



## **La autonomía colectiva en tensión con el orden público laboral**

### **Un análisis del conflicto entre autonomía colectiva y principios protectores del trabajador**

#### **NOTA A FALLO**

DESCA - Derecho fundamental al trabajo

**Carrera:** Abogacía

**Nombre del estudiante:** Mariano Agustín Luna Clarasó

**Legajo:** VABG150895

**DNI:** 34.910.799

**Año 2025**

**Autos:** “Aranda, Patricio Damián c/ Citytech SA s/ cobro de pesos”, Expte N° 1893/21.

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de Tucumán.

**Fecha de sentencia:** 06 de septiembre del 2024.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 2.1 *Premisa Fáctica*; 2.2. *Historia Procesal*; 2.3. *Decisión del Tribunal*. 3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. 4. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. 5. Postura del autor. 6. Conclusión. 7. Bibliografía.

## 1. Introducción

El presente trabajo versará sobre el análisis de la sentencia de fondo dictada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán el día 06/09/2024 en el juicio “Aranda, Patricio Damián c/ Citytech SA s/ cobro de pesos”, Expte N° 1893/21.

El fallo elegido importa un cambio de criterio que no solo repercute en la delimitación de los marcos regulatorios del trabajo en el ámbito de los centros de contacto, o call centers, sino que también toca aspectos medulares del derecho del trabajo, tales como el principio de legalidad, la autonomía colectiva y la libertad sindical, pilares del sistema democrático de relaciones laborales.

En términos de derechos fundamentales, el análisis del fallo cobra especial relevancia dentro del enfoque de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales, y Ambientales (DESCA), en particular en lo que hace al derecho a la libertad sindical, reconocido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en tratados internacionales de jerarquía constitucional como el PIDESC, y en convenios de la OIT ratificados por Argentina. Así lo entiende Grisolía cuando expresa que la libertad sindical es un presupuesto indispensable para el ejercicio de los derechos laborales fundamentales y no solo un mecanismo de representación (C. J. Grisolía, 2021).

Desde esta perspectiva, el caso plantea un debate profundo sobre cómo articular los principios estructurales del derecho colectivo (autonomía de la voluntad colectiva, fuerza vinculante de los convenios) con los principios indisponibles del derecho del trabajo, entre ellos, el principio protectorio, el de irrenunciabilidad y el de legalidad. Esta articulación no es meramente teórica, sino que resulta fundamental para garantizar que las normas pactadas colectivamente aseguren al trabajador condiciones de empleo justas, incluido un salario equitativo que le permita satisfacer sus necesidades básicas y llevar

una vida digna, conforme lo exigen tanto la Constitución Nacional como los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad.

En el fallo propuesto, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán modifica el criterio jurisprudencial sobre la aplicabilidad del Convenio Colectivo de Trabajo N° 781/20 a los trabajadores de call centers, revistiendo una gran importancia tanto jurídica como social e institucional, toda vez que pone en el centro de la escena la tensión entre respetar la voluntad de las partes que celebraron dicho convenio (dentro de los márgenes legales) y, al mismo tiempo, no convalidar cláusulas que podrían resultar regresivas o contrarias a normas imperativas que vulneren el derecho fundamental al trabajo.

En este sentido, el fallo propone un cambio de criterio respecto a la determinación del convenio colectivo aplicable a los trabajadores de centros de contacto, consolidando la autonomía colectiva aun frente a cuestionamientos sobre la legalidad material de las cláusulas pactadas. Este aporte resulta relevante al tensionar los límites entre la negociación colectiva legítima y el respeto al orden público laboral, interrogando cómo se garantiza el derecho al trabajo como derecho humano fundamental, tal como lo reconocen la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos.

