

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE TUCUMÁN

CASACIÓN

SENT N° 1093

Provincia de Tucumán, reunidos los señores Vocales de la Excma. Corte Suprema de Justicia, de la Sala en lo Contencioso Administrativo, Laboral, Civil en Documentos y Locaciones y Cobros y Apremios, integrada por el señor Vocal doctor Daniel Leiva y las señoras Vocales doctoras Claudia Beatriz Sbdar y Eleonora Rodríguez Campos, bajo la Presidencia de su titular doctor Daniel Leiva, para considerar y decidir sobre el recurso de casación interpuesto por la parte demandada en autos: ***“Casasola María Florencia y otros vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos”***.

Establecido el orden de votación de la siguiente manera: doctoras Eleonora Rodríguez Campos, Claudia Beatriz Sbdar y doctor Daniel Leiva, se procedió a la misma con el siguiente resultado:

La señora Vocal doctora Eleonora Rodríguez Campos,

dijo:

I.- La parte demandada plantea recurso de casación el 11 de diciembre 2023 contra la sentencia N° 277 de la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala IV, de fecha 21 de noviembre de 2023, que es concedido mediante resolución del referido Tribunal N° 59 del 15 de marzo de 2024. Las partes no presentaron la memoria facultativa a que alude el artículo 137 del Código Procesal Laboral (en adelante, CPL), conforme surge del informe actuarial del 15 de abril de 2024.

II.- Siendo inherente a la competencia funcional de esta Corte, por su Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo como Tribunal de casación,

la de revisar lo ajustado de la concesión efectuada por la Cámara, la primera cuestión a examinar es la relativa a la admisibilidad del remedio impugnativo extraordinario local.

Ha sido interpuesto dentro del plazo que consagra el artículo 132 del CPL; cumple con lo dispuesto por la Acordada 1498/18; el recurso se basta a sí mismo; el afianzamiento se encuentra cumplido; el pronunciamiento impugnado es definitivo (cfr. art. 130 del CPL); denuncia infracción normativa y arbitrariedad en la valoración de las constancias de la causa; asimismo, se invoca de modo suficiente la existencia de gravedad institucional, toda vez que la cuestión debatida radica en la validez, alcances y vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante, CCT) que resultaría de aplicación a la actora por sus tareas desplegadas en un centro de contacto, comprendidas entre las categorías profesionales incluidas en aquella normativa, lo cual tiene virtualidad de repercutir en intereses que exceden los individuales de las partes.

Consecuentemente, el recurso es admisible y corresponde abordar su procedencia.

III.- La sentencia de la Cámara, en lo que es materia de agravio, rechazó el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia N.º 118, de fecha 16/05/2023, dictada por el Juzgado del Trabajo de la XII Nominación, y declaró nulos los artículos. 9 del CCT 1622/19E y 10 , del CCT781/20. Se apartó asimismo del dictamen de la Fiscal de Cámara acerca de que en caso de que el Tribunal considerar que los CCT 1622/19 y 781/20 resultaran desfavorables a los trabajadores debía declarar la inconstitucionalidad de sus cláusulas.

Para así resolver compartió los fundamentos brindados en la sentencia de Primera Instancia y sostuvo que, para darse la articulación de convenios colectivos, previamente debe establecerse la validez de sus cláusulas.

Expresó que pretender abonar a un trabajador de call center un salario proporcional de una jornada ordinaria de 8 hs. diarias o 48 hs. semanales, cuando aquel desarrolla una jornada reducida de 5 hs. Diarias o 25 hs. semanales, no hace más que menoscabar el concepto de salario justo, desconociendo el carácter alimentario y crediticio que posee para los trabajadores.

