el 23/02/17, todo lo cual surgía de la “*prueba documental aportada al proceso (contratos de trabajo y acuerdos de novación contractual adjuntados con el responde) comprueba que, cuando los trabajadores ingresaron a la empresa fueron registrados bajo la órbita del CCT 130/75.*”

De lo anterior, la *A quo* extrajo que la empleadora declaró la relación laboral bajo la égida del CCT 130/75. Expresó que la prueba incorporada demostraba con suficiencia que, al momento en que se celebró e inició el contrato, las partes acordaron que la relación se subsumiría bajo los preceptos normativos del CCT de comercio, y nada parece justificar que a lo largo de la ejecución del contrato dicha norma colectiva se hubiera modificado; es decir que no había prueba suficiente sobre la

procedencia de algún tipo de cambio en el encuadramiento convencional. Agregó que el cambio de normativa convencional no hubiera sido contrario a derecho si conllevaba una mejor situación o de mayor beneficio para los trabajadores que, por definición, se ubicaban en una posición jurídicamente desventajosa en términos de negociación; precisó que justamente este análisis es el que ameritaba el presente caso.

En este aspecto, la magistrada resaltó que el CCT 781/20 establecía condiciones de trabajo desventajosas para los agentes telefónicos, al establecer una reducción de las remuneraciones, aspecto estructural de un contrato de trabajo.

A continuación, subrayó que: *“el CCT 781/20 dispuso su aplicación a todos los trabajadores de call center, otorgando a las empresas un plazo de 90 días para adecuar su situación, lo que implica suponer una aplicación retroactiva a empleados -como el caso de los actores- que iniciaron sus contratos de trabajo con anterioridad a la homologación del convenio, privándolos de derechos adquiridos bajo la órbita del CCT 130/75 y, consecuentemente, importa una vulneración a los principios de intangibilidad de las remuneraciones, de progresividad y de inviolabilidad de la propiedad consagrados en los arts. 14 bis y 17 de la CN y en los tratados internacionales con jerarquía constitucional.”*

Sostuvo la magistrada que *“No obstante compartir en este sentido los fundamentos de la Sra. Agente Fiscal, considero que la regla establecida en el art. 19 inc. b de la Ley 14.250 el CCT 781/20 excluye la aplicación del CCT 781/20 a las relaciones laborales de los actores con la demandada, siendo por ello, abstracto declarar la inconstitucionalidad de dicho convenio. En consecuencia, cabe concluir que los contratos laborales se encontraban encuadrados en el CCT 130/75.”*

V.2. Analizados los argumentos que sustentan los agravios con el contenido de la sentencia, y confrontados con los elementos probatorios de autos y los fundamentos vertidos por la parte actora al contestar el traslado, considero que corresponde rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, por coincidir con la solución dada por la magistrada de grado, pero no porque siguiera vigente el CCT 130/75, ya que el CCT 781/20 es el que rigió la relación de las partes a partir de su entrada en vigencia (julio de 2020), sino porque las cláusulas remunerativas de este último convenio (aplicable a la actividad de los call centers), resultaban nulas e inaplicables al caso de autos por ser INCONSTITUCIONALES, por los motivos que a continuación expondré:

Entre los hechos admitidos por ambas partes -y consignados por la sentencia de primera instancia, está el inicio de la vinculación laboral de los actores con la demandada en las siguientes fechas: Noemí Aráoz el 07/07/08; Víctor Mayias el 21/03/11; Cristhian Molina Medina el 08/04/14 y Silvio Gabriel Pacheco el 23/02/17),

En consecuencia, la relación laboral de los actores con la demandada nació y **se desarrolló mayoritariamente bajo la vigencia del CCT 130/75.**

A su vez, las partes concuerdan en que los actores se desempeñaron en jornadas de 30 y 36 hs semanales. Aunque difieren en las tareas desarrolladas, y en la categoría.

En la demanda los actores expusieron que sus tareas consistían en atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondiente a la campaña asignada y que la remuneración se les abonaba de forma mensual y que sus respectivas categorías eran de Administrativos A del CCT 130/75. A su turno, la accionada sostuvo que las tareas de los actores consistían en realizar ventas telefónicas para la campaña asignada y que se desempeñaban en una jornada reducida. que, si bien, comenzaron trabajando bajo la vigencia del CCT 130/75, al momento de la extinción, se encontraba plenamente vigente el CCT 781/20. En virtud de este último convenio, les correspondía su categorización como “Operario A”.

Luego de examinar las posiciones de las partes, la sentencia apelada consideró ambas *“partes concuerdan en que los actores se desempeñaban como agentes de atención telefónica y, puntualmente, en tareas de venta telefónica. Si bien en la demanda se los encuadra como Administrativos A, Aegis Argentina SA adjuntó documentación consistente en contratos de trabajo y acuerdos de novación contractual -cuya autenticidad se tuvo por reconocida por la parte actora- en las que se los consigna como trabajadores de la categoría de Vendedores B del CCT 130/75. En función de ello y de las tareas reconocidas por las partes, considero que debían estar registrados en esta última categoría.”*

En cuanto a la **jornada y remuneración** sostuvo que *“De acuerdo los fundamentos desarrollados en la primera cuestión y teniendo en cuenta que se tuvo por reconocida la jornada señalada en la demanda, cabe concluir que la Sra. Aráoz se desempeñaba durante una jornada habitual y completa (6 horas diarias, 36 semanales); mientras que los Sres. Molina Medina, Mayías y Pacheco prestaban tareas en una jornada superior a las ? partes de la jornada habitual (6 horas diarias, 30 horas semanales). Por ello, en función de lo prescripto por el art. 92 ter de la LCT, los actores debían percibir una remuneración íntegra prevista para la categoría de Vendedor B del CCT 130/75.”*

“En relación a esta cuestión, los actores reclamaron diferencias salariales (Aráoz, Pacheco y Molina Medina por el período septiembre 2019/ agosto de 2021 y Pacheco por el período octubre 2019/ agosto 2021), reclamo que resulta procedente debido a que la liquidación proporcional realizada por la demandada no se ajustaba a los parámetros legales aplicables.

“Sin embargo, es dable advertir que los actores -en la planilla de rubros de la demanda- señalaron como importes percibidos la mitad de los salarios previstos para la categoría de Administrativo A del CCT 130/75, argumentando que AEGIS Argentina SA se negaba a entregar los recibos pertinentes lo que les imposibilitaba realizar el cálculo pertinente. La empleadora, por su parte, adjuntó en forma extemporánea recibos de haberes en el marco de la prueba de exhibición, por lo que se trata de instrumentos que no pueden ser considerados (CPA N°3).”

“En estas circunstancias, considero que la determinación de los importes percibidos no puede apartarse de lo que las partes sostuvieron concordantemente en sus escritos de demanda y contestación. De sus exposiciones cabe interpretar que desde el inicio de cada contrato de trabajo hasta el mes de julio de 2020 (fecha de homologación del CCT 781/20, que tuvo lugar el 29/07/2020) se liquidaron las remuneraciones de Administrativo A del CCT 130/75 en proporción a la cantidad de horas trabajadas por cada actor. A partir del mes de agosto de 2020 y hasta las respectivas extinciones laborales, se abonaron los importes que resultaban del CCT 781/20 para la Categoría “Operación A” según la jornada de cada trabajador.”

*“Como **remuneración devengada** deberá estarse a los importes previstos para la categoría de Vendedor B por jornada completa que surgen de las Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación N° 753/19, 204/20, 73/2021, 471/2021 y 1023/2021.”*

Como ya se expuso en párrafos precedentes, la magistrada *A quo* consideró que no era aplicable el CCT 781/20 y concluyó que los contratos laborales se encontraban encuadrados en el CCT 130/75.

Al respecto cabe aclarar que la Corte de Justicia local, en el fallo Casatorio dejó sin efecto la sentencia de Cámara que había confirmado el fallo de primera instancia, con el fundamento de que había omitido considerar la autonomía de la voluntad colectiva en la celebración del CCT 781/20.

Conforme a estas consideraciones del Alto Tribunal y a la doctrina que sentó en el fallo casatorio, debe considerarse como un hecho fuera de discusión que el nuevo convenio 781/20 es un convenio de actividad de igual rango que el CCT 130/75, por lo cual desde su entrada en vigencia (a partir del 29 de julio de 2020) debió aplicarse a partir de allí, en principio, a la relación de las partes, debido a la soberanía de tal convenio como fruto de la negociación colectiva.

No obstante ello y teniendo en cuenta los hechos controvertidos en el presente proceso, la sentencia de grado no debió descartar de llano la aplicación del CCT 781/20 sino que debió centrarse en, si las cláusulas remunerativas del nuevo convenio vulneraban o no normas de orden público laboral en el caso sometido a su juzgamiento, porque sobre ello versaba la cuestión controvertida en autos (los actores en la demanda pretendían su inaplicabilidad precisamente porque sus cláusulas remunerativas eran más perjudiciales y violaban normas legales, afectando derechos de índole constitucional), no obstante lo cual la jueza de grado, por la solución que dio al presente caso (que el convenio 781/20 no debía regir la relación de las partes), en la sentencia de grado omitió el análisis sobre la validez intrínseca de dichas cláusulas, déficit de fundamentación que puede ser reparado en esta instancia, por lo cual la suscripta se abocará a su revisión y análisis, tal como lo ordenó la Corte en la sentencia casatoria, a los efectos de determinar si asiste o no razón a la accionada en sus agravios.

Conforme a lo antes expuesto, y a los efectos de determinar si las cláusulas remunerativas del convenio 781/20 resultaban o no aplicables a la relación de las partes, debe analizarse si fueron más desfavorables al trabajador en violación a normas de orden superior, así como también la procedencia de la no aplicabilidad del Art. 92 ter de la LCT al caso de autos, que pretende la

recurrente en su memorial.

Ahora bien, para determinar si existen en el caso concreto, condiciones menos favorables, deben valorarse en su conjunto todas las instituciones que prevé el acuerdo y la comparación debe efectuarse por "instituciones", en este caso la correspondiente al **instituto "Remuneración"**.

Este criterio de conglobamiento por instituciones "propone comparar ambos regímenes, pero no globalmente, sino en función de cada institución del derecho del trabajo (p. ej. Jornada de trabajo, remuneración, suspensión, régimen de despido). Este es el criterio adoptado legalmente, no sólo en el ámbito individual por el Art. 9° de la LCT, sino también -como vemos- por el Art. 19 de la Ley 14.250 (t.o. 2004) en el ámbito del derecho colectivo" (ETALA, C, *Derecho colectivo del trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 2017, 3° Ed., p. 374).

Ahora bien, en el caso de autos, considero que las cláusulas remunerativas del CCT 781/20 (que integran el instituto "Remuneración"), resultan inaplicables a la situación laboral de los actores por implicar una modificación perjudicial de sus remuneraciones establecidas y abonadas conforme al anterior convenio 130/75.

En efecto, el nuevo convenio trae un reagrupamiento de categorías profesionales y una disminución proporcional del salario según las horas trabajadas, lo cual puede verificarse de un simple cotejo de los recibos de sueldo de los actores con los salarios previstos en el convenio 130/75.

