Expediente: **256/22**
Carátula: **CORONEL SOLANA C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **03/12/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - XXX, -ACTOR
20202758682 - CITYTECH S.A., -DEMANDADO
23148866279 - RILLO CABANNE, RAFAEL-POR DERECHO PROPIO
20331637913 - NADER, MIGUEL ANGEL-POR DERECHO PROPIO
20202758682 - BASUALDO, MARTIN-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y SEG.SOC.P/PROF.DE LA PROV.DE TUC., ----
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
30715572318715 - FISCALIA DE CAMARA CIVIL COM. Y LABORAL
20331637913 - CORONEL, SOLANA-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2

ACTUACIONES N°: 256/22

H103225436117

JUICIO: "CORONEL SOLANA c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 256/22.

San Miguel de Tucumán, diciembre de 2024.

AUTOS Y VISTOS:

Los recursos de apelación interpuestos por la parte actora y demandada mediante sus respectivas presentaciones de fechas 27.03.24 y 22.04.24 en contra de la sentencia de fecha 21.03.24, en esta causa que tramitó por ante el Juzgado del Trabajo de primera instancia de la VIIª nominación, de la que

RESULTA:

La sentencia definitiva dictada en fecha 21.03.24 que fue apelada por la parte actora en fecha 27.03.24 y por la parte demandada en fecha 22.04.24.

Ambos recursos fueron concedidos mediante providencia de fecha 09.04.24.

Expresaron agravios la parte actora en fecha 17.04.24 y la demandada en fecha 15.04.24, y contestaron agravios el actor en fecha 23.04.24 y la demandada en fecha 24.04.24.

Elevada la causa y notificada la integración del Tribunal interviniente en la presente, se llamaron los autos a despacho para resolver mediante providencia digital firmada en fecha 06.09.24, la que notificada y firme dejó la causa en estado de ser resuelta, y

CONSIDERANDO:

VOTO DEL VOCAL PREOPINANTE ADRIAN M. DIAZ CRITELLI:

Que los recursos de apelación deducidos por la parte actora y demandada cumplen con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los arts. 122 y 124 del CPL, por lo que corresponde sus tratamientos.

Que el art. 127 del citado digesto ritual establece que la expresión de agravios realizada por la apelante fija los límites del Tribunal respecto de la causa, por lo que cabe precisarlos.

Es por lo expuesto que la revisión a efectuarse de la sentencia recurrida debe realizarse con los límites establecidos por el art. 127 del CPL, es decir, dentro del marco propuesto en los agravios, pues solo de allí pueden surgir los elementos que ameriten revocar o modificar la resolución judicial dictada por el Juez de primera instancia, sin que sea posible en esta instancia analizar la sentencia atacada más allá de los puntos propuestos en los agravios.

Por una cuestión de orden metodológico se tratará en primer término el **recurso deducido por la parte actora**.

En sus **agravios** la parte actora cuestionó lo resuelto en el fallo atacado con relación al CCT que se declaró aplicable en el fallo atacado y se queja el apelante de que aún aplicando el CCT 781/21 la jornada proporcional y la remuneración determinada en el fallo atacado son erroneas, luego solicita la adecuación de las diferencias salariales adeudadas y la planilla de condena con la correspondiente modificación de la imposición de costas y honorarios.

En ese sentido manifestó la parte apelante: "(...) Se agravia esta parte respecto a la errónea interpretación realizada por el A Quo respecto a la naturaleza de la jornada laboral aplicable en el caso de marras, por cuanto consideró así sin más que la actora se desempeñaba en una jornada reducida de 30 horas semanales la cual justificaba el pago proporcional de los salarios, en virtud del CCT aplicable (CCT 781/20), ello sin haber efectuado un análisis de lo dispuesto por el art. 8 de la Resolución MT N° 782/10, atentando contra lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT () NO OBSTANTE V.S. HAYA CONSIDERADO APLICABLE EL CCT 781/20, BAJO NINGUNA CIRCUNSTANCIA SE DEBE DEJAR DE LADO LA APLICACIÓN DE LO DISPUESTO POR EL ART. 92 TER DE LA LCT Y EL ART. 8 DE LA RES. 782/10, POR CUANTO SE TRATA DE UNA JORNADA REDUCIDA, QUE DEBE SER EQUIPARABLE EN CUANTO A SU REMUNERACIÓN A LA DE UN TRABAJADOR DE JORNADA COMPLETA, PUESTO QUE SUS HORARIOS DE TRABAJO EXCEDEN LAS 2/3 PARTES DE LA JORNADA MÁXIMA FIJADA PARA LA ACTIVIDAD. Por todo ello, solicito se considere aplicable lo dispuesto por el art. 92 Ter de la LCT y se proceda a abonar a mi mandante un salario correspondiente a jornada completa, siendo que la misma es superior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, y, por ende, solicito declare procedente el pago de las diferencias salariales por defecto en la registración, por los periodos no prescriptos.()" (el resaltado del texto con mayúscula viene de origen).

Luego, la parte apelante reiteró en sus agravios fundamentos que fueron consignados en la demanda respecto a la forma en que a su criterio debió computarse la jornada y remuneración del actor.

En su **segundo agravio** se quejó de la forma en que se calcularon las diferencias salariales declaradas procedentes, allí afirmó: "(...) En consonancia con el agravio expuesto ut supra, me agravio de la errónea interpretación efectuada por el a quo, en torno a la procedencia del pago de las diferencias salariales reclamadas por la actora, habiendo otorgado parcialmente el pago de algunos periodos en los que consideró que existieron diferencias en los recibos de haberes en comparación con la escala salarial que consideró aplicable, sin haber analizado la procedencia en torno a lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT, conforme se expuso en el agravio anterior. Especialmente, me agravia esta parte de la sentencia, al tratar sobre los rubros procedentes: (...)".

Todo ello fue rechazado por la parte demandada al contestar los agravios.

En el **fallo atacado** al respecto se resolvió: "(...) Jornada de trabajo 1. Las partes concuerdan en que la jornada laboral de la actora tenía una extensión de seis horas diarias y cinco días a la semana, totalizando 30 horas semanales. Así también, ambas partes fueron coincidentes en señalar que la jornada habitual de la actividad de call center es de 6 horas diarias y hasta un tope máximo de 36 horas semanales, y que tal circunstancia surge de lo previsto por el art. 8 de la resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 2. La cuestión litigiosa radica entonces en determinar que se entiende por jornada legal o convencional vigente para los trabajadores de call center y que remuneración le correspondía percibir a un trabajador que, como en el presente caso, trabajaba por debajo de la jornada máxima legal de 8 horas diarias y 48 horas semanales (ley 11.544). Así las cosas, la clave dirimente consiste en dilucidar si la jornada de 6 horas diarias y 30 horas semanales que cumplía la accionante en el Call Center de la accionada, obligaba a esta última al pago de un salario completo, o de uno reducido y proporcional a las horas trabajadas. 3. Sentado lo anterior, es oportuno mencionar que el Convenio de empresa 1622/19 en su art. 4, determina para los trabajadores comprendidos en la categoría 4 de operaciones, un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo, conforme lo establecido por el art. 198 LCT. A su vez, en casos de jornadas por un tiempo menor a las 36 horas, el salario básico será el establecido en la escala salarial del convenio, según la extensión de la jornada pactada. Por su parte, el CCT 781/20 prevé en idéntico sentido: una jornada máxima de 36 horas semanales para categoría operaciones A y B, también conforme Art. 198 LCT y pago acorde a las escalas previstas en su Art. 10. Lo antes expuesto, me permite arribar a las siguientes conclusiones: a) Ambas normas colectivas fijaron para los trabajadores de call center pertenecientes a la categoría operaciones, una jornada laboral máxima de 36 horas semanales. Tal regulación guarda correspondencia con lo mentado por la Resolución 782/2010 del Ministerio de Trabajo. Esta última, al considerar las condiciones especiales en las que desarrollan su actividad los trabajadores de empresas de servicios de call center determinó un régimen de jornada laboral de hasta 6 días por semana, laborables 6 horas diarias, estableciendo que el salario se liquidaría según el régimen de jornada acordada. b) Las cláusulas contenidas en los convenios, encuadran la jornada pactada en las previsiones del Art 198 de LCT, norma que estipula una modalidad de contratación con jornada laboral reducida y enumera los supuestos en lo que es factible reducir la máxima legal, entre ellos: las disposiciones reglamentarias, contratos individuales o convenios colectivos. c) La jornada y la remuneración, constituyen condiciones de trabajo, que forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras. Tal fue el criterio sostenido por el Máximo Tribunal Provincial en la causa Rodriguez Daniela Aoledad vs. Aegis Argentina S.A. s/ cobro de pesos (sentencia del 29/11/2023). En ese contexto, resulta perfectamente posible que colectivamente se negocie la reducción de la jornada máxima y se convenga una remuneración proporcional a las horas trabajadas. Esto como consecuencia del principio según el cual el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo determina la medida en que se adquiere su derecho a percibir una remuneración. Si en el marco de lo colectivo, fue pactada una jornada de labor inferior a la habitual, es válido que el dependiente perciba un salario ajustado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas. Sobre el particular, añado que los principios integrantes del derecho colectivo del trabajo deben constituirse en guía para una interpretación sistémica y armónica de las cláusulas convencionales. Por consiguiente, considero que la reducción del salario en proporción a las horas trabajadas, pactada en convenios colectivos debidamente homologados, impide reclamar el devengamiento de la remuneración de un trabajador de jornada completa. Así lo declaro.()".

