

General Roca, 22 de Setiembre de 2026.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "CASALE, MAURO GABRIEL C/ BANCO PATAGONIA SA S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO" (Expte. N° RO-01336-L-2023).

Prevía discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término al Dr. Victorio N. Gerometta, quien dijo:

-----I. RESULTANDO:

1. Se inician los presentes actuados con la demanda incoada en fecha 02.10.2023 por Mauro Gabriel CASALE con el apoderamiento de la Dra. Maria Laura Aguirre contra el Banco Patagonia S.A. persiguiendo el pago de los conceptos de zona desfavorable, horas extras, diferencias salariales y multas correspondientes, habiendo calculado el total de estos conceptos en la suma de PESOS DIECIOCHO MILLONES CIENTO DIECISIETE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO CON 85/100 (\$ 18.117.334,85.-) o lo que en más o en menos resulte de las probanzas a realizar en autos, suma que deberá ser objeto de aplicación de los intereses compensatorios y punitivos que percibe el Banco Patagonia S.A. en sus operaciones normales de descuento a treinta días o los que V.E. estime corresponder, desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago.

Asimismo, desde ya se deja peticionado a V.E., que al momento de dictar Sentencia condenatoria de la demandada, proceda a capitalizar los intereses del capital reclamado que resultaren determinados, a partir de los seis meses en que estos devengaron, procediendo a integrar los mismos la base de cálculo del capital reclamado conforme lo dispuesto por el artículo 770° del Código Civil, todo ello con expresa imposición a la demandada de los costos y costas del proceso.

Respecto de los hechos en los que funda la demanda manifiesta que el actor comenzó su relación con el Banco hoy demandado el 01/07/2004. Desde ese momento se ha desempeñado como dependiente de la empresa financiera en forma ininterrumpida y continua. Actualmente trabaja en la Sucursal N° 278 del Banco Patagonia S.A., sita en calle San Juan 1.516 de General Roca.

Menciona que durante todo este período laboral se desempeña en la categoría de 2°

JEFE DEPARTAMENTO DE 3ra., cumpliendo la función del puesto de Tesorero bajo el Convenio Colectivo N° 18/1975 de Empleados Bancarios.

Afirma que su conducta laboral y su desempeño de tareas siempre ha sido excelente y sumamente eficiente, sin que haya merecido a lo largo de todo el vínculo laboral el más mínimo reproche de su empleador.

En primer término se expone respecto del reclamo derivado de la falta de pago de la jornada laboral extraordinaria, señalando que labora para el Banco Patagonia S.A. durante una jornada de trabajo completa.

En virtud de ello ingresa al Banco para prestar tareas a las 7:45 horas y las desarrolla sin descanso hasta las 16:00 horas, de lunes a viernes, cumpliendo con ello en exceso con lo dispuesto por la normativa de aplicación a la jornada laboral de los empleados bancarios.

Es decir, lo establecido por la Comunicación “A” 3.117 del 18/05/2.000 del BCRA, Circular RUNOR-1-391-HORARIO DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS (TEXTO ORDENADO, ASÍ COMO DE LOS DECRETOS NACIONALES N° 2.289/76, 2.703/76 Y 262/86) Y EL DECRETO PROVINCIAL N° 331 DEL 28/03/2.007.

De dichas normas surge que: “1° El horario de ingreso del personal en todo el territorio de nuestra Provincia es a las 7:45 horas. 2° El horario de egreso del personal en todo el territorio provincial es a las 15:15 horas. 3° La jornada laboral del personal bancario es de 7,30 horas, de lunes a viernes. 4° El horario de atención al público es de 5 horas, de lunes a viernes. 5° El horario de atención al público comienza a las 8:00 horas y concluye a las 13:00 horas. 6° El personal goza de 45 minutos para tomarse el refrigerio, dentro del horario de 7:45 a 15:15 horas.”

Ello implica que realizó 15 horas extras mensuales, que debieron ser abonadas al 50%, de conformidad con lo dispuesto por el art. 201 de la LCT.

De esta manera, denuncia que su jornada laboral ha excedido los límites previstos por la normativa de aplicación, implicando ello una carga de tareas que indefectiblemente debe ser considerada como tareas realizadas durante horas extras a la jornada normal de labor, citando jurisprudencia al respecto.

A continuación se expone respecto del reclamo por falta de pago del adicional por zona desfavorable denunciando que este concepto no se liquida como corresponde. Indicó que según el Art. 25 del C.C.T. 18/75, el concepto de zona desfavorable incrementa sus ingresos en un total del 40% de sus remuneraciones mensuales totales percibidas.

Indicó que la legislación es precisa en esta materia y que determina con claridad que

para el cálculo debe tenerse en cuenta la adición de los montos de básico, adicional específico e incluso el salario familiar. Sostuvo que sobre todos estos conceptos, su empleador debe calcular el 40% para aumentárselo a sus haberes, considerando que solo de esta manera se daría cumplimiento acabado a lo establecido en el Convenio Colectivo.

Sin embargo, afirma que al igual que la actitud tomada frente a las horas extras, el Banco Patagonia decidió no dar respuesta satisfactoria a Casale y seguir liquidando en forma insuficiente los sueldos del actor.

Transcribe en demanda los intercambios telegraficos habidos entres las partes y se explaya en el Punto IV inciso 2 en relacion al reclamo por diferencia de zona desfavorable.

Sobre el particular afirma que según la ley 14.250, texto ordenado por Decreto 1135/2004 del Poder Ejecutivo Nacional, se consagra en nuestro ordenamiento el “principio de ultraactividad” de los convenios colectivos.

Dicha norma expresa en su “ARTICULO 6º.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.”

En este caso, sostiene que no existe una nueva convención colectiva que haya sustituido al CCT 18/75, en los términos establecidos en las precitadas normas, por lo que el art. 25 del CCT 18/75 se encuentra plenamente vigente y surte plenos efectos legales sobre las partes de esta causa poniendo en cabeza del empleador la obligación de pagar el 40% en concepto de zona desfavorable y en cabeza del trabajador el derecho a percibirlo.