Cabe aclarar aquí que cuando se redujo la jornada de los trabajadores de los call center por el CCT 782/10, homologado por Acta Ministerial de igual año, se trató de una reducción horaria destinada a beneficiar a los trabajadores, protegiendo su integridad psicofísica, atendiendo a la posibilidad de que resultara afectada por las tareas en la empresa. El alto nivel de riesgo inherente a la actividad es corroborado por múltiples estudios de organismos especializados, por lo que no cabe duda entonces de que, la decisión de disminuir la extensión de la jornada de la actividad, se fundó en la necesidad de proteger la salud del colectivo de trabajadores de call centers, que dio origen a la Resolución de igual número, homologada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, primera regulación normativa de la actividad producto de la negociación de este colectivo de trabajadores, que en su mayoría son jóvenes (como el caso de los actores, al inicio de la relación laboral). Pero ello no implicaba que tal jornada autorizara a reducir la remuneración, porque aquí nos encontramos con el valladar del Orden Público Laboral que emerge del Art. 92 ter LCT que, a diferencia del Art. 198 LCT, es el único que se refiere a la forma de liquidar la remuneración. Al respecto es de hacer notar que el art. 92 ter LCT ya estaba vigente al momento de homologarse la resolución 782/10, que solo trata sobre la reducción de la jornada y nada dice de las remuneraciones, como afirma la recurrente en su memorial.

En el caso del CCT 781/20, es evidente el perjuicio que causa a los actores con sus cláusulas remunerativas, partiendo de la comparación entre la remuneración establecida en la escala salarial inicial del convenio para un trabajador de jornada completa de la categoría 1 "Personal de mantenimiento", y la de uno -también de jornada completa- de la Categoría 3, "Personal de Operación A" y Categoría 4 "Personal de operación B": La falta de razonabilidad de la determinación de los salarios se evidencia por sí sola si atendemos a las tareas descriptas para cada categoría.

Se define, **en el artículo 8° del convenio, al personal de mantenimiento** como el "Personal que las empresas decidan afectar al mantenimiento y/o limpieza de sus respectivos establecimientos, así como el que realiza tareas atinentes a cadetería, mensajería, prevención de pérdidas, con excepción de los casos en que las empresas decidan contratar a proveedores de estos servicios".

Por su parte, en la **categoría de "Personal de Operación"** la norma colectiva prevé que: "Agrupa a los trabajadores que para el cumplimiento de su tarea principal interactúan con terceros (usuarios de los clientes) de los servicios prestados a través de cualquier medio de comunicación a distancia, independientemente del medio tecnológico y/o de comunicación que utilicen para su tarea (teléfono, correos electrónicos, correo postal). Incluye la realización de todas las gestiones vía redes sociales.

A título enunciativo y no abarcativo se describen las tareas correspondientes a esta función: **Atención al Cliente:** son los trabajadores responsables de interactuar en uno o más idiomas con el usuario en relación a consultas, generales y técnicas, reclamos, trámites administrativos, cobranzas, brindando información de nuevos productos, contactos de fidelización de clientela y/o cualquier otra interacción que el mismo demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los

procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin con el objeto de resolver la situación planteada, a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines). **Mesa de Ayuda / Soporte Técnico:** los trabajadores responsables de interactuar en uno o más idiomas con el usuario y/o a representantes de atención al cliente, en relación a consultas, reclamos, trámites administrativos y cualquier otra interacción referida a soporte técnico que el usuario demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines). **Gestión de Servicios:** los trabajadores responsables de realizar gestiones de ventas de cualquier tipo en la totalidad de su jornada y cuya interacción con el usuario sea única y específicamente con el fin detallado previamente, recibirán un incremento del salario básico de 3% el cual constará en el recibo de haberes bajo la denominación "Incremento g. servicios"; **Soporte Operativo y jerárquico:** los trabajadores que se ocupan del registro de datos, seguimiento de casos, reporte de resultados y/o labores administrativas de cualquier índole, efectuando tareas de asistencia al personal jerárquico a cargo del proyecto".

Todo esto muestra con prístina claridad la relevancia y complejidad de las funciones de los trabajadores de las tareas del "Personal de operación", que resultan imprescindibles en la producción del servicio que presta la demandada esto es, la prestación "Servicios de Centros de Contactos y Procesos de Negocios para terceros".

Es que, en definitiva, son los operadores quienes cumplen materialmente la actividad última, normal y específica de la firma, al establecer el contacto con los clientes. Debe subrayarse, también, que se trata de tareas que, si se las compara con las de los trabajadores de la categoría "Mantenimiento", requieren mayor capacitación. No debemos perder de vista que el "Personal de Operación" es quien representa a las empresas que contratan a la demandada frente a sus clientes o usuarios, atendiendo sus reclamos, respondiendo sus consultas, brindando soporte técnico, vendiendo servicios, etc. Todo ello precisa, por un lado, el manejo de los equipos y sistemas informáticos de la empresa, y por otro, el conocimiento acabado del servicio que cada empresa presta, de sus productos, de los procesos internos de solución de problemas, entre otras destrezas, sin olvidar el adecuado trato que debe dispensar al cliente con el que se comunica, que muchas veces no es recíproco.

Como ya se dijo antes, **la intensidad** con que se despliega la actividad de los call centers **compensa el tiempo menor** que se trabaja en ellos. Pero ello no implicaba que la reducción de la jornada (a 36 horas semanales), autorizara a reducir la remuneración, porque aquí nos encontramos con el valladar del Orden Público Laboral que emerge del art. 92 ter LCT que, a diferencia del art. 198 LCT, es el único que se refiere a la forma de liquidar la remuneración, y ya estaba en vigencia cuando se celebró el CCT 782/10. Conforme a ello, el pago proporcional para la jornada reducida solo podía ser factible hasta la entrada en vigencia del art. 92 ter LCT (enero 2009), el cual es sumamente claro al prever que el trabajador que cumpla dos tercios o más de la **jornada habitual de la empresa**, tiene derecho al pago de la jornada completa.

A pesar de ello, la remuneración mensual del telemarketer por jornada completa de trabajo es -en la escala inicial del convenio 781/20 - \$3.577,50 menor a la del personal de mantenimiento, es decir, inferior en un 23,90%, que no se condice con la relevancia de las tareas, con el esfuerzo y el desgaste psíquico que requiere, con las condiciones de labor, ni con la importancia del producto que ese trabajo tiene para la empleadora, en relación al personal de mantenimiento, que está mejor remunerado.

Asimismo, el art. 5, inc. b), del CCT N° 781/20 dispone el encuadre legal de la jornada establecida " *Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 3 y 4 (Operación), conforme a lo establecido por el Artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, se establece un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo [] En todas las categorías mencionadas en los puntos a) y b), se abonarán salarios en virtud de las escalas previstas en el artículo 10 del presente Convenio*". Es así que los salarios determinados en el convenio analizado, violan las disposiciones constitucionales referidas a la justicia e igualdad del salario (en cuanto vulnera el principio de igual remuneración por igual tarea y al orden público laboral (art 14 bis CN, art 92 ter y 12 LCT).

El CCT 781/20 contempla a los agentes de atención telefónica en la categoría 3 Operación (art. 9), sin distinguir entre las tareas consistentes en la mera atención telefónica y las de venta telefónica. Mantiene la jornada máxima legal de 6 horas diarias y 36 horas semanales para los telemarketers, pero reduce proporcionalmente las remuneraciones en relación a las previstas en el CCT 130/75, aún cuando se trate de una carga horaria que supere las 2/3 partes de la jornada habitual (art.10).

Por otro lado, mientras en las escalas salariales del CCT N° 130/75 para la categoría de Administrativo B para una jornada completa de labor (ocho horas diarias o 48 semanales, o bien, para seis horas por considerar dicha jornada como completa en los términos de la Resolución 782/10), durante el periodo octubre y noviembre/20, se establece una remuneración de \$47.501,96 (básico de \$42.501,96 más asignación no remunerativa de \$5.000), el CCT n° 781/20 para la categoría personal de Operación A, jornada completa de trabajo (36 horas semanales por mes), establece durante igual periodo la suma de \$35.626,47 (\$31.876,47 en concepto de salario básico más \$3.750 en concepto de asignación extraordinaria no remunerativa).

Como puede apreciarse a simple vista, la jornada máxima de las dos categorías que comparo es diferente, pues para el personal de mantenimiento es de 8 horas diarias y 48 semanales, mientras que para el de operación es de 36 semanales (artículo 4°, CCT 1622/19E). Pero lo cierto, es que el operario, realizando su máximo esfuerzo, cumpliendo la jornada máxima legal, y cargando con los riesgos psicosociales de la actividad, tiene una remuneración menor que el personal de mantenimiento.

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 de la validez del convenio fundado en 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.

En el caso de autos, luego de efectuar comparación entre las remuneraciones que le correspondería percibir al actor según la escala salarial para la categoría Administrativo B del CCT 130/75 (en que estuvo encuadrado) y las establecidas en la escala salarial del Art. 10 del CCT 781/20 (Estructura de remuneraciones) para Agente, categoría 4, personal de operación, podemos concluir que entre los sueldos básicos de ambos convenios existe una disminución notoria y evidente de la remuneración de los trabajadores dependientes de AEGIS ARGENTINA SA., y en el caso concreto del salario del actor, tomando en consideración la jornada de 8 hs y 48 semanales o bien para 6 horas diarias y 36 horas semanales, considerándose ésta última como jornada completa, en los términos del artículo 8 de la Resolución 782/2010 del MTEySS. Idéntica desproporción se observa si consideramos los haberes de las categorías Administrativo A o Vendedor B que consigna la demandada en el Anexo ya referido o la de Categoría B "Maestranza y Servicios" que figura en el Alta de AFIP, Simplificación Registral.

En consecuencia, el CCT 781/20 no cumple con los requisitos previstos en el Art. 19 de la Ley 14.250, ni los establecidos en el Art. 9 LCT, al disminuir notoriamente las remuneraciones **que ya venían percibiendo los actores** por una jornada completa de trabajo (conforme al CCT 130/75), por lo que, no resultaban aplicables a la relación de trabajo que los vinculó a AEGIS ARGENTINA S.A.

Ello es así en tanto en el anexo del convenio, consta que el mecanismo de determinación de las remuneraciones consiste en tomar como base el salario previsto para la Categoría Administrativo A

del CCT 130/75 y aplicar la correspondiente proporción salarial sólo según la extensión de la jornada, sin consideración de las funciones ni de la índole de las mismas, con lo cual el monto de las remuneraciones en el régimen del CCT 781/20 siempre resulta inferior al del CCT 130/75. No tiene en cuenta que las 30 horas semanales representan una jornada superior a los 2/3 de la máxima legal según su Art.5 b), mientras que el personal de mantenimiento, por su jornada completa (de 48 hs.), tiene un básico mayor, lo que corrobora que la única pauta para la determinación del sueldo fue la jornada cumplida, no así la envergadura de las funciones ni su categorización.