Pues bien, cabe aquí destacarse que respecto de las cuestiones anteriores nuestra Corte Suprema de Justicia en autos **"Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de Pesos"** (expte. 1893/21,

sent. 1166 del 06.09.24), ante un recurso de la demandada en un caso con identidad fáctica al nuestro, confirmó un fallo de la Sala III que revocaba -en el sentido propuesto por la demandada- una sentencia de primera instancia que hacía lugar a la demanda respecto de las cuestiones aquí debatidas.

En esa sentencia de la Corte local, respecto de la **jornada proporcional trabajada**, se consideró que "...En ese orden de ideas, el art. 198 prevé una modalidad de contratación con jornada laboral reducida y enumera los distintos supuestos en que es factible reducir la máxima legal, es decir por disposiciones nacionales reglamentarias, contrato individuales o convenios colectivos. El 92 ter, por su parte, prevé una segunda modalidad de contratación excepcional denominada tiempo parcial, que como tal, requiere para su configuración de un acuerdo expreso, sea en la negociación colectiva o individual...En ese esquema entonces, resulta perfectamente posible que se negocie colectivamente la reducción de la jornada máxima para adaptar la misma a la actividad de que se trate. Y, dado el aludido carácter antifraude del art. 92 ter, cuando entre las partes contratantes no existe controversia alguna respecto de que se pactó el desempeño de una jornada inferior a la habitual de la actividad, no rige tal norma, sino el art. 198 que específicamente contempla la posibilidad de convenir una reducción en la jornada, ya sea mediante un convenio colectivo o a través de una estipulación particular del contrato individual, el que surge expresamente de la negociación colectiva analizada en este voto...Es en ese contexto normativo que, en el ámbito colectivo, el art. 8 del Acuerdo homologado por la Res. 782/10 redujo expresamente la jornada del personal de call center a 36 horas semanales como máximo, debiendo liquidarse el salario 'conforme el régimen de jornada acordada'. Y luego, dentro de ese marco y en el uso de sus facultades negociales es que en ambos convenios 1622/19 y 781/20, respetando la jornada máxima antes fijada, se determinó el pago del salario proporcional a las horas trabajadas, aludiendo expresamente al art. 198Al respecto, cabe decir que en el ámbito de la negociación colectiva no pueden analizarse de modo desarticulado los acuerdos alcanzados. Las concesiones y renuncias son recíprocas en el análisis global de lo concertado y lo otorgado por uno de los sectores representados encuentra siempre explicación en la renuncia del otro. De allí que, cuando colectivamente se pactaron en ambas convenciones las 36 horas de jornada y las escalas salariales, se lo hizo en la previsión consciente del pago proporcionado, y ello forma sin dudas parte del núcleo de lo acordado en el marco de la autonomía colectiva y con plena legitimidad de los representantes. En otras palabras, la real intención de los contratantes colectivos fue la disminución de la carga horaria del personal de operaciones, en consonancia con el art. 198, y una remuneración acorde a la efectiva extensión de su prestación. del 'compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales' firmado por el Sr. Aranda al momento de celebrarse el contrato de trabajo surge su conformidad con la cláusula 'G' sobre 'Jornada de trabajo reducida/Proporcionalización del salario...'A su vez, en el caso concreto está reconocido y ambas partes coinciden en que el actor prestaba servicios para la demandada en jornadas de 5 horas diarias, 5 días a la semana, es decir un total de 25 horas semanales...'Entonces, aunque el actor trabajó efectivamente jornadas superiores a los ⅔ de la jornada completa de la actividad, su situación no queda abarcada por la regulación del art. 92 ter, pues en el caso, los litigantes reconocen que desde un inicio y durante todo el desarrollo del contrato de trabajo el trabajador se obligó a prestar servicios en forma regular en jornadas cuya extensión horaria era superior a las ⅔ partes de la habitual y a la vez inferior a la jornada completa. Tal es lo que surge de su reconocimiento y del compromiso de aceptación antes referenciado...'De ello se sigue que también en el acuerdo individual la real intención de los contratantes fue la disminución de la carga horaria del trabajador y una remuneración acorde a la extensión de suprestación, en consonancia con lo concertado colectivamente...Si ambas partes de manera individual, en el marco de lo colectivo, establecieron una jornada de labor inferior a la máxima habitual, es lógico y válido que el dependiente reciba un salario atado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas y, por ende, más bajo que el previsto para jornada completa. Esto como

consecuencia del principio según el cual el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo determina la medida en que se adquiere el derecho a percibir una remuneración. A su vez resulta coherente y respetuoso del principio constitucional de 'igual remuneración por igual tarea', pues no sería acorde al mismo abonar idéntica remuneración a un trabajador que labora 48 horas semanales y a quien sólo lo hace 25 horas, como el caso de autos...En suma, de acuerdo con lo expuesto, entiendo que es legítima la reducción proporcional del salario del trabajador, conforme a la jornada reducida de 25 horas que este cumplía efectivamente para la demandada, pues no se trató de un contrato a tiempo parcial del tipo previsto en el art. 92 ter, sino que le resultan aplicables las disposiciones del art. 198 en tanto eso fue lo pactado colectiva e individualmente...".

Y respecto de los **CCT aplicables**, afirmó que "19.- Desde esta renovada perspectiva, exigida por la realidad a todas luces ostensible en el actual contexto social, laboral y normativo de la actividad de los Call Centers, es que debe abordarse la validez y aplicabilidad del CCT N° 1.622/19E, a la luz de lo dispuesto por el artículo 19, inciso b), de la Ley N° 14.250. Si bien dicho convenio de empresa es de ámbito menor al CCT N° 130/75, el estudio comparativo a fin de determinar si sus condiciones resultan más o menos favorables al trabajador, debe efectuarse teniendo en miras las condiciones que aquel detentaba bajo la vigencia de éste último, integrado con el Acta Acuerdo N° 872/2010, pues la institución de la remuneración ya debía considerarse modificada, al igual que la institución de la jornada, por dicha fuente jurígena colectiva de su mismo ámbito. Repárese que en los considerandos de la Resolución del MTEySS N° 782/2010, se establece que el ámbito de aplicación del Acuerdo N° 872/2010 "se corresponde con el alcance de representación de las entidades empresarias signatarias y de la asociación sindical firmante, emergente de su personería gremial". Y tal estudio comparativo, efectuado por la Cámara, no logró ser desvirtuado por la parte recurrente. 20.- A su vez, con relación al orden de prelación del CCT N° 781/20 respecto al CCT N° 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, forman 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 N° 781/20. Como ha señalado esta Corte, el art. 19 inciso a) de la Ley N° 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 actué sobre igual ámbito, sea de nivel superior o inferior, es decir, horizontal o transversalmente, sean articulados o no" (Arese César, "Derecho de la Negociación Colectiva", Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2.008, p. 459). De hecho, en resguardo de la voluntad de negociación convencional, este Supremo Tribunal tiene dicho, desde hace tiempo, en autos "Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos" (sentencia N° 136 del 10-3-2009), que "En primer lugar, no cabe prescindirse que, a diferencia de lo que acontece en el derecho individual del trabajo donde el trabajador es la parte más débil y está en un plano de desigualdad -inferioridad- respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo ambos sujetos -la entidad gremial y la representación empresarial-, se encuentran equilibrados en cuanto a su

poder de negociación, operando la autoridad administrativa como control de legalidad. La negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos, fuente autónoma del derecho del trabajo (cfr. Grisolia, Julio Armando: 'Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social', pág. 857)' Adoptando una posición similar en la obra dirigida por Mario E. Ackerman, Liliana Hebe Litterio y Héctor César Guisado sostienen que no encuentran argumentos serios que sustenten la imposibilidad jurídica de establecer normas regresivas en el nivel de beneficios de los trabajadores en el ámbito de la negociación colectiva. Postulan que la sucesión normativa se encuentra gobernada por el principio de la modernidad en virtud del cual la norma posterior reemplaza la anterior de igual rango; que nadie tiene derecho al mantenimiento hacia el futuro de beneficios derivados de normas convencionales sustituidas o derogadas; que el principio de 'condición más beneficiosa' es ajeno a la cuestión que se examina (sucesión de normas de igual rango) porque dicho principio tiende a proteger situaciones personales más favorables, adquiridas por contrato individual o por concesión unilateral del empleador, pero no abarca las condiciones atribuidas por una norma (ley, convenio colectivo) anterior o, en otros términos, la norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones in peius. Añaden a continuación, que esta es la postura de Corte Suprema de Buenos Aires en punto a esta cuestión en fallos que cita, y destacan que esta solución fue consagrada expresamente en el artículo 10 de la Ley N° 25.250, que incorporó a la Ley N° 14.250 la siguiente regla: 'El convenio colectivo que sucede a uno anterior de igual ámbito y nivel, puede disponer sobre derechos reconocidos en éste. En dicho supuesto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio'. Y concluye diciendo que aunque dicho artículo fue reemplazado por Ley N° 25.887 por otro que sólo expresa que 'Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito', estima que la solución anterior no ha variado; esto es, que se mantiene en materia de convenios el mismo criterio que rige la solución de leyes: posterior derogat prior, sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables (cfr. 'Interpretación y aplicación de las normas laborales', en obra colectiva 'Tratado del Derecho del Trabajo', Mario E. Ackerman (Director), T. I, págs. 703/712)". Dicha autonomía convencional colectiva se encuentra consagrada en el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT; artículo 2, 11 y concordantes del Convenio N° 87 de la OIT sobre libertad sindical; artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y artículo 8 de su Protocolo Adicional (Protocolo de San Salvador); artículo 14, 14 bis y 75 inc. 22 de la CN, la Ley N° 14.250, artículos 4 y 5, inciso d, de la Ley N° 23.551. En consecuencia, al tratarse de dos convenios de igual ámbito y conforme lo sentado en el artículo 19 de Ley N° 14.250, la modificación que resulte de la convención posterior podría ser en cualquier sentido, es decir, favorable o desfavorable para los trabajadores comprendidos en ella (conf. Etala, Carlos Alberto, "Derecho Colectivo del Trabajo", 3° ed., Astrea, Buenos Aires, 2.017, p. 373).".

