

## CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE TUCUMÁN

### CASACIÓN

SENT N° 1144

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: ***“Figeroa Alonso María Margarita vs. CITYTECH S.A. s/ Cobro de pesos”***.

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

***La señora Vocal doctora Claudia Beatriz Sbdar, dijo:***

1. Viene a conocimiento y resolución de esta Corte Suprema de Justicia, el recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de la Sala II de la Cámara de Apelación del Trabajo de fecha 08/3/2024. El Tribunal concedió el recurso por resolución del 12/6/2024, y del informe actuarial del 24/7/2024 surge que solo la parte actora presentó la memoria prevista en el art. 137 del CPL.

La sentencia impugnada resolvió: “I) HACER LUGAR parcialmente al recurso de apelación deducido por Citytech S.A en contra de la sentencia

de fecha 28/06/2023, conforme lo considerado. Dictándose la sustitutiva: 'I) ADMITIR la demanda interpuesta por la Sra. MARÍA MARGARITA FIGUEROA ALONSO, DNI N° 37.312.300, con domicilio en el pasaje Sorol n° 377, piso 1, departamento 2, de la ciudad de San Miguel de Tucumán, en contra de CITYTECH S.A., con domicilio en la avenida Adolfo de la Vega n° 345, de esta ciudad, por la suma total de \$938.979,17 (pesos novecientos treinta y ocho mil novecientos setenta y nueve con 17 ctvos) por lo rubros: Diferencias salariales y multa del art. 80 de la LCT, de acuerdo a lo considerado. Las sumas de la condena deberán ser abonadas por la accionada, CITYTECH S.A., a la actora, en el plazo de CINCO (5) DIAS de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley...' . 'II) INTIMAR A CITYTECH S.A. hacer entrega a la actora, en el plazo de CINCO (5) DÍAS de ejecutoriada la presente, de la certificación de servicios y remuneraciones donde consten los datos reales de la relación laboral mantenida con la Sra. María Margarita Figueroa Alonso, bajo apercibimiento de aplicar sanciones conminatorias que pudieran corresponder en la etapa de ejecución de sentencia...". Asimismo, impuso las costas y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

2. La recurrente afirma que la sentencia reviste gravedad institucional, toda vez que lo decidido afecta a toda la actividad, además de un evidente apartamiento de la doctrina legal de esta Corte. Explica que posee más de cinco mil empleados que tienen el mismo régimen que la actora, por lo que lo decidido aquí se proyectará en otros contratos de trabajo, e incluso, sobre los empleados de las demás empresas que brindan empleos de atención telefónica a clientes dentro de la provincia de Tucumán, los cuales se estiman en al menos cinco mil personas más.

Sostiene que “las consideraciones formuladas en la sentencia resultan equivocadas tanto en cuanto al desconocimiento de la plena vigencia y aplicación del CCT 1622/2019E a la fecha de ingreso del actor, la comparativa entre el CCT 130/75 y el 781/20; la interpretación brindada a los arts. 92 y 198 LCT, y la indebida aplicación analógica del artículo 200 LCT”.

Alega que existió violación a la doctrina legal de esta Corte en el precedente “Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina S.A. S/ Cobro de pesos”, sentencia de fecha 29/11/2023, la que -afirma- fue ratificada en el precedente “Sleman Marcelo Llamil vs. Citytech S.A. S/ Cobro de pesos”, sentencia del 28/12/2023.

Denuncia “incorrecta consideración de los arts. 92 ter y 198 LCT” que vulnera la libertad sindical y la negociación colectiva. Afirma que “la sentencia refiere a la Resolución 782/2010 dictada por el MTEySS el 16/06/2010, así como a los CCT 1622/2019E y 781/20 pero luego dispone aplicar lo dispuesto en el art. 92ter LCT

para hacer lugar a diferencias salariales” pero estima que “la propia resolución mencionada... y los convenios 1622/2019E y 781/20 cuya plena vigencia y validez reconoce y declara, excluyen la posibilidad de aplicación del art. 92 ter de la LCT”.