En la prueba de exhibición ofrecida por la parte actora (CPA3), la demandada no aportó tempestivamente el libro remuneraciones entre otra documental requerida, por lo que se hizo efectivo el apercibimiento ordenado mediante proveído del 19/085/2022, que dispuso: *“encontrándose vencido el plazo otorgado a la demandada en el primer párrafo de la providencia de fecha 29/04/22: Rechácese la misma por extemporánea. En consecuencia, hágase efectivo el apercibimiento dispuesto en los arts. 61 y 91 del CPL, y téngase presente para su valoración en definitiva.”* No obstante, la falta de colaboración de la accionada, las diferencias pueden observarse del cotejo de los importes liquidados que constan en prueba informativa Empleadores de un CUIL (ICoSS - Información y control de la Seguridad Social) desde el 07/2008 al 08/2021 (**Noemí Aróz**); desde el 03/2011 al 09/2021 (**Víctor Mayias**), desde el 04/2014 al 08/2021 (**Cristhian Molina Medina**); desde el 02/2017 al 08/2021 (**Silvio Pacheco**), lo cual implica que se les aplicó el CCT N° 781/20, reduciendo sus salarios en estos períodos, con respecto a lo previsto para un Vendedor B (funciones que cumplían los actores) en las escalas salariales para la categoría de Vendedor B (del CCT 130/75).

De lo hasta aquí expuesto puede concluirse que el CCT 781/20, para los agentes telefónicos, realiza una reducción de los salarios del CCT 130/75 y no considera la jornada máxima para los agentes de call center, con lo cual el Art 9 CCT 781/20 (referente a las remuneraciones), resulta inaplicable a la situación laboral del actor, puesto que implicó una **modificación perjudicial** de sus condiciones laborales adquiridas, lo cual vedaba incluso **el propio convenio 781**.

En efecto, el CCT 781/20, en su Art. 12 expresa que: *“las remuneraciones establecidas en el presente CCT serán considerados importes mínimos, por lo cual en ningún caso la aplicación de este convenio podrá dar lugar a disminución de las actuales remuneraciones de los trabajadores”*, además de estar en contraposición a lo dispuesto por el Art. 9 de la LCT.

Por tal motivo, en base a la intangibilidad del salario, el principio protectorio, la naturaleza alimentaria del crédito laboral, lo dispuesto en el Art. 14 de la Carta Magna, los tratados internacionales y Convenio de OIT n° 95, considero ajustada a derecho la decisión del juez de grado de no aplicar las cláusulas remunerativas del nuevo convenio colectivo de trabajo al presente caso, aunque no por su falta de vigencia sino por violar normas de orden público laboral, protegido en los arts. 4 y 7 de la ley 14.250 y en el art. 92 ter de la LCT.

En este sentido, resulta errada la interpretación que realiza la recurrente sobre los arts. 198 y 92 ter LCT, en cuanto sostiene que se puede abonar el sueldo de los trabajadores de los call centers solo por la jornada efectivamente trabajada **porque no se aplica el Art. 92 ter LCT** a dichos trabajadores.

Cabe reiterar que, cuando se redujo la jornada de los trabajadores de los call center por el CCT 782/10, homologado por Acta Ministerial de igual año, se trató de una reducción horaria destinada a beneficiar al trabajador, protegiendo su integridad psicofísica, atendiendo a la posibilidad de que resultara afectada por las tareas en la empresa. El alto nivel de riesgo inherente a la actividad es corroborado por múltiples estudios de organismos especializados, por lo que no cabe duda entonces de que, la decisión de disminuir la extensión de la jornada de la actividad, se fundó en la necesidad de proteger la salud del colectivo de trabajadores de call centers. En efecto, el esfuerzo psicofísico tiene relación directa con el riesgo de error en las tareas y con los índices de accidentes laborales, y está demostrado que ambos eventos crecen cuanto más extensa e intensiva sea la tarea impuesta al trabajador. Además, existen causas de índole organizacional y productiva: el trabajo impone desgaste psicofísico, y a la vez este desgaste está vinculado con la atención del trabajador en sus tareas, el nivel de rendimiento y la posible curva de concentración y fatiga directos, que suele decaer

al cabo de un período predeterminado y constante. De allí surge esta Resolución, homologada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, que es la primera regulación normativa de la actividad producto de la negociación de este colectivo de trabajadores, que en su mayoría son jóvenes en sus inicios en AEGIS ARGENTINA SA, la cual nada tiene que ver con la forma en que debe abonarse la remuneración de los operadores de call centers.

Conforme a ello, el pago proporcional para la jornada reducida solo podía ser factible hasta la entrada en vigencia del art. 92 ter LCT (enero 2009), el cual es sumamente claro al prever que el trabajador que cumpla dos tercios o más de la **jornada habitual**, tiene derecho al pago de la jornada completa.

Por ello resulta desatinada la afirmación de la recurrente cuando afirma que es justo que se abone una mejor remuneración **solo** en función de la cantidad de horas trabajadas, sin tener en cuenta la índole de las funciones, con la consiguiente capacitación y responsabilidad que el ejercicio de estas requiere y sin tener en cuenta lo dispuesto en el art. 92 ter LCT, sobre el pago de jornada completa cuando se trabaja los dos tercios de la jornada habitual, que en el caso de los trabajadores es de 24 horas semanales, teniendo en cuenta que su jornada habitual es de 36 horas semanales.

Si bien la suscripta no desconoce que nuestra Corte de Justicia local, en reiterados fallos ha señalado la posibilidad que tienen los sindicatos, en ejercicio de la autonomía colectiva, de pactar normas convencionales in pejus, también tuvo en cuenta (citando a César Arese), que ello es así en cuanto el proceso de negociación puede insumir tiempos que luego se recuperan, otorgando a las cláusulas salariales una fecha de vigencia anterior o bien indicando efectos para el pasado, lo que en oportunidades es sustituido por sumas o ventajas con un monto fijo, situación que no se observa en el CCT 781/20 **que solo se ha limitado a reducir los salarios** del personal de operaciones (Agentes telefónicos) en base a la jornada efectivamente cumplida, **sin otorgarles ninguna otra ventaja remunerativa a cambio de tal reducción**, lo cual afecta normas de orden superior que conforman el orden público laboral (como se desarrollará más adelante).

En tal sentido la doctrina ha dicho que *“No puede desconocerse que el convenio se halla sujeto al principio de jerarquía normativa y, por tanto, a la ley. También se ha señalado que sostener lo contrario “supone concebir el convenio como norma independiente y autónoma respecto de la ley, apartándose del principio de jerarquía normativa que establece la supremacía de la ley, como norma emanada de la soberanía popular, sobre cualquier otra” y que “su aplicación supone la expresión de que los convenios colectivos están sometidos al imperio de la ley, la que puede afectar su contenido en función de acciones de interés público constitucionalmente prevalentes”.* (Manual de Derecho Colectivo del Trabajo, Mariano Recalde, Ed. Edunpaz, 1° Ed. José C. Paz, 2017, pág. 356).

Ello es así en cuanto los CCT **no pueden alterar derechos y garantías constitucionales**, ya que la voluntad colectiva y el control administrativo no pueden perforar el orden de derechos fundamentales, tal como lo estableció la CSJN al desestimar la validez de acuerdos que desconocieron la estabilidad del empleo público asegurada en el art. 14 bis de la CN (causa “Madorran Marta c/ Administración Nacional de Aduanas”, 3/5/17). Este criterio fue también el aplicado la CSJN en los autos “Perez c/ Disco”, en cuanto determinó la invalidez del carácter no remunerativo dado a incrementos salariales pactados con el mismo sindicato de empleados de comercio, por violar normas de orden público superior como era la del Art. 1 del Convenio N° 95 de la OIT.

Conforme a ello, no puede aceptarse válidamente que los convenios colectivos **no puedan ser revisados por el Poder Judicial por el solo hecho de emanar de la voluntad colectiva**, porque ello implicaría admitir lisa y llanamente que los sindicatos, por medio de tales convenios, pueden dejar de lado lo prescripto por leyes de orden público, como es en este caso el art. 92 ter de la LCT, establecido en beneficio de los trabajadores, lo cual es inaceptable jurídicamente, en tanto implica

otorgar a los gremios facultades legislativas, además de favorecer el desvío de sus fines (dejándolos sujetos a la voluntad de los sindicalistas de turno), contrariando **las prescripciones del art. 12 del Código Civil y Comercial de la Nación**, en cuanto expresa: *“Orden público. Fraude a la ley. Las convenciones particulares no pueden dejar sin efecto las leyes en cuya observancia está interesado el orden público”*.

Es necesario destacar que toda la normativa debe enraizarse en la Constitución Nacional, sea norma legal o convencional, bajo pena de declarar su inconstitucionalidad o nulidad según la naturaleza jurídica de la fuente, por vulnerar los derechos consagrados en aquella.

Cabe resaltar que, dentro de los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, artículo 75 inciso 22, segundo párrafo), el salario ha sido contemplado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 6° y 7°), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5° inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1°d), y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) que reafirma un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre, cuyo incumplimiento puede originar responsabilidades del Estado Nacional.

Existen, asimismo, numerosos convenios y recomendaciones, adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con el salario, entre los cuales podemos destacar los convenios 95 y 100.

Sin lugar a duda, tanto en el orden nacional como en el internacional, el legislador ha manifestado una particular preocupación por la protección del trabajador y, del mismo modo, por la contraprestación que recibe a cambio de poner su fuerza de trabajo a disposición de su empleador.

Ahora bien, en lo que refiere a la articulación de convenios, esta vocal no soslaya lo resuelto por la CSJT en los autos “Rodríguez Daniela Soledad vs. AEGIS Argentina SA s/ cobro de pesos” (sentencia del 29/11/23) sobre la aplicación y vigencia que tienen los convenios colectivos como fuente de creación de normas aplicables a los contratos de trabajo (en referencia al fallo “Ansonnaud Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija SA” del 10/3/2009) y la autonomía de la voluntad colectiva, y que la norma posterior reemplaza a la anterior de igual rango. No obstante ello, **la invalidez de una norma (legal o convencional) por resultar repugnante a la Constitución Nacional puede ser declarada en el caso concreto aun sin cuestionarse su génesis** (trámite parlamentario, validación administrativa, etc.) y este también parece haber sido el temperamento que en su hora adoptó nuestro Máximo Tribunal”.

Asimismo, como lo dijo el Dr. Fernández Madrid al emitir su voto in re ‘Gómez Gastón Darío c/ Telecom Argentina S.A. s/ diferencias de salarios’ (SD 62701 del 11/3/11) “en coincidencia con lo decidido por la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones, in re ‘San Martín José Luis y otros c. Telecom Argentina SA s. diferencias de salarios’ SD nro. 17289 del 26/2/2010; no corresponde aceptar por imperio de un acuerdo sindical que se violen normas de rango superior como son, en el presente caso, las de tratados internacionales, como es el artículo 1 del Convenio 95 de la OIT (sobre la intangibilidad del salario); los artículos 14 bis (igual remuneración por igual tarea) y 16 (igualdad ante la ley) de nuestra Carta Magna, y el artículo 192 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, las cuales presentan **carácter indisponible, sin que la posterior homologación emitida por el Poder Ejecutivo purgue un acto viciado, por cuanto los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en tanto no violen el orden público laboral**.