A su vez, en el fallo **"Figueroa Alonso Mari?a Margarita vs. CITYTECH S.A. s/ Cobro de pesos"** (sent. 1144 del 30.08.24) había resuelto que "En el referido precedente "Casasola" esta Corte sostuvo que "las condiciones de trabajo, entre ellas, la jornada y la remuneración forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras". Señaló también que "tratándose el CCT de una ley autónoma para las partes, puede modificar las condiciones de un convenio anterior. El CCT, por su naturaleza normativa deroga una norma anterior de igual o inferior rango en tanto configura una fuente autónoma e independiente de la relación individual. De otro lado, la imposibilidad de revisión normativa por parte de los actores de la negociación colectiva conspira contra las reglas básicas de toda negociación en donde las partes deben efectuarse mutuas cesiones para poder cerrar el convenio colectivo de manera que las conforme". Allí este Tribunal descalificó el fallo de la Cámara por cuanto "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 destacó que el CCT 781/20 "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".

En cuanto a la importancia de lo decidido en el recurso de casación a los fines de lograr un criterio uniforme en la materia, nuestra Corte local en el fallo "Aranda" remarcó que: "...esta Corte ha señalado que "la función uniformadora propia del remedio extraordinario local, ha de servir para garantizar la seguridad jurídica e igualdad ante la ley, al disuadir a los jueces y tribunales de grado que actúan en la jurisdicción provincial de adoptar en lo sucesivo decisiones contrarias, que no se ajustan aderecho, evitando de ese modo se fracture en lo sucesivo decisiones contrarias, que no se ajustan a derecho, evitando de ese modo se fracture la unidad interpretativa que debe presidir a la función judicial para salvaguardar los elementales valores antes aludidos (CSJTuc, "Colesnik Pedro Carlos vs. Provincia de Tucumán s/ Amparo", sentencia n° 811 del 26/10/2010; "Rivadeneira Vilma Edith vs. Provincia de Tucumán (Ministerio de Educación) s/Amparo/Medida Cautelar, sentencia n° 778 del 14/10/2011). Como señala Hitters, "va de suyo que el efecto unificador se produce sólo en el espacio -de modo que una misma norma sea igualmente interpretada en todo el territorio- y no en el tiempo, porque de cumplirse esto último se producirá un bloqueo, que dificultaría el oxigenamiento de la jurisprudencia". Es que "ninguna institución se crea imaginada con un cuño definitivamente logrado, con un solo perfil estático, de validez permanente, rígido. Nada de eso. La Casación siempre ha estado lejos de refugiarse en un cómodo remanso y está abierta a continuos desafíos e incesante adaptación técnica y de fines (cfr. Morello, Augusto M. "La casación. Un modelo intermedio eficiente, Librería Editora Platense S.R.L. La Plata 1993, pag. 13)...".

Y mas recientemente, en los autos **"Díaz Jonathan René Humberto vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos"** (NRO. SENT.: 1281 - FECHA SENT.: 26/09/2024), nuestra Corte local dijo que "...III.- Las cuestiones planteadas en esta causa resultan sustancialmente análogas a las resueltas por esta Corte Suprema en el precedente "Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos", Sentencia N° 1166 del 06/09/2024, a cuya totalidad de fundamentos y conclusiones corresponde remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad, y cuyo enlace se adjunta a la presente sentencia, a los fines de garantizar su efectivo conocimiento por las partes en este juicio. Conforme a lo expuesto, corresponde hacer lugar al recurso incoado por la parte demandada, dejando sin efecto íntegramente la sentencia impugnada conforme a la siguiente doctrina legal: "Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente".

En igual sentido se expidió en el ya citado fallo "Figueroa Alonso" -revocando una sentencia de la Sala II que había hecho parcialmente lugar al recurso de la aquí demandada solo en relación a la vigencia de los CCT 1622/19E y 781/20 pero no en la validez de sus estructuras remuneratorias proporcionales en base a las horas efectivamente trabajadas por el trabajador- sentando la siguiente doctrina legal "Es arbitraria y, por ende, nula la sentencia que carece de fundamentos suficientes como la que se aparta de los criterios que surgen de los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán".

En resumen, en el fallo "Aranda" nuestro Superior Tribunal de Justicia local ha tratado estas mismas cuestiones ahora en debate (CCT aplicable y su estructura remuneratoria en base a una jornada proporcional efectivamente trabajada) y ha sentado su criterio dando las razones suficientes para así decidir.

Asimismo, tanto en dicho fallo como en el de “Díaz”, nuestra Corte ha sentado doctrina legal sobre la obligatoriedad del seguimiento de sus criterios por parte de los Tribunales inferiores cuando el caso a resolver guarde identidad fáctica con dicho precedente.

Tengo también en cuenta que se tiene ya dicho que ante la no existencia de nuevos argumentos o razones (jurídicas, no fácticas) que no hayan sido consideradas por nuestro máximo Tribunal, cualquier fallo en contrario de su doctrina carecería de fundamentación y podría ser descalificado por arbitrariedad en aras de la seguridad jurídica, igualdad, eficiencia y legitimidad judicial.

Dijo la CSJT recientemente que "Conforme a lo expuesto, corresponde hacer lugar al recurso incoado por la parte demandada, dejando sin efecto íntegramente la sentencia impugnada conforme a la siguiente doctrina legal: "Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente”. “Saus Rodrigo Ezequiel vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos” (NRO.SENT: 1346 - FECHA SENT: 04/10/2024).

En virtud de todo lo hasta aquí manifestado, dejando ha salvo mi criterio sobre estas cuestiones en el sentido que lo venía exponiendo en numerosos casos sobre Call Centers en los que me tocó intervenir (por ejemplo en el fallo “Figueroa Alonso” antes citado), conforme lo ya expuesto sobre las doctrinas y criterios de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en este asunto, corresponde confirmar lo resuelto por el Juez a quo en cuanto a la forma en que determinó la jornada de la actora por ser aplicable al caso de autos los CCT 1622/19E y 781/20 -que estaban vigentes entre las fechas de ingreso el 21/11/2016 y su egreso el 15/12/2021- para la “categoría 3 - Personal de operaciones A” en una jornada de 30 hs. semanales. De allí que se confirme también la categoría declarada. Así lo declaro.

Respecto a la critica realizada por la apelante en sus agravios acerca de la imposición de costas y los honorarios regulados, su tratamiento será diferido para ser analizado luego de tratar el recurso de apelación de la parte demandada.

Corresponde ahora analizar el **recurso de apelación interpuesto por la parte demandada.**

En su **primer agravio** manifestó la accionada: “Como se adelantó, la Sentencia atacada se encuentra viciada al incurrir en la inobservancia de normas establecidas, vulnerando las reglas de la sana crítica racional, además de carecer de la debida fundamentación, conforme a continuación se desarrollará; y de violar manifiestamente la doctrina legal de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán () Por todo lo manifestado, se agravia esta parte en que VS determine ¨...la negativa de la patronal a reconocer y abonar las diferencias salariales reclamadas, pese a que fue intimada al efecto y que tuvo la posibilidad de enmendar tal situación, constituye por sí sola, una injuria de tal entidad que contraria al principio de buena fe, establecido en el Art. 63 de la LCT, tornando válido el reclamo de la actora y autoriza justificadamente a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo, Art. 10 de la LCT. 4. En consecuencia, considero que se encontraba habilitado el derecho de la trabajadora, en los términos del Art. 246 de la LCT, a reclamar las indemnizaciones de los Arts. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro ¨. Solicitando se desestime el despido indirecto en el que se coloca el actor como asimismo se desestime la procedencia de diferencias salariales. Como indica la sentencia, los montos son mínimos y de modo alguno justifican la decisión rupturista que ha tomado la parte actora (...)”.