De la simple observación de los recibos de haberes acompañados se evidencia que se abonaba un monto muy inferior. Por ejemplo, en el recibo de Noviembre de 2022, se pagó la suma de \$9.218,86 por éste concepto. El actor, ese mes percibió una remuneración de \$805.499,66 aproximadamente, descontando lo abonado por zona. Podemos concluir entonces, que correspondía abonar por Zona desfavorable la suma de \$322.199,86, y se pagó \$9.218,86. Ésta diferencia fue debida durante toda la relación laboral en esta misma lógica y proporción, reclamándose en este acto el período no prescripto, conforme la planilla que se realizará al momento de efectuar la liquidación.

Cita antecedentes jurisprudenciales de la Cámara Laboral de San Carlos de Bariloche: 25748/14 en autos: "MIGLIONI, Jose Maria C/ BANCO MACRO SA S/ SUMARIO",

el precedente "GOMEZ, Eduardo C/ BANCO MACRO S.A. S/ SUMARIO" Expte. N° 24121/12" ratificado por el STJRN, se resolvió la plena vigencia del CCT 18/75 en lo que respecta al rubro reclamado y antecedente jurisprudenciales de la Provincia del Neuquén.

Practica liquidacion tentativa, acompaña copia de Comunicación "A" 3.117 del 18/05/2.000 del BCRA, Circular RUNOR-1-391-HORARIO DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS (TEXTO ORDENADO), DECRETO PROVINCIAL N° 331 DEL 28/03/2.007, TCL de fecha de imposición 13/06/2022 (CD183503023), Formulario nro. 10 de agotamiento de la instancia de conciliación laboral obligatoria, Recibos de sueldo del trabajador por los periodos marzo y febrero 2020 y Enero 2021 hasta julio 2.023.

Ofrece prueba informativa, testimonial, instrumental en poder de la demandada, pericial contable y pericial informatica.

Hace reserva de caso federal, funda en derecho y peticiona se haga lugar a la demanda con expresa imposicion de costas a cargo de la demandada.

2. El 17.10.2023 se tuvo por iniciada la acción y se ordenó correr traslado de la misma.

3. En fecha 12.12.2023 se presento la demandada mediante el apoderamiento del Dr. Jorge A. GOMEZ y contestó la misma, solicitando el rechazo en todas sus partes, con costas a cargo del actor.

A continuacion negó todos y cada uno de los hechos y la documental acompañada con la demanda, que no sean expresamente reconocidos.

En particular, negó la existencia de diferencias salariales a favor del actor por los rubros e importes alegados en la demanda, en particular por horas extras y/o adicional por zona desfavorable.

Reconoce que el actor es empleado de Banco Patagonia S.A, ostenta el cargo y antigüedad mencionados en la demanda, y desemepeña sus tareas en la Sucursal N° 278 sita en calle San Juan 1516 de esta ciudad.

Afirma que como es de público conocimiento se trata de una entidad bancaria, por lo que su personal se encuentra encuadrado en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 18/75, el cual se invoca en los términos del art. 8 de la LCT.

Con relacion al reclamo por horas extras afirma que la jornada horaria de la actividad bancaria está regulada por el Decreto 1088/1945, reglamentario de la Ley 11.544, quedando excluidos de la jornada máxima bancaria todos aquellos empleados superiores hasta la categoría de jefe de sección o los segundos cuando reemplacen al titular, siendo este el caso de los empleados que ostentan la categoría de gerente, jefe, oficial, tesorero,

o bien que pese a contar con una categoría inferior, se encuentran realizando una subrogancia en estas funciones.

Con relación al resto de los empleados, el art. 11 del Decreto 1088/1945 permite la prolongación de la jornada, sin autorización especial, "...siempre que el exceso se limite a la medida estrictamente necesaria y afecte exclusivamente al personal indispensable", en caso de "búsquedas de diferencias provenientes de la extracción de balances y del manejo de valores y efectivo"; "una vez por mes para permitir la operación de arqueo o inventario, o para acreditación de cupones"; por inspecciones periódicas a oficinas, casas, sucursales o agencias, entre otros supuestos.

En tal sentido, destaca que las situaciones descriptas en el párrafo anterior son normales y propias de la actividad de la sucursal bancaria donde desempeña sus tareas el actor, en la cual diariamente se realizan transacciones monetarias, cambios de divisas, depósitos, extracciones, etc.-

Siendo asimismo necesario realizar el control de estas transacciones, por ejemplo, el arqueo de caja, es común que se encuentren diferencias en los balances diarios de la sucursal que demanden mayores tiempos conforme se encuentra contemplado en el inc. a) del art. 11 del Decreto 1088/1945. De allí que desde 1929 en que se dictó la ley 11.544, se ha mantenido el principio de la limitación de la jornada a 8 horas diarias o 48 semanales, y después de la sanción de la LCT (Ley 20744) proliferaron regímenes provinciales que fijaban jornadas distintas, sin embargo, con la reforma de la Ley 21.297 (ALJA 1976-A-59) se puso fin a esa divergencia legislativa y se reafirmó la potestad del Congreso de la Nación de regular esta materia (antes, art. 67 inc. II, actualmente, luego de la reforma de 1994, art. 75 inc. 12 CN.), declarando expresamente el art. 196 LCT, que "...la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley 11544 , con exclusión de toda disposición provincial en contrario...".

Reafirma que las horas de trabajo del actor no excedieron las de la jornada Convencional (CCT 18/75) ni las 48 horas semanales (Ley 11544). No obstante, señala que aún en la remota hipótesis de haber laborado en exceso de la jornada señalada, tampoco tiene derecho al pago de horas extraordinarias en la medida por no haber excedido los topes legales no convencionales, en caso que se lo considere comprendido en ello.