Conforme a ello, si bien en principio el convenio 781/20 entró en vigencia y era aplicable a la relación de las partes, por tratarse de un nuevo convenio surgido como manifestación de la voluntad y de la autonomía colectiva, la Justicia podía revisar si la normativa convencional invocada era parcialmente inválida (a la luz de las demás normas legales y convencionales) y, por lo tanto, **no aplicable** al caso. **La Justicia está facultada para la revisión y cotejo del cumplimiento de los mínimos básicos del derecho de los trabajadores** abarcados por dicha negociación, constituyendo la remuneración elemento basal y fundamental, que no puede ser vulnerado.

La realización de los derechos reconocidos a los trabajadores en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (igual remuneración por igual tarea), en el marco de una relación laboral en concreto, presupone que la retribución que este perciba sea justa y respete sus derechos fundamentales, lo que no se advierte en el caso de autos, tal como lo ilustra la propia sentencia de la jueza de grado, que determinó las importantes diferencias salariales en desmedro de los trabajadores, derivadas de la aplicación del CCT 781/20.

Por otra parte, al momento de emitir el presente voto, tengo presente lo expresado por nuestra Corte de Justicia local en la sentencia dictada en los autos **“Aranda, Patricio Damián c/ Citytech SA”**. Sin embargo, en dicha sentencia la Corte no ha sentado una doctrina legal expresa y clara, ni siquiera un criterio expreso, diciendo que dejó de lado la doctrina fijada en los autos **“Jiménez c/ Centros de Contacto”**, y que ya no se aplica el art. 92 ter LCT a los trabajadores de los call centers cuya jornada supere los dos tercios de la normal y habitual de la empresa y las razones concretas de su falta de aplicación a este colectivo de los centros de contacto, que sí se aplica en cambio a todos los demás trabajadores de la actividad privada con jornada reducida (como los médicos, que tienen pactada por convenios colectivos una jornada de 30 a 36 horas semanales), ya que el Alto Tribunal en dicho fallo no casó la sentencia recurrida sino que, por el contrario, confirmó la sentencia de Cámara, limitándose a decir que existen *“nuevas circunstancias que exigen una adecuación del anterior razonamiento de esta Corte a un criterio de realidad”*, no obstante lo cual, en sus párrafos siguientes solo hace referencias generales sobre la jerarquización del principio de autonomía colectiva y su manifestación en el derecho a la negociación colectiva y sobre las consecuencias generales jurídicas o económico sociales que pueden producir las decisiones judiciales en el futuro (que son consideraciones políticas ajenas a lo que deben decidir los tribunales inferiores), pero no dice en momento alguno que los convenios colectivos de los call centers no puedan ser revisados por el Poder Judicial por el solo hecho de emanar de la voluntad colectiva, lo cual implica que los tribunales deben revisar la adecuación de sus cláusulas a las normas jurídicas en el caso concreto sometido a juzgamiento, valoración que no realizó la Corte en dicho fallo, como tampoco lo hizo en fallos posteriores, ya que no dictó la sustitutiva correspondiente, conforme a lo dispuesto en el art. 138 CPL, sobre la interpretación que debe darse al art 92 ter LCT en el caso de los trabajadores de call centers.

Ello es así en cuanto el Alto Tribunal, en el referido caso **“Aranda”**, concluye en que, el estudio comparativo realizado por la Cámara en la sentencia recurrida no logró ser desvirtuado por la parte actora recurrente, lo cual refuerza en el punto 21 de dicha sentencia, en el que expresa que *“el caso no supera un test de no regresión, ya que la actora no logra demostrar que su situación concreta haya empeorado”*, con lo cual, a contrario sensu, el Alto Tribunal admite que puedan declararse inaplicables las cláusulas remunerativas de este nuevo convenio colectivo cuando se acredite un perjuicio CIERTO al trabajador que, en el caso de autos, resulta más que evidente (como se puede observar en la planilla de condena de la sentencia de grado que detalla las diferencias salariales y su cotejo con los recibos de haberes y con las escalas salariales del CCT 130/5 y 781/20, por lo cual no aplica aquí el criterio general sentado por nuestra CSJT en dicho fallo.

Por consiguiente del fallo “Aranda” no se desprende una nueva doctrina legal sobre el art. 192 ter LCT, que haya dejado de lado el criterio sentado al respecto en el fallo “Jiménez c/ Centros de Contacto”, y los tribunales inferiores solo están obligados a acatar doctrinas legales o **criterios expresos, más aún cuando se trata de** la interpretación de una norma de orden público, que puede generar criterios disímiles y que exhibe una innegable complejidad ya que, lo que en definitiva expresó la Corte en el referido fallo “Aranda”, es que el análisis de la validez de la norma deba efectuarse, para cada caso concreto, evaluando si la misma resulta **perjudicial o no para el trabajador**, sujeto de preferente tutela constitucional, lo que importa analizar en el caso concreto, si se ha vulnerado o no el orden público laboral.

Por otra parte, en el fallo “Figueroa Alonso María Margarita c/ Citytech SA s/ cobros”, sentencia de fecha 30/08/24, la Corte, esta vez sí casa la sentencia de Cámara, pero nuevamente esgrime como fundamento que la misma adolece de “**argumentos insuficientes**”, sin indicar la interpretación que debe darse al art. 92 ter LCT, ni cuál es la doctrina legal correspondiente (que obligaría a seguir a los tribunales inferiores). Tampoco dictó una sustitutiva (en este caso se trataba de una cuestión de pleno derecho como era la interpretación que debía darse al art 92 ter LCT).

Finalmente, no puedo dejar de señalar otro parámetro dado por nuestra Corte de Justicia local en el fallo “Aranda”, en cuanto expresa que: *“puede haber una arista en una negociación colectiva, que pueda resultar desfavorable”, pero otras tantas dimensiones favorables que compensan o justifican aquel*”.

Pues bien, en el caso del CCT 781/20, suscripto con el mismo sindicato de empleados de comercio, **no se advierte que hayan incorporado en él otras cláusulas mejores** que las que traía el CCT 130/75: no prevé por ejemplo, que los trabajadores **tengan derecho** a un premio extra a la productividad, adicionales por otros rubros, la entrega de tickets canasta adicionales, o cualquier otro beneficio que puedan hacer vislumbrar, contemplados en su conjunto, que en términos generales implicó una mejora para los trabajadores esta voluntad colectiva, ya que no agrega ningún beneficio de los ya previstos en el CCT 130/75, en tanto solo otorga a las empresas la facultad de abonar otros adicionales a su personal pero sujeto a la voluntad exclusiva de la empleadora, lo cual, en los hechos no se produjo, tal como surge de las constancias de autos, ya que la accionada solo se limitó a mermar los derechos de los trabajadores, como los de los actores en autos, porque la única modificación que trae este nuevo convenio, es el pago proporcional (por hora trabajada), con lo cual resulta acertada la conclusión de la jueza de grado en que las cláusulas remunerativas de este convenio son más perjudiciales para el trabajador.

Es evidente que los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado, circunstancias objetivas sobre la calidad de la prestación brindada de modo tal de justificar una mayor cuantía remuneratoria en materia de rendimiento, **capacidades, capacitación y potenciales**, pero sí examinar a pedido de parte, que las mismas no resulten arbitrarias, antojadizas, abusivas ni violatorias de reglas legales de orden público o de raíz constitucional, pues hasta allí llega la libertad y discrecionalidad patronal y lo pactado en los convenios colectivos de trabajo.

Para nuestra Constitución, toda persona debe ser considerada igual ante sus semejantes (**artículo 16 de la CN**). El derecho a la igualdad hasta aquí posee un carácter del tipo *erga omnes*, esto es, con sujeto pasivo indeterminado. Ese sujeto pasivo pasa a quedar determinado en la figura del empleador, cuando el **artículo 14 bis de la CN** reconoce el derecho del trabajador a igual remuneración por igual tarea. Pero este reconocimiento, es adecuadamente complementado con el sustento natural de la igualdad, que está dado por las condiciones dignas y equitativas de trabajo. Pero esa dignidad, tal como ha sido expresada por el **artículo 14 bis constitucional**, se encuentra estrechamente unida a la equidad. Las leyes, deben asegurar al trabajador, condiciones dignas y

equitativas de labor. Es el primero de los contenidos protectorios del trabajo, que ha escogido el constituyente. La noción de equidad también requiere la existencia de diversidad o situaciones diferentes, que no han sido contempladas de un modo expreso por el legislador, pero que deben ser resueltas bajo el estándar de la dignidad igualadora.

Como es sabido, la expresión "equidad" tiene como sello de autor a Aristóteles, como el tercer criterio de distinción entre lo justo y lo injusto. El primer criterio estaba dado por la ley y el segundo los elementos subjetivos del carácter voluntario e intencional del acto; y el tercero la equidad. Define a la equidad como aquello que parece ser justo: "lo equitativo es lo justo que está fuera de la ley escrita" La equidad arriba a la Ley de Contrato de Trabajo en su Art. 11 como principio de interpretación y aplicación de la ley.

La "regla" impuesta al empleador, para el tratamiento que debe dispensar a las personas diferentes que prestan servicios en la comunidad productiva a su cuidado, ha sido prevista por el legislador en el [artículo 81 de la LCT](#): El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, lo que no se verifica con las cláusulas del CCT n° 781/20 que determinan el instituto "Remuneración", en tanto la misma está fijada en función de la jornada trabajada, no de los méritos, capacidades, o responsabilidades de la función realizada.

Por otro lado, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1951, sobre Igualdad de Remuneración, ratificado por Argentina en 1956 y con jerarquía superior a las leyes (artículo 75 inciso 22 CN), al aludir a la igualdad remuneratoria se refiere a la atinente a trabajos de igual valor (artículos 1 y 2). Como se ha puntualizado desde la jurisprudencia del Más Alto Tribunal: «Si bien originariamente dirigido a la regulación de la mano de obra masculina y femenina, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor responde, actualmente, al criterio más amplio de la equidad en los métodos de fijación de los salarios, al que no es ajeno el concepto de que las diferencias deben fundarse en circunstancias objetivas y demostrables de **calificaciones y aptitudes** (Voto de los Dres. Enrique Santiago Petracchi y Jorge Antonio Bacqué)» (Fallos 311:1602, precedente «Fernández, Estrella c. Sanatorio Güemes S.A.», 23-08-1988).

Conforme a ello, las disposiciones del CCT 781/20 relativas a la remuneración resultan inoponibles en el supuesto de autos al trabajador, al que se le venía aplicando otro CCT, ya que desconoce lo previsto en la LCT y la interpretación correcta que cabe dar al artículo 92 ter y al artículo 198 del mismo texto legal, conforme el criterio hermenéutico establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT).

El convenio n° 872/10, en su **artículo 14°** claramente dispone: **"Las partes ratifican la plena vigencia del CCT 130/75"**, con lo cual queda claro el Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio n° 130/75 está vigente para la actividad de *call Center* y obra como una suerte de convenio marco en todo lo que no fue modificado por convenios posteriores.

Con ello se dispone la equiparación del salario de los contratos de trabajo de jornada reducida de 6 horas con los de jornada de 8 horas diarias y los de jornada de 36 horas con los de 48 horas semanales.