Tuvo en cuenta las normas convencionales que rigen la cuestión; que el 29 de junio de 2010 se firmó un Acuerdo entre la Federación Argentina de Comercio y Servicios -por la parte sindical-, y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, el que quedó registrado bajo el N° 872/10, en el cual se disponía que, para esta

actividad, la jornada normal y habitual era de 6 horas diarias, con un tope de 36 horas semanales (Art. 8°) y que dicho acuerdo sigue vigente para la actividad de los Call Center; que lo establecido en el Convenio Colectivo N° 872/10, fue ratificado por el CCT 1622/19E, convenio de empresas, firmado el 14/12/2017, entre SEOC Tucumán (Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio) y la empresa Citytech S.A., al exponer: “Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 4 (Operación) conforme lo establecido por el art. 198 de la LCT, se establece un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo” (el art. 4.b); y por el Convenio Colectivo N° 781/20 firmado el 24/10/2019, por la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios -FAECYS- y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), donde en su artículo 5 se prevé que la jornada de trabajo para los trabajadores comprendidos en la categoría 3 y 4 (Operación) es de 36 horas semanales como máximo (5.b).

Señaló que el artículo 92 ter. inc. 1 de la LCT sólo autoriza el pago proporcional al número de horas trabajadas cuando el trabajador presta servicios en un número inferior a las $\frac{2}{3}$ partes de la jornada habitual de la actividad; que la remuneración de los trabajadores de call center no puede pagarse de modo proporcional si la jornada no es inferior a 4 hs. diarias o 24 hs. semanales, ya que su jornada se corresponde a un contrato de jornada reducida (6 hs. Diarias y 36 hs. semanales).

Expresó que de la simple lectura del CCT 1622/19 se advierte una contradicción de lo expuesto en el artículo 4 y el artículo 9; que en el artículo 4 se menciona a los trabajadores comprendidos en la categoría 4 (operadores) y en el artículo 9 esta categoría no existe y sólo se describen las categorías 1, 2 y 3.

Consideró que llama la atención que el personal de mantenimiento percibe una remuneración superior a la dispuesta para el personal de operadores, lo que rompe la lógica de que a mayor responsabilidad debe abonarse un salario mayor.

Expresó que el CCT 781/20, en su artículo 5° ratifica que la jornada de los trabajadores de call center, comprendidos en la categoría 3 y 4 (Operación), es de 36 horas semanales como máximo (artículo 5.b), explicitando que “en todas las categorías mencionadas en los puntos a) y b), se abonarán salarios en virtud de las escalas previstas en el art. 10 del presente convenio” y que del artículo 10, vuelve a desprenderse que las remuneraciones previstas para los empleados comprendidos en la categoría de Operadores se encuentran por debajo de las previstas para el sector de Mantenimiento como así también, que responden a una proporcionalidad por hora

prevista para los trabajadores pertenecientes al CCT 130/75 en una jornada de 8 horas, en explícita violación de lo dispuesto en el art. 92 ter de la LCT.

Señaló que el salario debe ser equivalente porque sino se atenta contra el principio de igual remuneración por igual tarea.

Sostuvo que el agravio sustentado por la accionada, respecto a la validez de los convenios expuestos, y con ello la vigencia de la autonomía colectiva, no tiene en cuenta que no estamos ante un concepto absoluto, por más que se haya cumplimentado con toda la etapa administrativa formal de homologación ante el Ministerio de Trabajo de la Nación. Ello, por cuanto corresponde a la Justicia la revisión y cotejo (al haber sido solicitado) de que se cumpla los mínimos básicos del derecho de los trabajadores abarcados por dicha negociación, constituyendo la remuneración elemento basal, fundamental que no puede ser vulnerado y, por lo tanto, reviste suma importancia ejercitar el control de legalidad correspondiente, razón por la que esta vocalía entiende y declara nulas las cláusulas previstas en los arts. 9, del Convenio de Empresa 1622/2019E, y 10, del CCT 781/20, que establecen el menor valor de la jornada del trabajador de un call center. Indicó que corresponde que a los actores se les abone una retribución plena por las 5 o 6 horas trabajadas (jornada reducida), equivalentes a un trabajador de jornada completa (8 horas) en la categoría análoga de Administrativo B del CCT N° 130/75.

Consideró que pretender abonar a los trabajadores de call center de jornada reducida, una remuneración proporcional a la cantidad de horas laboradas y en función del salario de un trabajador que presta servicio durante 8 horas diarias, como jornada ordinaria, acusa una clara violación a sus derechos a una retribución justa, afectando el carácter alimentario, violatorio del orden público laboral y, por ende, deviene nulo.

