



Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Chaco (2021) “García, Jorge Darío C/ Atento Argentina S.A. S/ Despido, etc.” (Expte., N° 358/2019, iniciado 2019).

Sentencia N°33 del 10/05/2021.

El problema de la jornada laboral reducida y su retribución. La proporcionalidad o su completitud. Artículos 92 ter y 198 LCT

CARRERA: ABOGACIA

NOMBRE COMPLETO: ROBERTO ALEJANDRO MEZA

DNI: 25.699.545

EMAIL: [meza468@hotmail.com](mailto:meza468@hotmail.com)

LEGAJO: VABG65352

TUTOR: MARIA LORENA CARAMAZZA

Sumario: I. Introducción. II. La premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. A) Premisa Fáctica. B) Historia Procesal. C) Decisión del Tribunal III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. IV. Análisis y comentario del Autor. A) Descripción conceptual desde la doctrina y la jurisprudencia. B) Comentarios del autor. Conclusión. V. Referencias bibliográficas.

## **I. Introducción.**

El Derecho Laboral regula uno de los ámbitos de actuación del individuo. Este en su relación con los demás despliega en su afán de supervivencia actividades entre las cuales las del trabajo (Ahuad, 2013) ocupan una parte importante de su existencia. En esa relación laboral la jornada laboral y el salario resultan pilares fundamentales de esta rama del derecho.

Es actual la discusión doctrinaria acerca de la jornada laboral y su extensión. Si esta debe ser mayor o menor e incluyendo en la discusión la salubridad o no de ciertas actividades y sus efectos sobre la salud del trabajador.

En el presente trabajo se analiza, sobre el caso que se presenta, el problema de jornada reducida del artículo 198 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) y la forma de su retribución, en un análisis complementario del Artículo 92 ter, en tanto las cuestiones interpretativas dada por la doctrina y jurisprudencia ante el silencio de la mencionada norma sobre el mismo.

El problema interpretativo discurre así entre dos normas y el contenido y sentido a dar a las mismas donde una trata sobre la modalidad de contratación (a tiempo parcial y su pago proporcional) y la otra sobre la jornada reducida sin mención a la forma de retribuir resultando de allí las siguientes preguntas ¿Es proporcional? ¿O es completo?

Cuestión aparte y no menos importante es la litigiosidad de los conflictos que suscitan estos temas encareciendo los costos laborales y aumentando nivel de frustración de los trabajadores.

En la sentencia, identificada como N° 33 de fecha 10/05/2021 "García, Jorge Darío C/ Atento Argentina SA S/ Despido, etc. ", Expte. N° 358/2019 de la Sala Segunda de la Cámara de Apelaciones del Trabajo del Poder Judicial de la Provincia de Chaco, se

discuten, entre otras cosas, como problema principal si corresponde el pago proporcional o completo sobre una jornada reducida en los términos del artículo 198, de la LCT.

De lo anterior se desprende la trascendencia e importancia de esta nota a fallo ya que permitirá comprender, dentro del problema de relevancia jurídica que esto implica, de manera clara los extremos de la problemática, sus argumentos y un claro entendimiento del fondo y fin perseguido por las normas evitando así controversias administrativas y judiciales poniendo claridad en los contratos, pactos y acuerdos en general.

Así, estaríamos, como se dijera, ante un claro problema de relevancia jurídica el cual es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso & Vilajosana Rubio, 2004).

Al abordar la temática resulta necesaria la interpretación a dar a los artículos en pugna como son el artículo 92 ter y el artículo 198 ambos de la LCT sobre una jornada laboral de 6 horas o 36 semanales en el marco de las especiales condiciones y las particularidades de la actividad de los trabajadores de las empresas prestatarias de servicios denominados Call Center.

