En la ciudad de Trelew, a los 16 días de octubre del año dos mil veinticinco, se reúne la "Sala 1" de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la Presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Sergio Rubén Lucero, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"<Persona 1> c/ PROVINCIA DEL CHUBUT s/ Cobro de haberes e indem. de ley" (Expte. Nro. 526 - Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. La Magistrada y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

--1. Vienen a conocimiento de este Tribunal las presentes actuaciones con motivo de la apelación interpuesta por la Provincia del Chubut (ID 2000600) contra la sentencia de primera instancia de fecha 04/05/2025 (hojas 18/25), por la cual se hizo lugar a la demanda laboral por diferencias salariales entablada por el Sr. <Persona 1>, condenando a la Provincia del Chubut a abonar al accionante, la suma de $3.298.641,79, con más intereses, con capitalización a la fecha de notificación de la demanda y costas a la demandada.

--La expresión de agravios se presentó mediante escrito digital (ID 2010368) y fue contestada por la contraria mediante ID 2016069.

2. La decisión apelada:

La Jueza de primera instancia determinó que el tema principal a resolver es si la demandada liquida al actor correctamente sus salarios básicos, adicional por responsabilidad funcional y demás adicionales que toman en cuenta tales rubros para su cálculo y, en función de ello, si existen diferencias salariales adeudadas.

Señaló que se encuentra fuera de discusión la existencia de una forma diferente de liquidación, circunstancia que fue reconocida por la accionada, quien la justifica en el dictado de las resoluciones N° 157/15, 363/16 y 116/18 PHL, a través de las cuales se modificó el porcentual del valor índice de la máxima categoría del escalafón -Secretario de Enlace y Dirección General de Administración- y se determinó una suma fija para el valor "índice 1".

Indicó que primero correspondía verificar si entre una y otra forma de cálculo existen diferencias en las remuneraciones que perjudican al actor.

Para ello, con sustento en la prueba pericial contable, determinó la existencia de diferencia en los haberes netos del accionante durante el período julio/2022 a julio/2024 que asciende a la suma de $3.298.641,79 cobrados en menos por aplicación de la forma de cálculo de sus remuneraciones realizada por la demandada, en contraposición con aquellas que hubiera percibido de acuerdo al texto del CCT aplicable al personal legislativo.

Ello sentado, con cita y transcripción del fallo de esta CAT, Sala A (SDL Nro. 39/2024), cuyos fundamentos hizo propios, concluyó que la nueva metodología de cálculo implementada desde el dictado de la Res. 157/15 PHL y reiterada por las subsiguientes resoluciones, colisiona directamente con las normas convencionales de orden público y de jerarquía superior en el ámbito de la negociación colectiva, conforme las disposiciones de las leyes 14.250 y 23.546.

Agregó que, aún entendiendo que la Comisión Paritaria Permanente tuviese la facultad de modificar normas del CCT, sólo podría hacerlo válidamente para mejorar o ampliar los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras legislativas, de conformidad con lo que dispone el art. 128 del propio Convenio.

En definitiva, la Magistrada tuvo por acreditado que las Resoluciones 157/15, 363/16 y 116/18 PHL fueron acuerdos salariales a la baja y lesivos de los derechos irrenunciables del actor y, por lo tanto, inaplicables e inoponibles.

Explicó que el orden púbico laboral, consagra la irrenunciabilidad e inderogabilidad de los derechos otorgados a los trabajadores por la ley/CCT como una de las concretas expresiones del principio protectorio (art. 12 LCT).

Por todo lo anterior consideró que tanto el básico como el adicional por responsabilidad funcional debieron liquidarse conforme lo dispuesto por los arts. 38, 42 y cctes. del CCT, aprobado por Resolución 379/14 HL, y calcularse tales ítems en los términos de la norma, esto es, aplicando el índice porcentual de su categoría (0,541) sobre el sueldo básico de la categoría mayor del agrupamiento de planta permanente del Poder Legislativo (Secretario de Enlace) y abonarse las respectivas diferencias salariales que se hayan devengado, debiendo acreditar asimismo la demandada la integración de las correspondientes contribuciones patronales y los aportes personales de cada período sobre las diferencias adeudadas.

Finalmente, como lógica consecuencia de lo anterior, determinó que también se le adeudan al actor mayores sumas derivadas de la incorrecta liquidación del resto de los adicionales o ítems de sus haberes que debieron calcularse sobre el sueldo básico y adicional de responsabilidad por función, conforme lo determinado por el perito contable.