De esta manera, la jornada normal habitual completa de los *call centers* equivale a 36 horas semanales, las 2/3 partes de dicha jornada –acorde el artículo 92 ter de la LCT- conforme al criterio vinculante establecido por la CSJT al pronunciarse en la causa "Jiménez Vanessa Patricia c. Centro de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de pesos, Sentencia n° 110 del 20/02/18".

Por lo tanto, atento a que está admitido que los actores trabajaron jornadas de 36 horas semanales (la señora Noemí Aráoz) y 30 horas semanales (los actores Mayías, Molina Medina y Pacheco), y que las 2/3 partes de la jornada habitual completa de trabajo para la actividad de los *call centers* de 36 horas semanales es equivalente a 24 horas, al haber superado tal límite los actores mencionados en segundo término, corresponde aplicar el criterio establecido en artículo 92 ter de la LCT y considerar que correspondía liquidar a los mismos a tiempo completo, por superar su jornada las 2/3 partes de la jornada normal y habitual completa prevista para la actividad, conforme a la doctrina establecida por la Corte, antes desarrollada.

En ese marco, considero que no es aplicable la escala salarial y el encuadre dado en los artículos 5 y 10 del CCT n° 781/20, ya que son regresivos y vulneran el principio de progresividad y no regresión del artículo 28 CN (cf. CSJN, 21/09/04; "Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A."), el principio de intangibilidad de los haberes y la garantía constitucional de una retribución

justa del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en tanto que el trabajador; que antes tenía derecho a percibir un salario equivalente a jornada completa del CCT 130/75; se ve afectado al aplicársele un nuevo convenio colectivo de ámbito distinto que el anterior, que reduce el salario al que tenía derecho con anterioridad a la modificación del encuadre convencional- El CCT n° 781/20 establece, respecto al instituto remuneración, condiciones menos favorables en cuanto a la remuneración, que se traducen en la praxis en una merma del salario devengado por el dependiente, al disponer que se liquide de acuerdo a una escala salarial que para los Operadores considera como máximo la opción de abonar el salario equivalente a 36 horas semanales y además reducido en la jornada (al no respetar el art 92 ter LCT), lo cual viola el principio constitucional de igual remuneración por igual tarea y de igualdad ante la ley en iguales circunstancias (artículos 14 y 16 de la CN).

La inmensa mayoría de las normas laborales que revisten imperativa relativa, establecen límites “mínimos” que el contenido del convenio colectivo debe respetar, bajo riesgo de incurrir en una concurrencia conflictiva con la ley, como es el caso de materia remuneratoria, en donde no existe disponibilidad colectiva para celebrar acuerdos que reduzcan los derechos reconocidos por el orden público laboral, a excepción de los dispuesto por la ley 24.467 para las pequeñas empresas (*Tratado de Derecho del Trabajo*, ACKERMAN, Mario E; Coordinador TOSCA Diego M.; Tomo VIII, *Relaciones Colectivas de Trabajo-II Ed.* Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2007, págs. 258/262, 554/556).

Más aún, el salario proporcional que liquidó la demandada implica vulnerar las propias cláusulas establecidas en el CCT n° 781/20, el cual, en su artículo 2° indica ***“El presente Convenio Colectivo no implica reducción alguna de los derechos y/o salarios de los empleados afectados al presente Convenio, ya sea por los mejores derechos de los trabajadores establecidos en el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo o por acuerdos que las empresas hayan concretado con los sindicatos de la zona que corresponda”***

Dentro del panorama normativo antes reseñado, en correspondencia se suma como norma de contenido laboral, la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) que implica una concreción del principio protectorio, constituyendo una parte importante del orden público laboral que en su artículo 12 LCT prescribe que “será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

Por eso es por lo que los convenios colectivos están sujetos al control judicial (en el caso concreto), de su compatibilidad con las normas legales y muy especialmente con el orden público laboral.

En el mismo sentido, la doctrina indica: *“Al respecto considero que las situaciones pactadas en los contratos individuales y amparadas por el artículo 66 de la ley de contrato de trabajo no pueden modificarse. Por ejemplo, la jornada, la categoría profesional o el salario, aunque éste nunca ha sido considerado materia del ius variandi, lo que ratifica en mayor medida su intangibilidad.”* (CAUBET, Amanda B., “Articulación de los convenios colectivos”, Errepar On Line, Enero 2005, Tomo XIX, p. 18, Cita A5200). Asimismo, la jurisprudencia expresa *“un convenio colectivo posterior solo puede modificar un convenio colectivo anterior de igual ámbito en la medida en que no perjudique los mejores derechos adquiridos de los trabajadores”* (CNTrab, Sala VI, 12/06/13 “Negri, Roberto c/ Automóvil Club Argentino s/ diferencias de salarios”).

En base a lo anterior, corresponde rechazar también la interpretación y argumentación que efectúa la recurrente sobre la Resolución 782/2010, en tanto debe priorizarse jerárquicamente lo establecido en la ley por encima de un convenio de diferente ámbito que su predecesor y que retrotrae la remuneración devengada por el trabajador con anterioridad, en base a la primacía del principio de irrenunciabilidad del artículo 12 de la LCT; el principio de progresividad y no regresividad.

En conclusión, aunque por otros fundamentos distintos a los dados por la jueza de grado, resulta ajustada a derecho la decisión sentencial en cuanto fija la remuneración que debía percibir el actor conforme a la de un Vendedor “B” del CCT 130/75, lo que considero razonable, aunque no porque sea aplicable este convenio al caso de autos sino del hecho de resultar inaplicables por inconstitucionales las cláusulas remunerativas del CCT 781/20 (por las razones antes expuestas), en función de las facultades que otorga a los jueces el art. 114 de la LCT para fijar la remuneración que corresponda, según la índole de las funciones e importancia de los servicios prestados. En consecuencia, también resulta ajustada a derecho la decisión sentencial sobre la procedencia de las diferencias salariales por el período reclamado, en tanto el sueldo de los actores debió ser liquidado

conforme a una jornada completa, de acuerdo a la escala salarial prevista para el CCT 130/75 y las diferencias resultantes surgen de las sumas que le abonó la empleadora en los recibos de haberes.

Por todos los fundamentos que anteceden, se rechazan estos agravios de la demandada y se confirma la **Sentencia N° 82 del 22/11/2022** emitida por el **Juzgado del Trabajo de la 12° nominación**, en todo lo relativo a la remuneración y a las diferencias salariales que correspondían a los trabajadores, que fueran motivo de apelación y agravio. Así lo declaro.

VI. Cuestión Federal

Corresponde tener presente el mantenimiento del Caso Federal formulado por la accionada para el supuesto de un resultado adverso con afectación de garantías constitucionales, el derecho a la propiedad (Arts. 14 y 17 C.N.), el derecho de defensa (Art. 18 C.N.) y el derecho de igualdad (Art. 16 C.N.) entre otros.

VII. Costas de primera instancia

Con relación a la petición formulada por la apelante en su memorial, de que las costas fueran impuestas a los actores, tal pretensión no puede prosperar pues el fundamento en el cual la empresa apoyó su pedido giraba en torno al pretense rechazo de la demanda, sin que aportara otro elemento de juicio para desvirtuar la decisión sentencial. Por ello, en atención al resultado adverso al recurrente, corresponde desestimar su petición, y confirmar las costas a la empresa demandada por así determinarlo ley expresa (Art. 61 CPCC, Ley 9531, por remisión del Art. 49 CPL, Ley 6204 y mod.).

VIII. Costas de la Alzada

Con relación a las costas procesales de esta instancia, atento al resultado del recurso de apelación intentado, se imponen las mismas íntegramente a la apelante vencida, debiendo afrontar las costas propias y las del actor (cfr. Art. 62 CPCC, de aplicación supletoria por remisión hecha del Art. 49 CPL). Así lo declaro.

IX. Honorarios de la Alzada

Corresponde determinarlos conforme a lo dispuesto en el Art. 51 Ley 5480.

Dicho artículo prescribe que: *“Por las actuaciones correspondientes a segunda o ulterior instancia, se regulará a cada una de ellas del 25% al 35% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de primera instancia. Si la apelación prospera en todas sus partes a favor del apelante, el honorario de su abogado se fijará en el 35%”.*

Conforme a lo expresado y lo estatuido en el Art. 15 de la Ley 5480, la calidad de la labor realizada, propongo regular los honorarios profesionales de la siguiente manera:

1. Al Dr. Miguel Ángel Nader, MP 8136, apoderado de la parte actora, el 30% regulado en primera instancia actualizado a la fecha de esta sentencia.

Corresponde aclarar que de la constancia de AFIP presentada, resulta que el letrado Miguel Ángel Nader reviste la categoría de responsable inscripto ante AFIP. En consecuencia, a los honorarios regulados se adicionará el porcentaje correspondiente al IVA en el supuesto de mantenerse en el tiempo la mencionada circunstancia, debidamente acreditada.

2. A la Dra. María Florencia Aramburu, MP 7.662, apoderada de la demandada, el 25% sobre el monto regulado en primera instancia actualizado a la fecha de esta sentencia.

VOTO DE LA VOCAL MARCELA BEATRIZ TEJEDA:

Debiendo emitir el segundo voto en los autos del título, debo disentir con el voto emitido en primer término por la distinguida Vocal preopinante, principalmente en cuanto se aparta de la doctrina legal del CSJT.

Ello así en cuanto resuelve: *“...Del memorial reseñado precedentemente, se desprende que la recurrente ataca la sentencia de grado en dos aspectos medulares sobre los cuales deberá pronunciarse el tribunal: 1. el convenio colectivo de trabajo aplicable, como fruto de la negociación*

colectiva ; **2.** la jornada y la remuneración (exégesis de los Arts. 92 ter y 198 LCT). Dada la estrecha conexión entre ambas cuestiones, dichos agravios se tratarán en forma conjunta” . “... En conclusión, aunque por otros fundamentos distintos a los dados por la jueza de grado, resulta ajustada a derecho la decisión sentencial en cuanto fija la remuneración que debía percibir el actor conforme a la de un Vendedor “B” del CCT 130/75, lo que considero razonable, aunque no porque sea aplicable este convenio al caso de autos sino del hecho de resultar inaplicables por inconstitucionales las cláusulas remunerativas del CCT 781/20 (por las razones antes expuestas), en función de las facultades que otorga a los jueces el art. 114 de la LCT para fijar la remuneración que corresponda, según la índole de las funciones e importancia de los servicios prestados En consecuencia, también resulta ajustada a derecho la decisión sentencial sobre la procedencia de las diferencias salariales por el período reclamado, en tanto el sueldo de los actores debió ser liquidado conforme a una jornada completa, de acuerdo a la escala salarial prevista para el CCT 130/75 y las diferencias resultantes surgen de las sumas que le abonó la empleadora en los recibos de haberes” . “...Por todos los fundamentos que anteceden, se rechazan estos agravios de la demandada y se confirma la Sentencia N° 82 del 22/11/2022 emitida por el Juzgado del Trabajo de la 12° nominación, en todo lo relativo a la remuneración y a las diferencias salariales que correspondían a los trabajadores, que fueran motivo de apelación y agravio. Así lo declaro.