Siguiendo esta línea, el problema jurídico del caso se presenta, en primer lugar, como un conflicto axiológico, es decir una colisión entre principios fundamentales que requiere una ponderación para determinar cuál de ellos posee mayor valor en el caso concreto y, en consecuencia, debe prevalecer sobre el de menor valor (Guastini, 2007). Así, por un lado se encuentra la autonomía de la voluntad no colectiva y la libertad sindical; y por otro, los principios de legalidad, irrenunciabilidad y norma más favorable, que integran el orden público laboral. Esta tensión se manifiesta en la determinación de la validez y aplicabilidad del CCT N° 781/20, negociado específicamente para la actividad de call centers, en contraste con el CCT N° 130/75, históricamente aplicado a los trabajadores del sector en Tucumán.

Tal como se advierte, la autonomía colectiva no puede ejercerse de forma válida si contradice normas de orden público laboral o lesiona derechos indisponibles del trabajador (Plá Rodríguez, 1994). Esta línea permite delimitar con precisión el núcleo del problema jurídico debatido en el fallo.

El conflicto plantea, entonces, si un convenio colectivo puede válidamente modificar en sentido regresivo normas imperativas que protegen al trabajador (como las establecidas en el artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, que impone el pago de la jornada completa cuando la jornada pactada supera las dos terceras partes de la

habitual) invocando la autonomía colectiva y la libertad sindical consagradas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en los Convenios 87 y 98 de la OIT. O si, por el contrario, tales cláusulas deben considerarse inaplicables por contradecir el orden público laboral que surge de los principios protectorio (art. 1, LCT), de legalidad (art. 7, LCT) e irrenunciabilidad (art. 12, LCT).

## **2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

### *2.1. Reconstrucción de la premisa fáctica*

El Sr. P. D. Aranda trabajó en relación de dependencia para Citytech SA, como agente de atención telefónica, desde el 18/08/2015, hasta su renuncia el 07/10/2021. Posteriormente, demandó a su ex empleadora, solicitando que se declare la inconstitucionalidad del CCT 781/20 y se condene a la demandada al pago de la suma de \$1.216.745,03, por las diferencias salariales no prescriptas que surgían de su defectuosa registración, toda vez que consideraba que le correspondía percibir por sus labores, una remuneración correspondiente a la categoría de Administrativo “B” del CCT N° 130/75 y no a la de “Agente categoría 4” del CCT. N° 1622/19 (específico para Citytech SA) en la que se encontraba registrado.

### *2.2. Historia procesal*

La demanda se interpuso el 22/12/2021 en el Juzgado del Trabajo de la VIII nominación, del Poder Judicial de Tucumán, el cual resolvió que el convenio aplicable al actor era el 130/75 y no los convenios 1622/19 y 781/20. En consecuencia, consideró abstracto el tratamiento de la inconstitucionalidad solicitada e hizo lugar a la pretensión del Sr. Aranda.

La decisión fue apelada por la parte demandada y, posteriormente, revocada por la Excm. Cámara de Apelación del trabajo, Sala 3, la cual rechazó el planteo de inconstitucionalidad formulado por el accionante y declaró la plena aplicabilidad de los convenios 1622/19 y 781/20, y la validez del pago proporcional de la jornada.

Dicha resolutive provocó que la parte actora interpusiera recurso de Casación a los fines de que la Exma. Suprema Corte de Justicia de la provincia de Tucumán hiciera lugar a la pretensión del Sr. Aranda.

En su presentación, el accionante consideró que la sentencia recurrida resultaba arbitraria, e incurría en una errónea aplicación del derecho vigente, infringiendo normas constitucionales y convencionales.

### *2.3. Decisión del tribunal*

El Címero tribunal, de forma unánime, mantuvo la postura de la Cámara, entendiendo que al actor nunca le resultó aplicable el CCT N° 130/75, sino el 1622/19 y, posteriormente, el 781/20. Consideró jurídicamente acertada la conclusión sentencial relativa a que los convenios mencionados establecieron una jornada de labor inferior a la máxima habitual para la actividad y, por lo tanto, que el dependiente reciba un salario atado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas. En consecuencia, rechazó el recurso de Casación interpuesto, quedando firme la resolución del tribunal inferior.