En cuanto al "Decreto 331/2007" del Poder Ejecutivo de la Provincia de Río Negro (BO 02/04/2007), por el cual fijó el horario de atención al público de las Entidades Bancarias

de lunes a viernes de 8:00 a 13:00 hs., se trata una norma que regula únicamente el horario durante el cual el Banco debe permanecer “abierto” para la atención de sus clientes y usuarios, lo que no significa que “obligue” a sus empleados a laborar sólo durante ese tiempo.

Ese "Decreto 331/2007" en modo alguno regula la extensión de la jornada laboral diaria de los empleados bancarios ni reemplaza a la Ley 11.544 que es la que específicamente la determina y resulta aplicable al caso de autos.

El actor confunde el horario de atención al público regulado por la norma provincial mencionada (Decreto 331/2007) -referido únicamente al horario durante el cual los bancos deben permanecer abiertos-, con el horario de la jornada legal bancaria diaria que está regido por una ley nacional (Ley 11.544).

Esa confusión, lleva al actor a considerar como "horas extras" las trabajadas en exceso al horario de atención al público fijado por el Decreto 331/2007, lo cual es jurídicamente incorrecto e improcedente.

Es decir, confunde el horario de atención al público con jornada extraordinaria, cuando son dos conceptos totalmente diferentes.

A continuación se expone en relación al reclamo por diferencia del adicional de zona desfavorable sosteniendo que corresponde su rechazo por estar fundado en una errónea interpretación de las normas convencionales, como es el de considerar aplicable la norma originaria del art 25 del CCT 18/75 sin tener en cuenta que esta fue modificada por el "Acta Acuerdo" del 20/12/2005 entre las Cámaras Empresariales (entre las que estaba A.D.E.B.A. a la cual pertenece mi mandante) y “La Bancaria”. Mediante esa modificación introducida por el "Acta Acuerdo del 20/12/2005", se dispuso que el adicional “zona desfavorable” debía ser calculado en base a las distintas zonas que dispone el Art. 25 del CCT 18/75 y sobre un porcentaje, pero sobre un monto fijo de \$356 (ver art.1, Acta Acuerdo del 20/12/2005, Expediente 1143484/05 del Ministerio de Trabajo de la Nación).

De los recibos de sueldos del actor y tal como este lo reconoce, se puede observar que por “zona desfavorable” percibió un importe superior al señalado, producto de haber acompañado ese rubro los aumentos respectivos. El error entonces del actor radica en pretender que se omita o desconozca la vigencia y aplicación de las normas convencionales modificadas con posterioridad a la original redactada en 1975, es decir las modificaciones introducidas por el Acta Acuerdo del 20/12/2005. Ese "Acta Acuerdo del 20/12/2005" entre “La Bancaria” y "La Cámara" representante de los empleadores

entre los cuales está la de mi mandante, resultó (y resulta) de total aplicación.

Aún hoy en día se sigue aplicando, pues su vigencia está dada hasta la fijación de un nuevo convenio colectivo, lo que aún no sucedió. Como decía, el actor pretende que se modifique la forma de liquidación del adicional “zona desfavorable” en contra de lo pactado mediante el acta acuerdo señalada, en cuya negociación participó la entidad sindical que nuclea a los empleados bancarios.

La norma convencional en virtud de la cual se liquida el “adicional” se encuentra plenamente vigente, la cual se ha pactado mediante acuerdos que tuvieron la debida resolución homologatoria administrativa del Ministerio de Trabajo.

En tal sentido, al no haber sido atacada tal norma convencional (Acta Acuerdo 20/12/2005) en sede administrativa por el supuesto perjudicado, conforme los carriles previstos por la Ley 19.549, la misma goza de legitimidad, vigencia y eficacia respecto a todos lo que allí establece.

Sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 8 de la LCT, las siguientes consideraciones demuestran la naturaleza de acuerdo colectivo del "Acta Acuerdo del 20/12/2005, con valor de “convenio colectivo”. La “Resolución N° 575/2005”, dictada en el "Expte. N° 1.143.484/05" por la Secretaria de Trabajo Dra. Noemí Rial, aprobó los acuerdos celebrados por la Asociación Bancaria y las entidades empleadoras de la actividad “conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociaciones Colectivas N° 14.250” (T.O 2004). En esos acuerdos las partes convinieron el pago de una suma de dinero y otros rubros, fijándose los ámbitos de aplicación que corresponden con la actividad principal de la parte empresaria, y la representatividad de la entidad sindical firmante según supersonería gremial.

Seguidamente se consigna que se encuentran acreditados los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250, que también está acreditada la representación y que la asesoría legal tomó la intervención que le compete (art. 7º, inc. d), ley 19.549). Y, por lo expuesto, se dictó el pertinente acto administrativo de homologación del "Acta Acuerdo del 20/12/2005", tal como se indica en la parte resolutive (art. 1º), con la aclaración que ello es “conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250”. A continuación de esa homologación se ordenó el pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para que la División de Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, registre el "Acta Acuerdo del 20/12/2005".

Amplia señalando que con fecha 03/01/06, conforme a lo ordenado por la Res. ST 575/05, se tomó razón del acuerdo (Acta Acuerdo del 20/12/2005), el cual quedó

registrado bajo el "Nº 7/6" en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo a cargo de Valeria Andrea Valetti.

Tenemos así que de lo destacado de la resolución homologatoria y su trámite administrativo posterior, no cabe ninguna duda que para la autoridad administrativa encargada de la aplicación de la Ley 14.250, el "Acuerdo del 20/12/2005" bajo comentario tiene la naturaleza de Convenio Colectivo y recibió tratamiento como tal por la autoridad de aplicación y las partes que lo suscribieron.

Señala que la resolución homologatoria dictada por el Ministerio de Trabajo de la Nación es un acto administrativo firme que no fue objeto de cuestionamiento oportuno alguno.