Aduce que el contrato a tiempo parcial, por tratarse de una modalidad especial, “debe pactarse expresamente por las partes, lo que no solo no ocurrió en los presentes actuados, sino que directamente las propias partes negociadoras la han excluido mediante la negociación colectiva, utilizando otra modalidad prevista en la misma normativa (la del artículo 198, LCT). Insiste en que “la misma resolución que se invocó para hacer lugar al reclamo, sostiene que 'el salario se liquidará conforme al régimen de jornada acordada', lo cual no es otra cosa que establecer el pago de la remuneración en forma proporcional a la debida jornada acordada”, que es lo que hizo su parte con la remuneración de sus trabajadores.

Asevera que “si las remuneraciones de los trabajadores resultan coincidentes con lo estipulado en el convenio homologado por el MTEySS, (lo cual, claramente sucede en el caso que nos ocupa) el trabajador no tiene ningún argumento válido para reclamar diferencias salariales en base al art. 92 ter de la LCT, 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”. Entiende que resulta erróneo el encuadre jurídico que realizó el Tribunal en orden a la jornada establecida en los convenios colectivos “por cuanto esta posibilidad se regula por el art. 198 de la LCT, y no por el art. 92 ter, como equivocadamente entiende el a quo”.

Denuncia incorrecta interpretación de la doctrina legal de esta Corte en los precedentes “Jiménez” (sentencia n° 110) y “Concha” (sentencia n° 1297) y se explaya al respecto.

Plantea que “surge expreso del artículo 200, LCT, y el artículo 2 (segundo párrafo) de la ley 11544, que la calificación de insalubridad de las tareas que se realizan en determinado establecimiento debe ser realizada por la autoridad de aplicación, que es quien ejerce el poder de policía del trabajo”; “en consecuencia, si no existe tal declaración administrativa, tampoco la posibilidad de que la magistratura, por vía de la analogía o interpretación, infiera tal carácter de las tareas, cuando la ley es clara respecto al procedimiento y autoridad para su determinación, sin que surja tal calificación de los acuerdos firmados”.

Cuestiona el rechazo del agravio vinculado a la procedencia de la multa del art. 80 LCT. Afirma que “puso a disposición de la parte actora la totalidad de la documentación exigida por el artículo 80 de la LCT, y esta fue emitida en tiempo y forma” y que “fue la parte actora quien nunca se apersonó a retirar las certificaciones, por lo que es la parte accionante quien se encontraba en mora respecto de su percepción”. Denuncia que la sentencia vulnera el principio de congruencia por cuanto omitió el tratamiento de una cuestión planteada y controvertida conducente para la resolución del caso.

Cita doctrina y jurisprudencia que entiende aplicable al caso y mantiene reserva del caso federal.

3. En lo que resulta materia de agravios, la Cámara señaló que el contrato de trabajo nació el 15/03/2021 y finalizó el 01/08/2022 y que “la demandada, registró a la actora en sus primeros meses en el Categoría 4 del CCT de Empresa 1622/2019E, para luego registrarla en la categoría de Operaciones A del CCT 781/20”.

Estableció que “a la fecha de ingreso de la Sra. Figueroa Alonso -el 15/03/2021- el convenio 781/20 se encontraba homologado y, por ende, vigente”, por lo que “era el que rigió la relación laboral habida entre las partes desde su inicio y hasta su finalización” y que “las tareas realizadas por la actora para la demandada de tareas de atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada coinciden y se encuadran dentro de la categoría 3 del convenio 781/20”.

En cuanto a la jornada de trabajo, el Tribunal partió del análisis del punto octavo de la Resolución 782/10 del Ministerio de Trabajo de la Nación y destacó que en el texto citado “se menciona como su fundamento 'las condiciones especiales' en las cuáles desarrollan su actividad los 'trabajadores' de call center, es decir, se puso el foco en la incidencia que dicha particular actividad pudiere tener en la persona trabajadora en la medida en que deban prestar servicios en jornadas más prolongadas”. Añadió que “si bien es cierto que lo afirmado en punto octavo del Acuerdo Colectivo no equivale a una declaración de insalubridad, no es menos cierto que lo convenido resulta ser una reglamentación apropiada de la obligación fijada por el art. 75 LCT en tanto dispone que el empleador debe observar las normas sobre higiene y seguridad y las pausas y limitaciones a la duración del trabajo a fin de evitar daños psicofísicos en sus dependientes”.