Previo a resolver resulta importante tener en cuenta que, conforme disposiciones del art. 777 última parte del CPCyC, de aplicación supletoria, los agravios darán la medida de las facultades del tribunal con relación a la causa, no pudiendo pronunciarse sobre cuestiones que no estén incluidas concretamente en ellos. Sobre la base de esta normas es que deben analizarse y resolverse cada uno de los agravios puestos a consideración en esta instancia.

Se agravia la parte demandada respecto del incorrecto encuadre convencional por la incorrecta aplicación del derecho convencional vigente y en relación a la jornada de trabajo y remuneración.

En este punto el juez aquo en su sentencia de fecha 22/11/2022 resuelve que los contratos laborales de los actores se encuadran dentro de las disposiciones del CCT 130/75, en cuanto a la categoría profesional sostiene que deben estar categorizados como Vendedores B del convenio mencionado, y en función de lo prescripto por el art. 92 ter de la LCT, debían percibir la remuneración íntegra prevista para el convenio y la categoría declarada.

Coincido con la Vocal Preopinante en cuanto considera que llega firme a esta instancia: **a)** la relación laboral que vinculó a los actores con la demandada; **b)** las fechas de ingreso de los actores: Aráoz, el 07/07/08; Mayías, el 21/03/11; Molina Medina, el 08/04/14 y Pacheco el 23/02/17; **c)** la jornada de trabajo de los actores: la señora Noemí Aráoz 6 horas diarias durante 6 días a la semana (36 semanales) y los señores Mayías, Molina Medina y Pacheco 6 horas diarias, cinco días a la semana (30 horas semanales). **d)** la finalización del vínculo laboral por despido indirecto, mediante telegramas de fecha 10/08/21 (Aráoz); 16/09/21 (Mayías); 03/08/21 (Molina Medina) y 31/08/21 (Pacheco); **e)** Según el informe del Correo Argentino (CPA N°2), los telegramas remitidos por los actores en los que comunicaron la situación de despido los recibió la demandada en las siguientes fechas: TCL de fecha 10/08/21 remitido por la Sra. Aráoz el 11/08/21; TCL de fecha 16/09/21 remitido por el Sr. Mayías el 17/09/21; TCL de fecha 03/08/21 remitido por el Sr. Molina Medina el 04/08/21 y el TCL de fecha 31/08/21 remitido por el Sr. Pacheco el 01/09/21. Por la teoría recepticia que emerge del art. 243 de la LCT, las fechas de entrega indicadas deben considerarse como el momento exacto en el que se perfeccionaron los respectivos despidos de los actores; **f)** la actividad de call center desarrollada por la demandada.

Ello significa que a la fecha de inicio de la relación laboral de los actores se encontraba regida por el CCT 130/75 y resolución 782/10, y a la fecha de extinción por el CCT 781/20, razón por la cual estimo que éste es el convenio aplicable.

Sobre esta cuestión ha resuelto Nuestra Corte Suprema de Justicia en autos “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de Pesos, expte. 1893/21” y ha dictado doctrina al respecto, remarcando la importancia del recurso de casación a los fines de lograr un criterio uniforme en la materia y en este sentido ha dicho: “...esta Corte ha señalado que “la función uniformadora propia del remedio extraordinario local, ha de servir para garantizar la seguridad jurídica e igualdad ante la ley, al disuadir a los jueces y tribunales de grado que actúan en la jurisdicción provincial de adoptar en lo sucesivo decisiones contrarias, que no se ajustan a derecho, evitando de ese modo se fracture en lo sucesivo decisiones contrarias, que no se ajustan a derecho, evitando de ese modo se fracture la unidad interpretativa que debe presidir a la función judicial para salvaguardar los elementales valores antes aludidos (CSJTuc, “Colesnik Pedro Carlos vs. Provincia de Tucumán s/ Amparo”,

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

Se efectúa la salvedad que considero que la aplicación de las disposiciones del CCT 781/20, en supuestos en que la relación de trabajo se inició mientras se encontraba vigente el CCT 130/75, dejando ha salvo mi criterio expuesto, en autos “Díaz Guzmán Juan David c/ Citytech S.A s/ Cobro de Pesos – Expte 1092/22 (sala 1) – fecha de sentencia 04/04/2024, conforme lo ya expuesto en relación a la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán y en relación al caso concreto dijo : “...Es relevante señalar, que la doctrina legal de esta Corte prescribe que “Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria y vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente” (CSJT, Luján, Ramona Milagro vs. Fogliata Franco Augusto y otra s/ Cobro de pesos, sent. N° 1120 del 27/11/2006) y que se ha descalificado por arbitrarias aquellas decisiones jurisdiccionales que se apartan de sus precedentes “Es arbitraria y, por ende, nula, la sentencia que sin fundamentos suficientes se aparta del criterio sentado por esta Corte en casos análogos” (CSJT, “Peralta Valeria Amalia vs. Caja Popular de Ahorros de la Provincia de Tucumán (Populart) s/ Amparo”, sent. N°1398 del 14/08/2019). En suma, puesto que es deber de los Tribunales inferiores tener en cuenta los antecedentes de la CSJ.

Conforme lo expuesto y doctrina aplicable, resultan de aplicación en autos las disposiciones del CCT 781/20, conforme fallo citado que dice: “...A su vez, con relación al orden de prelación del CCT n° 781/20 respecto del 130/75, entre ellos se configura una vinculación sucesiva, siendo ambos del mismo ámbito...” . “...Esta Corte en “Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina S.A s/ Cobro de Pesos”, por sentencia de fecha 29/11/2023, cuando se ponderó que las condiciones de trabajo, entre ellas, la jornada y la remuneración, forma parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras también declaró que el CCT n° 781/20, siendo específico de la actividad, constituye una fuente jurígena autorizada por ley para establecer una proporcionalidad del salario con relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad en la medida de su reducción. En esa línea, la Corte sentó la siguiente doctrina legal. “Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía de la voluntad colectiva...” . “...Es que, encontrándonos frente a convenciones colectivas de igual ámbito, no debe mediar prevalencia del CCT n° 130/75 sobre el CCT 781/20. Como ha señalado esta Corte, el art. 19 inc. a) de la ley 14.250 dispone que “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”. Se ha dicho al respecto que “esta regla de sucesión convencional, en su primer inciso, adquiere aplicabilidad en todos los casos en que se actúe sobre igual ámbito, sea e nivel superior o inferior, es decir, horizontal o transversalmente, sean articulados o no” (Arese César, “Derecho de la Negociación Colectiva” Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2008, p. 459) (CSJT - Laboral, “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de Pesos, Expte. 1893/21, sent. de fecha 07/09/2024)”

En cuanto a la errónea interpretación sobre la jornada laboral aplicable al caso y su remuneración como se dijo, el juez aquo les reconoce a los trabajadores la jornada y remuneración prevista en el CCT 130/75 por aplicación del art. 92 ter LCT..

Si bien es cierto que, tomándose en consideración que se considera únicamente aplicable al caso de autos el CCT 781/20, en el tema referido a la remuneración que le corresponde percibir a los trabajadores y sus jornadas de trabajo y norma aplicable, cabe referirse a la doctrina de la CSJT en autos Aranda Patricio Damián vs Citytech S.A s/ Cobro de Pesos” que concluye diciendo: “...Resulta, entonces, jurídicamente acertada la conclusión sentencial relativa a que, en el caso, las partes, tanto en los convenios que rigen el caso, como de manera individual, establecieron una jornada de labor inferior a la máxima habitual de la actividad y que, por lo tanto, es lógico y válido que el dependiente reciba un salario atado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas, de acuerdo a la

disposiciones del art. 198 LCT, resultando ello constitucional, en términos de progresividad y no regresión”, modificar la decisión del juez de primera instancia iría en perjuicio de la actora (recurrente).

Se ha dicho: “...Nuestra Corte Suprema de Justicia local, en un caso análogo, señaló que no resulta posible modificar los alcances de una resolución, cuando se encuentra fuera de la jurisdicción apelada, por no haber sido objeto de recurso por los legitimados para ello. En el campo específico del recurso de apelación, el principio de congruencia muestra límites más rigurosos en la competencia del Tribunal para resolver los planteos de los apelantes, toda vez que el objeto de la apelación se encuentra circunscripto a las pretensiones impugnativas de los recurrentes y la voluntad de éstos limita y condiciona al juez del recurso. Sus agravios constituyen el marco referencial sobre el cual el juez de segunda instancia debe resolver tantum appellatum quantum devolutum. Una de las manifestaciones más destacables de esa limitación a los agravios, es la prohibición de incurrir en reformatio in peius. (cfr. CSJT, “Barrionuevo, Filemón Marcelino vs. Elena Isidro s/ Daños y perjuicios”, sentencia N° 212 del 01-4-1998; “T.A. La Estrella S.R.L. s/ Concurso preventivo. Incidente de verificación tardía”, sentencia N° 642 del 22-8-2000 En relación al caso, esto significa que al no haber estado la cuestión apelada esta vocalía no está habilitada para modificar el decisorio en perjuicio de la recurrente, agravando la situación de la apelante sin que medie agravio sobre dicho punto (sent. 289 del 15/04/2021, “Rivas Cirilo Antonio vs. Caja Popular de Ahorros de Tucumán ART (PopulART) s/ Amparo” (Excma. Cámara del Trabajo - Sala 3, Acosta Raúl Alfredo vs. Populart S.A ART s/ Amparo, Nro. Expte: 240/23, Nro. Sent: 236, Fecha Sentencia 04/09/2024

Tomándose en cuenta lo resuelto por el juez y considerando la planilla de liquidación en tanto se hace lugar a las diferencias salariales reclamadas, se tiene que el juez aquo ha dispuesto que correspondía tomar como jornada la que surge del CCT 130/75.

Habiéndose confirmado al tratar el primer agravio que a la fecha del distracto correspondía la aplicación del CCT 781/20, es que la jornada solicitada por la parte actora fundada en las disposiciones del CCT 130/75 no resulta procedente, así como tampoco las diferencias salariales fundadas en esta normativa.

Atento lo considerado los agravios resultan procedentes. Así lo declaro.

En cuanto al planteo de inconstitucionalidad del CCT 781/20, atento lo resuelto, se declara abstracto. Así lo declaro.

De acuerdo a lo considerado, corresponde afirmar que: 1) Noemí Fátima Aráoz se desempeñaba durante una jornada de 6 horas diarias, 36 semanales; 2) Víctor Antonio Mayías, Crithian Molina Medina y Silvio Gabriel Pacheco prestaban tareas en una jornada de 6 horas diarias, 30 horas semanales. Todos ellos con la categoría 3 Operación A, CCT 781/20. Así lo declaro .