3. Agravios de la demandada.

La recurrente se agravia de la declaración de inaplicabilidad e inoponibilidad de las Resoluciones 157/15 PHL, 363/16 PHL y 116/18 PHL, mediante las cuales se aprobaron los acuerdos paritarios salariales celebrados con la Comisión Paritaria Permanente creada por Resolución 170/11 HL.

Entiende que la sentencia incurre en error al calificar tales resoluciones como acuerdos salariales “a la baja” y violatorias de lo dispuesto por el art. 12 de la LCT.

Fundamenta que los arts. 38 y 42 del CCT establecían que el salario básico y el adicional por responsabilidad funcional debían calcularse aplicando el índice porcentual correspondiente a cada categoría, sobre el sueldo básico de la categoría mayor del agrupamiento de planta permanente, que en el caso era la del Secretario de Enlace, la cual poseía, antes de la modificación, el índice 1.

Aclara que el dictado de las resoluciones cuestionadas no implicó en modo alguno una reducción de derechos, ya que los haberes continuaron liquidándose conforme al índice fijado convencionalmente, es decir, sobre el índice 1, que se aplicaba tanto para el básico como para la responsabilidad funcional. Precisa que la metodología de cálculo permaneció inalterada en el tiempo, por lo cual resulta impropio sostener que hubo una modificación "a la baja" del convenio colectivo.

Refiere que lo que sí existió fue una modificación legítima de la metodología de cálculo únicamente respecto del Secretario de Enlace y la Directora de Administración, a quienes se aumentó el índice, sin que ello afectara en lo más mínimo los haberes del actor. De este modo, reitera que los salarios del trabajador nunca sufrieron una merma, manteniéndose inalterado su derecho, ya que siempre se continuó liquidando sobre la base del índice 1.

Expone que las resoluciones impugnadas fueron el resultado de un proceso de negociación colectiva, aprobadas en primera instancia por la Presidencia de la Legislatura y, posteriormente, por la propia Honorable Legislatura, mediante las Resoluciones 196/15 HL, 253/16 HL, 073/18 HL y 191/18 HL, las cuales poseen naturaleza legislativa. Ello, agrega, robustece la legitimidad de tales normas, que no pueden ser descalificadas como acuerdos "a la baja" por cuanto no modificaron la mecánica de cálculo del actor.

Sostiene asimismo que, aun cuando la política salarial es una potestad del Poder Legislativo, en el caso no se verificó ninguna reducción, ya que la fórmula de cálculo de los haberes permaneció incólume. Subraya que la jueza de grado incurrió en un error al concluir lo contrario, pues la estructura y el monto de los salarios del actor no se vieron alterados.

Añade que no es correcto afirmar que las resoluciones cuestionadas establecieron condiciones menos favorables, ya que la metodología de cálculo se mantuvo idéntica y nunca se tradujo en un perjuicio para el trabajador. Resalta que los aumentos concedidos al Secretario de Enlace y a la Directora de Administración no repercutieron en los salarios del accionante, quien continuó percibiendo sus haberes conforme al sistema originario.

Finalmente, expresa que la jueza de grado fundó su decisión en ciertos principios del derecho del trabajo, pero omitió ponderar otros como los principios de razonabilidad y de equidad, lo que derivó en una valoración arbitraria. Critica que no se haya considerado que las resoluciones de Presidencia cuestionadas fueron luego ratificadas por resoluciones legislativas de la Honorable Legislatura, que constituyen verdaderos actos parlamentarios

con valor normativo. Aduce que, de haberse querido impugnar tales normas legislativas, correspondía plantear su inconstitucionalidad o inoponibilidad, lo cual no sucedió. Por ello, concluye que dicha omisión procesal constituye una valla infranqueable.

4. Tratamiento de agravios.

Adelanto que propondré al Acuerdo el rechazo de los agravios, en tanto sobre esta cuestión ya me he expedido en el precedente SDL 39/2024 de la Sala A de este Tribunal, citado por la Magistrada de la anterior instancia en apoyo de su decisión, por lo que el presente caso merecerá análoga solución.

Puntualizo que no se encuentra en discusión que el accionante es empleado de la Honorable Legislatura de la Provincia del Chubut como tampoco la aplicación y vigencia del CCT-APEL, aprobado mediante Res. Nº 379/2014, a la relación de empleo subyacente, el cual prevé las remuneraciones de los trabajadores legislativos y su forma de cálculo.

Tampoco se discute que las resoluciones impugnadas de Presidencia y de la Legislatura que las ratifica, a través de las cuales se instrumentaron los acuerdos paritarios, modificaron la metodología de liquidación de los haberes establecida en el CCT, elevando exclusivamente el índice porcentual de las máximas categorías del escalafón, esto es, los cargos de Secretario de Enlace y Director de Administración.