Luego de puntualizar que las disposiciones de los arts. 92 ter y 198 de la LCT tratan los supuestos de trabajo en jornada parcial y reducida y que se diferencian en que uno trata el tema de la remuneración y el otro nada dice al respecto, se explayó en consideraciones referidas a los precedentes de esta Corte en autos "Jiménez Vanessa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos" (sent. N° 110 del 20/02/2018) y "Concha Alejandro c. Walmart SRL s/ Cobro de Pesos" (sent. N° 1297 del 05/09/17).

Sostuvo que "en el caso concreto de autos ambas partes coinciden en que la actora prestaba servicios en jornadas de 5 horas diarias, 5 días a la semana, es decir, un total de 25 horas semanales. De allí que, por tener la actividad bajo análisis una jornada máxima legal de 36 horas semanales y atento a que la actora prestó servicios superando las 2/3 partes, es que considero que la jornada cumplida por la trabajadora se correspondía a una jornada legal o completa de la actividad (art. 198 LCT y pto. Octavo de la Resolución 781/10)".

Respecto de la remuneración de la trabajadora, el Tribunal consideró que "corresponde remitirnos a las escalas del 781/20 para determinar las remuneraciones debidas a la trabajadora a partir de su entrada en vigencia (29/07/2020). De la lectura de la 'estructura remuneratoria' establecida en el CCT 781/20 resulta que allí se establecen remuneraciones proporcionales a las horas efectivamente trabajadas. En base a lo antes declarado respecto de la determinación de una jornada legal de 6 horas diarias y hasta 36 horas semanales para la actividad de los call centers, resultaría aplicable lo previsto en el art. 200 párrafo tercero 'in fine' LCT que establece la obligación de abonarse el salario correspondiente a la jornada completa sin reducción alguna, en tanto la reducción de la jornada responde exclusivamente a la decisión colectiva de prevenir un daño. Entonces, no luce legalmente correcto (ni razonable, justo ni equitativo) tomar el salario correspondiente a un convenio colectivo y aplicarle la proporcionalidad en su pago al pretenderse calificar como 'reducida' a la jornada prestada por la actora (cuando a la vez se admite que esa jornada es la legal de la actividad)".

Decidió que "resultan procedentes las diferencias salariales condenadas a favor de la actora por lo pagado en menos -pago proporcional de su salario en relación a su jornada cumplida- por el período previsto en la sentencia, con la salvedad que debe realizarse nuevamente el cálculo de las mismas tomándose en consideración que a tal fin debe tomarse como base el salario que le correspondía percibir a la actora conforme categoría y CCT 781/20 en base a jornada completa".

En lo concerniente a la multa del art. 80 de la LCT, la Cámara sostuvo: “No surge de autos que la empleadora haya entregado dicha documentación a la trabajadora ni tampoco la acompañó con su contestación de la demandada, y poder verificar si es que realmente la había tenido ya confeccionada y a su disposición al momento de la intimación, tomándose en consideración que, si bien es cierto a los fines de la procedencia de la indemnización es requisito la intimación a los 30 de extinguida la relación, no es menos cierto que la obligación de entregar la documentación prevista en el art. 80 nace desde el momento mismo que se extingue el vínculo y no existe constancia alguno que la empleadora durante esos cinco meses haya tenido la documentación a disposición de la trabajadora”.

Señaló que “por tratarse de una obligación de hacer su cumplimiento solo se concreta con su entrega efectiva, no bastante por tanto el haberla tenido a “disposición” de la trabajadora en la sede de la empresa, ya que en tal caso debió haberla consignado a su nombre como único medio para poder desobligarse, máxime aún habiendo sido intimada a su entrega. Es así entonces que la actora cumplió con la intimación en el tiempo y en la forma prevista en la normativa legal, sin que exista argumento del demandado ni elemento válido en autos que lo desvirtúe”. Por lo que concluyó en la improcedencia de los agravios de la demanda.

4. El recurso de casación fue 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 y se ha cumplido con el requisito del afianzamiento (cfr. arts. 130/133 CPL).