Se expaya en su conteste respecto de la confusión incurrida por el actor entre el derecho individual y el derecho colectivo, citando doctrina y jurisprudencia que refuerza su postura así como los Convenios Nº 98 y 154 de la OIT y Recomendación Nº 91 de la OIT.

Reafirma en el Punto 4 de su conteste que el "Acta Acuerdo del 20/12/2005" celebrada entre la Asociación Bancaria (representación gremial) y los representantes de los empleadores bancarios, la cual regula la grilla salarial, la función de cajero, la falla de caja y los adicionales como el de "zona desfavorable", se trata jurídicamente de una norma colectiva de carácter general con efecto erga omnes, efectos éstos que derivan de su homologación por la autoridad de aplicación de la ley, pues la doctrina casi unánimemente repite que lo que agrega la homologación al convenio es ese carácter universal y permanece como cuerpo normativo vigente.

También en cuanto a la incorporación a los contratos individuales de las normas de los convenios colectivos.

Formula el detalle de lo abonado por dicho concepto sosteniendo que la forma de liquidación resulta ser la correcta pues lo hizo ajustándose a las normas legales y convencionales vigentes que resultan aplicables.

Opone defensa de prescripción, hace reserva de caso federal, acompaña copia de Acta Acuerdo de fecha 20/12/2005 (Expediente Nº 1143484/05) celebrada entre la Asociación Gremial (La Bancaria) y las Cámaras que agrupan y representan al banco demandado, debidamente homologado, Recibo de haberes del período reclamado, Formularios 931 s/Declaración Jurada de aportes y contribuciones al sistema de seguridad social y previsional correspondientes a los años 2021 a 2023 incluidos, con sus correspondientes comprobantes de pago:

Ofrece prueba informativa, pericial contable y peticiona el rechazo de la demanda con costas a cargo del actor.

4.- Que la parte actora contesta el pertinente traslado en fecha 19.02.2024 dictándose en fecha 04.04.2024 sentencia interlocutoria por la cual se dispuso el rechazo de la excepción de prescripción opuesta por la demandada.

5.- En fecha 26.06.2024 se celebró la audiencia de conciliación por zoom a la que se conectaron las partes, resultando imposible arribar a acuerdo alguno.

6.- El 22.07.2024 se abrió la causa a prueba y se fijó audiencia de vista de causa.

7.- En fecha 06.11.2024 se agrega informa del perito informático, el 29.05.2025 se agrega respuesta al oficio librado a la Secretaria de Trabajo y de la Asociación Bancaria, el 05.06.2025 se agregan sendas respuesta del Correo Argentino SA y de la Secretaria de Trabajo de la Nación

8. El 04.09.2025 se llevó a cabo la audiencia de vista de causa con la comparecencia de los letrados de las partes. En dicho acto, prestaron declaración testimonial los Sres. Mariano Cortés Alemanno, Walter Cayetano López, Yolanda Elizabeth González y Agustín Luquez, quienes exhiben sus respectivos D.N.I. y son interrogados libremente por las partes y el Tribunal. La parte actora desiste de la declaración del testigo restante Sr. Julio Lozano Spatocco. Asimismo, se deja constancia que la prueba pericial contable se encuentra pendiente de producción.

9.- En fecha 13.02.2026 se agrega pericia contable realizada por la Cdra Ruth Castro.

10. El 10.08.2026 se agrega alegato por escrito de la parte actora, por lo que el Tribunal ordenó en fecha 10.08.2026 el pase de las actuaciones al acuerdo para dictar sentencia integrándose el Tribunal con el Dr. Juan Huenumilla.

-----II. CONSIDERANDO:

Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc.1º de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1. Que el actor comenzó a trabajar bajo las órdenes del Banco Patagonia S.A. el 1º de julio de 2.004 en la categoría de 2DO JEFE DEPTO.3R bajo el CCT 18/75 (contestes las partes).

2. Que el actor se desempeña como Tesorero y Cajero en la sucursal de calle San Juan de General Roca de la demandada (recibos de sueldos acompañados por la demandada y

testigos que declararon al tiempo de la AVC).

3. Que el 13 de Junio de 2.022 el actor remitió telegrama con el siguiente texto: "Me dirijo a Uds. en el marco de la relación laboral que nos une desde mi fecha de ingreso al Banco ocurrida el 01/07/2.004. Desde entonces he trabajado bajo sus órdenes de manera continua e ininterrumpida, prestando servicios en la Sucursal N° 278 de General Roca, dentro de la categoría de 2° Jefe-Dpto. 3°, con una jornada laboral de lunes a viernes desde las 7:45hs. a 16:00 hs., siendo excelente y sumamente eficiente mi desempeño, sin que haya merecido a lo largo de todo nuestro vínculo el mas mínimo reproche de parte Vuestra. Sin embargo, habiéndoles realizado reiterados reclamos de manera verbal por diferencias salariales en el transcurso de toda nuestra relación laboral y ante la falta de respuesta a los mismos, intimo a Uds. a que en un plazo perentorio de cuarenta y ocho horas hábiles abonen las diferencias salariales que surgen del no pago de los siguientes conceptos: 1) El adicional Zona Desfavorable, Grupo C, establecido en el art. 25 del Convenio Colectivo de Trabajo ?° 18/75 que rige la actividad Bancaria. 2) El incremento salarial que corresponden conforme a mi función como "operador de computador, establecido en al Art. 14, Punto 3 del mismo CCT 18/75, el cual se encuentra plenamente vigente a la fecha por el principio de ultraactividad de los Convenios Colectivos de Trabajo. 3) Diferencias salariales existentes en razón de los descuentos indebidos realizados sobre los conceptos, Adicional Cajero, Función Cajero y Adicional MME, durante los días de vacaciones gozadas. 4) Abone horas extraordinarias de labor trabajadas y no abonadas, junto con los aguinaldos no prescriptos y las vacaciones no gozadas no prescriptas. Todos estos conceptos deberán ser abonados según su correspondiente liquidación de capital por el mayor período no prescripto y con mas sus intereses hasta el día de su efectivo pago. De acuerdo a que su accionar es totalmente ilegítimo, avasallando notoriamente mis derechos laborales de carácter alimentario, los conmino a preservar nuestro vínculo laboral, acreditando el ingreso de los aportes y contribuciones en tiempo y forma oportuna a los Organismos correspondientes, exhibiendo los comprobantes por toda el tiempo laborado, conteniendo los aportes que correspondan a las sumas reclamadas, todo ello bajo apercibimiento de iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan en resguardo de mis derechos, haciendo reserva de solicitar las sanciones y/o indemnizaciones que correspondan por obligarme a litigar. Dicha misiva no fue motivo de respuesta por parte de la demandada.