La cuestión a resolver radica en determinar si los ítems “sueldo básico” y el adicional “responsabilidad funcional”, y lógicamente los adicionales que se calculan sobre los mismos, que componen la remuneración del accionante, —quien reviste el cargo de Guardia de 2da— deben calcularse conforme las pautas del citado CCT o, por el contrario, sobre las pautas fijadas por la Resolución Nº 157/2015 PHL y las posteriores que se dictaron en igual sentido (Res. 363/16 PHL y 116/18 PHL), tal como alega la demandada.

Más precisamente corresponde revisar si el nuevo método de cálculo establecido en las resoluciones, implicaron o no, una modificación “a la baja” del CCT respecto al actor.

Pues bien, tal como lo dije en la mencionada SDL 39/2024, los artículos 38 y 42 del CCT – APEL, sobre la modalidad de liquidación de los haberes de los trabajadores legislativos, establecen: “*El sueldo básico de cada categoría será fijado porcentualmente sobre la base del sueldo básico de la categoría mayor del agrupamiento del personal de planta permanente del Poder Legislativo, (Secretario de Enlace), conforme a la escala de porcentualidades del nomenclador de cargos que, como Anexo I, forma parte de la presente*”. Asimismo: “*La responsabilidad funcional de cada categoría será fijada porcentualmente sobre la base del monto que, por tal concepto, se fije para la categoría mayor del agrupamiento del personal de planta permanente del Poder Legislativo, (Secretario de Enlace), conforme a la escala de porcentualidades del nomenclador de cargos que se establece para los salarios básicos. Respecto de la responsabilidad funcional*

y las bonificaciones que se calculan sobre la misma, es aplicable la Acordada 56/96 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación".

Posteriormente, mediante la resolución Nº 157/2015 PHL del 17/09/2015, aprobada por la resolución Nº 196/15 HL la Presidencia de la Legislatura de Chubut, conforme lo dispuesto por la Comisión Paritaria Permanente, modificó el porcentual de las máximas categorías del escalafón, Secretario de Enlace y Jefe Contable, en 1,10, a partir del 01 de septiembre del 2015. También, fijó nuevo "valor índice 1" para ser tomado como base de cálculo para la determinación de los haberes del resto de los trabajadores, a partir del 01 de septiembre del 2015, en $11.210,29 para el sueldo básico y en $15.645,55 para la responsabilidad funcional.

Igualmente las resoluciones N° 363/2016 PHL y N° 116/18 PHL, con idéntico criterio, aumentaron el porcentual de las máximas categorías del escalafón al 1,15 y 1,17, respectivamente y establecieron nuevos "valores índices 1" como base del cálculo para la determinación de los haberes del resto de los trabajadores, a partir del 01 de septiembre del 2016 y a partir del 01 de enero del 2018, en $16.875,89 y de $21.209,8, para el sueldo básico, y en $23.968,48 y en $30.469,49 para el adicional responsabilidad funcional, respetivamente.

Ahora bien, para determinar si estas modificaciones implicaron un perjuicio efectivo para el actor respecto a la metodología de cálculo dispuesta por los artículos 38 y 42 del CCT - APEL, resulta ilustrativo el informe pericial que fue presentado por ID 1095175.

En este punto el perito contador observó que *"...El índice utilizado para calcular el salario básico de la categoría Guardia de 2° es el establecido en las distintas resoluciones que determinan recomposiciones salariales a partir de julio 2022 a julio 2024. Al valor índice mencionado se le ha aplicado el coeficiente establecido para la categoría de Guardia de 2° que es el 0,5140 (...) Para el haber del mes de Marzo de 2024 en el cual se parte del valor índice determinado por Resolución N° 03/2023-CPP.H.L. de fecha 01/09/2023 para el mes de febrero de 2024, se le aplica el coeficiente 1,17 de la categoría superior (tal como establece el CCT), y a esa suma se le aplica el coeficiente de la categoría del actor que es el 0,5140. Se resalta que este mes de marzo 2024 es el único mes en el que se aplica esta metodología. A partir del mes de abril de 2024 vuelve a aplicarse el coeficiente establecido para la categoría de Guardia de 2°, que es el 0,514, sobre el valor índice en forma directa, sin el incremento del 1,17 de la categoría Secretario de Enlace*".

El profesional más adelante expresó que "…*en el que lo acertado de la liquidación del actor está sujeta a la aplicación del coeficiente de su categoría (0,514) sobre el haber de <Persona 5> con coeficiente 1,17, debo decir que los haberes del accionante no fueron liquidados correctamente. Dado que la respuesta al punto es negativa, los índices*

utilizados para la liquidación de haberes de la actora son los señalados al responder el punto VI.1.a".