Desechó los argumentos de la apelante referidos a la validez del convenio y la vigencia de la autonomía colectiva y sostuvo que más allá de que se haya cumplimentado con toda la etapa administrativa formal de homologación ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, por cuanto corresponde a la Justicia la revisión y cotejo, al haber sido solicitado, de que se cumplan los mínimos básicos de los trabajadores abarcados por dicha negociación, constituyendo la remuneración elemento basal que no puede ser vulnerado por lo que declaró nulas las cláusulas previstas en los arts. 9 del Convenio de Empresa 1622/2019E y 10 del CCT 781/20, que establecen el menor valor de la jornada del trabajador de un call center.

Consideró que si bien el apelante alega que el sentenciante ni siquiera ha explicado cuales serían las condiciones menos favorables para el trabajador al aplicarse los convenios que Citytech invoca, lo cierto es que, de la lectura de la sentencia recurrida, se observa que sí se ha explicado cuales eran dichas condiciones, al comparar expresamente las remuneraciones y categorías entre el CCT 130/75 y el CCT 1622/2019E, demostrando, de esta manera, como este último convenio resulta menos beneficioso para los trabajadores. Añadió que los convenios cuya aplicación pretende Citytech son menos beneficiosos para el trabajador, resultando por lo tanto contrarios al art. 19 de la Ley 14.250, y a los arts. 7 y 9 de la LCT. Una simple comparación de las escalas salariales previstas en estos acuerdos, con la escala salarial del CCT 130/75, basta para determinar que el CCT 1622/19 E y el CCT 781/20 prevén condiciones menos beneficiosas en materia de salarios (conforme valor hora), que hacen inaplicables tales cláusulas a los trabajadores de call center, en tanto violentan las pautas mínimas previstas en el ordenamiento, cuyo carácter protectorio se sustenta en la propia Constitución Nacional al plantear “la retribución justa” y otorgar “igual remuneración por igual tarea”.

Rechazó asimismo el agravio consistente en la incorrecta interpretación de los artículos 92 ter y 198 de la LCT a la luz de los CCT 1622/2019 y 781/20 atento lo establecido precedentemente ya que el convenio aplicable a la relación laboral es el CCT 130/75 y al no encontrarse controvertida la extensión de la jornada laboral y consideró aplicable el criterio expuesto por esta Corte en “Jiménez” y “Concha”.

IV.- Sostiene la recurrente que la sentencia traduce un claro apartamiento de la voluntad colectiva y los parámetros en los que los trabajadores y su parte encuadraron la prestación de servicios.

Aduce que la Cámara procedió a comparar el CCT 130/75 y los CCT 1622/2019E y el 781/20 sin ningún fundamento ni parámetro e incurre en el silogismo arbitrario de que el CCT 130/75 sería más beneficioso para los trabajadores, éste debe prevalecer. Arguye que la inclusión de un trabajador en un determinado CCT no depende de que éste sea más favorable que otro ni de la voluntad de las partes, sino del principio de tipicidad como adecuación de las tareas del trabajador con una categoría de un determinado convenio.

Expone que al entrar en vigencia una nueva convención colectiva como fue en este caso donde las partes signatarias acordaron nuevas condiciones, ésta sustituye a la anterior, aunque contenga condiciones menos ventajosas.

Señala que si las remuneraciones de los trabajadores resultan coincidente con lo estipulado en el convenio homologado por el MTEySS el trabajador no tiene ningún argumento válido para reclamar diferencias salariales en base al art. 92 ter, ni en ninguna otra normativa, toda vez que los montos abonados y la jornada laboral prevista, son coincidentes con lo acordado entre el empleador y la entidad sindical que nuclea a los trabajadores y que fue aprobada por la autoridad administrativa competente.

Añadió que resulta un grave error la confusión del encuadre jurídico que la Cámara realizó respecto a la jornada establecida en los convenios colectivos, por cuanto esta posibilidad se regula por el artículo 198 de la LCT y no por el 92 ter como equivocadamente sostiene el Tribunal.

Expresó que la existencia de un CCT cambia sustancialmente la situación fáctica de estos autos con los precedentes “Concha” y “Jiménez”, conforme dijo esta Corte en la causa “Rodríguez”.