4.- Que al tiempo de llevarse adelante la audiencia de vista de causa celebrada el

04.09.2025 declararon los siguientes testigos:

I.- Mariano Alemán declaró que: "...Conoce al actor, son compañeros de trabajo en la Sucursal calle San Juan del Banco Patagonia SA desde el 2018, cuando el ingreso Casale ya estaba. El testigo cumple tareas de atención al público/clientes mientras que Casale esta como cajero. Cumple actualmente un horario de 8 a 15 hs, cuando el ingreso Casale ya esta trabajando pero no sabe cuando ingresa. Firman una planilla que la tiene el guardia de seguridad. Durante los años 2021 al 2023 ingresaban a las 7:45hs y salían mas allá de las 15hs dependiendo del día. Nunca salen antes de las 15hs, todo depende de la carga operativa puede ser 30 minutos hasta 1 hora (15:30hs/16 hs). Puede ser que Casale saliera mas tarde porque tenía mas responsabilidades, el horario de salida no era uniforme, depende del fallo de caja o la cantidad de gente que concurriese a la Sucursal. Tienen horario de refrigerio.

II.- Walter Cayetano Lopez declaró que: "...Ingresó en el mes de Abril de 2013 como cajero en la Sucursal de calle San Juan, Casale es tesorero, ingresan 7:45hs el guardia controla el horario con una planilla. Supuestamente el horario de salida es 15:15hs pero en realidad se retiraban a eso de las 16hs/16:30hs. No hay registro de control horario. Eran 2 personas, Casale y el testigo. El horario de atención al público es de 8 a 13hs con una pausa para almorzar. Las claves del Tesoro la tenían el actor y el contador, después del horario de atención se hace recargas de cajeros, autoservicios, cierre de caja y se verifican los sobreantes. Nos íbamos juntos, siempre después de las 15:15hs.

III.- Yolanda Elizabeth Gonzalez declaró que: "...Casale trabaja desde el 2018 en la Sucursal de calle San Juan, el horario después de la Pandemia y hasta el 2023 era de 7:45hs hasta 16:00hs, la testigo cumple tareas de asistente operativo sector cuentas judiciales, caja y atención comercial, cubro todos los sectores. Trato de retirarme a las 15:15hs si trabajo mas tiempo no me pagan extras. A partir del 2023 ingreso mas gente y hay menos trabajo por los cambios tecnológicos. No hay registro horario, solo una planilla que firma el guardia.

IV.- Agustin Luquez declaró que: "...Ingreso para la demandada en el año 2016 y desde el 2019 presta servicios como cajero en la Sucursal de calle San Juan. Casale es el cajero principal y jefe del sector, son 3 personas en caja, el horario de ingreso es 7:45hs y la salida debía ser 15:15hs pero se retiraban con Casale pasada las 16hs, eso fue mas que nada entre los años 2021 a 2023 porque estábamos escaso de personal. El control horario lo hace el personal de seguridad, no hay planilla ni fichador. Después del 2023 el horario de salida se redujo y se incorporo mas personal, desde el 2023 nos retiramos a

las 15:15hs. Nunca le abonaron las horas extras.

-----III. DEL DERECHO APLICABLE:

Corresponde a continuación expedirnos sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc. 2 Ley 5631).

Así y de lo reseñado ut supra se desprende que las partes están de acuerdo en la fecha de ingreso, tareas y funciones cumplidas -Tesorero y Cajero-.

Discrepan en la extensión de la jornada laboral ya que el actor sostiene que trabajaba de lunes a viernes de 7:45 hasta las 16:00 horas, aunque la hora de salida era variable, mientras que el Banco sostiene que no adeuda horas extras y que cuando las trabajó le fueron abonadas según los recibos de sueldos. Más allá de negar el horario de ingreso y egreso, el Banco no dio su versión respecto a cuál era el horario de trabajo limitándose simplemente a negar que haya mediado exceso de la jornada legal y convencional.

Al respecto, cabe señalar, que todos los testigos que declararon al momento de la audiencia de vista de causa -compañeros ellos del actor- coincidieron en que el horario de ingreso era a las 7:45 horas y que se retiraban diariamente alrededor de las 16:15hs, circunscripto fundamentalmente al periodo pos pandemia (2021/2023) ya que a partir de allí pasaron a retirarse alrededor de las 15hs.

De modo que en ese contexto, voy a tener por acreditado que el horario normal y habitual de ingreso del actor era a las 7:45 y el de egreso a las 16:15 horas para el actor. Por lo que trabajaba 47 horas y 30 minutos a la semana (9hs 30 minutos x 5 días).

En este sentido y tal como ha señalado este Tribunal con el voto rector del Dr. Nelson Walter Peña de fecha 23 de junio de 2016 dictado en autos caratulados: "NAVARRO FEDERICO ALEJANDRO C/ BANCO MACRO S.A. S/ RECLAMO" (Expte.Nº R-2RO-218-L1-13)... el tope máximo de la jornada laboral del personal de entidades financieras fue dispuesto por Decreto del Poder Ejecutivo Nacional nº 2289/76, con lo que tenemos que en la actividad bancaria la jornada legal prevista es de 7,30 horas diarias de lunes a viernes y todo trabajo que supere dicha jornada debe ser remunerado con un recargo del 50% o 100%, según se tratare de días comunes o en días sábados después de las 13 hs., domingos y feriados, respectivamente, de conformidad con lo dispuesto por el art. 201 de la LCT. (me remito a los fundamentos expuestos en esa sentencia que hago mio).