El perito contable, teniendo a la vista los recibos de haberes del actor por los periodos pertinentes, realizó una nueva liquidación de sus haberes, aplicando el coeficiente de su categoría (0,514) sobre el salario básico y responsabilidad funcional correspondiente a la mayor categoría conforme establece el CCT, determinando como diferencias salariales a favor del actor la suma de $3.298.641,79 (ver planillas presentadas por el perito mediante ID1878388 al contestar el pedido de explicaciones).

De lo anterior surge evidente que las resoluciones se apartaron de lo establecido en el CCT, al liquidar los sueldos básicos y la responsabilidad funcional de los trabajadores de Legislatura, aplicando el porcentual de cada categoría a la suma establecida como "valor índice 1", en lugar de aplicar el porcentual correspondiente sobre la remuneración resultante de la máxima categoría, calculada con los aumentos de índice.

Ello así, toda vez que desde el dictado de la resolución N° 157/15 PHL y sus modificatorias, N° 363/2016 PHL y N° 116/18, los ítem sueldo básico y el adicional responsabilidad funcional, así como también los demás adicionales que se aplican sobre dichos conceptos, fueron calculados conforme el valor índice dispuesto en dichas resoluciones, esto es, 1. Es decir, ya no se fijan sobre la base del sueldo básico y responsabilidad funcional determinado para la categoría mayor del agrupamiento del personal de planta permanente (Secretario de Enlace y Director General de Administración), como se desprende de la planilla 1 acompañada por el perito contador mediante ID 1878388.

Se trastocó, en definitiva, la base de cálculo prevista en el CCT, materializándose un "desenganche" del resto de los trabajadores de Legislatura respecto de los aumentos otorgados exclusivamente para los cargos de mayor categoría, como lo reconoce la propia recurrente.

Con lo hasta aquí expuesto, es claro que las resoluciones cuestionadas introdujeron modificaciones a las pautas salariales dispuestas en el CCT – APEL, para los salarios básicos y el adicional por responsabilidad funcional (conf. artículos 38 y 42 de dicho convenio colectivo) y que dan como resultado un perjuicio efectivo en las remuneraciones del actor.

Ahora bien, la demandada entiende que la modificación de régimen normativo resulta legítima y que el trabajador no tiene derecho al "mantenimiento del régimen".

En efecto, al contestar la demanda, expuso como argumento que las resoluciones cuestionadas introdujeron una "*modificación convencional y válida del art. 38 del CT...Lo mismo en el caso de la responsabilidad funcional del art. 42 del CCT*" y que "*…no se han violentado en el caso los art. 38 y 42 del CCT sino que los mismos han sido modificados,*

tal como surge de la lectura de las propias resoluciones y el nuevo meto de cálculo a implementarse a partir de su dictado…" (sic). Asimismo, agregó que *"… la modificación o derogación de una norma puede ser expresa o tácita y como variante de esta se encuentra la orgánica que se produce cuando la aplicación de una determinada norma legal resulta incompatible con las consecuencias jurídicas derivadas de un nuevo régimen: esto último es lo que ocurre en nuestro caso, en el que si bien no se menciona expresamente la modificación de dicho articulado del CCT, la simple aplicación de las nuevas normas produce la abrogación reseñada…*"(sic). También, expresó que *"…Estos artículos 38 y 42 del CCT, han sido tácitamente modificados, esto resulta de la incompatibilidad que poseen con las nuevas resoluciones, que además de otorgar una suba del índice para el Secretario de Enlace, fijan las sumas que son base de cálculo para liquidar el resto de los índices…*".

Al expresar agravios, afirma que *"…lo cierto es que el dictado de las Resoluciones cuestionadas, no implicó una modificación a la baja del Convenio Colectivo respecto del actor, ya que, se le continuó liquidando sus haberes conforme el índice fijado convencionalmente que luego es calculado para el básico y adicional por responsabilidad funcional sobre el primigenio índice 1, es decir este índice no ha variado a los efectos del cálculo del básico y el adicional por responsabilidad funcional de las actoras, se ha continuado en el caso liquidando o aplicando el índice, esta metodología de cálculo no ha variado en el tiempo, por lo que mal se puede afirmar que ha existido como se expresa una modificación a la baja del CCT. Si ha existido en el caso una legitima modificación de la metodología de cálculo únicamente para el Secretario de Enlace y la Directora de Administración a quienes se aumentó dicho índice sin perjudicar al actor, repito mantuvieron inalterado su derecho motivo por el cual mal se puede afirmar que ha existido una modificación a la baja de su salario, repito se continuo liquidando su índice sobre el índice 1, esto tanto para el básico como para la responsabilidad funcional…*" (sic).