## **3. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia**

Tal y como se expresó en los apartados precedentes, el conflicto del caso presentaba un problema jurídico axiológico, por la colisión de dos principios. Por un lado, la libertad sindical y la autonomía de la voluntad colectiva y, por otro la protección del trabajador en su derecho fundamental al trabajo.

De esta manera, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán entendió que, para resolver dicha controversia, debía determinar si el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de centros de contacto era el CCT N° 130/75 o el CCT N° 781/20.

El Tribunal resolvió la disputa en torno a la aplicabilidad del Convenio Colectivo de Trabajo encuadrando el conflicto jurídico en la necesidad de determinar qué convenio resulta aplicable a la luz de los artículos 198 y 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, y en función de las características particulares de la actividad de los call centers.

Con relación al problema jurídico, en su análisis la Corte señaló que las condiciones laborales del sector fueron objeto de sucesivos debates y ajustes por parte de los sujetos legitimados para la negociación colectiva, destacando que, si bien en un inicio se aplicaba el CCT N° 130/75, desde el Acta Acuerdo N° 872/10 ya se había fijado una jornada máxima reducida de 36 horas semanales, diferenciándose sustancialmente de la jornada de 48 horas prevista en el CCT N° 130/75. A partir de ello, se consideró que los convenios colectivos posteriores, en particular el CCT N° 781/20, otorgaron contenido

normativo válido a esta especificidad, incluyendo la fijación proporcional del salario en conformidad con lo dispuesto por el artículo 198 de la LCT.

Desde esta perspectiva, la Corte consideró que en el caso correspondía articular el principio de autonomía colectiva y libertad sindical (como derechos fundamentales consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en los Convenios N° 87 y 98 de la OIT) con los principios de legalidad, irrenunciabilidad y norma más favorable, que integran el orden público laboral. En este marco, el tribunal concluyó que el CCT N° 781/20 fue válidamente celebrado, dentro del ámbito de personería y representación correspondiente, y que su aplicación específica desplaza al CCT N° 130/75 en virtud de lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley N° 14.250, sin que ello implique una regresividad en los derechos protegidos.

Asimismo, en el fallo se sostuvo que una aplicación estricta del CCT N° 130/75, sin tener en cuenta la jornada reducida de los trabajadores de call center, conduciría a una solución contraria al principio de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis CN) y al de igualdad ante la ley (art. 16 CN), ya que equipararía salarios de jornadas de duración muy distinta, generando un trato desigual. También enfatizó que, si bien la autonomía colectiva no permite disponer de derechos inderogables, sí faculta a las partes a adaptar las condiciones laborales a las particularidades de cada actividad, siempre dentro de los márgenes del orden público.

Finalmente, el tribunal recurrió a los principios de equidad y justicia social, como guías interpretativas que habilitan al juez a evitar soluciones disvaliosas derivadas de la aplicación automática de normas no pensadas para el contexto específico de la actividad juzgada. De este modo, reforzó la idea de que el derecho al trabajo, como derecho humano fundamental inserto en los DESCAs, exige respuestas normativas contextualizadas que garanticen efectividad y no meramente formalidad en su reconocimiento.

#### **4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

A los fines de efectuar un adecuado análisis conceptual del fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, resulta necesario precisar el marco teórico y normativo que lo sustenta.

Como se explicó anteriormente, el núcleo del caso se sitúa en un conflicto axiológico entre principios fundamentales del derecho del trabajo, entendido como un

derecho humano fundamental, protegido por normas internacionales de jerarquía constitucional y suprallegal.

En este sentido, deben considerarse especialmente los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), que conforman la dimensión sustantiva de los derechos humanos. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), incorporado al derecho argentino mediante el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, reconoce en su artículo 6° el derecho de toda persona al trabajo digno, entendido como la posibilidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado.

Desde la doctrina, autores como Giugni (1994) han definido al derecho del trabajo como la técnica que tutela a la persona que trabaja, en tanto integra el contenido material de los derechos humanos sociales. En sintonía con esta concepción, Rodríguez Basalo (2022) destaca que el trabajo decente y con derechos resulta esencial para la dignidad humana y para la integración social del individuo, señalando que el derecho del trabajo cumple una función institucional orientada a limitar las desigualdades estructurales propias de la relación laboral.