Sin embargo, confrontado el contenido del escrito recursivo con los fundamentos de la sentencia impugnada respecto del agravio vinculado a la sanción del art. 80 de la LCT, se advierte que aquel no satisface el requisito de admisibilidad –suficiencia de la impugnación– previsto en el art. 132 incs. 1 y 2 del CPL, los que disponen que el recurso debe bastarse a sí mismo, haciendo una relación completa de los puntos materia de agravio (inc. 1) y contener la cita de las normas que se pretenden quebrantadas, exponiendo las razones que fundamentan la afirmación (inc. 2). En efecto, las alegaciones de la demandada lucen desvinculadas de los argumentos en que la Cámara basó su conclusión sobre la procedencia de la referida sanción.

Respecto a la suficiencia que debe revestir el escrito recursivo, esta Corte tiene dicho que “...es menester que el recurrente exponga una crítica razonada de la sentencia impugnada, para lo cual tiene que rebatir todos y cada uno de los fundamentos en que se apoya el fallo recurrido, tarea que la recurrente no ha

satisfecho en este caso (cfrme. CSJT, sent. n° 1098 del 10/11/2008)” (CSJT, “González María Ernesta vs. Ponce de León Mario y otro s/ despido”, sent. n° 322 del 17/04/2009; “Virrereal Ángela Guadalupe vs. Citytech S.A. S/ Cobro de pesos”, sent. n° 793 del 28/6/2023). Así, no alcanza para tener por satisfecha la exigencia del artículo 132, inciso 1, del CPL, la mera enunciación de agravios, sino que el planteo recursivo debe exponer una crítica razonada de la sentencia impugnada, para lo cual tiene que atacar todos y cada uno de sus fundamentos, tarea que la recurrente no satisfizo en este caso.

Repárese que la recurrente no se hace cargo de los motivos brindados por la Cámara para confirmar la procedencia de la multa del art. 80 de la LCT, concretamente referidos a que no surgía de autos que la empleadora haya entregado a la actora los instrumentos y certificaciones previstas en la referida norma “ni tampoco la acompañó con su contestación de la demanda, y poder verificar si es que realmente la había tenido ya confeccionada y a su disposición al momento de la intimación”; como también que no existía constancia alguna de que durante esos cinco meses haya tenido la documentación a disposición de la trabajadora.

Consecuentemente, el recurso es parcialmente inadmisibile en relación al planteo vinculado a la sanción del art. 80 de la LCT y parcialmente admisible respecto de los restantes agravios, por lo que corresponde abordar en lo pertinente su procedencia.

5. Confrontados los agravios del recurso con los fundamentos de la sentencia impugnada y constancias de la causa, se advierte que aquel debe prosperar.

La demandada denuncia “indebida aplicación analógica del artículo 200 LCT”.

En el caso, la Cámara decidió que, atento los términos del art. 8 de la Resolución N° 782/10 y la jornada legal 6 horas diarias y hasta 36 horas semanales para la actividad de los call centers, “resultaría aplicable lo previsto en el art. 200 párrafo tercero 'in fine' LCT que establece la obligación de abonarse el salario correspondiente a la jornada completa sin reducción alguna, en tanto la reducción de la jornada responde exclusivamente a la decisión colectiva de prevenir un daño”.

En lo que aquí interesa, el art. 200, 5° párrafo de la LCT establece: “La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes

médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones”.

El art. 2 de la Ley 11.544 dispone: “La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 7 horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 y las 6 horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de 6 horas diarias o 36 semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de 6 horas”.

Por su parte, el art. 1° de la Resolución N°434/2002 -del 04/7/2002- establece: “La declaración de insalubridad del lugar, tarea o ambiente de trabajo resulta competencia exclusiva de la Administración Laboral Provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires correspondiente al domicilio del establecimiento laboral”, lo que fue ratificado por Resolución N° 860.

Como fácilmente se advierte, tanto el art. 200 de la LCT como el art. 2° de la Ley 11.544 son categóricos en cuanto a que la calificación de insalubridad de las tareas no existe sin declaración previa de la autoridad de aplicación, fundada en dictámenes técnicos de rigor científico.