V.- Asiste razón a la recurrente?

V.1.-Conforme se reseñó, la sentencia de Cámara consideró nulas las cláusulas previstas en los artículos 9 del Convenio de Empresa 1622/2019 y 10 del CCT 781/20 a la vez que valoró como acertada la resolución dispuesta en primera instancia respecto al convenio aplicable.

La sentencia de Primera Instancia había considerado inaplicables e inconstitucionales para el caso concreto los convenios 1622/19E y 781/20. De ello se advierte que la Cámara incurre en una contradicción palmaria al compartir la declaración de inconstitucionalidad y a la vez considerar que ello no era necesario y, además, al compartir que los convenios no resultaban aplicables y no obstante ello, declarar la nulidad de las cláusulas.

Es que, si el Tribunal consideró acertada la decisión de aplicar al caso el CCT 130/75, por considerar inconstitucionales los CCT 1622/19E y 781/20, ninguna necesidad había de declarar la nulidad de sus cláusulas pues ello habría devenido en abstracto toda vez que los convenios, según la sentencia de Primera Instancia, eran inaplicables.

Por otro lado, si consideraba, como lo hizo la sentencia de Primera Instancia, que los Convenios eran inconstitucionales, no podía

simultáneamente considerar que la declaración de inconstitucionalidad no era admisible, sin incurrir en una palmaria contradicción en sus términos.

Esta Corte tiene dicho que: “El principio de contradicción postula que ningún contenido del pensar (como lo es la sentencia) debe estar en contradicción consigo mismo, ni con otros contenidos de la misma índole. En la especie, el acto sentencial encierra elementos mutuamente excluyentes al haber resuelto lo mismo, de manera diferente, al mismo tiempo. Ello lo sitúa en la esfera de lo arbitrario debido a que el defecto impacta en la propia estructura de la decisión, afectando la armonía que debe reinar en sus proposiciones” (CSJT, “Lezcano Raul Armando vs. Banco de la Provincia de Tucumán s/ Cobro de pesos reincorporación”, sent. nº 922 del 19/11/1997; “Ávila, Jorge Daniel vs. Provincia de Tucumán s/ Inconstitucionalidad”, sent. nº 729 del 27/9/2004; y en el mismo sentido, “Elías Ana Karina y otros vs. Sanatorio Pasquini S.R.L. y otros s/ Cobro de pesos”, sent. nº 1006 del 19/10/2009; “Castro Raúl Oscar vs. Establecimientos Metalúrgicos S.A.L.E.M. S.A. s/ Cobro de pesos”, sent. nº 575 del 24/7/2012). Asimismo, este Tribunal ha resuelto reiteradamente que debe descalificarse como acto jurisdiccional válido, por infringir el deber de adecuada motivación, a la sentencia que exhibe proposiciones autocontradictorias (precedentes citados y “García Osvaldo Francisco vs. Televisora del Tucumán S.A.P.E.M. s/ Diferencias”, sentencia Nº 439 del 11/5/2009; “Trejo Juan Carlos vs. Antonio Luquín SACIFI s/ Cobro de pesos”, sentencia Nº 514 del 03/8/2010; “Giménez, Antonio Ramón vs Taller Metalúrgico El Cosario SC s/despido”, sent. nº 1154 del 19/11/2014; “Villafañe Clara Zulema vs Sosa José Isaías y/o J.I.S. Construcciones s/cobro de pesos”, sent. nº 641 del 29/6/2015, “Deraco Marta Ester vs. Instituto Provincial de la Vivienda y Desarrollo Urbano s/ Diferencias salariales”, sentencia Nº 575 Fecha Sentencia: 19/05/2016, entre otros).

Conforme lo antes expuesto demuestra que la Cámara incurrió en una contradicción lógica insuperable y, por ende, una infracción al deber de fundamentación y determina la descalificación del pronunciamiento en examen como acto jurisdiccional válido, a la luz de la doctrina de esta Corte en materia de arbitrariedad de sentencia, por encontrarse infringidos los artículos 212 y 214 del CPCC -aplicables supletoriamente en virtud de lo dispuesto por el artículo 46 del CPL-, 30 de nuestra Constitución Provincial y 18 de la Constitución Nacional.