Así, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos impone a los Estados la obligación de adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias y de otra índole, orientadas a lograr progresivamente la plena efectividad de los Derechos Económicos, Sociales, culturales y Ambientales (DESCA), en el marco de sus recursos disponibles y en el contexto de una supervisión internacional. Esta disposición ha sido interpretada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como un mandato concreto que exige a los Estados no sólo abstenerse de retroceder injustificadamente en su protección, sino también actuar de manera positiva para garantizar estos derechos fundamentales vinculados a la dignidad humana.

La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en particular el caso “Lagos del Campo vs. Perú” (2017), refuerza esta postura al sostener que los derechos laborales forman parte del contenido normativo del artículo 26 de la Convención, y que su protección debe regirse por los principios de progresividad y no regresividad. En esa línea, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el precedente “ATE c/ Ministerio de Trabajo” (Fallos 331:2499, 2008), reafirmó este marco al sostener que la autonomía colectiva no puede ejercerse en desmedro de los derechos fundamentales reconocidos legalmente, pues los convenios colectivos, aun válidamente celebrados, deben someterse a los principios esenciales del derecho del trabajo.

En efecto, el respeto a los principios estructurales del derecho del trabajo constituye una garantía indispensable para la vigencia de los derechos humanos laborales. El principio protectorio, consagrado en normas nacionales e internacionales, impone interpretar y aplicar las normas laborales en favor del trabajador ante situaciones de duda o conflicto, reconociendo su posición de debilidad estructural frente al empleador (Plá Rodríguez, 1994). A su vez, el principio de irrenunciabilidad impide que el trabajador, incluso por voluntad propia, disponga válidamente de derechos reconocidos por normas imperativas, lo cual asegura un piso mínimo de condiciones laborales que no puede ser rebajado, ni siquiera mediante la negociación colectiva (Ackerman, 2013). Respecto al principio de legalidad, Rodríguez Basalo (2022) explica que los derechos de los trabajadores deben estar garantizados por normas jurídicas claras, generales y previas, lo que implica que toda regulación, incluso convencional, debe respetar los límites que impone el orden público laboral. Por último, el principio de norma más favorable, consagrado por el art. 9 de la LCT, implica que, ante la existencia de dos o más normas aplicables, debe preferirse aquella que reconozca mayores beneficios al trabajador, en tanto sujeto protegido del ordenamiento laboral (Plá Rodríguez, 1994).

En el caso bajo análisis, se planteó un problema jurídico axiológico que se refleja en la pugna entre la autonomía colectiva -manifestada en la negociación del CCT N.º 781/20- y el respeto al orden público laboral, especialmente respecto de los artículos 198 y 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo. Ackerman (2013) advierte que el ejercicio de la autonomía colectiva no puede desconocer los principios fundamentales del derecho del trabajo, ya que los convenios colectivos no pueden convertirse en vehículos de regresividad normativa. En esta misma línea, Grisolia (2021) enfatiza que la libertad sindical no se agota en la representación gremial, sino que constituye un presupuesto necesario para la garantía de todos los derechos fundamentales de los trabajadores.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, en el caso “ATE c/ Ministerio de Trabajo”, Fallos 331:2499 (2008), ha reconocido que los convenios colectivos válidamente celebrados son una expresión legítima de la autonomía colectiva protegida por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y por los convenios 87 y 98 de la OIT. Sin embargo, subrayó que estos instrumentos deben respetar el contenido esencial de los derechos laborales y el marco legal vigente, ya que su ejercicio no es absoluto.

En esa línea, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos “FAECYS c/ Ministerio de Trabajo” (2009), declaró la nulidad de un convenio

colectivo al considerar que su ámbito de aplicación personal excedía la representación legítima de la entidad sindical, vulnerando el artículo 17 de la Ley 14.250. Por su parte, la Sala VI del mismo tribunal, en “*Fiore c/ Esso*” (2007), declaró la inconstitucionalidad de decretos que permitían a empresas navieras regirse por legislación extranjera, por cuanto vulneraban el derecho de los trabajadores argentinos a ser amparados por sus propias normas y convenios colectivos, en desmedro del principio de protección.