En el **fallo atacado** se resolvió: “(...) Las partes coinciden y reconocen, que la finalización del vínculo laboral fue por despido indirecto acaecido el 15/12/2021. 1. Al estar determinado que la causa que puso fin al vínculo entre la trabajadora y la demandada, fue la configuración del despido indirecto,

resulta pertinente entonces, adentrarme al análisis del hecho controvertido entre la Sra. Coronel y la accionada. Esto es, si la causa invocada en las misivas rupturistas, se corresponde o no con el concepto jurídico que, en el marco del derecho laboral, denominamos "justa causa". Ello, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 242 de la LCT. 2. A los efectos de dirimir esta cuestión, en primer lugar, es necesario recordar que el Art. 243 de la LCT, establece ciertos requisitos formales para su eficacia. En primer lugar, que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito; en segundo lugar, que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Por último, el mencionado artículo agrega que, una vez invocada la causa de rescisión contractual, no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral, ni en el juicio posterior. Esto conlleva a que, en la instancia judicial, únicamente se pueda invocar y tratar de probar la causal argüida en la comunicación del despido, pero no aquellos hechos que no hubieren sido invocados en la referida comunicación y que no podrán ser considerados como justa causa disolutoria, ni aun en caso de ser probados y demostrado su gravedad. Es que la obligación de comunicar la causa del despido y no poder modificarla en el juicio responde a la finalidad de otorgar la posibilidad de estructurar la defensa, el cual configura el cimiento sobre el que podrán apoyarse los preceptos normados en el art. 18 de la C.N. Cabe destacar que la actora dio cumplimiento efectivo con lo requerido por el Art. 243 de la LCT antes mencionado, y remitió telegrama a su empleadora, por el cual dió por finalizado el contrato. 2.1. Corresponde entonces analizar si el despido es justificado o no. Para ello, debo valorar si la actora, cumplió o no con los recaudos legales establecidos en el Art. 242 de la LCT. En otras palabras, debo valorar, si las alegaciones de la trabajadora, respecto a las inobservancias por parte de su empleadora, de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo que los unía, configuran "injuria" y por su "gravedad" no consienta la "prosecución" de dicha relación(...) la injuria que se invoca en sustento del despido, debe ser objetiva. Esto quiere decir, que su valoración es privativa de los jueces, y debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo, relacionado ello, con la proporcionalidad, la contemporaneidad y la razonabilidad de la falta cometida y la conducta rupturista asumida. 3. Ahora bien, la actora mediante TCL del 01/12/2021 intimó a la accionada en los siguientes términos: () Del análisis de la misiva rupturista, resulta que la actora ha invocado como causal de extinción de la relación laboral: la falta de rectificación del salario en sus recibos de haberes, las diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos y, la falta de aportes a la seguridad social conforme a derecho. En tal sentido, y por tratarse de un despido indirecto, correspondía a la parte accionante acreditar -en primer lugar- la existencia de los hechos alegados como causa del despido, ya que conforme lo dispuesto por el ordenamiento procesal (Art. 302 del CPCC supletorio) la carga probatoria incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido. Cabe destacar que, cuando son varias las causales invocadas en la notificación de auto despido, la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria, es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente (CSJT, en "Pons Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja S.A. S/ Cobro de pesos", sentencia N° 197 del 05/04/2010, cfr. CNTrab., Sala VII, agosto 6-998.- Galeano, Zamudio L. C/Treutel, Jorge, N. y otro: DT, 1998-B. 242). Debo destacar que, conforme a lo tratado y resuelto en la cuarta cuestión existen diferencias salariales en algunos meses del período comprendido entre agosto del 2020 a diciembre del 2021. Atenta a ello, es dable destacar el carácter alimentario del salario, que debe ser percibido en forma real, efectiva e íntegra por el trabajador. Ello justifica su extensa regulación protectoria por parte de la legislación. Se trata de una ventaja patrimonial, que recibe el dependiente como consecuencia del contrato de trabajo, ya sea por la labor efectivamente realizada, o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de la empleadora, aunque ésta efectivamente no la utilice. Por ello, la negativa de la patronal a reconocer y abonar las diferencias salariales reclamadas, pese a que fue intimada al efecto y que tuvo la posibilidad de enmendar tal situación, constituye por sí sola, una injuria de tal entidad que contraria al principio de buena fe, establecido en el Art. 63 de la

LCT, tornando válido el reclamo de la actora y autoriza justificadamente a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo, Art. 10 de la LCT. 4. En consecuencia, considero que se encontraba habilitado el derecho de la trabajadora, en los términos del Art. 246 de la LCT, a reclamar las indemnizaciones de los Arts. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro.(...)".

Pues bien, se queja la recurrente afirmando que lo resuelto acerca del despido en el fallo atacado no cumple con la sana critica racional ya que la fundamentación del juez a quo se fundó en la existencia de diferencias salariales pero que las mismas serían por sumas mínimas que no justifican el distracto.

La actora invocó como causal al darse por despedida el incumplimiento de las obligaciones patronales por que no se abonaron las diferencias salariales adeudadas por los periodos no prescriptos.

Si bien es cierto que la trabajadora tanto en la demanda como al intimar a la demandada en el intercambio epistolar peticionó que se lo encuadrase en el CCT 130/75, se le pagase una jornada completa, no luce desacertada la interpretación que se efectuó en el fallo al considerar justificado el despido al detectar que la empleadora no abonó en algunos de los períodos reclamado y no prescripto las diferencias salariales resultantes de aplicar la escala salarial proporcional a la jornada de 30 horas resultante del CCT 781/20, para la categoría 3°de operario A.

En efecto, la actora reclamó antes del despido el pago de diferencias salariales, petición que sostuvo luego a lo largo del proceso y tal petición debe ser interpretada en forma amplia e integrada con la respuesta dada por la empleadora quien al contestar sus reclamos fue contundente y concluyente al sostener que no adeudaba suma alguna de dinero a la parte actora, más aún, en la misiva del 24/10/2021 (adjuntada por la demandada) negó a la actora "que se le adeuden diferencias salariales de algún tipo".

Es decir, la demandada afirmó no adeudar nada a la trabajadora antes del despido y, por el contrario, se demostró que hubo un período dentro del reclamado como diferencias salariales no prescriptas por la actora en que no le pagó el sueldo proporcional que le correspondía a la trabajadora según la escala salarial del CCT 781/20.

La cuantía de las diferencias procedentes no desobliga de modo alguno a la empleadora de su pago, la integridad salarial constituye una de las principales obligaciones de la patronal y la falta de su cumplimiento en mayor o menor medida justifica la injuria invocada.

En consecuencia de lo anterior, considero que la interpretación aplicada en el fallo al considerar admisibles las diferencias por el período señalado y, en base a ello, justificado el despido luce razonable y ajustado a las constancias de autos y al derecho aplicable.

Por todo lo tratado se rechaza el primer agravio del recurso de la demandada. Así lo declaro.

En su **segundo agravio** se quejó la accionada: "() Que, Agravia a mi mandante que el a quo haya hecho lugar a la multa del artículo 80 de la LCT, atento a que, en una actitud realmente digna de ser declarada temeraria y maliciosa, la parte actora sostuvo dogmáticamente que reclamó los certificados y mi Citytech no los entregó. Ahora bien, conforme surge del intercambio telegráfico, finalizada la relación laboral, mi mandante ha puesto a disposición las piezas reclamadas por medio de notificación fehaciente, y fue la actora quien nunca se apersonó a retirar las certificaciones, por lo que es ella quien se encontraba en mora respecto de su percepción. En efecto, advierta V.E. que la actora en ningún momento de la demanda mencionaron que haya tenido inconveniente alguno en ocasión de retirar las certificaciones, por cuanto ni siquiera menciona haber intentado acercarse a la

empresa a retirarlas. Las piezas en cuestión, debidamente confeccionadas por mi mandante, se acompañaron en la primera oportunidad que tuvo esta parte, es decir, con la contestación de demanda. Y han sido correctamente confeccionados por lo que no corresponde una nueva impresión de los mismos con los parámetros que pretende la corresponde una nueva impresión de los mismos con los parámetros que pretende la actora. En forma pacífica la jurisprudencia del fuero tiene entendido que:(...)Lo cierto es que el actor ni siquiera han deslizado haber intentado concurrir a retirar los certificados que ahora reclaman, especulando con la percepción de la multa, en una muestra acabada de la mala fe con la que decidieron encarar el presente pleito.(...)Por lo dicho, y considerando que mi mandante cumplió con la obligación contenida en el art. 80 LCT, solicito se desestime la exorbitante multa pretendida por tal concepto.(...)".