Desentramar la cuestión sometida al análisis, en el marco de la sentencia traída a la presente, implicara determinar que la retribución del trabajador sea proporcional o no más allá del límite de los 2/3 partes establecidos en el artículo 92 ter, modificándose o no la sentencia denegatoria de las diferencias salariales decidiéndose en última instancia en favor del trabajador o del empleador.

En el presente trabajo se comenzará identificado el problema jurídico, la premisa fáctica, historia procesal, descripción para así llegar a los argumentos de la ratio decidendi nuevamente identificar los problemas y lograr una postura del autor.

## **II. La premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.**

### **A) Premisa Fáctica.**

La relación laboral se encontraba registrada como jornada reducida en los términos del Artículo 198 LCT, con una jornada laboral de 6 horas diarias o 36 semanales enmarcada en las previsiones del acuerdo homologado por Resolución N° 782/10 de la

secretaría de Trabajo del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social celebrado entre FAECYSS, UDECA, CAME y CAC.

El trabajador en relación de dependencia, recurrente del fallo que se analiza, cumplía una jornada laboral de 6 horas diarias o 36 semanales, por lo cual percibía su salario proporcional a la jornada máxima legal Ley 11.544 y posteriormente fue despedido.

La empleadora, empresa que presta servicios a terceros de Call Center, conforme acuerdo homologado por Resolución N° 782/10 de la secretaría de Trabajo del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social celebrado entre FAECYSS, UDECA, CAME y CAC, liquidaba y abonaba los salarios por la jornada laboral (6 horas semanales o 36 semanales) de manera proporcional a la jornada máxima legal de 8 horas o 48 semanales según Artículo 1 de la Ley 11.544.

En el caso, el trabajador fue despedido e inicia acciones legales reclamando indemnizaciones y diferencias salariales por considerar despido arbitrario y liquidaciones erróneas de su retribución.

#### B) Historia Procesal.

El trabajador inicia demanda laboral reclamando indemnizaciones por despido sin causa y diferencias salariales, SAC y multa Artículo 1, Ley 25.323 donde la Juez de origen recepta parcialmente lo pretendido por el trabajador respecto a las indemnizaciones y, probada la jornada laboral de 6 horas diarias o 36 semanales, rechaza lo relacionado a las diferencias salariales, SAC y multa Artículo 1, Ley 25.323 por considerar que la proporcionalidad aplicada por la empleadora al remunerar la jornada laboral de 6 horas diarias o 36 semanales era correcta no originándose diferencias ni aplicación de multa.

Ante la sentencia de la primera instancia la parte actora manifiesta agravio ante la cámara sobre las cuestiones que fundamentan la sentencia del a quo conforme memorial aceptándose el recurso puesto a resolverse en cámara.

En su fundamentación la parte agraviada manifiesta desacuerdo en la consideración por parte de la sentenciante de la correcta liquidación y pago de manera

proporcional negando el reclamo de las diferencias salariales respecto al salario normal y habitual.

Argumenta que tal consideración no es ajustada a derecho ni a la lógica, que tal interpretación es arbitraria y ajeno a lo que se establece en la ley citando artículos, jurisprudencia y doctrina.

Sostiene, además, que la ley de contrato de trabajo no autoriza la reducción del salario en caso de jornadas reducidas. Que tales circunstancias son contrarias a las pretendidas por el legislador al establecer remunerar de la misma manera una jornada reducida que una jornada normal y habitual máxima de 8 horas ya que las razones que la motivan son precisamente otras distintas a la mera organización de las tareas, sino que tiene origen una cuestión de afección al bien jurídico de la salud del trabajador.

#### C) Decisión del Tribunal.

En acuerdo unánime de sus camaristas, la cámara falla conforme pretensiones del recurrente modificando sentencia de origen y acogiendo los fundamentos de aquel en favor de las diferencias salariales, ordenándose se abonen las diferencias salariales originadas entre el pago proporcional realizado por el empleador y el salario completo normal y habitual de convenio, más Multa de ley 25.323, determinándose así que la jornada reducida no es compatible con el pago proporcional de los haberes, salvo que además o dentro del régimen de la jornada reducida, normal y habitual de la actividad se pacte una relación laboral bajo la modalidad a tiempo parcial inferior a las 6 horas diarias o 36 semanales.