A lo resuelto, cabe agregar lo dicho recientemente por la CSJT en la sentencia N° 395 del 11/04/2025, en la causa caratula “Nanterne Franco Alejandro y Otros vs. Citytech S.A. s/Cobro de pesos” Expte. 1585/21. En tal pronunciamiento, la Corte expuso: “...En efecto, al modificar la sentencia de primera instancia respecto del régimen colectivo aplicable y la remuneración que debían percibir los trabajadores [...] correspondía que la Cámara examine las restantes cuestiones en debate, entre ellas la justificación o no del despido dispuesto por esos actores. Ello es así por cuanto la Jueza del Trabajo había considerado justificado el despido decidido por tales trabajadores atento a que juzgó que estaban incorrectamente registrados en orden al Convenio Colectivo aplicable y la procedencia de las diferencias salariales reclamadas por jornada completa. Consecuentemente, si el Tribunal determinó que los mencionados actores estaban correctamente registrados conforme los Convenios Colectivos 1622/2019E y 781/20 y sólo reconoció diferencias por una suma sensiblemente menor debía analizar si las causales invocadas en la comunicación epistolar del despido se encontraban acreditadas y si revestían gravedad suficiente para justificar la decisión de extinguir el vínculo laboral. Es que lo decidido por el Tribunal en lo concerniente al CCT aplicable y, por ende, la remuneración que debían percibir los actores tiene incidencia respecto de la justificación del despido dispuesto por los trabajadores [...] atento las causales que tuvo por acreditadas la Jueza del Trabajo. Dicho de otra manera, si la Cámara se expidió respecto del CCT aplicable y la remuneración que debían percibir los citados trabajadores, correspondía que haga lo propio sobre las demás cuestiones vinculadas a esa decisión, esto es la existencia de las injurias invocadas por ellos y su entidad para justificar la extinción del vínculo laboral. Tal exigencia de análisis y resolución adquiere especial relevancia atento los términos del art. 243 de la LCT que

establece que tanto el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato fundada en justa causa que hiciera el trabajador, 'deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato' y que 'ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones referidas...'

En consecuencia, a raíz del criterio de Corte que antecede, corresponde entrar a examinar y resolver la justificación de los despidos indirectos dispuestos por los actores, ante la analogía del supuesto aquí planteado con el resuelto por la Corte, en el mencionado precedente "Nanterne", máxime que tal tribunal, en la sentencia de casación emitida en la presente causa, reitera la doctrina legal en cuanto a que "Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina judicial obligatoria vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente".

En efecto, llega firme como hecho admitido que todos los contratos de los actores se extinguieron por despido indirecto dispuesto por los trabajadores.

A su vez, surge del intercambio epistolar entre las partes, la finalización del vínculo laboral por despido indirecto, mediante telegramas de fecha 10/08/21 (Aráoz); 16/09/21 (Mayías); 03/08/21 (Molina Medina) y 31/08/21 (Pacheco); e) Según el informe del Correo Argentino (CPA N°2), los telegramas remitidos por los actores en los que comunicaron la situación de despido los recibió la demandada en las siguientes fechas: TCL de fecha 10/08/21 remitido por la Sra. Aráoz el 11/08/21; TCL de fecha 16/09/21 remitido por el Sr. Mayías el 17/09/21; TCL de fecha 03/08/21 remitido por el Sr. Molina Medina el 04/08/21 y el TCL de fecha 31/08/21 remitido por el Sr. Pacheco el 01/09/21. Por la teoría recepticia que emerge del art. 243 de la LCT, las fechas de entrega indicadas deben considerarse como el momento exacto en el que se perfeccionaron los respectivos despidos de los actores.

Cada uno de los actores en sus telegramas intiman a la parte demandada a fin que abonen diferencias salariales adeudadas en base la fraudulenta y defectuosa registración, manifestando que debían ser remunerados conforme disposiciones del art. 92 ter y CCT 130/75, rechazan la aplicación del CCT 781/20. A tales intimaciones, la demandada respondió en negativa.

Ante tal respuesta y ratificando los actores que adhieren al CCT 130/75 y rechazan el convenio de empresa y actividad 781/20, se consideraron gravemente injuriados y despedidos.

Tal como se dijera más arriba, la CSJT en el fallo "Nanterne", deja en claro la relevancia de la interpretación de las disposiciones del art. 243 LCT, en especial cuando se refiere a la denuncia del contrato de trabajo cuyas causas "deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato y que ante la demanda que promoviere la parte interesado, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en la referida comunicación".

Aplicando tal interpretación de Corte, cabe ahora analizar los términos en que fue efectuada la intimación de despido por parte del trabajador y el reclamo efectuado en su demanda, para poder así establecer la forma en que se trabó la litis en esta causa en particular. Es importante señalar que debe respetarse el principio de congruencia al analizar la identidad entre lo peticionado por el actor, titular de la acción, en su demanda y en base a lo cual pudo defenderse la accionada, cotejado con lo resuelto en la sentencia.

Es así que resulta del tenor del intercambio epistolar de los litigantes que el motivo esencial del reclamo de los actores y que motivó su despido obedecía a la cuestión del encuadre convencional aplicable a las relaciones laborales y la liquidación que les correspondía percibir, lo que deriva en su reclamo de pago de diferencias salariales y rectificación de la registración y de las liquidaciones futuras.

Es decir, queda claro que los trabajadores reclaman la correcta registración y pago de diferencias salariales conforme CCT 130/75. Todo lo cual fue ratificado en el escrito de demanda, en donde se solicita la aplicación del CCT 130/75 y jornada completa según este convenio por aplicación de las previsiones del art. 92 ter.

En consecuencia, la lectura integral de la demanda no deja lugar a dudas que la pretensión de los actores de pago de las indemnizaciones por despido justificado ante la existencia de diferencias

salariales, tiene por sustento sus reclamos en cuanto a la liquidación de la jornada completa que estima que les correspondía, en base a la normativa legal y convencional que invocan y es en esos términos que se trabó la litis y la demandada ejerció su derecho de defensa.

Determinado el convenio colectivo aplicable conforme lo expuesto con anterioridad; al abordar el recurso de la parte demandada en base a la doctrina sentada por la Corte en el citado precedente "Aranda" y la liquidación proporcional que correspondía a los actores, en función al tiempo efectivamente trabajado; resolver la justificación del despido fundando en normas diferentes a las que se recurre a los fines de fundar la intimación constituye una variación del objeto litigioso que se encuentra vedado a los magistrados en virtud del principio de congruencia.

Por tales razones, al considerarse admisible el agravio de la demandada y declarar aplicable el CCT 781/20, al igual que la liquidación proporcional a la jornada prestada por los trabajadores, sin que existan diferencias salariales originadas por tal motivo, los despidos indirectos dispuestos por los actores resultan injustificados, sin que sean procedentes las indemnizaciones de ley derivadas por tal causa, por lo que corresponde dictar la sustitutiva en sentido que: "habiéndose determinado la aplicación del CCT 781/20 a la relación de trabajo y que el despido fue fundado en disposiciones del CCT 130/75 que no resulta aplicable, corresponde estar a los límites de la pretensión de los accionantes fijados en la demanda y los términos en que se trabó la litis y quedó constituida y cristalizada la relación procesal, barreras que delimitan el thema decidendum del pronunciamiento (art. 243 LCT), razón por la cual se considera que el despido indirecto no resulta justificado en los términos de los art. 242 y 246 LCT. Así lo declaro".

Por lo expuesto debe dictarse la sustitutiva en los términos del art. 782 CPCyC, debiendo confeccionarse nueva planilla, tomándose en cuenta que ha quedado firme únicamente la indemnización del art. 80 LCT, (con excepción de Silvio Gabriel Pacheco a quien se rechaza este rubro). Asimismo, tomándose en consideración que lo resuelto tiene incidencia en la imposición de costas y honorarios, se las deja sin efecto, dictándose también la sustitutiva correspondiente.

PLANILLA DISCRIMINATORIA DE CONDENA:

Araoz Fátima Noemí

Fecha ingreso: 07/07/2008

Fecha egreso: 11/08/2021

Antigüedad: 13 años, 1 mes y 4 días

Categoría: 3, Operación A

CCT N.º 781/20

Jornada: 36 hs. Semanales

Haberes s/escala salarial agosto 2021

Sueldo básico \$43.108,03

Antigüedad \$5.604,04

Presentismo \$4.059,34

NR 05/2021 \$3.448,64

Gratif. 08/2021 \$3.000,00

\$59.220,05

Multa art. 80 LCT

\$59.220,05 x 3\$177.660,16

Tasa activa BCRA desde 11/08/2021 al 30/06/2025274,24%\$487.215,22

Total al 30/06/2025\$664.875,38

Mayias Victor Antonio

Fecha ingreso: 21/03/2011

Fecha egreso: 17/09/2021

Antigüedad: 10 años, 5 meses y 27 días

Categoría: 3, Operación A

CCT N.º 781/20

Jornada: 30 hs. Semanales

Haberes s/escala salarial septiembre 2021

Sueldo básico\$35.923,36

Antigüedad\$3.592,34

Presentismo\$3.292,97

NR 05/2021\$2.873,87

Gratif. 08/2021\$2.500,00

\$48.182,54

Multa art. 80 LCT

\$48.182,54 x 3\$144.547,62

Tasa activa BCRA desde 17/09/2021 al 30/06/2025270,17%\$390.524,31

Total al 30/06/2025\$535.071,93

Molina Medina Cristhian

Fecha ingreso: 08/04/2014

Fecha egreso: 04/08/2021

Antigüedad: 7 años, 3 meses y 25 días

Categoría: 3, Operación A

CCT N.º 781/20

Jornada: 30 hs. Semanales

Haberes s/escala salarial agosto 2021

Sueldo básico \$35.923,36

Antigüedad \$2.514,64

Presentismo \$3.203,17

NR 05/2021 \$2.873,87

Gratíf. 08/2021 \$2.500,00

\$47.015,03

Multa art. 80 LCT

\$48.182,54 x 3 \$141.045,09

Tasa activa BCRA desde 04/08/2021 al 30/06/2025 270,17% \$381.061,53

Total al 30/06/2025 \$522.106,63

RESUMEN

Araoz Fátima Noemí \$664.875,38

Mayias Victor Antonio \$535.071,93

Molina Medina Cristhian \$522.106,63

Total al 30/06/2025 \$1.722.053,94

COSTAS: Atento el cambio de jurisprudencia, las costas se imponen en el orden causado, (art. 62 última parte CPCyC de aplicación supletoria). ASI LO DECLARO.

HONORARIOS: Atento a lo que establece el Código Procesal del fuero (art. 46 inc 2. Ley 6204), corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc. Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 2 de la ley citada.

Habiéndose determinado la base regulatoria conforme el 50% del monto de la demanda actualizada al 30/06/2025 en la suma de \$3.128.283,19 y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Miguel Ángel Nader, por la labor desempeñada en el doble carácter por la parte actora, durante las tres etapas del proceso principal, la suma de \$533.372,28 (base x 11% más 55% por el doble carácter),

2) A la letrada María Florencia Aramburu, por su intervención en el doble carácter por la parte demandada, durante las tres etapas del proceso principal, la suma de \$678.837,45 (base x 14% más 55% por el doble carácter).