En el **fallo atacado** se resolvió: "El Art. 80 de la LCT, regula lo que a nivel doctrinario y jurisprudencial, se afirma que son dos obligaciones del empleador: a) la entrega de la constancia documentada del depósito de los aportes y contribuciones correspondientes a la seguridad social y sindicales y b) la entrega de un certificado de trabajo, con las indicaciones que prevé el segundo párrafo del mismo artículo, a las que debe adicionarse la información sobre la formación profesional adquirida por el trabajador, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley 24576. Jurisprudencialmente se estableció que, la mera puesta a disposición en forma telegráfica de los certificados a los que alude el citado artículo 80 de la LCT no constituye el cumplimiento de la obligación de entrega prevista en dicha norma, debiendo la empleadora arbitrar los medios para que se haga efectiva la entrega, recurriendo de ser necesario a la consignación judicial.(...), al reglamentar el Art. antes referido, introdujo un requisito: la intimación fehaciente al empleador, transcurridos 30 días corridos del despido para su entrega. Tal situación se encuentra acreditada en la causa, de conformidad al TCL remitido por la accionante el 19/01/2022 lo que demuestra que intimó a su empleadora, ya transcurridos los 30 días corridos de haberse configurado el despido, (ocurrido el 15/12/2021) a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley. Del informe del correo oficial (01/02/2023), surge que la fecha de imposición del TCL por el que la actora intimó a la accionada en los términos del Art 80 es 19/01/2021, siendo entregado el 26/01/2021. Atenta a la fecha en que acaeció el distracto (15/12/2021) estimo que se incurrió en un error de tipeo, al consignar 2021, por lo que estaré a la fecha de imposición 19/01/2022, contenida en el sello fechador de la copia certificada. En consecuencia, el rubro pretendido resulta procedente. Asi lo declaro. ".

Ahora bien, ingresando al análisis de este agravio, tengo en cuenta que no cuestiona la recurrente el cumplimiento por parte de la actora de la intimación en los términos y plazo exigidos por la normativa legal, solo cuestiona que no haya concurrido a retirarlo a pesar de haber estado a su disposición en la sede de la empresa.

Cabe recordarse que el art. 80 de la LCT prevé que extinguida la relación laboral nace la obligación de la empleadora de entregar al trabajador la certificación de servicios y remuneraciones, no debiéndose confundir esta obligación (ya nacida por el solo hecho de la extinción de la relación laboral) con la intimación a la entrega de cualquiera de los instrumentos previstos en el art. 80 de la LCT y ante cuya falta de entrega se prevé la multa dispuesta en su última parte.

Asimismo, que por tratarse de una obligación de hacer su cumplimiento solo se concreta con su entrega efectiva, no bastando por tanto el haberla tenido a "disposición" del trabajador en la sede de la empresa, ya que en tal caso debió haberla consignado a su nombre como único medio para poder desobligarse, máxime aun habiendo sido intimada a su entrega.

Entonces, el actor cumplió con la intimación en el tiempo y en la forma prevista en la normativa legal, sin que la demandada haya dado efectivo cumplimiento con su entrega y sin que exista argumento de la demandada ni elemento válido en autos que lo desvirtúe.

En virtud de lo anterior es que se rechaza este agravio y se confirma la sentencia apelada en este punto. Así lo declaro.

En su **tercer agravio** la parte demandada manifestó: “Subsidiariamente, que se haya condenado a mi mandante a abonar la multa del artículo 2 de la Ley 25.323 También agravia a esta parte que el a quohaya condenado a mi mandante a abonar la multa del artículo 2 de la Ley 25.323, por cuanto no es un hecho controvertido que mi mandante despidió con causa a la actora, y que el hecho ocurrió, a pesar de no haber sido considero como una injuria en los términos de la LCT. En efecto, la primera parte del artículo en cuestión establece que: (...)La finalidad de la normativa en análisis (en semejanza con lo establecido por el art. 9 de la ley 25.013) es, sin lugar a duda, sancionar al empleador que maliciosamente no abona las indemnizaciones debidas al extinguirse la relación laboral o inventa un despido con idéntica finalidad, situación que no se verifica en los presentes actuados, porque -reitero- mi mandante no despidió a la parte actora. En efecto, resulta claro que el incremento dispuesto requiere que se configuren una serie de presupuestos: 1) intimación fehaciente, 2) mora por parte del empleador, 3) despido sin causa del cual resulte un crédito exigible, 4) intencionalidad de no pagar. Además, se requiere mora por parte del empleador en el pago de las indemnizaciones de tal manera que se obligare al trabajador a iniciar demanda o cualquier instancia previa de conciliación obligatoria, y que esta mora sea voluntaria. En ese sentido, explica el Dr. Carlos Alberto Etala en su trabajo: “Las nuevas normas de la ley 25.323”que (...) El espíritu del legislador -en el marco de esta norma-ha sido penalizar la falta de pago de las indemnizaciones debidas por ley cuando las mismas resultan, sin discusión alguna, legítimas (ej. despido directo sin causa que no se indemniza). Por eso es por lo que la norma se refiere a la falta de pago de las indemnizaciones en caso de despido incausado. La referenciaobedece a que la falta de pago en tal supuesto no tiene otra explicación que la grosera violación de las obligaciones que de pleno iuretiene el empleador, y no a un caso más que debatible como el presente. En esta inteligencia, sostener la procedencia de multas por falta de pago oportuno implica una suerte de arancelamiento al derecho que tiene mi mandante de defenderse. En el hipotético caso que V.E. ratifique la condena decidida en la instancia anterior (situación que desde ya rechazo) solicito a V.E. que, a fin de valorar la procedencia de esta multa, tenga en cuenta las particularidades del caso y se reduzca prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por dicho artículo hasta la eximición de su pago (cf. último párr. de la norma analizada)()”.

En el **fallo atacado** se resolvió: “()Ahora bien, del intercambio epistolar acompañado por la actora, surge que, con posterioridad al despido indirecto comunicado en TCL del 15/12/2021; el 22/12/2021 remitió un nuevo telegrama. De los términos de este último telegrama, se desprende que la trabajadora en esa oportunidad, cursó intimación, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el Art. 2 de la Ley 25.323. Por lo expuesto, considero que la Sra. Coronel dio cumplimiento con el requisito de intimar fehaciente a su empleadora, después de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo. En consecuencia, el rubro reclamado deviene procedente y corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio en cuestión. Así lo declaro. ()”.

Resulta aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ Cobro de Pesos”, sent. N° 335 de fecha 12.05.2010 que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización del art. 2 ley 25323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de

los trabajadores recién se produce luego de transcurrido los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 LCT.

De todos modos, la apelante no se queja de la existencia de la intimación correspondiente en el tiempo y forma exigidas en la norma y en el precedente anterior, limitando su queja a la improcedencia de las indemnizaciones reclamadas en la demanda, lo cual ya fue confirmado con anterioridad.

Asimismo, deja a todo evento planteada la necesidad de su reducción en virtud de la facultad morigeradora de su importe que la norma le otorga al juzgador.

Tengo en cuenta que el objetivo perseguido por la normativa en cuestión es compeler al empleador a pagar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. El presupuesto de procedencia es el no pago de la indemnización en tiempo oportuno y la existencia de un despido, que en nuestro caso fue uno indirecto justificado.

Entonces, el actor tiene derecho a este concepto al estar probado que intimó el pago de las indemnizaciones legales por un despido indirecto declarado justificado y que la demandada no las abonó en el término de ley.

En virtud de lo anterior es que se rechaza este agravio y se confirma la sentencia apelada en este punto. Así lo declaro.

En su **cuarto agravio** la parte demandada manifestó: “(...) Cuarto agravio: Subsidiariamente, que se haya aplicado legislación de naturaleza penal, derogada por el DNU 70/23. Agravia a mi mandante que, sin perjuicio de no resultar aplicables por las razones invocadas, el a quohaya condenado a mi mandante a abonar dos multas que fueron derogadas por el DNU 70/23, como son la del artículo 80 de la LCT, y 2 de la Ley 25.323. Que, sin perjuicio que nuestro Máximo Tribunal ha entendido con gran criterio que: () Como bien destacó Carlos Etala, “principalmente el Código Penal tipifica las conductas que merecen una pena pero no es el único ordenamiento sancionatorio sino que paralelamente a él existen otros conjuntos de normas que pretenden encauzar las conductas humanas en el sentido deseado, no sólo en el ámbito del derecho en general sino en cada una de las ramas del derecho y por consiguiente, también en el conjunto de normas que regulan las relaciones individuales y colectivas del trabajo”. Sentado ello, y como fuera explicado en el acápite anterior, ninguna duda cabe respecto a que nos encontramos frente a verdaderas multas, en el sentido jurídico del término y, como tales, de carácter punitivo. En efecto, las obligaciones de causa resarcitoria se dirigen a reestablecer o recomponer un equilibrio perdido o roto por la producción de un daño. Así, exigen la concurrencia de los elementos propios de la responsabilidad civil, a saber: daño calificado de injusto, antijuridicidad, nexo de causalidad adecuado y factor de atribución, sea de orden subjetivo u objetivo. Además, la prueba del daño resulta un requisito esencial de este tipo de obligaciones.() Sentada la procedencia de esta presentación, corresponde hacer una aclaración previa respecto a la naturaleza jurídica de las multas de los artículos 2 de la Ley 25.323 y 45 de la Ley 25.345, que es lo que justifica el presente planteo.(...) Sentado ello, y ahora si entrando en el análisis de las normas antes mencionadas, ninguna duda cabe respecto a que nos encontramos frente a verdaderas multas, en el sentido jurídico del término y, como tales, de carácter punitivo. En efecto, las obligaciones de causa resarcitoria se dirigen a reestablecer o recomponer un equilibrio perdido o roto por la producción de un daño. Así, exigen la concurrencia de los elementos propios de la responsabilidad civil, a saber: daño calificado de injusto, antijuridicidad, nexo de causalidad adecuado y factor de atribución, sea de orden subjetivo u objetivo. Además, la prueba del daño resulta un requisito esencial de este tipo de obligaciones. Por el contrario, en las obligaciones de causa punitoria es innecesaria la prueba o acreditación de daño, desde que no reparan ni sustituyen