Los referidos argumentos desconocen las normas y principios básicos del orden público laboral.

Primero, cabe precisar que el art. 24 de la Ley 14.250 (incorporado por ley 25.877) estableció (1) que un convenio posterior puede modificar un convenio colectivo anterior de igual ámbito, (2) que un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, puede modificar un convenio anterior solamente en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador y también estableció que en tal supuesto la comparación debe ser efectuada por instituciones.

Así, sobre la posibilidad de una modificación del Convenio Colectivo de Trabajo, este Tribunal ha sostenido que: "…*En cuanto a la inderogabilidad de las Convenciones Colectivas del Trabajo, la ley establece que no pueden ser modificadas o suprimidas en perjuicio del trabajador, de modo, que dichas normas son inderogables y alcanzadas por*

el orden público laboral. No se discute que la negociación colectiva puede sufrir algún cambio por efecto de la aplicación de la legislación en circunstancias especiales, sea en situaciones de crisis, sea en el marco de la emergencia ocupacional, económica o provocada por factores externos… Juega en tales casos el principio de irrenunciabilidad consagrado en el artículo 12 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo que se encuentran fuera del marco de negociación y libertad de contratación de las partes, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin ningún valor" (conf. CAT, Sala "A" en SDL N° 1/2021 con cita a: Julián de Diego, "Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", editorial La Ley, páginas 106/107 y Cám. Apel. Com. Riv. Sala A, voto del Dr. Alexandre en SDL N° 26/17).

Dada esta circunstancia, en el caso, el principio de irrenunciabilidad consagrado en el artículo 12, juega un valor trascendental. Este dispone que "*Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción*".

La irrenunciabilidad refiere inicialmente a la invalidez de cualquier acto de renuncia a derechos adquiridos propiamente dichos. Supone la ineficacia de cualquier acto jurídico mediante el cual el trabajador dependiente pierda derechos aceptando para el futuro un nivel de beneficio inferior al que ya poseía. Así, la renuncia a derechos del trabajador resulta ser un acto prohibido por la ley y como tal carece de eficacia y sea cual fuere el contexto en que se lleve a cabo (expreso o tácito, unilateral o bilateral) se encuentra fulminado por su invalidez.

Por ello, en casos como estos debe estarse a la aplicación inmediata de la norma más favorable al trabajador (conf. artículo 9 de la LCT). Lo que, además, es una consecuencia lógica del principio de progresividad, el que acompaña al Derecho del Trabajo desde su nacimiento y ha adquirido alcance constitucional en la República Argentina en la Reforma Constitucional de 1994 (artículo 75, inciso 19).

Así, la norma reguladora de la relación laboral será la que resulte más favorable para el trabajador, cualquiera sea su rango o naturaleza, con lo que la ordenación jerárquica resulta así deshecha por el principio de la norma más favorable, que erige a ésta en fuente principal (Alonso Olea, citado por Juan Carlos Fernández Madrid en "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Erreius, 2018, Tomo I, pág. 251).

En este caso, teniendo en cuenta el distinto rango normativo que se verifica entre un convenio colectivo y las resoluciones posteriores que instrumentan los acuerdos paritarios, y en tanto las nuevas pautas de cálculo de haberes establecidas resultan perjudiciales para el trabajador, ninguna duda puede caber que, por aplicación de la norma más favorable al

trabajador (art. 9 LCT), el CCT debe primar por sobre las mismas, sin necesidad de declaración de nulidad o inconstitucionalidad alguna, como lo requiere la apelante.

En consecuencia, la sentencia dictada por la jueza de grado, lejos de ser arbitraria, resulta acorde al principio protectorio (artículo 14bis de la CN), de irrenunciabilidad (artículo 12 de la LCT) y de la norma más favorable para el trabajador (artículo 9 de la LCT).

Por todo lo anterior, considero que las diferencias salariales reconocidas en la sentencia en base a la pericial contable resultan ajustadas a derecho.

5. <u>Conclusión</u>:

Por los fundamentos dados, considero que la sentencia apelada debe ser confirmada, con costas a la apelante vencida (conf. art. 57 de la ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC).

Finalmente, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo que los honorarios del letrado apoderado del actor, Dr. <Persona 2>, y su letrada patrocinante, <Persona 6>, se regulen, en conjunto, en el 4,70 % sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder y no se regulen al letrado apoderado de la demandada, <Persona 4>, en razón de lo dispuesto en el art. 2 del arancel (conf. artículos 2, 5, 6, 7, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión POR LA AFIRMATIVA.