Este tipo de pronunciamientos evidencia que la libertad sindical y la negociación colectiva, aun siendo derechos fundamentales, tienen límites cuando entran en tensión con otras normas de orden público laboral. Tal como lo señala Rodrigo Rodríguez Basalo (2022), el derecho del trabajo moderno debe enfrentar conflictos entre bienes jurídicos fundamentales mediante una interpretación armónica, integradora y conforme a estándares internacionales de derechos humanos.

Finalmente, desde una visión estructural del derecho colectivo, Simón y Ambesi (2012) sostienen que este subsistema debe actuar como una garantía institucional para la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, y que los convenios colectivos deben ser interpretados en conformidad con los principios superiores del derecho internacional de los derechos humanos laborales.

## **5. Postura del Autor**

En primer término, se considera parcialmente acertada la decisión de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en el fallo “Aranda, Patricio Damián c/ Citytech SA s/ cobro de pesos” (2024), en cuanto a la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 781/20 a la relación laboral debatida. Si bien la actividad de los centros de contacto o *call centers* fue históricamente encuadrada en el CCT N° 130/75, ello obedecía exclusivamente al carácter supletorio de dicho instrumento frente a la ausencia de un convenio específico para la actividad. La suscripción del CCT 781/20 implicó el ejercicio legítimo de la autonomía colectiva, reconocida constitucionalmente (art. 14 bis CN) y respaldada por el Convenio N.º 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (art. 4) y el Convenio N.º 154 (arts. 2, 5, 7 y 8), ambos con jerarquía superior a la ley en nuestro ordenamiento (art. 75 inc. 22 CN). Por tanto, la aplicación del nuevo convenio resulta jurídicamente justificada, en tanto se trata de una convención negociada específicamente para la actividad, reflejo de la voluntad colectiva de empleadores y trabajadores del sector.

No se desconoce aquí el principio de la norma más favorable, pero en este caso no se trata de una colisión normativa ordinaria, sino de una sustitución de un convenio generalista por otro específico, producto del ejercicio de la libertad sindical. Esta sustitución encuentra sustento en el principio de la primacía de la realidad, que reconoce el valor de los hechos y la especificidad de las condiciones laborales del sector. En este punto, la Corte resuelve adecuadamente al privilegiar el convenio específico por sobre uno genérico, respetando el derecho a la negociación colectiva como una dimensión esencial de la libertad sindical, uno de los pilares de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA).

Sin embargo, con relación al conflicto jurídico axiológico abordado, se advierte un grave desacierto en el pronunciamiento al omitir un análisis estricto sobre el contenido normativo del CCT 781/20, particularmente en lo que respecta a la cláusula que permite el pago proporcional de jornadas que superan las dos terceras partes de la jornada habitual. Esta disposición es contraria al artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que cuando se supera ese umbral, debe considerarse jornada completa, incluyendo el derecho a la remuneración íntegra.

El fallo de la Corte, al no someter esta cláusula a un análisis de legalidad sustantiva, resuelve el caso priorizando el principio de la autonomía colectiva -con fundamento en la libertad sindical- pero lo hace a costa del principio protectorio, la legalidad, la intangibilidad del salario y la irrenunciabilidad, todos ellos pilares del derecho del trabajo como rama tuitiva y manifestación concreta de los DESCAs. Esta tensión entre principios de igual jerarquía constitucional debía ser expresamente reconocida y resuelta mediante una ponderación argumentada, que en el fallo se encuentra ausente.

Desde una perspectiva de derechos humanos, el derecho al trabajo -entendido como derecho a obtener un empleo en condiciones dignas, equitativas y remuneradas justamente- no puede ser objeto de acuerdos que reduzcan su contenido esencial, incluso cuando estos acuerdos emanen del ejercicio legítimo de la autonomía colectiva.