nada, sino que el orden jurídico reacciona frente a la conducta prohibida, que estima disvaliosa. Las penas civiles de carácter pecuniario constituyen agresiones al patrimonio del deudor cuyo límite no yace en la adecuada recomposición o reconstitución del equilibrio perdido, sino en su proporcionalidad en base a la gravedad de la infracción cometida y al bien jurídicotutelado, ello con base en los artículos 28 y 33 de la Constitución Nacional(...)Por último, advierta V.E.que la normativa derogada por el DNU 70/23admitíael error de hecho como eximente parcial o total de sus consecuencias patrimoniales, lo que resulta incompatible con cualquier régimen de carácter resarcitorio (conf. arts.20 y 294 del Cód. Civil, actual artículo 8 del Código Civil y Comercial de la Nación), pero admisible, en cambio, en la incriminación de naturaleza penal()Ahora bien, como fuera expuesto, uno de los principios más importantes, es de la ley penal más benigna, que en materia penal establece que: “Si la ley vigente al tiempo de cometerse el delito fuere distinta de la que exista al pronunciarse el fallo o en el tiempo intermedio, se aplicará siempre la más benigna. Si durante la condena se dictare una ley más benigna, la pena se limitará a la establecida por esa ley. En todos los casos del presente artículo, los efectos de la nueva ley se operarán de pleno derecho”. (...)De hecho, siguiendo la jurisprudencia nacional, aún en el hipotético caso en que la CSJN decidiera declarar la inconstitucionalidad del DNU 70/23, o alguna parte de este, ello no conllevaría -de ninguna manera-a volver a poner en vigencia a una ley ya derogada, situación totalmente anómala en la historia judicialnacional, y que únicamente se justificó por las particularidades discutidas en el precedente “Consejo de la Magistratura”, que ninguna relación guardan con el caso de marras. Además, reitero que nunca podrían restablecerse normas de carácter punitivo, como las que interesan para la resolución del presente caso ()”.

Declarado lo anterior, en relación a las indemnizaciones agravadas condenadas y motivo de agravio, cabe formular una aclaración en razón de la sanción del DNU 70/23 y de la posteriormente sancionada Ley 27742.

En cuanto a la llamada “ley bases”, ella establece en sus Arts. 99 y 100 establece lo siguiente: Artículo 99: Deróganse los artículos 8 a 17 y 120, inciso a) de la Ley n°24.013; el artículo 9 de la Ley n°25.013; los artículos 43 a 48 de la Ley n°25.345; el artículo 15 de la Ley n°26.727 y el artículo 50 de la Ley n°26.844. Artículo 100: Derógase la Ley n°25.323 y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título.

Se plantean aquí dos interrogantes: 1. Si las normas jurídicas que establecen indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios, hoy derogadas, son de naturaleza penal; y, en consecuencia, admiten a su respecto el principio de la ley penal mas benigna. 2. Si la situación jurídica que dio origen al derecho al cobro de los agravamientos indemnizatorios se agotó con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Bases, o, al contrario, se trata de una situación jurídica “existente” en los términos del art. 7 del Cód. Civ. Com. Nac.

En primer término, que el DNU 70/23 se encuentra suspendido en su vigencia por el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2, en el fallo “Cordini Juncos, Martín Alejandro y otros vs. Comisión Nacional de Regulación del Transporte S/ Despido”, sentencia del 08/08/2024.

Además, conforme lo dispuesto por el Art. 7 del C.C.C.N., a partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tienen efecto retroactivo, excepto disposición en contrario.

En este sentido, entiendo que no corresponde la aplicación de ninguna de dichas normativas a los agravamientos indemnizatorios condenados -que tienen como función primordial reparar los daños sufridos por el trabajador en relación con la conducta disvaliosa adoptada por la parte empleadora por medio de una tarifa como es habitual en el Derecho del Trabajo-.

En efecto. Se tratan de situaciones jurídicas consolidadas antes de sus entradas en vigencia. Y por otro lado, se tratan de verdaderas indemnizaciones laborales tal como fueran expresadas en las normas que las dispusieron, de lo que se desprende que estén lejos de significar sanciones de tipo penal, en que se aplicaría el principio de la ley penal más benigna -en este caso para el empleador- para que la aplicación de la derogación por la Ley Bases sea de aplicación inmediata y por ende de forma retroactiva incluso a situaciones ya consolidadas.

Entonces, siendo la sentencia emitida declarativa y no constitutiva de derechos, considero que tanto el DNU 70/23 como la Ley 27.742 no deben aplicarse en autos por tratarse de situaciones jurídicas agotadas antes de su entrada en vigor.

Una interpretación en contrario iría en contra de la regla in dubio pro operario y del principio protectorio (conf. art. 14 bis CN) porque se estaría de una supuesta “multa” al empleador -parte fuerte de la relación jurídico laboral- en perjuicio del trabajador -la parte débil-.

Recuerdo que los agravamientos en las indemnizaciones dispuestos en toda la normativa laboral tienen una naturaleza sui generis, son sanciones que se imponen a los empleadores y, a su vez, poseen un carácter reparador por los daños que se han ocasionado a los trabajadores que, más allá de la discusión doctrinaria acerca de si son multas o indemnizaciones agravadas, su naturaleza jurídica es laboral no penal, el sujeto tutelado es otro, la finalidad tutelar es otra. (DUCROS NOVELLI; Daniela, microjuris.com Argentina, “La Ley de bases, la subsistencia de la condición más beneficiosa y el art. 7 CCyCN”, 24/07/24, págs. 1-4).

En virtud de lo anterior, se rechaza este agravio de la demandada y se confirma la sentencia apelada en cuanto fuera materia del mismo. Así lo declaro.

En su **quinto agravio** la recurrente expuso: “() Que, agravia a mi mandante que el a quolo haya condenado a abonar la multa del DNU 34/2019 (con el tope del DNU 886) sin brindar ningún tipo de consideración o fundamentación respecto a la naturaleza jurídica de este, puesto que, de haberlo hecho, la solución debería haber sido opuesta. En efecto, ninguna duda cabe respecto a que nos encontramos frente a una multa y como tal, de carácter punitivo, puesto que las obligaciones de causa resarcitoria se dirigen a reestablecer o recomponer un equilibrio perdido o roto por la producción de un daño. Así, exigen la concurrencia de los elementos propios de la responsabilidad civil, a saber: daño calificado de injusto, antijuridicidad, nexo de causalidad adecuado y factor de atribución, sea de orden subjetivo u objetivo. La prueba del daño resulta un requisito esencial de este tipo de obligaciones.Por el contrario, en las obligaciones de causa punitoria es innecesaria la prueba o acreditación de daño, desde que no reparan ni sustituyen nada, sino que el orden jurídico reacciona frente a la conducta prohibida. Las penas civiles de carácter pecuniarioconstituyen agresiones al patrimonio del deudor cuyo límite no yace en la adecuada recomposición o reconstitución del equilibrio perdido, sino en su proporcionalidad en base a la gravedad de la infracción cometida y al bien jurídico tutelado, ello con base en los artículos 28 y 33 de la Constitución Nacional(...)Como se verá más adelante, esta discusión no es menor, puesto que esto conlleva a la aplicación, a las multas -como es el presente caso -, de los principios que rigen el derecho penal. En efecto, esta parte entiende que el DNU 34/2019 (prrogado), no resulta ser una indemnización del eventual daño producido por el despido, sino la realización de un acto prohibido (despedir sin causa).En esa inteligencia, el objeto del DNU antes mencionado, no es reparar un eventual daño, sino sancionar al empleador incumplidor. Idéntico comentario le merece a esta parte lo relativo a las multas de la LNE, donde se exige una intimación previa del art.11, y donde también existen las eximentes de responsabilidad en función del cumplimiento dentro del plazo de treinta días, porque el daño producido por la ausencia o indebida registración no se puede borrar por una conducta posterior ni la falta o concurrencia de intimación hace diferente el daño.(...)En este

contexto, la cuestión se ha tornada abstracta porque, como dije, han cesado los motivos que dieron origen al dictado del decreto 329/2020 y no podría ahora ordenarse una reinstalación frente a una situación que ya no se encuentra vigente.()".