En el presente caso, el actor trabajaba 2 horas diarias en exceso de la jornada legal,

totalizando 10 horas extras semanales. Es decir, trabajaba 47 horas y media en la semana y el límite legal son 37 horas y media. Dichas horas extras debieron ser remuneradas con el 50% de recargo.

Por otra parte vale mencionar que la demandada no ha acompañado ningún tipo de documentación laboral respecto del horario de trabajo, ya se planilla o registro de horas suplementarias, surgiendo de la prueba testimonial que sólo se controlaba la jornada por medio de una planilla diaria que confeccionaba el personal de seguridad, resultando llamativo la precariedad e informalidad adoptaba por una entidad bancaria de la importancia de la demandada.

En mérito a ello es que corresponde sin mas hacer lugar al reclamo interpuesto por la falta de pago de las horas extras, debiendo las mismas ser liquidadas por la perito contable designada en autos, ello según los parámetros que surgen de la sentencia y actualizadas a la fecha de la realización de la pericia conforme detalle mensual según la calculadora de intereses de créditos laborales del sitio oficial del Poder Judicial.

La segunda de las cuestiones litigiosas a dirimir en el presente estriba en la procedencia o no del reclamo por diferencia en el pago de la zona desfavorable.

Sobre el punto y en resumidas cuentas, la parte actora sostiene que la demandada abonar en forma deficiente dicho rubro, generandose diferencias de haberes que reclama en demanda y funda su reclamo en lo dispuesto por el artículo 25 del C.C.T. 18/75, conforme el cual el concepto de zona desfavorable incrementa sus ingresos en un total del 40% de sus remuneraciones mensuales totales percibidas. Indicó que la legislación es precisa en esta materia y que determina con claridad que para el cálculo debe tenerse en cuenta la adición de los montos de básico, adicional específico e incluso el salario familiar.

Sostiene en la demanda que sobre todos estos conceptos, su empleador debe calcular el 40% para aumentárselo a sus haberes, considerando que solo de esta manera se daría cumplimiento acabado a lo establecido en el Convenio Colectivo.

A contrario sensu, la demandada al tiempo de contestar demanda funda el rechazo a dicha pretensión brevitatis causa al entender que el reclamo esta fundado en una errónea interpretación de las normas convencionales, como es el de considerar aplicable la norma originaria del art 25 del CCT 18/75 sin tener en cuenta que esta fue modificada por el "Acta Acuerdo" del 20/12/2005 entre las Cámaras Empresariales (entre las que estaba A.D.E.B.A. a la cual pertenece mi mandante) y "La Bancaria". Mediante esa modificación introducida por el "Acta Acuerdo del 20/12/2005", se dispuso que el

adicional “zona desfavorable” debía ser calculado en base a las distintas zonas que dispone el Art. 25 del CCT 18/75 y sobre un porcentaje, pero sobre un montofijo de \$356 (ver art.1, Acta Acuerdo del 20/12/2005, Expediente 1143484/05 del Ministerio de Trabajo de la Nación).

Afirma en su conteste que de los recibos de sueldos del actor y tal como este lo reconoce, se puede observar que por “zona desfavorable” percibió un importe superior al señalado, producto de haber acompañado ese rubro los aumentos respectivos.

Que al tiempo de formular los alegatos la apoderada de la parte actora afirma que la postura adoptada por la demandada contradice la doctrina judicial vigente de esta Circunscripción que ha establecido que la base de cálculo del adicional por Zona Desfavorable debe comprender todos aquellos conceptos salariales de carácter normal, habitual y remuneratorio.

En efecto, sita los precedentes de la Cámara del Trabajo de Cipolletti, en los autos "AMARILLA NÉSTOR c/ BANCO MACRO S.A. s/ Ordinario (Reclamo Ley de Contrato de Trabajo)" (Expte. CI-00769-L-2023) así como los precedentes derivados de los Expte. RO-00884-L-2024: «Luna, Luciano Javier c/ Banco Macro S.A. s/ Ordinario - Reclamo Ley de Contrato de Trabajo - Reclamo Salarios adeudados» y Expte. RO-05241-L-0000: «Cassino, Atilio Roberto c/ Banco Macro S.A. s/Reclamo» emanados ambos de la Cámara Segunda del Trabajo de esta ciudad así como el precedente emanado de la Cámara Laboral Primera de San Carlos de Bariloche: Expediente 25748/14 autos: "MIGLIONI, Jose Maria C/ BANCO MACRO SA S/ SUMARIO".

Ahora bien, sobre este punto vale mencionar que este Tribunal ya ha tenido oportunidad de resolver un planteo de idéntica naturaleza como el que aquí se discute, el cual ha sido omitido por la parte actora en su alegato.