### **III. Identificación y reconstrucción de la Ratio Decidendi.**

La cámara, al resolver en unanimidad la cuestión, compartiendo sus integrantes fundamentos y conclusión, modifica la sentencia de origen recurriendo para ello a las previsiones de los artículos 75 y 200 párrafo tercero in fine, a fin dar fundamento y sentido al Acuerdo Colectivo Homologado por Resolución N° 782/10 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y al artículo 198, todos artículos de la LCT., diciendo que ninguna norma citada autoriza la reducción de la remuneración relacionando en todo momento que la reducción de la jornada laboral tiene eje en las cuestiones o condiciones especiales de la actividad de los trabajadores de los Call Center

y los efectos de estas en la salud del trabajador sosteniendo que el fin es la de evitar un daño a este. No implica reducción de carga horaria y reducción del salario sino solo disminución de la jornada con salario completo que corresponda a la jornada normal y habitual refiriéndose como injusto e inequitativo considerar lo contrario.

En relación al punto anterior la camarista dice “Por consiguiente, no caben dudas que al pactarse la prestación de servicios en el Call Center en 6 horas diarias o 36 horas semanales, se tuvo en consideración que la jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales, es susceptible de dañar al trabajador, en virtud de las especiales condiciones de dicha labor.” La injusticia sería evidente entre quienes trabajan 8 horas diarias en una actividad normal sin efectos en la salud y quienes trabajan 8 horas diarias en las actividades como las que cumple el recurrente donde el efecto posible es el detrimento de su salud.

Sigue “Siendo así, carece de asidero reducir el salario, debiendo aplicarse análogicamente el art. 200 L.C.T. -párrafo 3ro. in fine-, toda vez que la reducción proviene de una decisión colectiva de prevenir un daño.”

Cita o refiere, a fin de delimitar el marco jurídico, el artículo 14 bis de la CN y comparte los argumentos del agraviado sosteniendo doctrina y jurisprudencia sobre artículos 92 ter y 198 LCT estableciendo así que, al problema de la jornada reducida y su pago proporcional, conforme sentencia de origen, corresponde otra solución cual es el pago completo y/o total equivalente a la liquidación y pago de una jornada legal máxima de 8 horas o 48 semanales.

#### **IV. Análisis y comentario del Autor.**

##### **A) Descripción conceptual desde la doctrina y la jurisprudencia.**

Ante todo, resulta obligatoria a fin de una correcta avocación al tema definir la jornada de trabajo en términos de la LCT: “...todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.” (Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, 1974, Art. 197).

La Ley 11.544 (1929) en su artículo 1º establece: “La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona

ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

El Artículo 92 ter, apartado 1, de la LCT, en análisis, a fin de comprender la cuestión que se plantea y reza:

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa. (Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, 1974, Art. 92 ter).

Es clara la redacción del apartado respecto a la idea de que la parcialidad del salario se presenta como opuesto al salario completo o normal. Así el artículo presenta aquella modalidad (a tiempo parcial) que implica la proporcionalidad que se instituye a partir del límite de las 2/3 partes de la jornada completa y superado dicho límite el derecho es a percibir el total del salario por jornada completa. Resultaría así una modalidad de excepción que debería ser correctamente instrumentada al momento de inicio de la relación laboral y con carga de prueba por quien la invoca (Ahuad, 2013).

En relación a la jornada reducida el artículo 198, LCT dice:

La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad. (Ley 20744 de Contrato de Trabajo, 1974, Art. 198).

Resulta de un primer análisis de la norma que la misma no se menciona o no hace referencia al salario y/o a la forma en que este se abona en tales casos de reducción de la jornada. He aquí el quid de la cuestión. Correspondería conforme interpretación de los artículos 92 ter y 198, el pago del salario a tiempo completo en todos los casos que se supera el límite mencionado de las 2/3 partes. Existen distintos convenios colectivos que regularon tales cuestiones amparadas en dicha norma y suelen establecer jornadas reducidas por ejemplo de 6 horas diarias o 36 semanales como es el caso del tema que se analiza en el presente trabajo donde la empresa (empleadora demandada) pertenece a la actividad de los denominados Call Center. Esta jornada laboral inferior a la máxima legal establecida por Ley 11544, citada más arriba, ha dado lugar a las importantísimas e interesantes controversias jurídicas y análisis de magistrados que ayudan y vienen a colación a fin de plantear el tema, analizarlo y sacar de allí una conclusión. La misma deberá expresarse en el sentido de que dicha jornada reducida es compatible con la proporcionalidad del Artículo 92, ter LCT o no. Razones de distinta índole abonan una y otra parte de la biblioteca.

A poco que se analiza la cuestión en distintos trabajos científicos se podría ir encontrando que de un análisis conjunto de las normas mencionadas podría generar y de hecho generan interpretaciones en distintas direcciones respecto a la proporcionalidad o completitud del salario.

Siguiendo la línea de razonamiento del párrafo anterior se podría detallar al menos cuatro posibles situaciones o consecuencias jurídicas a saber:

- a) Trabajador con una jornada laboral (modalidad a tiempo parcial) inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, lo que implicara salario proporcional al salario que corresponda a la jornada completa habitual;
- b) Trabajador con una jornada laboral (modalidad a tiempo parcial) superior a las 2/3 partes, lo que implicara un salario equivalente al salario que corresponda a la jornada completa de la actividad;
- c) Trabajador con una jornada laboral de jornada reducida, en los términos del Art. 198 LCT, superior a las 2/3 partes de la modalidad a tiempo parcial cuyo salario se pretenda abonar de manera proporcional a la legal y/o habitual de la actividad y no de manera completa.



- d) Trabajador con una jornada laboral de jornada reducida, en los términos del Art. 198 LCT, superior a las 2/3 partes de la modalidad a tiempo parcial cuyo salario se pretenda abonar de manera completa.

El problema en análisis de la presente nota a fallo básicamente discurre entre las dos últimas situaciones.

Es importante también a fin de situar la problemática entender que entre las tendencias actuales a nivel global la reducción de la jornada laboral es un fenómeno que viene transformando el marco normativo mundial producto de la industrialización y el avance tecnológico y el desempleo existente en distintos países (Marinakis, 2019).

La base axiológica o esencia de valores de la Constitución de 1853, sin embargo, ha sido profundamente enriquecida por una corriente llamada constitucionalismo social incorporándose el Art. 14 bis, y reforzando la escala de derechos del trabajador introduciendo derechos de profunda importancia social citándose entre otros, el derecho protectorio, el derecho a trabajar, a hacerlo en condiciones dignas y equitativas, a la jornada limitada, al salario justo, al descanso y vacaciones pagos, a la participación en la ganancia de las empresas, con control en la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial (Serrano, 2015).

Posteriormente la reforma constitucional de 1994, y la jerarquía constitucional dada a través del art. 75, inc. 22, los siguientes tratados: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales, las Convenciones sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración Socio-laboral del Mercosur.

La Ley de Contrato de Trabajo, en el marco del concierto axiológico comentado, establece como principio general el contrato por tiempo indeterminado con una jornada de trabajo también como regla general de 8 horas diarias o 48 semanales.

Por otro lado, se encuentran reguladas las llamadas “modalidades contractuales” de excepción que incluyen contratos por tiempo determinado y de tiempo parcial.

Hasta aquí hemos incorporado algunas de las normas relevantes y resulta obligatorio a fin de una correcta interpretación abordar el tema de la Jornada Reducida (art. 198) que parecería ser aquella que sobre la base de la jornada máxima legal de la Ley 11.544, autoriza una reducción de la misma y que conforme a la redacción del mencionado artículo nada se establece respecto al salario a abonar por la misma generando un enriquecedor abanico de interpretaciones de doctrina, siendo una de ellas, aquella que sostiene que la jornada reducida implicaría un salario proporcional por aquella jornada inferior a la legal (reducida) y mayor a la habitual de actividad (tiempo parcial) cuando supere las 2/3 partes de la jornada legal. Sería como una justificación para aplicar la proporcionalidad, eludiendo la sanción de remunerar por jornada completa, aun superado los 2/3 de la jornada habitual solo por encuadrarse en el artículo 198.

Por su parte, parte de la jurisprudencia sostiene que la actual redacción del mencionado artículo tiene la finalidad de vedar la posibilidad de la discrecionalidad de reglar las jornadas laborales reducidas a las legislaturas provinciales no es especie complementaria de la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial (“Castillo, Micaela Soledad C/ THS Services S.A.”, 2019).

En este sentido que se expone más arriba, es sobre lo que se construyó innumerables debates en doctrina y donde la discusión discurre entre las últimas dos posibles consecuencias jurídicas indicadas.

En palabras de Tosto la doctrina y la jurisprudencia sin embargo habían construido la solución ordenando el pago proporcional del salario en los casos del artículo 198, por aplicación del principio del mantenimiento de la simetría entre las obligaciones jornada y salario, para evitar la fractura del sinalagma que implicaba pagar salarios por trabajos no recibidos (Tosto, 2013).

Ahora, para el supuesto que se interprete lo anterior como un caso de concurrencia conflictiva porque las soluciones sean incompatibles (una que determina el pago completo del salario y otra que identifica el pago proporcional-en una construcción

doctrinaria o judicial) es menester, entonces, optar por la solución de mayor favor al trabajador (art. 9 LCT) (Tosto, 2013).

Integrando y dando orden de lo dicho hasta aquí en los términos del maestro Grisolia, diríamos que:

El art. 14 bis, CN, no establece una cantidad máxima de horas; se refiere a jornada limitada en términos de razonabilidad con el tipo de actividad y el lugar donde se desarrolla la prestación. La ley fija las jornadas máximas, y los convenios colectivos y el contrato individual pueden establecer jornadas reducidas (Grisolia J. A., Manual de Derecho Laboral, 2019).

Por otra parte, y en estrecha relación a la jornada laboral y a la salud del trabajador el deber de seguridad previsto en el artículo 75 de la Ley, delimita, enmarca y orienta las decisiones del empleador en torno a la organización del trabajo a las obligaciones del trabajador y en particular a la extensión de la jornada en relación a la actividad propia de la actividad y de la tarea a realizar.

Establece el 75 y dice:

El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca (Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, 1974, Art. 75).

Asimismo, resulta procedente en línea al argumento y a la idea delineada en los párrafos anteriores exponer parte pertinente del Acuerdo Homologado por la Resolución N° 782/10 de la Secretaria de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que en su artículo 8 establece:

Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada (Resolución N° 782/10 de la secretaria de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010).

Así lo expuesto es de suma importancia en la relación laboral las exigencias laborales impuestas al trabajador debiéndose adecuar y organizar la actividad del trabajador a las condiciones que conforme principios protectorios obligan al empleador a cumplir determinadas normativas e imponen un deber de seguridad como limite a la libertad de empresa cuando lo que asome en dicha relación es la realización de tareas penosas, peligrosas o insalubres.

#### B) Comentarios del autor. Conclusión

Retomando el problema central planteado donde se observa dos alternativas opuestas hemos podido precisar que la primera de ellas coincidente con la sentencia de primera instancia, y que considera procedente la proporcionalidad establecida en la modalidad a tiempo parcial del art. 92 ter, apartado 1) aun cuando la jornada habitual en la actividad excediera las 2/3 partes de la completa. Esta alternativa parecería ser motivada por una solución propuesta o sostenida por aquella parte de la doctrina y jurisprudencia en una interpretación fría de la letra de la ley desprovista del marco axiológico que ordena, sustenta la otra alternativa, la de la completitud del salario, y que

es la que sostiene la cámara al modificar la sentencia del a quo y a la cual por cierto adherimos.

Se analizo aquí también que la solución de la sentencia de primera instancia que sostiene una especie de complementariedad entre la proporcionalidad más allá de las 2/3 partes que se establece en el Artículo 92 ter, inc. 1) (correspondiendo pago de jornada completa) con una jornada reducida en los términos del artículo 198 justificándose, en tal interpretación, el pago proporcional.

Se dijo que tal solución implicaría una cierta elusión a la sanción que operaría cuando la jornada superara las 2/3 partes de la jornada habitual abonándose un salario correspondiente a la jornada completa o si de la jornada reducida se tratara la norma del 198 de la LCT, nada dice sobre autorización a disminución del salario ni ninguna cosa que se le parezca.

Hemos tratado además que la jornada reducida implica considerar la reducción de la jornada máxima legal (ley 11.544) en determinadas circunstancias y por los medios que establece el artículo 198 no expresando esta norma mención alguna, reiteramos, sobre la reducción del salario.

Expusimos que tal situación de silencio de la norma no puede interpretarse como autorización a tal reducción en detrimento del trabajador y en consideración de las condiciones especiales de la actividad del caso que se analiza y que se entronca en cuestiones de salud del trabajador favoreciéndolo, en todo caso, en el extremo de la duda.

Se ha dicho que similar es la postura en distintos fallos a nivel nacional traídos a la presente, pero motivadas por otros fundamentos, como ser el que sostiene que el salario completo solo se autoriza reducción en los casos de no exceder las 2/3 partes de la jornada normal y habitual de la actividad en los demás casos sea por exceder las 2/3 partes en el marco del 92 ter o de la jornada reducida del 198 corresponde el pago del salario completo para la jornada normal, habitual y completa.

Reforzando lo anterior resultaría así, que la interpretación armónica del Art 14 bis de la CN orienta la cuestión en pos del trabajador impidiendo que, por razones particulares como ser las condiciones especiales de la actividad de los Call Center y sus efectos peligrosos para la salud en armonía con el Artículo 75 y 200 de la LCT, este

obtenga un salario inferior al normal para la actividad porque justamente es ese el fin del derecho de trabajo, regulación de la disparidad orientada a lograr la igualdad. Un análisis opuesto implicaría un quiebre en esta igualdad que justamente pretende el legislador al establecer la jornada reducida del artículo 198 y un apartamiento a los principios generales del derecho laboral.

Hasta aquí, resulta justo la solución a la que llega la Cámara al sentenciar y sellar la cuestión que tantos vaivenes jurídicos ha suscitado. No parecería quedar argumento para contrarrestar tal posición y no parecería haber dudas sobre la contundencia del fallo.

Entonces, como postura, con los argumentos doctrinarios y jurisprudenciales analizados, y en total acuerdo con la Cámara, resulta ajustado a derecho, equitativo, razonable y lógico la procedencia de la modificación de la sentencia de primera instancia respecto a las diferencias salariales, SAC y multa art. 1 de la Ley N° 25.323 por entenderse, en despecho a lo entendido por la Juez a quo, que la jornada cumplida pactada (6 horas diarias o 36 semanales) era equivalente en su retribución a la jornada completa de 8 horas diarias o 48 semanales.

