

CIRCULAR ADMINISTRATIVA N° 22364

Buenos Aires, 13 de enero 2023.

Señor Gerente:

JURISPRUDENCIA – JORNADA DE TRABAJO.
TIEMPO PARCIAL. TELEMARKETER.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de hacerle conocer la síntesis doctrinaria de un fallo recaído en la materia del rubro.

1- La actora se queja porque la Sentenciante de grado rechazó las diferencias salariales que peticionara en función de la jornada cumplida y, consecuentemente, ordenó al perito contador que practicase la liquidación de las diferencias que admitió -derivadas del registro irregular de su categoría profesional-, en base a una remuneración proporcional a una jornada diaria de siete horas. Sostiene que, en función de la actividad y del objeto social de la demandada -call center-, los términos de la Resolución Nro. 782/2010 del Ministerio de Trabajo y el art. 198 de la L.C.T., habilitan la contratación de personal para prestar tareas en jornadas de hasta 6 horas diarias y 36 semanales, sin que ello implique la reducción de la remuneración en la forma dispuesta en el art. 92ter de la L.C.T. Agrega que la Sentenciante interpretó en forma arbitraria la normativa referida, la que, contrariamente a lo decidido, resulta de aplicación a todos los trabajadores que, como en su caso, se desempeñan en las empresas que prestan servicios de call center a terceros. Destaca que cumplía jornadas de siete horas diarias, por lo que corresponde que se admitan las diferencias salariales, así como las horas extra reclamadas.

2- Sobre el particular, no está controvertido que la accionante se desempeñó al servicio de la demandada en jornadas semanales de 35 horas, de lunes a viernes y en el horario de 09:00 a 16:00. En ese marco, estimo que no obran constancias en el litigio que autoricen a calificar al contrato de trabajo que anudaron las partes como de tiempo parcial, pues a mi juicio luce superada la proporción que establece el art. 92ter de la L.C.T. Lo convenido colectivamente en el acuerdo que invocan ambas partes, en el marco del C.C.T. Nro. 130/75 –cuya aplicabilidad al vínculo laboral de autos está fuera de controversia- y aprobado por la Resolución de la Secretaría de Trabajo Nro. 782, implica que la jornada máxima de los trabajadores que se desempeñan en establecimientos de los denominados call center, es de treinta y seis horas (art. 8º), de modo que dicha jornada debe ser considerada como la habitual y completa de las personas dependientes así contratadas, quienes, por tal motivo, tienen derecho a percibir el salario de convenio correspondiente a su categoría por jornada completa.

3- La misma disposición convencional se establece que la hora que exceda al régimen de jornada allí establecido –reitero, de un máximo de treinta y seis horas semanales- debe ser pagada como hora extra con el recargo de ley, circunstancia que, corrobora que la jornada de los trabajadores contratados bajo dicho régimen debe ser considerada como la habitual y completa de la actividad de que se trata.

4- Una interpretación distinta, importaría vulnerar normas imperativas y no puede aceptarse que por medio de un acuerdo de orden colectivo se modifiquen preceptos de carácter

indisponible y que resultan ser la norma mínima de aplicación -en el caso, el art. 92ter de la L.C.T., con la modificación introducida por la ley 26.474-, circunstancia que se infiere de la armónica interpretación de los artículos 8º, 9º y 12 de la L.C.T. y, también, del art. 7º de la ley 14.250, en tanto que la validez de los acuerdos colectivos se mensura según su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos, los que solo resultan aplicables en la medida en que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas.

5- Cabe agregar, a propósito de la “jornada reducida” alegada, que la ley 11.544 establece una jornada máxima legal -diaria y semanal- y que lo dispuesto en el art. 198 de la L.C.T. es la facultad de las partes de fijar una jornada distinta y menor, ya sea por acuerdo individual o colectivo, en tanto que, que a partir de la sanción de la ley 26.474, que modificó al ya citado art. 92ter, a mi juicio resulta claro que si los servicios de la persona trabajadora de que se trata se pactan, como en el caso, con una reducción de intensidad horaria o diaria que no sea suficiente para calificar al contrato como de tiempo parcial (es decir, si la duración de la jornada pactada supera los dos tercios de la habitual de la actividad), en todos los casos se debe abonar el equivalente a la retribución por jornada completa.

6- Por lo demás, el art. 198 de la L.C.T. no contiene regulación alguna sobre la forma de liquidar la remuneración para los supuestos que allí se contemplan de reducción de la jornada, a diferencia de lo que ocurre con el art. 92ter del mismo cuerpo legal, el cual claramente establece la forma en la que debe liquidarse el salario y, en mi ver, debe prevalecer no solo por su especificidad, sino también por tratarse de una norma de sanción posterior.

FALLO: CNTrab., Sala VII, 23/11/2022

AUTOS: Kaimen, Natalia Cristina C/ Aegis Argentina S.A.

PUBLICADO: El Dial, 6/1/23

Saludos cordiales,



Dra. Silvia Roxana Romano
Asesoría Letrada