En el **fallo atacado** se resolvió: "(...) Inconstitucionalidad DNU 329/20, 487/20 y 624/20 y DNU 34/19 y 528/20 a) La parte actora reclama la indemnización agravada dispuesta por el decreto 34/2019. La demandada por su parte, solicita que declare la inconstitucionalidad del DNU 34/29 y su prórroga 528/20, así como también de los DNU 329/20, 487/20 y 624/20, y funda su petición en la violación del Art. 17 de la CN. b) Cabe recordar que el análisis de la validez constitucional de una norma de jerarquía legal, constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendarse a un Tribunal de Justicia, y sólo es practicable, en consecuencia, como razón ineludible del pronunciamiento que la causa requiere, entendiéndose que por la gravedad de tales exámenes, debe estimarse como la "última ratio" del orden jurídico, de tal manera que no debe recurrirse a ellos sino cuando una estricta necesidad así lo requiera. El decreto referido, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de ciento ochenta días a partir de su entrada en vigencia, lo que fue ampliado por posteriores decretos. La norma bajo análisis, dispone que en los casos de despido sin justa causa, durante su vigencia, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente. Ahora bien, el DNU 34/19 y su prórroga 528/20, se dictaron en un marco social, político y económico sin precedentes: un país con nuevas autoridades de gobierno, en grave crisis económica, con alarmantes indicadores sociales y endeudamiento externo. Si bien no fue dictado en virtud de facultades delegadas por ley, es necesario considerar, la fecha de su dictado, la situación de emergencia por la que atravesaba el país, y que el Congreso de la Nación se encontraba en receso respecto de las sesiones ordinarias. Vale destacar que, ante la gravedad de la emergencia ocupacional, los tiempos que hubiera demandado el llamado a sesiones extraordinarias, para el dictado de una ley de duplicación de despidos, conspiran en contra la protección del trabajo frente a un despido arbitrario y habrían operado como una promoción de los despidos injustificados, con el propósito de evitar el mayor costo de las indemnizaciones (Juzgado del Trabajo X, Expte. N° 47/21, Sentencia N° 280 de fecha 23/12/2021). Cabe agregar que, encontrándose vigente el DNU 34/19, y al momento de sus prórrogas, a la situación de emergencia que atravesaba el país, se sumó una pandemia que impuso como única salida disponible ante la ausencia de una vacuna eficaz y los altos niveles de contagio, el aislamiento social, con consecuente paralización y luego reanudación muy progresiva y parcial de actividades. Mundialmente -y en un país en crisis económica, con mayor impacto- se retrajeron el consumo y la producción, se comprimió en extremo la recaudación fiscal, se incrementó sustancialmente el gasto público asistencial y se puso al sistema sanitario en alerta máxima. La convivencia social se alteró radicalmente en todas sus estructuras y hasta las propias instituciones republicanas vieron afectado su desempeño. Nadie estaba preparado para esta situación. Nuestro sistema jurídico está diseñado para una Argentina 'normal': con crisis recurrentes, desempleo, puja por la distribución de la renta nacional, diferendos en todos los frentes; pero con actividad económica y laboral no condicionada local y mundialmente por una pandemia. La legislación laboral argentina se tornó inadecuada en tres meses, y de repente los principios fundamentales del Derecho, los enunciados generales de los Tratados de Derechos Humanos y las garantías constitucionales aparecen como los faros orientadores en un mar de normas neblinosas que deben reinterpretarse durante la emergencia. Es acertado lo manifestado por la Dra. Rosa Paz en su dictamen, cuando menciona que lo dispuesto en el decreto impugnado y sus ampliaciones, sigue la línea establecida por la OIT y constituye un modo de protección contra el despido arbitrario consagrado expresamente en el Art. 14 bis de la CN, y coadyuva a la estabilidad del empleo, contemplado en el Protocolo de San Salvador. Dicho esto, entiendo que con el decreto se ha jerarquizado a quienes requieren de mayor auxilio en la eventualidad, en el contexto de una crisis económica y luego sanitaria que comenzó a delinearse en nuestro país a fines del 2019. En

consecuencia, en atención a que en la presente causa, el despido se configuró durante el 2021, en base a lo antes mencionado, concluyo que que la norma impugnada no excede las facultades otorgadas por el Art. 99 inc. 3 de la CN al PEN, y fue dictada en el ámbito de excepcionalidad regulada por el artículo referido. Por consiguiente, rechazo el planteo de inconstitucionalidad formulado por la demandada, en contra del DNU 34/19 y sus prórrogas. Respecto a los planteos de inconstitucionalidad de los decretos como el 329/20, 487/20 y 624/20 del PEN, su tratamiento deviene abstracto, por cuanto no fueron reclamados por la parte actora. c) Mediante decreto de necesidad y urgencia N° 34/2019, vigente a partir del 13/12/19, se declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, y se impuso por ese plazo, en forma transitoria, una duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa. Así las cosas, el decreto N° 39/2021, publicado el 22/01/21, en su artículo 1 dispuso ampliar hasta el 31 de diciembre de 2021 la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20 y 961/20. Así también en su artículo 5 establece: “Durante la vigencia de la emergencia ocupacional, en los casos de despidos sin justa causa no cuestionados en su eficacia extintiva, la trabajadora afectada o el trabajador afectado, tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, en los términos del citado Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19”. El presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción, es el "despido sin justa causa". Por ello, ese precepto no se aplica tan sólo a los despidos directos, sino a todos los despidos que no tengan causa justificada, o sea, a todos los despidos que tienen su causa en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar la indemnización por antigüedad. Por otra parte, el artículo 9 del decreto 39/2021 dispone: “Las disposiciones de los artículos 2°, 3°, 4°, 5° y 6° del presente no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, ni al Sector Público Nacional definido en el artículo 8° de la Ley N° 24.156 y sus modificatorias, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto el personal de los organismos, ni a sociedades, empresas o entidades que lo integran”. En ese sentido, respecto del ámbito temporal de vigencia resultaría aplicable al contrato de trabajo del actor, por cuanto tuvo inicio en noviembre del 2016. En consecuencia, corresponde declarar aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en los casos de despido indirecto justificado, como el ocurrido el 15/12/2021. Así lo declaro.()”.

De la lectura del agravio surge que la apelante se limitó a efectuar genéricas manifestaciones y citas de numerosas y extensa jurisprudencia, intentando con ellos poner el foco en el supuesto carácter penal de dicha indemnización pero sin hacerse cargo de los fundamentos dados por el juez a quo para el rechazo de su planteo de inconstitucionalidad y para su condena.

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

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

Y la segunda función es la llamada a corregir los vicios de actividad o errores “in procedendo” a petición de la parte que estime lesionados sus derechos procesales. Esta segunda función presenta, a su vez, dos vertientes

puesto que el recurso puede basarse en vicios procesales producidos tanto en la tramitación del proceso como en la resolución final del mismo.

En el caso, de la lectura del agravio presentados por la recurrente a la luz de la sentencia recurrida y de conformidad a las exigencias y límites establecidos por el art. 127 del CPL, resulta que no surgen elementos que denoten la existencia de un verdadero agravio que apunte a atacar los argumentos sobre los que se funda la sentencia sobre los hechos o de la prueba vertida en autos por parte del magistrado de primera instancia y en los que basó sus declaraciones supuestamente en crisis.

Por todo lo considerado corresponde declarar desierto el presente agravio. Así lo declaro.

En su **sexto agravio** expuso la parte recurrente: “De conformidad con los fundamentos expuestos, la Sentencia dictada en las presentes actuaciones deberá ser revocada, ajustándose de esta manera la imposición de costas, por lo que apelo también la imposición de costas fijadas en la instancia anterior. Asimismo, dejo desde esta oportunidad apelados los honorarios regulados a favor de la representación letrada de la parte actora por estimarlos elevados en relación con las tareas realizadas. Sin perjuicio de lo expuesto, aún en el hipotético e improbable supuesto en que V.E. confirmara la sentencia de primera instancia, las costas debieran ser impuestas en el orden causado, atento la existencia de sobrados fundamentos fácticos y jurídicos en respaldo de la postura expuesta por mi mandante”.

Corresponde ahora -en virtud del diferimiento en su tratamiento- analizar la **critica realizada por la parte actora** en sus agravios acerca de la imposición de costas y los honorarios regulados expresando que: “() Teniendo en cuenta el tenor de los agravios que anteceden y la implicancia de los mismos en el monto final del crédito laboral de la actora, solicito que, cuando se haga lugar a la modificación de la planilla de liquidación de rubros indemnizatorios y diferencias salariales, se modifiquen las costas procesales y los honorarios regulados en sentencia de primera instancia.()”.

En el **fallo atacado** al respecto se resolvió: “La parte actora, resultó vencedora en casi la totalidad del reclamo efectuado en la presente litis, sin perjuicio que declaré improcedente las diferencias salariales por el período enero 2020 a diciembre 2020, febrero 2021, abril 2021, mayo 2021 y período julio 2021 a octubre 2021. Ello no es óbice para desconocer tal calidad ante el progreso de restantes rubros reclamados. Tengo en cuenta que el criterio de imposición de costas debe atender a la entidad de los rubros declarados procedentes, conforme a un criterio cualitativo y no meramente cuantitativo, en consecuencia impongo la totalidad de las costas, a la demandada vencida, (cfr. Art. 61 del CPCCT, supletorio conf. Art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en el precedente "Santillán Bravo vs. Atanor, sent. N° 37/2019). Así lo declaro (...)4. Honorarios. Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. B del CPL. Atento al resultado arribado en la litis, y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el art. 50 inc. A del CPL por lo que corresponde tener como base regulatoria el monto de la condena, que según planilla precedente resulta al 29/02/2024, en la suma de $ 3.350.522,77. Al tener presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los Arts. 12, 15, 38, 42 y concordantes de la Ley N° 5.480, Art. 51 del CPL, Art. 1 de la Ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, regulo los honorarios de la siguiente manera: a) Al letrado Nader Miguel Angel: por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderado de la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 623.197,23 (12% + 55% por el doble carácter), más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k).”.