Al respecto, Mario S. Fera afirma que con la denominación de trabajo insalubre “cabe entender, según los términos de la LCT, el trabajo correspondiente a tareas o condiciones declaradas insalubres por la autoridad de aplicación. Tal declaración es imprescindible para que la insalubridad tenga efectos sobre el contrato de trabajo, tanto en lo concerniente a la limitación de la jornada como a la consecuente remuneración del tiempo trabajado”. Añade que en cuanto a los requisitos para que el trabajo se considere insalubre, el art. 200 de la LCT “señala que debe haber declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico, lo cual solo puede ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad”. Puntualiza que “el criterio jurisprudencial es claro respecto de que no es facultad de los tribunales la determinación de la salubridad e insalubridad de los lugares o establecimientos de trabajo, sino del Poder Ejecutivo en ejercicio del poder de policía, y que el artículo 2° de la ley 11.544 atribuye a este la facultad de declarar la insalubridad, sea directamente o a solicitud de parte interesada, previo informe de las reparticiones técnicas que

correspondan” (Ley de Contrato de Trabajo, Coordinador: Raúl Horacio Ojeda, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2011, T. III, pág. 42 y sig.).

En esa misma línea, Cecilia M. Murray señala que “coinciden los autores y la jurisprudencia en que toda calificación genérica de una actividad como insalubre debe ir acompañada de una verificación y declaración concreta de la autoridad administrativa acerca de la no salubridad de los lugares o condiciones en las cuales esa actividad se lleva a cabo. Así lo exige en forma temrinante el artículo 200 de la LCT (art. 2º, ley 11.544) cuando indica que la insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), fundada en dictámenes médicos de rigor científico” (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Director: Mario E. Ackerman – Coordinadora: María Isabel Sforsini, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2016, T. II, pág. 558).

A la luz de las disposiciones normativas antes analizadas, surge claro que la consideración del Tribunal de que resulta de aplicación al caso el art. 200, 5º párrafo de la LCT y, por ende, el derecho del trabajador a percibir la remuneración correspondiente a jornada completa carece de fundamentos suficientes desde que se funda en las disposiciones del art. 8 de la Resolución 782/2010 que no contiene declaración alguna de insalubridad de las tareas ni del establecimiento o lugar de desempeño de la actora. En esta perspectiva del análisis, cabe señalar que tampoco resulta conducente la invocación del art. 75 de la LCT, relativo al deber de seguridad que pesa sobre el empleador, efectuada por la Cámara, toda vez que dicha norma no contiene ninguna previsión en lo concerniente a la determinación de la jornada de trabajo y remuneración de los dependientes, que son precisamente las cuestiones controvertidas en autos. Adviértase que, en el caso, no se encuentra controvertido que el empleador observó las limitaciones a la jornada establecida en el Acta Acuerdo homologada por Resolución N° 782/2010 del MTEySS.

Súmase a lo expuesto que, tal como denuncia la recurrente, la sentencia impugnada se aparta ostensiblemente de precedentes judiciales dictados por esta Corte (“Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”, sent. n° 1519 del 29/11/2023; “Medina José María vs. Aegis Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”, sent. n° 1605 del 18/12/2023; “Aráoz Noemí Fátima y otros vs. Aegis Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”, sent. n° 456 del 16/4/2024; Casasola María Florencia y otros vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos”, sent. n° 1093 del 20/08/2024 y “Albarracín Mónica Lilian vs. Atento Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”, sent. n° 1092 del 20/08/2024

en los que se señaló que el CCT 781/20 es un convenio de actividad al igual que el CCT 130/75, por lo que resulta de aplicación el art. 19 inc. a de la Ley 14.250.

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 jurídica 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”*.