Así en los autos "MONTENEGRO, MARISA ANGELICA C/ BANCO MACRO S.A. S/ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO" (Expte. N° RO-00308-L-2021) Sentencia de fecha 14.12.2023 con el voto rector de la Dra. Bisogni y la adhesión de los restantes magistrados se dijo: "En primer término cabe establecer que la vigencia del CCT 18/75 ha sido ya resuelta por el STJRN en fallo dictado en autos “GOMEZ, EDUARDO C/BANCO MACRO S.A. S/ SUMARIO M 3025/12 S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (Expte. N° 26712/13-STJ), del 03-02-2014, en el que dijo: "la cuestión relativa a la vigencia o no-vigencia de la Convención Colectiva N° 18/75 (de los empleados de bancos), frente a las posteriores leyes sancionadas N° 22425

y 23126, fue objeto de análisis y pronunciamiento en un antiguo fallo dictado por este Superior Tribunal de Justicia en autos "MARIANO, Miguel A. y Otros c/Banco Vallenar Coop. Ltda. s/ Ordinario s/ Inap. de ley" (sent. Del 16.02.90). Allí se dijo: "Para resolver la cuestión basta con analizar el art.10 de la Ley 22425 por el cual el Poder Ejecutivo Nacional debió proceder a adecuar las disposiciones del convenio de marras, "dentro del plazo de noventa (90) días contados a partir de la promulgación de la presente ley, quedando por el mismo lapso suspendida la vigencia de las mismas, en lo que se oponga a la presente ley" (sic). Se deduce, entonces, que dicha ley no derogó el convenio, sólo lo suspendió en parte, por un lapso de noventa días, tras el cual y al no haber adecuado el Poder Ejecutivo las disposiciones de las Convenciones Colectivas, recobra[ron] éstas su plena validez y vigencia. Es más, la suspensión del convenio no fue total, sino sólo de aquellas normas que resultaban incompatibles con el objetivo de la ley, pero las que en nada se le oponen mantuvieron su vigencia, aun dentro del mismo plazo fijado por la mencionada norma. Sin embargo, lo que plantea asimismo la demandada, y surge del cotejo de la normativa del caso, es que el pago de la "zona desfavorable" se efectúa en base a

lo establecido por el convenio colectivo posterior celebrado el 20/12/2005 en expte N° 1143484/0.- El convenio referido celebrado el 20/12/2005 entre la Asociación Bancaria (SEB) y ADEBA, registrado bajo la denominación Ac.07/2006, fue homologado por la Secretaría de Trabajo mediante la Res. 575 del 29/12/2005. Ello surge de la documentación acompañada por la demandada en autos, y más allá de la negativa genérica formulada en el escrito del 14-09-21, su autenticidad surge de la página oficial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en que dichos documentos fueran registrados

(<https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=FE25DCE0CD43082EB7422E8730F33190EBD0A3B30350E1462270C11074122A0>) así como su homologación

(<https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=DE3B1B3F07C34A7A6792792D5C589F569F81ED3B39C882CB5852C140FDD4FC4B>).

Sobre esta cuestión se pronunció también el STJR en oportunidad de resolver sobre la admisibilidad del recurso extraordinario en autos "Gutiérrez Marcos c/Banco Patagonia S.A. suc. El Bolsón s/ sumario s/inaplicabilidad de ley" Expte 23649/09 STJ se. del 24/02/2010, fallo en el que luego de hacerse referencia y transcribirse aquella resolución se expresa"surge claramente de la resolución transcrita en su parte pertinente que el

acuerdo invocado por la Cámara de grado como modificatorio de la forma de liquidación del adicional por zona desfavorable se encuentra homologado por la autoridad administrativa de trabajo de la Nación. En razón de ello, resultaba plenamente aplicable a la relación laboral habida entre las partes. Dicho acuerdo salarial de fecha 21/12/2005 estableció una modificación en la metodología de determinación y cálculo del adicional "zona desfavorable y/o inhóspita", a partir de una suma fija por tal concepto, que vino a modificar para el futuro el modo de cálculo del rubro. Se advierte que los acuerdos celebrados en el expte. MTySS 1143484/0, homologados por Res ST 575/05 fueron suscriptos con idéntica representación gremial que el CCT 18/75, y gozan de la misma naturaleza jurídica que un Convenio Colectivo y no reconocen diferencia jerárquica en su aplicación, sino por el contrario implican norma especial y posterior con aptitud de derogación de normas generales y anteriores. Rige la cuestión la norma del art.19 de la ley 14250 (T.O. Dec.1135/04), en su inc.a), que establece que "Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito". El art.19 condiciona en su inc.b) la modificación por un convenio posterior, a que éste establezca condiciones más favorables para el trabajador, cuando se trate de un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, que el anterior, que no es la situación del caso. Se trata de una cuestión de disponibilidad colectiva, ante la sucesión de convenios, como lo entiende la doctrina, dentro de la esfera de la libertad colectiva. "La norma del artículo 19 implica colocar en la unidad de negociación la plena autonomía colectiva para la disponibilidad del conjunto del convenio anterior". (Derecho de la Negociación Colectiva, Cesar Arese, Ed Rubinzal Culzoni, 2008, pag. 459 ss, y cc.). Disponibilidad que puede surgir en forma implícita, por la simple sucesión normativa o explícita (véase op cit. pags. 461, 462). Se advierte que aun cuando en el convenio del 22/12/05 se establece que la modificación revestía carácter transitorio ("hasta tanto se acuerde y homologue un nuevo convenio colectivo de trabajo"), lo cierto es que desde entonces tal modificación ha mantenido vigencia, y su aplicación en el tiempo lo transformó en permanente. No podría afirmarse que se trate de una "normativa de emergencia" que hubiera perdido vigencia por tal permanencia, toda vez que las partes representantes del sector empleador y trabajadores del sector (Asociación Bancaria- ADEBA), con capacidad y legitimación, han seguido negociando de manera sistemática, con tal base de aplicación del rubro, en los sucesivos acuerdos paritarios, que fueron modificando y actualizando según los aumentos otorgados, los valores correspondientes al mismo. A partir del convenio del 22/12/05 el

adicional por zona desfavorable quedó entonces modificado, estableciéndose una suma fija para el mismo, sobre la cual se aplican los porcentuales de cada grupo, y en adelante los sucesivos acuerdos convencionales, por los que se fijaran nuevas escalas salariales que fueron modificando los valores correspondientes a dicho ítem. En consecuencia, corresponde rechazar el reclamo incoado en demanda, al no haberse acreditado el pago insuficiente del Adicional Zona Desfavorable en el periodo reclamado, de conformidad a los argumentos expuestos".