En este sentido, Ackerman (2013), sostiene que los convenios colectivos, aun siendo expresión de la autonomía colectiva, no pueden establecer condiciones que afecten el núcleo esencial de los derechos laborales reconocidos legalmente, ya que toda negociación debe respetar los límites impuestos por el orden público laboral. Esta afirmación refuerza que ni siquiera la expresión colectiva de la voluntad sindical puede legitimar cláusulas que reduzcan estándares de tutela fundamentales.

Es así que, el hecho de que el CCT 781/20 permita el pago de jornadas de trabajo parciales superiores a las dos terceras partes de la jornada habitual para la actividad, contraría expresamente lo dispuesto por el artículo 92 ter de la LCT, lo que implica una alteración del régimen legal en perjuicio del trabajador y viola el principio de legalidad, el principio de norma más favorable y la función de orden público del derecho del trabajo. En consecuencia, dicha cláusula resulta inconstitucional.

Desde este enfoque, el fallo de la CSJT resulta problemático: al priorizar la autonomía colectiva de las partes firmantes del convenio sin efectuar un análisis estricto sobre la legalidad del contenido normativo pactado, se corre el riesgo de consolidar prácticas que debilitan los estándares mínimos de protección legal, erosionando el principio protectorio consagrado en el derecho del trabajo. El respeto a la libertad sindical no puede implicar el desconocimiento de los límites que el orden público laboral impone para garantizar condiciones dignas y equitativas de trabajo, como exige tanto la Constitución Nacional como los tratados internacionales que conforman el bloque de constitucionalidad.

En síntesis, el fallo pone en evidencia un conflicto entre principios de igual jerarquía: la libertad sindical y la autonomía colectiva frente a la protección del trabajador como sujeto de preferente tutela. Si bien acierta al reconocer el nuevo convenio como marco aplicable, yerra al no ponderar adecuadamente las implicancias de su contenido sobre el ejercicio efectivo del derecho humano fundamental al trabajo, consagrado en nuestra Constitución y en los instrumentos internacionales que integran el bloque de constitucionalidad.

## **6. Conclusión**

Tal como se ha desarrollado a lo largo del presente trabajo, el fallo “Aranda, P. D. c/ Citytech S.A. s/ cobro de pesos” (2024) expone un conflicto jurídico de carácter axiológico entre principios fundamentales del derecho del trabajo. En particular, se confrontaron, por un lado, la autonomía colectiva y la libertad sindical -que sustentan la negociación y aplicación de convenios colectivos específicos-, y por el otro, los principios de legalidad, irrenunciabilidad, norma más favorable y protección del trabajador, pilares del orden público laboral.

Frente a este conflicto de principios, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán optó por dar preeminencia a la libertad sindical y a la autonomía de la voluntad colectiva,

y por ello sostuvo la aplicación del CCT 781/20, celebrado específicamente para la actividad de los centros de contacto, en lugar de aplicar el CCT 130/75 de forma supletoria.

No obstante, al validar sin objeciones el contenido normativo de dicho convenio - particularmente en lo referido al pago proporcional en jornadas que superan las dos terceras partes de la jornada habitual-, el tribunal desatendió los límites impuestos por el artículo 92 ter de la LCT, lo que implica una afectación directa a la garantía del trabajo digno como derecho humano.

Este enfoque permite advertir que el derecho al trabajo posee una dimensión individual y colectiva, y que su goce efectivo exige el respeto simultáneo de los derechos sindicales y de las condiciones mínimas que hacen al trabajo digno. Por ello, principios como la legalidad, la irrenunciabilidad, la norma más favorable y el principio protectorio no pueden ser relativizados en nombre de la autonomía colectiva, ya que constituyen instrumentos esenciales para garantizar la eficacia de los derechos laborales reconocidos en el sistema interamericano e internacional de derechos humanos.