Como conclusión es importante sostener que la solución dada al problema de interpretación dada por la Cámara y analizada en la presente, aclara y delinea el tema de la jornada reducida y la forma completa de remunerarla sin reducción del salario, pero yendo un poco más allá, resultaría útil y necesario a fines de disminuir la litigiosidad en los tribunales de todo el país entre problemas, lograr el tratamiento normativo adecuado para que los actores sociales objeto del derecho laboral puedan entablar relaciones laborales claras y concretas sin la incertidumbre que ocasionan este tipo de situaciones que hemos analizado y el costo extra sobre la actividad económica.

## **Referencias Bibliográficas**

- Antología Jurídica del Bicentenario. (2021). [Conjunto de datos]. En *Poder Judicial de Tucumán*.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo N° 2. (2019). Castillo Micaela Soledad C/ THS Service. *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo N° 2*.
- Grisolia, J. A. (2019a). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Grisolia, J. A. (2019b). *Manual de Derecho Laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.
- Inicio | Poder Judicial de Tucumán | Tucumán | Argentina. (s. f.). Recuperado de <https://www1.justucuman.gov.ar/>
- Jornada de trabajo: ¿Dónde estamos cien años después del convenio número 1? (2019, 18 octubre). Recuperado de <https://acortar.link/wcNkDS>
- Jornada de Trabajo Call Center. (2018). En *Camara Nacional de Apelaciones, Sala I, Juzgado N° 68*.
- Jornada Laboral Reducida. (2021). [Conjunto de datos]. En *Camara de Apelaciones del Trabajo*.
- Jornada laboral. Reducida y Tiempo Parcial. (2011). [Conjunto de datos]. En *Camara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V*.
- Jornada reducida y salario completo. (2014). [Conjunto de datos]. En *Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires*.

Ley de 20.744 Contrato de Trabajo. (1974). [Conjunto de datos]. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7063137/19740927?busqueda=1>

Ley N 11.544 actualizada - Infoleg. (s. f.). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>

Moreso, J. J., & Vilajosana Rubio, J. M. (2014). *Introducción a la Teoría del Derecho*. (Ediciones Jurídicas y Sociales). Marcial Pons.

Resolución 782/2020. (s. f.). [Conjunto de datos]. En *Boletín Oficial de la República Argentina*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- Secretaria de Trabajo.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234139/20200826>

SAIJ. (2015, 23 junio). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/art-92-ter-lct-proteccion-salario-art-92-ter-lct-proteccion-salario-nv11779-2015-06-23/123456789-0abc-977-11ti-lpssedadevon>

SAIJ. (s. f.-a). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/ernesto-jorge-ahuad-jornada-trabajo-contrato-tiempo-parcial-dacfl40082-2013/123456789-0abc-defg2800-41fcanirtcod?q=tema%3Acontrato%3Fde%3Ftiempo%3Fparcial&o=0&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20labo>

SAIJ. (s. f.-b). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/julio-armando-grisolia-regreso-principios-rectores-derecho-laboral-dacf050039-2005/123456789-0abc-defg9300-50fcanirtcod>



- SAIJ. (s. f.-c). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/adriana-micale-incidencia-jornada-trabajo-proteccion-social-trabajador-dacfl40088-2013/123456789-0abc-defg8800-41fcanirtcod?q=tema%3Ajornada%3Fde%3Ftrabajo&o=0&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20lab>
- Seco, R. F. (2020). Evolución y futuro del derecho del trabajo. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral.*, (2), 13-26.  
[https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)001](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)001)
- Silva., M. D. (s. f.). Diferencia entre contrato a tiempo parcial y jornada reducida. *Cataldi Abogados*. <https://cataldiabogados.com.ar/2020/07/30/diferencia-entre-contrato-a-tiempo-parcial-y-jornada-reducida/>
- Tapia, M. V. (s. f.). *La jornada reducida y su remuneración* [Tesis de Maestría].
- Tosto, G. (2013). Contrato de trabajo a tiempo parcial y jornada reducida. *Revista Derecho del Trabajo*, 163.