Conforme todo lo expuesto, se advierte claramente que la Cámara determinó la remuneración que debió percibir la trabajadora y, por ende, la existencia de diferencias salariales prescindiendo -sin fundamento suficiente- de las escalas previstas en el CCT 781/20 a la luz de las normas aplicables y los criterios sentados por esta Corte. Al decidir así, el fallo impugnado incumplió con el deber de motivación que le imponen los arts. 18 de la Constitución Nacional y 30 de la Constitución de la Provincia de Tucumán y 127, 136, 212 y 217 del CPCyC a los que remite el art. 46 del CPL. Tal déficit del fallo determina su descalificación como acto jurisdiccional válido a la luz de la doctrina de esta Corte en materia de arbitrariedad de sentencia. En consecuencia, y sin que ello implique pronunciamiento alguno sobre la procedencia o no de las diferencias de haberes reclamadas, corresponde hacer lugar al recurso incoado por la parte demandada, dejando sin efecto parcialmente la sentencia impugnada, puntos resolutivos I -solo en cuanto admite la demanda en concepto de diferencias salariales, la imposición de costas y la

regulación de honorarios por lo actuado en la instancia de grado-, II (costas) y III (honorarios) conforme a 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 consecuencia, corresponde remitir estos actuados a la Excma. Cámara del Trabajo, para que por la Sala que corresponda, dicte, en lo pertinente, nuevo pronunciamiento.

Para concluir, cabe recordar que conforme lo ha señalado reiteradamente la Corte Suprema de Justicia de la Nación, los jueces no se encuentran obligados a seguir a las partes en todas y cada una de las cuestiones y argumentaciones que proponen a su consideración sino tan sólo a pronunciarse acerca de aquellas que son conducentes para decidir el caso y dar sustento a un pronunciamiento válido (Fallos: 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; 278:271; 291:390; 297:140; 301:970; 304:819; 307:1121; 308:2172; y 310:1835; entre otros).

6. Las costas de esta instancia extraordinaria local se imponen por el orden causado en razón de que la nulidad declarada proviene de la actuación del órgano jurisdiccional, (arts. 49 CPL y 61, inc. 1° CPCyC).

**La señora Vocal doctora Eleonora Rodríguez Campos,**  
dijo:

Adhiero al voto de la señora Vocal preopinante, doctora Claudia Beatriz Sbdar, y me permito agregar que la recurrente invoca de modo suficiente la existencia de gravedad institucional, toda vez que la cuestión debatida radica en los alcances y vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo que resultaría de aplicación a la parte 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.

**El señor Vocal doctor Daniel Leiva,** dijo:

Estando de acuerdo con los fundamentos vertidos por la señora Vocal preopinante doctora Claudia Beatriz Sbdar, vota en idéntico sentido.

**Y VISTO:** El resultado del precedente acuerdo, la Excm. 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.-v DECLARAR PARCIALMENTE INADMISIBLE** y, por ende, parcialmente mal concedido, al recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de la Sala II de la Cámara de Apelación del Trabajo de fecha 08/3/2024, en relación al planteo vinculado a la procedencia de la sanción prevista en el art. 80 de la LCT.

**II. HACER LUGAR PARCIALMENTE** al referido recurso de casación respecto de los agravios tratados en el apartado 5 de los considerandos. En consecuencia, **CASAR PARCIALMENTE** ese pronunciamiento, punto resolutive I (solo en cuanto admite la demanda en concepto de diferencias salariales, la imposición de costas y la regulación de honorarios por lo actuado en la instancia de grado), en base a la doctrina legal expresada en los considerandos; Dejar Sin Efecto también los puntos resolutive II (costas) y III (honorarios) y **Reenviar** los autos a la Cámara de origen a fin de que, por intermedio de la Sala que por turno corresponda, dicte en lo pertinente nuevo pronunciamiento.

**III. COSTAS** como se consideran. **IV. RESERVAR** pronunciamiento respecto de los honorarios profesionales.

**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. MEV

NRO. SENT.: 1144 - FECHA SENT.: 30/08/2024

Firmado digitalmente por:

CN=FORTE Claudia Maria C=AR SERIALNUMBER=CUIL 27166855859 FECHA FIRMA=30/08/2024

CN=LEIVA Daniel C=AR SERIALNUMBER=CUIL 20161768368 FECHA FIRMA=30/08/2024

CN=SBDAR Claudia Beatriz C=AR SERIALNUMBER=CUIL 27142261885 FECHA FIRMA=30/08/2024

CN=RODRIGUEZ CAMPOS Eleonora C=AR SERIALNUMBER=CUIL 27264467875 FECHA FIRMA=30/08/2024