En suma, el fallo “Aranda” evidencia los límites de la negociación colectiva cuando su contenido se aparta del orden público laboral, y abre un espacio fértil para reflexionar sobre la necesidad de una interpretación armónica de los principios del derecho del trabajo, que asegure condiciones equitativas, dignas y justas para todos los trabajadores, conforme lo exige el bloque de constitucionalidad federal y los compromisos asumidos por el Estado argentino en materia de DESCAs.

## 7. Bibliografía

- Ackerman, M. E. (2013). Tratado de Derecho del Trabajo, ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI. (2007). *Fiore, Liliana c/ Esso Petrolera Argentina S.A. s/ despido*. DT 2007 (agosto 2007), 1429.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII. (2009). *FAECYS c/ Ministerio de Trabajo s/ ley de asociaciones sindicales*. LL 2009-F, 629.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Caso Lagos del Campo vs. Perú*. Sentencia de fondo del 31 de agosto de 2017.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2008). *Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo*. Fallos 331:2499.  
[https://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-asociacion-trabajadores-estado-ministerio-trabajo-ley-asociaciones-sindicales-fa08000261-2008-11-11/123456789-162-0008-0ots-eupmocsollaf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-asociacion-trabajadores-estado-ministerio-trabajo-ley-asociaciones-sindicales-fa08000261-2008-11-11/123456789-162-0008-0ots-eupmocsollaf?utm_source=chatgpt.com)
- Corte Suprema de Justicia de Tucumán. (2024). *Aranda, P. D. c/ Citytech S.A. s/ cobro de pesos* (Sentencia N.º 1166, Expte. N.º 1893/21, 6 de septiembre de 2024).  
<https://consultaexpedientes.justucuman.gov.ar/trabajo/expediente/1893%2F21/historia>
- Giugni, G. (1994). Derecho del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Grisolía, C. J. (2021). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ed. La Ley, Buenos Aires, t. II.
- Guastini, R. (2007). Ponderación, conflicto entre principios constitucionales.  
[https://www.academia.edu/11549151/Articulo\\_guastini](https://www.academia.edu/11549151/Articulo_guastini)
- Ley N° 20.744 de 1974. Ley de Contrato de Trabajo. 20 de septiembre de 1974.
- Ministerio de Producción y Trabajo. (2019). Convenio Colectivo de Trabajo N.º 1622/19 E. Boletín Oficial de la República Argentina, 26 de diciembre de 2019.  
<https://cct.trabajo.gob.ar/Home/FinalConsultaBasica/31498>
- Ministerio de Trabajo. (1975). Convenio Colectivo de Trabajo N.º 130/75. Boletín Oficial de la República Argentina, 30 de junio de 1975.  
<https://www.faecys.org.ar/convencion-colectiva-de-trabajo-no-13075/>

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2010). Acta Acuerdo N.º 872/10. Boletín Oficial de la República Argentina, 12 de octubre de 2010.  
<https://cct.trabajo.gob.ar/Home/FinalConsultaBasica/9476>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020). Convenio Colectivo de Trabajo N.º 781/20. Boletín Oficial de la República Argentina, 29 de julio de 2020.  
<https://cct.trabajo.gob.ar/Home/FinalConsultaBasica/31835>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/pacto-internacional-de-derechos-economicos-sociales-y-culturales>
- Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). Adoptada el 22 de noviembre de 1969, entrada en vigor el 18 de julio de 1978.  
<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1948), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Nº87).  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Nº 98)*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio sobre la negociación colectiva (Nº 154)*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO)
- Plá Rodríguez A. (1994), Los principios del derecho del trabajo, ed. Depalma.
- República Argentina. (1988). *Ley N° 14.250 – Régimen jurídico de las convenciones colectivas de trabajo* (t.o. 2004). Boletín Oficial.  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-14250-46379/texto>
- República Argentina. (1994). *Constitución de la Nación Argentina*. Boletín Oficial.  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/constituciones/nacional>

Rodríguez Basalo D. (2022), *Derechos humanos Laborales*. Editorial Astrea.

Simón, J. C., & Ambesi, L. (2012). *Tratado de derecho colectivo del trabajo (Tomo II)*.  
La Ley.