I. <u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, el Dr. Sergio Rubén Lucero dijo:

1. La reseña de la resolución cuestionada y la expresión de agravios planteada por la demandada fue realizada con claridad y suficiencia por la magistrada de esta Sala que me precede en la votación en el considerando: I, puntos 1, 2 y 3, por lo que a ella me atendré a efectos de evitar repeticiones innecesarias.

Sentado lo anterior, y a efectos de un mejor seguimiento de este decisorio y de dar cumplimiento con la manda del art. 169 de la Constitución Provincial y su reglamentación por la ley V N° 203, efectuaré las siguientes consideraciones.

2. La parte demandada cuestiona la sentencia de grado en tanto declaró inaplicables e inoponibles las Resoluciones N° 157/15 PHL, 363/16 PHL y 116/18 PHL a través de las cuales la Honorable Legislatura de la Provincia del Chubut aprobó los acuerdos paritarios salariales que fueron celebrados con la Comisión Paritaria Permanente creada por Resolución 170/11 HL, por considerarlas acuerdos salariales “a la baja” en violación a la norma del art. 12 de la LCT.

Funda su agravio en que las mencionadas resoluciones no constituyeron una reducción de los derechos de los trabajadores, dado que las remuneraciones fueron liquidadas respetando el índice fijado convencionalmente (índice 1) aplicable tanto para el cálculo del

básico como para la responsabilidad funcional, forma de cálculo se mantuvo inalterada en el tiempo.

Explica que, lo que en verdad ocurrió fue una modificación legítima en el modo de calcular los haberes del Secretario de Enlace y la Directora de Administración, quienes sufrieron un aumento del índice lo que, argumenta, no implicó una afectación en lo más mínimo al salario del actor, quien mantuvo inalterado su derecho, al continuar percibiendo sus haberes conforme al sistema originario, es decir, cobrando según el índice 1.

3. Desde ya corresponde señalar que comparto y coincido totalmente con los fundamentos -de hecho y de derecho- expuestos en el considerando 4 y con las conclusiones expresadas en el considerando 5 del voto emitido por la Dra. Cordón Ferrando.

A fin de justificar mi decisión señalo, al igual que la magistrada preopinante, que la cuestión a determinar en esta instancia consiste en si el cálculo del sueldo básico, el adicional por responsabilidad funcional y, consecuentemente, los adicionales sobre los que inciden esos dos ítems, deben calcularse de conformidad a las disposiciones del CCTAPEL como sostuvo el actor en su demanda o si, por el contrario y como sostiene la demandada recurrente, debe hacerse en los términos de las Resoluciones dictadas por la Presidencia de la Legislatura Provincial.

A tal fin, corresponde precisar que el mencionado CCT, aprobado por la Legislatura en fecha 10/12/2014, en sus arts. 38 y 42 establece la forma de liquidar el sueldo básico y la responsabilidad funcional de los empleados legislativos. Así, el primero de los citados artículos establece que "*El sueldo básico de cada categoría será fijado porcentualmente sobre la base del sueldo básico de la categoría mayor del agrupamiento del personal de planta permanente del Poder Legislativo, (Secretario de Enlace), conforme a la escala de porcentualidades del nomenclador de cargos que, como Anexo I, forma parte de la presente*".

El art. 42, por su lado, dispone lo siguiente: "*La responsabilidad funcional de cada categoría será fijada porcentualmente sobre la base del monto que, por tal concepto, se fije para la categoría mayor del agrupamiento del personal de planta permanente del Poder Legislativo, (Secretario de Enlace), conforme a la escala de porcentualidades del nomenclador de cargos que se establece para los salarios básicos. Respecto de la responsabilidad funcional y las bonificaciones que se calculan sobre la misma, es aplicable la Acordada 56/96 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación*".

Con posterioridad a ello, la Presidencia de la Legislatura Provincial, mediante Resolución N° 157/2015 PHL de fecha 17/09/2015, de conformidad a lo determinado por la Comisión Paritaria Permanente, resolvió elevar el porcentual de las categorías de Secretario de Enlace y Jefe Contable (máximas categorías del escalafón) al índice 1,10 a

partir del 01/09/2015. Asimismo dispuso que *"…los nuevos Valores Índices como base de cálculo para la determinación de los haberes a partir del 01 de Septiembre se fijarán: para el Sueldo Básico en $11.210,219 y para la Responsabilidad Funcional en $ 15.645,55…"*.

Del mismo modo, se dictaron las Resoluciones N° 363/2016 PHL y 116/2018 PHL, aumentando el porcentual aplicable a las máximas categorías del escalafón en los índices 1,15 y 1,17 respectivamente, estableciendo como nuevos valores índice como base de cálculo para la determinación de los haberes de los restantes trabajadores en $16.875,87 y $21.209,80 respectivamente (sueldo básico) y en $23.968,48 y 30.469,46 (responsabilidad funcional).