Que no escapa a la consideración del suscripto que sobre el tema decidendum existe jurisprudencia en contrario -tal como ha señalando la parte actora- que recepta el reclamo en lo que hace a la diferencia en el pago del adicional de zona desfavorable con distintos argumentos, los cuales son respetados mas no compartidos por este Tribunal, quien ya se ha expedido al respecto.

Por último, y sin perjuicio de tener por reproducido lo expuesto en el precedente "Montenegro" me permito efectuar una serie de consideraciones de utilidad tomando en cuenta alguno de los argumentos traídos a colación por la demandada al tiempo de su conteste.

En particular la demandada cita expresamente lo dispuesto en materia de negociación colectiva por parte de los Convenios N° 98 y 154 de la OIT así como la Recomendación N° 91 y 163.

En esta última se menciona expresamente que. "En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones".

Por otra parte, según la Comisión de Expertos, los organismos Estatales deben propiciar procedimientos existentes que deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar. El Comité de Libertad Sindical ha insistido en que «los organismos encargados de resolver los conflictos entre las partes de una negociación colectiva deberían ser independientes», en principio «el recurso a tales organismos debería hacerse en forma voluntaria» y «si bien otras reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, y si algunas medidas pueden facilitar a las partes el acceso a ciertas

informaciones, por ejemplo, sobre la situación económica de su unidad de negociación, sobre los salarios y condiciones de trabajo en unidades vecinas y sobre la situación económica y general, todas las legislaciones por las que se instituyen organismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre copartícipes sociales deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación.

Vale decir que la negociación colectiva se encuentra indisolublemente vinculada a los principio de libertad sindical, tendiendo en miras a una mínima injerencia del Estado en todos sus estamentos.

Llevado dichos principios al caso particular de autos, tal como surge de autos ha sido la propia entidad sindical representativa de los trabajadores de la actividad quien en una libre negociación con los representantes de la parte empleadora con capacidad y legitimación, han dispuesto a partir del acta acuerdo de fecha 22/12/2005 que fuera homologada por la autoridad administrativa del trabajo modificar el adicional por zona desfavorable previsto en el artículo 25° del CCT 18/75 estableciéndose una suma fija para el mismo, sobre la cual se aplican los porcentuales de cada grupo, y en adelante los sucesivos acuerdos convencionales, por los que se fijaran nuevas escalas salariales que fueron modificando los valores correspondientes a dicho ítem, todo lo cual se acredita con las grillas salariales agregadas en autos por el sindicato donde consta el monto a percibir por el adicional de zona.

Cabe destacar que se debe ser respetuoso de la autonomía de las partes en materia negocial tal como propugna la OIT, excepto que se acredite obviamente una clara vulneración a los principios constitucionales, circunstancia esta que no ha sido siquiera invocada por la parte actora y no se vislumbra en el caso sub examine.

En razón de los argumentos expuestos ut supra y verificado el correcto pago de dicho adicional en los recibos de haberes agregados en autos conforme lo dispuesto en el acta acuerdo de fecha 22/12/2005 es que no cabe mas que rechazar la demanda en cuanto al reclamo por diferencia de zona desfavorable planteado por el actor.

Respecto de las costas del juicio, atento existir vencimientos mutuos es que propongo a mis distinguidos colegas que las mismas sean impuesta a la demandada con relación al reclamo por horas extras mientras que por el rechazo del rubro diferencia de zona propicio que sena impuesta por su orden, ello en razón de la existencia de jurisprudencia en diversos sentidos por parte de los Tribunales inferiores y contemplando que al tiempo de iniciar la presente demanda este Tribunal aun no había dictado la sentencia

"Montenegro" .

Tal Mi voto.

El Dr. Nelson Walter Peña adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

El Dr. Juan A. HUENUMILLA dijo que atento la coincidencia de los dos primeros votantes, se abstiene de emitir su voto, conforme lo dispuesto en el art. 55 inc. 6 de la LPA 5.631.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD; RESUELVE POR MAYORÍA:**

I. Hacer lugar parcialmente a la demanda instaurada por el actor Mauro Gabriel CASALE contra la demandada BANCO PATAGONIA SA y en consecuencia condenar a éste último a pagar las sumas firmes que surjan de la liquidación que deberá practicar la perito contable designada en autos correspondiente al reclamo por horas extras según los parámetros que surgen de la sentencia y actualizadas a la fecha de la realización de la pericia conforme detalle mensual según la calculadora de intereses de créditos laborales del sitio oficial del Poder Judicial.

II. Rechazar parcialmente la demanda interpuesta por el actor contra el BANCO PATAGONIA SA por el rubro diferencia en el pago del adicional por zona desfavorable, por los fundamentos expuestos en el considerando.

III. Costas a cargo de la demandada por la parte que prospera la demanda por el rubro horas extras y por su orden respecto del rechazo por el rubro diferencia de zona desfavorable difiriéndose la regulación de los honorarios profesionales de los letrados y peritos hasta el momento en que adquiera firmeza la liquidación.

IV. Líbrese oficio a través de Bus Federal al Banco Patagonia S.A., de acuerdo a expresas instrucciones de Presidencia, a efectos de que proceda a la apertura de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, haciéndole saber que deberá dar cumplimiento con la medida en plazo de 48 hs. de notificado, informando número de cuenta y de CBU, bajo apercibimiento de aplicar la suma de \$20.000 diarios en concepto de astreintes. Notifíquese conforme lo establecido en la Disposición Nro. 02/2023 -Área de Gestión Informatización de la Gestión Judicial.

V. Firme la presente, por OTI, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

VI. Regístrese, publíquese y cúmplase con Ley 869.

Dr. Victorio N. Gerometta
Juez de Cámara

Dr. Nelson Walter Peña
Presidente

Dr. Juan A. Huenumilla
Vocal Subrogante

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 22/09/2026

Ante mi: Dra. Lucía Meheuech

-Secretaria Cámara Primera-