PLANILLA PARA LA REGULACIÓN DE HONORARIOS:

Importe demanda \$1.722.053,94

Tasa activa BCRA desde 18/11/2021 al 30/06/2025 263,32% \$4.534.512,44

Total al 30/06/2025 \$6.256.566,38

50,00% \$3.128.283,19

Nader Miguel Ángel: Apoderado actora (d.c. tres etapas)

11% + 55%

11% de \$3.128.283,19 = \$344.111,15

55% de \$344.111,15 = \$189.261,13

\$344.111,15 + \$189.261,13 = \$533.372,28

Aramburu María Florencia: Apoderada demandada (d.c. tres etapas)

14% + 55%

14% de \$3.128.283,19 = \$437.959,65

55% de \$437.959,65 = \$240.877,81

\$437.959,65 + \$240.877,81 = \$678.837,45

En consecuencia de lo resuelto el recurso de apelación deducido por la demandada Aegis Argentina S.A en contra de la sentencia de fecha 22/11/2022, resulta procedente, por lo corresponde dictarse la sustitutiva conforme disposiciones del art. 782 CPCyC en los siguientes términos: "...I. DECLARAR ABSTRACTO el planteo de inconstitucionalidad del CCT 781/20, en mérito a lo considerado. II. RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad del DNU 34/2019 y de su prórroga mediante el DNU 39/2021, en mérito a lo considerado. III. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por Noemí Fátima Aráoz (DNI N° 20.218.605) con domicilio en Barrio 24 de Septiembre, manzana 1, Lote 1, Duplex A, altura avenida Roca 2.800; Víctor Antonio Mayias (DNI N° 32.348.907) con domicilio en Barrio Mutualidad provincial M:C C:20; y Cristhian Molina Medina (DNI N° 33.978.020) con domicilio en Próspero Mena N°1.034, todos de la ciudad de San Miguel de Tucumán en contra de AEGIS ARGENTINA SA (CUIT 30-70984936-7) con domicilio en calle Alberdi n°165 de San Miguel de Tucumán, en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada a abonar la suma de \$664.875,38 (Pesos seiscientos sesenta y cuatro mil ochocientos setenta y cinco con 38/100) a favor de Noemí Aráoz; \$535.071,93 (Pesos quinientos treinta y cinco mil setenta y uno) a favor de Víctor Antonio Mayias; \$522.106,63 (Pesos quinientos veintidós mil ciento seis con 63/100) a favor de Cristhian Molina Medina, en concepto de indemnización art. 80 LCT, importes que deberán ser abonados en el plazo y con los intereses considerados en la presente. IV. RECHAZAR la demanda promovida por Silvio Gabriel Pacheco (DNI N° 38.145.696) con domicilio en Uruguay N°4.067, conforme lo considerado, absolviéndose a la demandada por los rubros y montos reclamados por este actor, en mérito a lo considerado. V. COSTAS: Como se consideran. VI. REGULAR HONORARIOS: Al letrado Miguel Ángel Nader, la suma de \$533.372,28 (Pesos quinientos treinta y tres mil trescientos setenta y dos con 28/100) y a la letrada María Florencia Aramburu la suma de \$678.837,45 (Pesos seiscientos setenta y ocho mil ochocientos treinta y siete con 45/100), en mérito a lo considerado. VII. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 Ley 6.204). VIII. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

COSTAS EN ALZADA:

Atento el cambio de jurisprudencia, las costas se imponen en el orden causado, (art. 62 última parte CPCyC de aplicación supletoria). ASI LO DECLARO.

HONORARIOS EN ALZADA:

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, debiendo efectuarse por cada recurso presentado.

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. 51 ley 5480, por lo que se toma como base regulatoria el monto de los honorarios regulados en primera instancia o los que correspondería regular en cada caso para cada letrado, actualizados en el caso que correspondiere según el índice previsto por el Colegio de Abogados, tasa activa promedio Banco Nación.

Se tiene dicho: *“El artículo 51 establece solo el porcentaje que se regula sobre la cantidad que deba fijarse –no de lo efectivamente regulado- para los honorarios de primera instancia. De allí que las regulaciones de primera y segunda instancia o ulterior instancia, tienen independencia no sólo en cuanto a las pautas regulatorias, sino también en relación a la base. Las Cámaras y la Corte Suprema poseen soberanía sobre la regulación a practicar en sus respectivas instancias” “En cuanto a que el art. 38 de la ley 5480 sólo rige para las regulaciones por la tramitación en primera instancia, corresponde recordar que es doctrina legal de esta Corte que “en la regulación de honorarios por lo actuado en los incidentes se aplica la escala del art. 38, considerando el carácter de la intervención. Es que el art. 38 de la ley 5480 es un referente regulatorio que se aplica a todas las instancias y en los incidentes”(CSJT Almaraz María Eugenia vs. Cía. Integral de Telecomunicaciones S.R.L. y Telecom Personal S.A. s/ Cobro de pesos. Incidente de regulación de honorarios - Agustín José Tuero" Expte. 41/13-I1, sent. 64, fecha 12/02/2021)...”.*

Los magistrados gozan de un amplio margen de valoración a los efectos de ponderar los factores a tener en cuenta para fijar los emolumentos profesionales. A criterio de este Tribunal, y conforme el monto del asunto, la labor profesional efectivamente cumplida por el letrado interviniente, etapas procesales cumplidas, el resultado arribado y el tiempo empleado, a los fines de la regulación de los honorarios profesionales de los letrados por su actuación en esta instancia, deben tenerse en cuenta, los principios de equidad, el monto que se ejecuta y las actuaciones efectivamente realizadas, conf.arts. 14, 15, 38 y 63 LA, y con especial consideración a las disposiciones del art. 13 ley 24432.

La CSJT en el fallo citado ut supra. ha dicho: *“Respecto de la aplicación del art. 13 de la ley 24.432, considero pertinente reproducir algunas consideraciones efectuadas por esta Corte en el precedente “Ganga Carlos Miguel y otro vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucumán s/ Daños y Perjuicios (sentencia n° 212 del 10/3/2016). Allí se dijo que el art. 13 de la ley 24432 proporciona a los jueces de mérito una herramienta que, en determinados supuestos, permite el apartamiento de las disposiciones arancelarias locales, sin atender a los montos o porcentuales mínimos establecidos en los regímenes arancelarios nacionales o locales que rijan la actividad profesional, cuando la naturales, alcance, tiempo, calidad o resultado de la tarea realizada o el valor de los bienes que se consideren, indicaren razonablemente que la aplicación estricta, lisa y llana de esos aranceles ocasionaría una evidente e injustificada desproporción entre la importancia del trabajo efectivamente cumplido y la retribución que en virtud de aquellas normas arancelarias habría de corresponder. En forma expresa, la ley autoriza a regular honorarios por debajo de dichos mínimos, que es justamente lo petitionado por la demandada, reconociendo a los jueces la facultad de prescindir de ellos, cuando concurran los presupuestos que la misma norma describe”*

Conforme lo expuesto, efectuando una merituación de las pautas contenidas en la ley arancelaria local, especialmente art. 15, art. 51 ley 5480, tomándose en consideración especial las especiales circunstancias del caso y, conforme a las disposiciones que surgen del art. 13 de la ley 24.432, arts. citados de la ley 5.480 y c.c., se fijan para cada letrado en media consulta escrita :

1) Al letrado MIGUEL ANGEL NADER, por su actuación en la causa, como letrado apoderado en el doble carácter por la parte actora, le corresponde la suma de \$250.000 en concepto de honorarios (½ consulta escrita art. 38 última parte ley 5480). Así lo declaro.

2) A la letrada MARIA FLORENCIA ARAMBURU, por su actuación en la causa, como letrado apoderado en el doble carácter del demandado, le corresponde la suma de \$250.000 (½ consulta escrita art. 38 última parte ley 5480). Así lo declaro.

VOTO DE LA VOCAL MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ

Viene la disidencia generada por las señoras vocales que me preceden, en cuando al recurso de apelación de la demandada.

Coincido con el voto de la vocal segunda Dra. Marcela Tejeda por ajustarse el mismo a la doctrina legal de la CSJT, y voto en igual sentido. Es mi voto

Por lo considerado y el acuerdo arribado, la Sala V° de este Tribunal, integrada a tal fin y de conformidad a lo establecido en el art. 794 C.P.C y C.,

RESUELVE:

I) HACER LUGAR al recurso de apelación deducido por la demandada Aegis Argentina S.A en contra de la sentencia de fecha 22/11/2022 conforme lo considerado. Dictándose la sustitutiva: “I. DECLARAR ABSTRACTO el planteo de inconstitucionalidad del CCT 781/20, en mérito a lo considerado. II. RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad del DNU 34/2019 y de su prórroga mediante el DNU 39/2021, en mérito a lo considerado. III. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por Noemí Fátima Aráoz (DNI N° 20.218.605) con domicilio en Barrio 24 de Septiembre, manzana 1, Lote 1, Duplex A, altura avenida Roca 2.800; Víctor Antonio Mayias (DNI N° 32.348.907) con domicilio en Barrio Mutualidad provincial M:C C:20; y Cristhian Molina Medina (DNI N° 33.978.020) con domicilio en Próspero Mena N°1.034, todos de la ciudad de San Miguel de Tucumán en contra de AEGIS ARGENTINA SA (CUIT 30-70984936-7) con domicilio en calle Alberdi n°165 de San Miguel de Tucumán, en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada a abonar la suma de \$664.875,38 (Pesos seiscientos sesenta y cuatro mil ochocientos setenta y cinco con 38/100) a favor de Noemí Aráoz; \$535.071,93 (Pesos quinientos treinta y cinco mil setenta y uno) a favor de Víctor Antonio Mayias; \$522.106,63 (Pesos quinientos veintidós mil ciento seis con 63/100) a favor de Cristhian Molina Medina, en concepto de indemnización art. 80 LCT, importes que deberán ser abonados en el plazo y con los intereses considerados en la presente. IV. RECHAZAR la demanda promovida por Silvio Gabriel Pacheco (DNI N° 38.145.696) con domicilio en Uruguay N°4.067, conforme lo considerado, absolviéndose a la demandada por los rubros y montos reclamados por este actor, en mérito a lo considerado. V. COSTAS: Como se consideran. VI. REGULAR HONORARIOS: Al letrado Miguel Ángel Nader, la suma de \$533.372,28 (Pesos quinientos treinta y tres mil trescientos setenta y dos con 28/100) y a la letrada María Florencia Aramburu la suma de \$678.837,45 (Pesos seiscientos setenta y ocho mil ochocientos treinta y siete con 45/100), en mérito a lo considerado. VII. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 Ley 6.204). VIII. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

II) COSTAS en la alzada, como se consideran.

III) HONORARIOS, se regulan a los profesionales de siguiente manera: A la letrada Miguel Angel Nader en la suma de \$250.000 (pesos doscientos cincuenta mil) ; y a la letrada María Florencia Aramburu en la suma de \$250.000 (pesos doscientos cincuenta mil), conforme se considera.

IV) TENER PRESENTE Reserva del Caso Federal efectuada por la parte demandada.

REGÍSTRESE Y HÁGASE SABER

MARÍA BEATRIZ BISDORFF

(En disidencia)

MARCELA BEATRIZ TEJEDA MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ

Ante mí:

SIMÓN PADRÓS, ANDRÉS

Actuación firmada en fecha 24/07/2025

Certificado digital:

CN=SIMON PADROS Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264022461

Certificado digital:

CN=BISDORFF Maria Beatriz, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27176139493

Certificado digital:

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

Certificado digital:

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

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