Pues bien, comenzando por los agravios de la actora, de su lectura a la luz de la sentencia recurrida y de conformidad a las exigencias y límites establecidos por el art. 127 del CPL, resulta que este agravio se encuentra condicionado a la recepción de sus anteriores agravios donde cuestionó la jornada y remuneración del actor en virtud del CCT declarado aplicable, por lo que ante el rechazo de los anteriores agravios este debe seguir la misma suerte.

En relación al agravio de la demandada, atento a que en la presente sentencia se confirmó la admisión de los rubros y conceptos declarados procedentes y que son: indemnización artículo 245 LCT, preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, multa Art. 80 de la LCT, multa Art. 2 Ley N° 25.323, DNU 34/2019, diferencias salariales (enero 2021, marzo 2021, junio 2021, noviembre 2021), y que unicamente se absolvió a la accionada de lo reclamado en concepto de diferencias salariales por el período enero 2020 a diciembre 2020, febrero 2021, abril 2021, mayo 2021 y período julio 2021 a octubre 2021 (donde se debe tener en cuenta la existencia de un cambio jurisprudencial en la materia).

En suma, al efectuar un examen integral comprensivo de los aspectos cuantitativos y cualitativos considero razonable el encuadre normativo y ponderación global que determinó la forma de imposición de costas practicada en la sentencia prorrateando las costas en el porcentaje propuesto, al no haber un ganador y un vencido único y en forma total y absoluta.

En tal sentido, señala la Corte provincial que "...la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados (cfr. Arazi Roland y Fenochietto Carlos E., Régimen del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1994, pág.120)" (CSJT, sentencia N° 415 de fecha 07-6-2002, "López, Domingo Gabriel vs. Nacul Uadi s/ salarios impagos y otros; entre otras); así como que la distribución de las costas del proceso deben guardar correspondencia con el resultado del pleito (conf. CSJT, Sentencia N° 37 de fecha 11-02-2005, "Díaz, Emilio Eduardo vs. Morano, Otmar Alfredo y otro s/ Cobros"). Asimismo, este Tribunal Cimero local puntualizó: "El criterio de distribución de costas debe atender a la entidad de los rubros declarados procedentes conforme a un criterio cualitativo y no meramente cuantitativo, al analizar la pretensión del demandante (cfr. CSJT, sentencia N° 974 del 14/12/2011, 'Rubi, Juan Carlos vs. Ecogas S.R.L. s/ Cobro de pesos)" (CSJT, sentencia N° 680 del 02-7-2015, "Décima, Alberto Dante vs. Soler Hnos. S.R.L. s/ Cobro de pesos"; entre otras). En el sub examine, si bien ambas partes han triunfado y fracasado parcialmente en sus pretensiones, no cabe duda de que, la parte actora, triunfó en relación a reclamos cualitativa y cuantitativamente sustanciales y significativos en el marco de este juicio, por lo que dicha victoria resultaba relevante como factor a considerar para resolver la imposición de las costas procesales; a lo que se suma que, dicha parte, debió iniciar el presente juicio y obtener una sentencia que reconozca su derecho al pago de conceptos no abonados oportunamente por la parte demandada. En virtud de lo expuesto, entiendo que, la Cámara, aplicó adecuadamente el artículo 108 del CPCC, supletorio al fuero en virtud de lo dispuesto por el artículo 49 del CPL; sin que se observe la arbitrariedad ni la infracción normativa denunciadas." (CSJT, Sent. N° 37, 05/02/2019, "Santillan de Bravo Marta Beatriz vs. Atanor S.C.A. s/Cobro de pesos").

Por lo tanto, al resultar razonable y conforme a derecho la forma en que se impusieron las costas en la sentencia recurrida, corresponde confirmar en este punto el pronunciamiento.

En atención a lo anterior es que se rechazan los agravios de la actora y la demandada referidas a las costas. Así lo declaro.

En cuanto a a la critica de ambas partes respecto de los honorarios regulados en autos, conforme surge de la resolución el crisis, el fallo tomó la base regulatoria según los arts. 50 y 52, a los fines de la determinación de los honorarios, y a partir de allí aplicó en forma correcta los arts. 14, 15, 38, 39 de la Ley 5.480.

A su vez, considero que los porcentajes aplicados a la base regulatoria (12% + 55%) para el letrado apoderado en el doble carácter de la parte actora) y (9% + 55%) para el letrado de la parte demandada, resultan adecuados y proporcionados en atención a la labor profesional desarrollada en tas tres etapas de conocimiento (art. 15 Ley 5840) y se encuentra dentro de los topes legales aplicables.

En conclusión, por los fundamentos expuestos corresponde rechazar estos agravios y confirmar la regulación de honorarios contenida en la sentencia bajo examen. Así lo declaro.

En virtud de todo lo hasta aquí tratado, corresponde rechazar el recurso de apelación de la parte actora y demandada en contra de la sentencia del 21.03.24. Así lo declaro.

COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA:

Por el recurso del actor: Atento el resultado del recurso y el cambio jurisprudencial operado en las cuestiones aquí debatidas, estimo de justicia y razonable imponerlas por el orden causado (arts. 61 -inc. 1°- y 63 -primera parte- del CPCC supletorio). Así lo declaro.

Por el recurso de la demandada: Atento su resultado y los items cuestionados, costas a la demandada vencida (art. 62 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS DE SEGUNDA INSTANCIA:

A los fines de la regulación de los honorarios correspondientes a esta segunda instancia, tengo en cuenta lo normado por los artículos 15, 39, 40 y cc. de la ley 5.480 y 51 del CPL, y se regulan los siguientes honorarios:

Respecto del recurso interpuesto por la **parte demandada** se tiene en cuenta el resultado obtenido, por lo que se considera como base para su cálculo el monto actualizado de los honorarios regulados en primera instancia:

1) Al letrado **Miguel Angel Nader**, apoderado de la parte actora, se le regula la suma de $234.260,50 (27% del monto actualizado de los honorarios regulados en primera instancia).

2) Al letrado **Martín Basualdo**, apoderado de la demandada, se le regula la suma de $162.680,58 (25% del monto actualizado de los honorarios regulados en primera instancia).

Respecto del recurso interpuesto por la **parte actora** se tiene en cuenta el resultado obtenido, por lo que se considerá como base para su cálculo el monto actualizado de los honorarios regulados en primera instancia:

1) Al letrado **Miguel Angel Nader**, apoderado de la parte actora, se le regula la suma de $234.260,50 (27% del monto actualizado de los honorarios regulados en primera instancia).

2) Al letrado **Martín Basualdo**, apoderado de la demandada, se le regula la suma de $175.695,03 (27% del monto actualizado de los honorarios regulados en primera instancia).

Atento lo dispuesto por el art. 38 de la ley 5480 y a fin de no afectar la dignidad del trabajo profesional y el carácter alimentario del mismo, y por surgir justificado en la presenta causa, es que

corresponde elevar los honorarios del letrado interviniente por ante esta instancia en representación de la parte demandada **Martín Basualdo** al valor de una consulta escrita mínima establecida por el Colegio de Abogados de la Provincia de Tucumán ($440.000), y los que se distribuirán del siguiente modo: por el recurso del actor, en la suma de $220.000; y por el recurso del demandado, en la suma de $220.000 a cada letrado interviniente. Así lo declaro. Es mi voto.

VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARCELA BEATRIZ TEJEDA

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

Por ello, el Tribunal de esta Sala IIa,

RESUELVE:

I.- RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia definitiva de fecha 21.03.24, por lo considerado.

II.- RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia definitiva de fecha 21.03.24, por lo considerado.

II.- COSTAS: conforme fueran tratadas.

III.- HONORARIOS: Por el recurso del **actor** se regula al letrado Miguel Angel Nader, la suma de **$234.260,50 (pesos doscientos treinta y cuatro mil doscientos sesenta con cincuenta centavos)** y al letrado Martín Basualdo, la suma de **$220.000 (pesos doscientos veinte mil).** Por el recurso de la **demandada** se regula al letrado Miguel Angel Nader, la suma de **$234.260,50 (pesos doscientos treinta y cuatro mil doscientos sesenta con cincuenta centavos)**, y al letrado Martín Basualdo la suma de **$220.000 (pesos doscientos veinte mil)**, por lo considerado.

IV.- TENGASE PRESENTE la reserva del caso federal realizada por ambas partes en sus respectivos escritos de expresión de agravios.

HAGASE SABER.

ADRIÁN MARCELO DÍAZ CRITELLI MARCELA BEATRIZ TEJEDA

(VOCALES, con sus firmas digitales).

ANTE MÍ: RICARDO C. PONCE DE LEÓN

(SECRETARIO, con su firma digital).

Actuación firmada en fecha 02/12/2024

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

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

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

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