A mi criterio, las mencionadas resoluciones constituyeron un perjuicio real para el actor en la forma de cálculo de los rubros salariales reclamados, pues ello surge con suma claridad del informe pericial contable (ID 1095175).

En este sentido, el perito contable designado en autos, <Persona 3>, dictaminó que los haberes del actor (registrado bajo la categoría Guardia de 2°) no fueron liquidados correctamente y, teniendo a la vista los recibos de haberes por los períodos pertinentes, efectuó una nueva liquidación de sus haberes aplicando para ello el coeficiente de su categoría (0,514) sobre los ítems reclamados determinando que las diferencias salariales a su favor ascienden a la suma de $3.298.641,79 (conforme surge de las planillas acompañadas en la contestación al pedido de explicaciones del actor, ID 1878388).

De tal modo, coincido con la Dra. Cordón Ferrando en que las resoluciones referidas se apartaron de las disposiciones de los arts. 38 y 42 del CCT-APEL al disponer para el cálculo de los sueldos básicos y responsabilidad funcional de los empleados de la Legislatura, un valor índice distinto al que correspondía para cada escalafón en proporción a la remuneración de la máxima categoría (Secretario de Enlace y Jefe Contable). En otras palabras, el nuevo cálculo establecido por los acuerdos salariales aprobados mediante las resoluciones de la Presidencia de la Legislatura Provincial constituyó un claro perjuicio a los trabajadores legislativos o, como dijo la Magistrada de grado, un acuerdo "a la baja". Esto último, no porque se disminuyan los importes resultantes del cálculo respectivo sino porque estos no se incrementan según lo establece el Convenio que los rige.

La Provincia del Chubut, tanto al contestar demanda como al expresar sus agravios, sostiene que las modificaciones al CCT-APEL dispuestas por las resoluciones dictadas resultan legítimas por cuanto el actor no posee un derecho al mantenimiento del régimen. Tal argumento, como fue puesto de resalto en el voto precedente, ignora completamente los principios fundamentales del orden público laboral, entre los cuales se hallan comprendidos los de irrenunciabilidad (art. 12 LCT) y aplicación de la norma más favorable al trabajador (Art. 9 LCT).

La primera de las normas señaladas expresa que será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Como señalé con anterioridad (mi voto en SDL 25/2001 de la Sala B de esta Cámara), este principio ha dado lugar a, cuanto menos, dos posturas doctrinarias y jurisprudenciales. Una amplia, tradicional o clásica, en virtud de la cual se entiende que por tal principio no cabe admitir ninguna modificación en perjuicio del trabajador; la otra posición, que se puede denominar restringida, que entiende que superadas las condiciones básicas o de mínima previstas por la Ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, existe libertad de concertación de nuevas condiciones en tanto no existan vicios del consentimiento (error, dolo, violencia) o del propio acto (lesión subjetiva).

El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia se ha expedido en torno a la interpretación amplia del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. En el precedente "<Persona 8> S.A. s/ cobro de haberes" (STJCh, 29/09/2005, Sentencia N° 12/S.R.E.), se declaró la nulidad de un acuerdo por el cual se había pretendido eliminar el adicional por zona desfavorable, destacándose la tesis amplia del principio de irrenunciabilidad, según la cual el art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) veda la renuncia a cualquier derecho de orden público laboral. Se reconoció allí que, "son irrenunciables todos los derechos del trabajador, provengan de normas imperativas o no imperativas, se trate de derechos adquiridos o futuros...". Este criterio fue reiterado en los casos "<Persona 10>" (S.D. n° 11 del 28/11/2005) y "<Persona 9>" (S.D. n° 14 del 12/10/2005) y posteriormente reafirmado en <Persona 7> c/ <Persona 11> S.A. s/ cobro de haberes" (STJCh, 17/10/2007 Sentencia N°15), donde se siguió el criterio amplio de interpretación del principio de irrenunciabilidad regulado por el art. 12 de la L.C.T.

Por otro lado, cabe tener presente que la situación derivada del conflicto suscitado entre las normas del CCT y las resoluciones que las modificaron, se encuentra dentro de aquellas que son contempladas en pauta de interpretación establecida por el art. 9 de la L.C.T., norma que impone aplicar la norma más favorable al trabajador. Ello surge del texto del citado artículo que en su primera parte establece: "*En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo"* (Sic).