V.2.- Conforme surge de la reseña precedente se advierte que la sentencia declaró la nulidad del artículo 9 del CCT 1622/19 sin consultar adecuadamente los términos del convenio.

En efecto, el CCT 1622/2019 E -celebrado entre la demandada y la Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio el 10/8/2017- establece: "Período de Vigencia: El presente convenio tendrá vigencia desde el 01/5/2017". La demandada sostuvo que lo aplicó desde el inicio de la relación laboral con la actora, esto es, desde el 01/04/2019.

De lo expuesto se sigue que la comparación entre el CCT 130/75 y el Convenio 1622/19E que realiza la Cámara carece de adecuada fundamentación en tanto omitió analizar todos los términos del CCT en cuestión conforme la concreta relación laboral que vinculó a las actoras María Florencia Casasola, María José Sánchez Toledo, Solana del Rosario Velardes y María Belén Zurita y la demandada. En otras palabras, el Tribunal no analizó integralmente el CCT 1622/2019E.

Cabe recordar que esta Corte tiene dicho que "el art. 3 de la Ley N° 14.250 establece que 'Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:...e) El período de vigencia.'

Al respecto, Héctor García afirma: 'Nuestra legislación no impone límites a la vigencia del convenio colectivo; no establece períodos mínimos ni máximos, lo cual otorga plena disponibilidad a las partes sobre el ámbito de aplicación temporal, que pueden entonces configurarlo en unidades de tiempo (una fecha o un número de meses o de años) o también en función de la realización de una obra o un servicio determinados. Las partes se encuentran habilitadas incluso para acordar la retroactividad, total o parcial, del convenio, así como para estipular períodos de vigencia indeterminados, respetando, en todos los supuestos, la obligación formal de expresarlo por escrito en el instrumento (12), conforme ordena el art. 3º, inciso e), LNC: 'Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:...e) El período de vigencia' (Ultraactividad y sucesión de convenios colectivos en el ordenamiento argentino, más algunas nuevas apreciaciones en torno a la tesis de la 'incorporación al contrato de trabajo', DT 2015 (marzo), 495, La Ley AR/DOC/70/2015).

Según César Arese, 'El artículo 5º de la ley 14.250 dispone, en su primera parte: 'Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o registro, según el caso'. En realidad, las convenciones colectivas comienzan a regir a partir de lo que disponen las partes, ya que sus efectos normativos obligan a los contratantes, a menos que hayan expresamente supeditado su vigencia al dictado del acto administrativo. Normalmente se acuerda en el texto de la CCT la solicitud de homologación. La gran mayoría de los convenios y acuerdos colectivos, sin embargo, incluyen cláusulas salariales

que se aplican de manera inmediata e inclusive retroactiva, sin aguardar la homologación o registro' (Derecho de la negociación colectiva, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2008, pág. 299). También explica que 'Si se estudia la fecha de suscripción de los convenios colectivos y la del dictado del acto administrativo homologatorio, se verá que transcurre un lapso lo suficientemente prolongado como para provocar retroactividades y una situación conflictiva que normalmente se salva con la autoaplicabilidad o la vigencia inmediata de sus normas. Ello es visible porque, en la mayoría de los casos, los convenios se cumplen y tienen vigencia inmediata a partir de lo indicado en sus normas, independientemente del dictado de la resolución homologatoria y su publicación' (op. cit.).

En cuanto a la retroactividad de normas convencionales, luego de señalar la problemática que puede involucrar la cuestión, el autor citado expresa: 'las partes están capacitadas para otorgar efectos retroactivos al convenio, porque como en todo contrato tienen libertad y autonomía para hacerlo. Hay que tener en cuenta que 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' (op. cit.).(CSJT, "Varvaro Víctor Adolfo vs Citytech S.A. s/cobro de pesos", sentencia N° 1611 del 18/12/2023).

Conforme lo expuesto, la sentencia de la Cámara no cuenta con fundamentos suficientes toda vez que no analizó integralmente el Convenio aplicable a las actoras en autos e infringe el deber de adecuada fundamentación lo que determina la descalificación del pronunciamiento en examen como acto jurisdiccional válido, a la luz de la doctrina de esta Corte en materia de arbitrariedad de sentencia, por encontrarse infringidos los artículos 127, 136 y 212 del CPCC -aplicables supletoriamente en virtud de lo dispuesto por el artículo 46 del CPL-, 30 de nuestra Constitución Provincial y 18 de la Constitución Nacional.

V.3.- Súmase a lo expuesto que, al declarar la nulidad, la Cámara se aparta de los criterios y de la doctrina legal sentados por esta Corte en las causas "Rodríguez Daniela Soledad vs Aegis Argentina S.A, s/cobro de pesos", sentencia N° 1519 del 29/11/2023, "Aráoz Noemí Fátima y otros vs Aegis Argentina S.A. s/cobro de pesos", sentencia N° 456 del 16/04/2024 y "Medina José María vs Aegis Argentina S.A. s/cobro de pesos", sentencia N° 1605 del 18/12/2023.

En dichos precedentes se dijo que "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 adecuan al ordenamiento jurídico aplicable al caso”.

En dichas causas este Címero Tribunal expresó: “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 (FACECyS), 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.

El artículo 19 inciso a) de la Ley 14250 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 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, 2008, p. 459).

Esta Corte ya se ha pronunciado sobre el resguardo de la voluntad de negociación convencional en la sentencia N° 136 del 10/3/2009, recaída en autos “Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos”, y los mencionados precedentes “Rodríguez, Daniela”, “Aráoz Noemí” y “Medina José María” en consideraciones que resultan aplicables al caso.

En ese orden, la Cámara Nacional dijo que “Un convenio colectivo carece de toda operatividad al entrar en vigencia una nueva convención –dentro del mismo ámbito de aplicación personal y territorial (conf. art. 6 de la ley 14250 T.O, Dec 108/88)- y no cabe duda que los sujetos que, en ejercicio de la mencionada autonomía privada colectiva, tienen aptitud para acordar disposiciones de carácter normativo, también cuentan con la facultad de modificarlas, derogarlas o establecer otras en su reemplazo. Habida cuenta del carácter cambiante de la realidad socio-económica que subyace en la celebración de todo convenio colectivo y de la consiguiente necesidad de que éste se adecue a las circunstancias que intenta normativizar, es evidente que las condiciones emergentes de una determinada

convención no se incorporan definitivamente al contrato individual y no son exigibles más allá de la vigencia de aquélla (o de su posible ultraactividad); lo cual implica admitir que pueden ser válidamente modificadas in peius, derogadas o sustituidas por otras pactadas en un nuevo convenio en ejercicio de la misma autonomía que dio origen a la convención anterior (conf. Vázquez Vialard, Antonio "Tratado de Derecho del Trabajo" Tomo II pág 213 y sig. Astrea 1982; y CNAT Sala I 5/4/4 "Pascali, A. c/Astramar Cía. Argentina de Navegación" en T y SS 1995 pág 526). Aun cuando el Plenario 291 no está referido a una cuestión que tenga directa vinculación con la analizada en la presente causa, la doctrina que emana del voto de la mayoría deja en claro que un convenio colectivo tiene aptitud para derogar o suprimir un beneficio emanado de uno anterior. El art. 19 inc. a) de la ley 14250 (mod. por el art. 18 de la ley 25877 t.o. dec 1135/04) también contempla esta posibilidad". (CNAT Sala II Expte. N° 443/06 Sent. Def. N° 95.509 del 28/12/2007 "Pecora, Laura y otros c/Telefónica de Argentina SA s/ diferencias de salarios" (Pirolo - Maza).

En tal sentido, 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 se ha dicho que "En situaciones de crisis económicas se dificulta determinar cuál es la solución efectivamente más ventajosa para los trabajadores, debiendo tenerse en cuenta además del beneficio inmediato, otras cuestiones tales como la conservación del empleo, la seguridad del puesto de trabajo -entre otras- convirtiéndose la beneficencia en un criterio extremadamente dinámico vinculado a factores económicos y sociales que condicionan la creación de las normas" (AAVV, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Dir. Mario E. Ackerman, Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2013, T VIII, p. 215, Nota 193).

En ese orden, 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.

El argumento de la sentencia recurrida según el cual la diferencia remunerativa entre el sector de operadores y el de mantenimiento emergente

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.

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”.

En los precedentes citados se estableció como doctrina legal que: *“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 preciso señalar 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, “Albornoz, Estela del Valle vs. Grafa S.A. s/ Cobro de australes `por indemnización”, sent. n° 158 del 15/03/1996; “Luján, Ramona Milagro vs. Fogliata, Franco Augusto y otra s/ Cobro de pesos”, sent. n° 1120 del 27/11/2006; “Hijos de Moisés Budeguer S.R.L. vs. Provincia de Tucumán s/ Inconstitucionalidad”, sent. n° 562 del 08/6/2015).

Esta Corte ha sostenido 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 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”, sent. n° 811 del 26/10/2010; “Rivadeneira Vilma Edith vs. Provincia de Tucumán (Ministerio de Educación) s/ Amparo/ Medida cautelar”, sent. n° 1062 del 21/12/2010; “Sham S.R.L. vs. Provincia de Tucumán s/ Inconstitucionalidad”, sent. n° 778 del 14/10/2011).

También ha dicho esta Corte que “existe el deber de los tribunales inferiores de ajustar sus decisiones a lo que ha resuelto la Corte Suprema de Justicia de la Nación para similares casos. Coincidentemente con lo expuesto, el jurista Elías P. Guastavino sostiene que: 'Si bien las sentencias de la Corte Suprema de la Nación sólo deciden en los procesos concretos que le son sometidos, y sus fallos no resultan obligatorios para casos análogos, los jueces inferiores tienen el deber de conformar sus decisiones a aquéllas, por cuanto por disposición de la Constitución Nacional, dicho alto tribunal tiene autoridad definitiva para la justicia de la República. El deber de los tribunales inferiores de conformar sus decisiones a las sentencias de la Corte Suprema no importa la imposición de un puro y simple acatamiento de la jurisprudencia de ésta sino el reconocimiento de la autoridad que inviste y, en consecuencia, la necesidad de controvertir sus argumentos cuando se aparten de dicha jurisprudencia al resolver las causas sometidas a su juzgamiento'. El mismo autor señala más adelante: 'Como aplicaciones específicas de la doctrina resumida se puede recordar que son descalificables por carecer de fundamento las sentencias de los tribunales inferiores que se apartan de los precedentes de la Corte sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición sentada por el Tribunal, en su carácter de intérprete supremo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en su consecuencia, especialmente en los supuestos en los que dicha posición ha sido expresamente invocada por el apelante (Fallos: 307:1094)'. (Elías P. Guastavino, 'Recurso Extraordinario de Inconstitucionalidad', Tomo 2, pág. 971, Edición 1992, Ediciones La Rocca, pág. 972)' (CSJT, 'Varela, Adriana Inés vs. Instituto Privado de Nutrición y Metabolismo y/o otros s/ Cobros', sentencia N° 1003 del 19/10/2009; 'Morán, Norberto Esteban vs. Sociedad Aguas del Tucumán (SAT) SAPEM s/ Cobro de pesos', sentencia N° 359 del 30/4/2014)' (CSJT, "Parra Pablo Ariel vs. Garbarino SAIC s/ Cobro de pesos", sentencia N° 51 del 11/2/2015; "Vellido Ramón Rodolfo vs Química Montpellier S.A. s/cobro de pesos", sentencia N° 162 del 07/03/2023; "Soto Rafael Octavio vs Instituto Jim S.R.L. s/cobro de pesos, sentencia N° 1505 del 28/11/2023).

Por todo lo expuesto, al declarar la nulidad del artículo 10 del Convenio 781/20, la Cámara no sólo se apartó del régimen jurídico aplicable al caso de autos mediante una operación intelectual incompatible con el ordenamiento jurídico aplicable sino también de la doctrina legal sentada por esta Corte.

Ello cobra particular relevancia en el caso del actor Gustavo Nicolás Padilla que ingresó bajo la vigencia del Convenio 781/20 sin que se le aplicara nunca el Convenio 130/75.

VI.- En mérito a lo expuesto en el parágrafo V, corresponde HACER LUGAR al recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia N° 277 de la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala IV, de fecha 21 de noviembre de 2023, y en consecuencia, CASAR dicha sentencia, puntos resolutivos I.-) -salvo el planteo referido a la multa del art. 80 LCT-, II.-), III.-) y IV.-) conforme a las siguientes doctrinas legales: ***“Es arbitraria y por ende nula la sentencia que incurre en autocontradicción”, “Es arbitraria y por ende nula la sentencia que no cuenta con fundamentos suficientes”, y “Es arbitraria y por ende, nula la sentencia que se aparta de la doctrina legal de esta Corte para declarar nula una cláusula de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía de la voluntad colectiva”***. Por consiguiente, deben remitirse estos actuados al referido Tribunal a fin que, por la Sala que corresponda, en lo pertinente, dicte nuevo pronunciamiento con arreglo a lo considerado, sin que lo dicho suponga adelantar opinión sobre el tema.

VII.- Atento a la conclusión que infiero, y a que el vicio que afecta la sentencia impugnada proviene de la actividad del Órgano Jurisdiccional, las costas de esta instancia extraordinaria local se imponen por el orden causado (cfr. artículos 49 del CPL y 61, inc. 1°, del CPCyC)..

La señora Vocal doctora Claudia Beatriz Sbdar, dijo:

Comparto los puntos I, III, IV, V, V.1, V.2, V.3, VI y VII del voto de la señora Vocal preopinante doctora Eleonora Rodríguez Campos y su parte dispositiva.

Asimismo, comparto y adhiero a la conclusión sobre la admisibilidad del recurso de casación expresada en el apartado II del referido voto, toda vez que ha sido interpuesto en término contra una sentencia definitiva, denuncia -con fundamentos suficientes- la configuración del supuesto excepcional de gravedad institucional, infracción normativa y arbitrariedad de sentencia, se basta a si mismo y se ha cumplido con el requisito del afianzamiento.

El señor Vocal doctor Daniel Leiva, dijo:

Estando de acuerdo con los fundamentos vertidos por la señora Vocal preopinante, doctora Eleonora Rodríguez Campos, vota en idéntico sentido.

Y VISTO: El resultado del precedente acuerdo, la Excma. Corte Suprema de Justicia, por intermedio de su Sala en lo Contencioso Administrativo, Laboral, Civil en Documentos y Locaciones y Cobros y Apremios,

RESUELVE:

I.- HACER LUGAR al recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia N° 277 de la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala IV, de fecha 21 de noviembre de 2023 y, en consecuencia, **CASAR** dicha sentencia, puntos resolutivos I.-) -salvo el planteo referido a la multa del art. 80 LCT-, II.-), III.-) y IV.-) conforme a las siguientes doctrinas legales: II.-), III.-) y IV.-), conforme las doctrinas legales sentadas en el considerando 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.

II.- COSTAS, como se consideran.

III.- RESERVAR pronunciamiento sobre regulación de honorarios para su oportunidad.

HÁGASE SABER.

SUSCRIPTA Y REGISTRADA POR LA ACTUARIA/O FIRMANTE EN LA PROVINCIA DE TUCUMÁN, EN LA FECHA INDICADA EN LA CONSTANCIA DE LA REFERIDA FIRMA DIGITAL DE LA ACTUARIA/O.

NRO. SENT.: 1093 - FECHA SENT.: 20/08/2024

Firmado digitalmente por:

CN=FORTE Claudia Maria C=AR SERIALNUMBER=CUIL 27166855859 FECHA FIRMA=20/08/2024

CN=LEIVA Daniel C=AR SERIALNUMBER=CUIL 20161768368 FECHA FIRMA=19/08/2024

CN=SBDAR Claudia Beatriz C=AR SERIALNUMBER=CUIL 27142261885 FECHA FIRMA=19/08/2024

CN=RODRIGUEZ CAMPOS Eleonora C=AR SERIALNUMBER=CUIL 27264467875 FECHA FIRMA=20/08/2024