El último párrafo de la norma transcripta establece cómo se ha de aplicar la regla de la norma más favorable. Esta regla a la cual refiero es la que determina que, en caso de que haya más de una norma aplicable a una misma situación jurídica, se opte por aquella más favorable, aunque por jerarquía no corresponda. Ahora bien, en cuanto al modo de

aplicación se destaca el problema de la unidad de medida para efectuar la comparación entre distintas normas. Básicamente existen dos criterios doctrinales: el denominado conglobamiento y el de acumulación. El conglobamiento (criterio orgánico), indica que las normas a aplicar deben ser comparadas en conjunto, en forma global. Hace la comparación entre los dos o más regímenes en su conjunto y excluye la posibilidad de aplicar simultáneamente una disposición de un régimen y otra del otro. El de acumulación (atomista) sostiene que se pueden extraer de cada normativa las disposiciones que sean más favorables, sumándose las ventajas de las diferentes normas, aunque sean de distinto origen. Y, finalmente surgió una posición ecléctica denominada conglobamiento por instituciones como criterio intermedio. Esta postura utiliza como unidad de comparación el conjunto de normas "relacionadas con cada una de las instituciones del derecho del trabajo", debiéndose optar por aquella normativa que resulte, en todo ese instituto, la más favorable para el trabajador (mi voto en SDL 23/2017 de la Sala B de esta Cámara). Pues es ésta la inteligencia que adopta la norma contenida en el citado art. 9º de la L.C.T. que le sella la suerte del presente agravio bajo análisis sin más que observar las desventajas comparativas resultantes de la pretensión de que se aplique las resoluciones dictadas que acordaron acuerdos paritarios por sobre el convenio colectivo, sin que resulte necesario declarar la nulidad o inconstitucionalidad de las primeras.

Por último, y en respuesta al argumento de la recurrente en cuanto que "*si bien las resoluciones cuestionadas han concedido aumentos al Secretario de Enlace y a la Directora de Administración, estos no han impactado de manera negativa en los salarios de las actoras a quienes nunca se dejó de liquidar sus haberes a partir de su índice que se calcula sobre el índice 1, no existiendo por tanto ninguna baja o perdida en sus haberes a partir de la nueva metodología de cálculo producto ni más ni menos de que una negociación colectiva que fueron aprobadas por Resolución de Presidencia de la Legislatura y luego por si fuera poco por Resoluciones de la Honorable Legislatura*" debo decir que ello constituye una verdad a medias dado que, como vengo diciendo las mentadas resoluciones sí modificaron el modo de cálculo —en menos— previsto en el CCT.

Es por todo lo expuesto que concluiré coincidiendo con la colega del primer voto, en cuanto propicia al acuerdo el rechazo de los agravios aquí examinados.

Así lo voto.

4. Conclusión.

Finalmente, concuerdo con la conclusión que propone la colega prevotante en el considerando 5 en cuanto a la confirmación del fallo apelado en todos los aspectos que han sido materia de agravios, así como la imposición de costas y la regulación de honorarios para esta Alzada.

De tal manera, a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

Visto el Acuerdo, corresponde:

A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

B) IMPONER las costas de la alzada a la demandada vencida (conf. art. 57 de la ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC), regulando los honorarios del Dr. <Persona 2> y de la <Persona 6>, en conjunto, en el 4,70 % sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder y sin regular al letrado apoderado de la demandada, <Persona 4>, en razón de lo dispuesto en el art. 2 del arancel (conf. artículos 2, 5, 6, 7, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. Sergio Rubén Lucero dijo:

Atento al Acuerdo arribado la resolución a dictar es la siguiente: A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

B) IMPONER las costas de la alzada a la demandada vencida (conf. art. 57 de la ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC), regulando los honorarios del Dr. <Persona 2> y de la <Persona 6>, en conjunto, en el 4,70 % sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder y sin regular al letrado apoderado de la demandada, <Persona 4>, en razón de lo dispuesto en el art. 2 del arancel (conf. artículos 2, 5, 6, 7, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

<u>S E N T E N C I A</u>:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la “Sala 1” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; <u>RESUELVE</u>:

A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

B) IMPONER las costas de la alzada a la demandada vencida (conf. art. 57 de la ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC), regulando los honorarios del Dr. <Persona 2> y de la <Persona 6>, en conjunto, en el 4,70 % sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder y sin regular al letrado apoderado de la demandada, <Persona 4>, en razón de lo dispuesto en el art. 2 del arancel (conf. artículos 2, 5, 6, 7, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Sergio Rubén LUCERO
JUEZ DE CÁMARA

Florencia CORDON FERRANDO
PRESIDENTA

REGISTRADA BAJO EL Nº 10 DE 2025 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA