

En la ciudad de San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro, el 30 de junio de 2026, reunidos en Acuerdo los Señores Jueces y Señora Jueza de esta Cámara Primera del Trabajo de la IIIra. Circunscripción Judicial, Dres. Juan Lagomarsino, Juan P. Frattini y Dra. Alejandra Autelitano, luego de haberse impuesto individualmente de esta causa caratulada: **"GUERRERO, LEANDRO GABRIEL C/ COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD DE SAN CARLOS DE BARILOCHE LTDA S/ ORDINARIO"**, nro. expte. BA-00583-L-2025, y habiéndose cumplido el procedimiento de deliberación previa, conforme art. 55 inc. 6 Ley 5631, el Tribunal se planteó la siguiente única cuestión: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

---Practicado el sorteo, el orden de votación resultó ser el siguiente: primera votante, Dra. Alejandra Autelitano; segundo votante Dr. Juan A. Lagomarsino y tercer votante Dr. Juan Pablo Frattini.-

---A la cuestión planteada, la Dra. Alejandra Autelitano, dijo:

---I). Antecedentes

---**I.1) Demanda:** Por movimiento procesal registrado en el sistema PUMA I0001, en fecha 03/07/2025, se presenta Leandro Gabriel Guerrero, por intermedio de su letrado apoderado, Dr. Carlos Fernandez Bardaro y promueve demanda contra la Cooperativa de Electricidad Bariloche Ltda. CUIT 30-54572108-9, en reclamo de lo que define en primer término, como el correcto encuadramiento convencional CCT 36/75 que entiende aplicable.

---Subsidiariamente reclama las diferencias salariales por las sumas que entiende le fueron reducidas indebidamente de su salario al encuadrar su relación laboral en el CCT APUAYE y por los conceptos no pagados y/o pagados en menos; todo ello con más los daños y perjuicios que la situación le causó o lo que en más o menos determine el Tribunal; más intereses hasta el efectivo pago.

---Compone la suma de su reclamo en concepto de i) daño moral, ii) diferencias salariales con más intereses y costas.

---Refiere que el 27/04/2023 fue convocado a una reunión con el Ing. Eduardo Broglio (gerente en ese momento) y la Dra. Paula Romera; oportunidad en la cual, se le informó sobre la existencia de un fallo judicial – cuyo expediente judicial identifica - que ordenaba a la empresa a convencionarlo bajo el CCT 655/12 de la Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica (APUAYE) con la obligación de mantener el salario sin alteraciones.

---Agrega que en dicha reunión el Ing. Broglio, le aclaró que el sueldo se mantendría en un nivel similar al actual, aunque con un cambio en la denominación de los ítems salariales, los cuales continuarían actualizándose en función de los acuerdos paritarios con APUAYE y que por su parte expresó su voluntad de permanecer en el encuadramiento sindical de Luz y Fuerza para lo cual se lo invitó a remitir una carta documento a la Empresa CEB.

---Expone que para el 15/05/2023 el Ingeniero Broglio le remitió un correo electrónico por el cual se le envió, con una aclaración que no estaba definido el traspaso, una simulación de sueldo bajo el convenio APUAYE que contenía ítems no contemplados en el CCT 655/12 y que terminó siendo diferente al primer recibo de sueldo emitido con el nuevo encuadramiento.

---Agrega que para el 29/05/2023 fue convocado a una nueva reunión con el Ingeniero citado y la Dra. Romera a fin de firmar el traspaso a APUAYE oportunidad en la cual se formalizó la notificación en torno a que su salario se vería reducido, ya que se mantendría un ítem fijo denominado “aumento a cuenta de futuros aumentos” (equivalente a aproximadamente el 35% de su sueldo) que se absorbería con los aumentos paritarios futuros y que pese a haber solicitado unos días para analizar la documentación con su

abogado, el plazo le fue negado y se le exigió la firma de inmediato, luego de una breve lectura; por todo lo cual firmó en disconformidad.

---Cuestiona el ítem en ese momento identificado 04300 de \$ 500.000 “aumento a cuenta de futuros aumentos” aplicado para poder igualar el salario de APUAYE con el que tenía bajo Luz y Fuerza, en lo que entiende fue un claro reconocimiento de que el cambio de convenio importaba una pérdida de salario.

---Expone que este ítem no se actualizó y el sueldo de bolsillo se le mantuvo sin variaciones hasta que se quitó el ítem en diciembre 2023 lo que implicó una reducción del salario habitual de aproximadamente 24%.

---Agrega que para ese entonces ya cobraba un ítem 04300 “Aumento a cuenta de futuros aumentos” equivalente en ese momento a \$ 155.459,70 que se actualizaba con paritarias, concepto que se cobraba hace años y entiende era un derecho adquirido.

---Indica que la empresa unificó ambos ítems y así se le quitó un beneficio que había negociado hacía varios años y se lo reemplazó por otro fijo que se mantuvo invariable frente a un escenario inflacionario hasta perder el valor; lo que entiende lo perjudicó doblemente.

---Manifiesta que desde junio a diciembre 2023 se llevaron a cabo varias reuniones sin otro resultado que pérdida de su salario y lo que entiende fue el enriquecimiento de la empresa demandada.

---Describe la audiencia mantenida el 25/07/2023 con la empresa y los sindicatos de APUAYE y Luz y Fuerza y la comunicación posterior que la CEB le efectuara el 03/09/2023 respecto a compensarle parcialmente de la reducción salarial, mediante la incorporación de nuevos ítems con actualizaciones paritarias y el pago de retroactivos sin intereses, promesa que no fue cumplida.

---Reclama que al revisar los recibos de sueldos quedó evidenciado que esos nuevos ítems eran conceptos que debían ser abonados desde el inicio

del nuevo convencionamiento, situación que importó una alteración unilateral del recibo de haberes sin respetar las pautas siquiera del nuevo Convenio Colectivo.

---Agrega que para el 26/01/2024 el Ingeniero Broglio le indicó que podía modificarse el recibo de sueldo transformando el ítem “a cuenta de futuros aumentos” en varios ítems variables y ajustables según paritarias entre ellas art. 22 Dedicación funcional y Usina Operación sistema, con el condicionamiento que lo acepte; situación que accedió a fin de evitar una nueva reducción salarial sin perjuicio de seguir analizando el tema ya que el perjuicio continuaba.

---Resalta la crisis económica que atravesó el país durante ese período de tiempo; circunstancia que sumada a la ausencia de homologación de los acuerdos con su parte determina que no puedan ser tomados como renuncia de sus derechos o conformidad.

---Refiere que para el 05/03/2024 asistió a una reunión con el Lic. Escardo y el Ing. Luberriaga oportunidad en la cual el primero le indicó que se pondría en campaña para formular una propuesta superadora y que para el 19/08/2024 ante la falta de respuesta remitió un correo electrónico de reclamo a fin de evitar la vía judicial, envió que generó nuevas reuniones sin resultado positivo, lo que dio origen al inicio de la conciliación prejudicial.

---Describe las consecuencias negativas que en lo económico implicó el cambio de encuadramiento en rubros tales como “guardias”, “zona desfavorable”, “vacaciones” entre otros como “bono navideño”.

---Fundamenta su reclamo de reconvencionamiento en el CCT 36/75 en lo que entiende genera una superposición de convenios que impone un análisis más detallado del caso concreto, atento su categorización de Jefe de estaciones transformadoras y usinas que no requiere conocimiento específico propio de un ingeniero.

---Subsidiariamente reclama para el caso de entenderse que el encuadramiento convencional es el de APUAYE - 655/12 – lo que entiende debe ser la recomposición de su salario, habida cuenta que en todo el período de la relación sus tareas siempre fueron las mismas y su salario no puede ser reducido por el empleador más allá de que se ordene un cambio de convenio. Por ello solicita que se ordene a la demandada a liquidar su salario conforme el CCT APUAYE en forma completa, correcta y sin omitir rubro alguno y en lo puntual el concepto de “a cuenta de futuros aumentos” con su actualización según paritaria, además del ítem 04300 que entiende constituía un derecho adquirido.

---Finalmente en relación al reclamo de daños y perjuicios, lo funda en el daño material que le causó la caída de su salario, que no entiende reparado con una sentencia condenatoria a su favor con intereses, sumado al daño moral todo lo cual lo estima en trece salarios.

---Practica liquidación a mayo 2025 según se considere que corresponde volver a su encuadramiento de Luz y Fuerza (de \$ 42.425.661,04) o mantenerlo en APUAYE (\$ 39.725.678,27) ambos con más la de \$ 11.639.255,34 todo con intereses y costas además de la corrección salarial.

---Acompaña prueba documental entre ellas recibos de sueldo desde dic/21 a feb/25, copia de los correos electrónicos enviados por el actor y/o la empresa. Copia de las cartas documento originales intercambiadas por las partes. notificación original que hizo la CEB a Guerrero del cambio de convenio y simulación de sueldos comparativa entre ambos convenios del 29.5.23.a nota enviada por el Sindicato de Luz y Fuerza a la CEB. Ofrece restante prueba.

---Funda en derecho. Cita jurisprudencia entre muchas otras de esta Cámara con anterior integración. Formula reserva del Caso Federal.

---**I.2) Contestación de demanda:** Conforme registro de Movimiento E0004, se presenta la Cooperativa de Electricidad Bariloche Ltda. Representada por su letrado apoderado

Dr. Pablo Lionel Calello con el patrocinio de la Dra. Cintia Marquardt Molina; en la que luego de una negativa pormenorizada en torno a cada una de las consideraciones expuestas por la parte actora, de los cálculos que impugna y documental acompañada, solicita el rechazo de la demanda.

---Reconoce el vínculo laboral con el actor, pero resalta que no corresponde reconvenicionar su contrato laboral bajo el CCT 36/75 toda vez que media sentencia firme en torno a que el encuadramiento aplicable es del CCT 655/12 dictada el 19/08/2022 en autos “Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica c/ CEB”, Expte. N°63.582/2013, tramitados ante el Juzgado Nacional del Trabajo N°65.

---Aclara que la descripción de puesto y competencias del actor que requieren título profesional universitario; específicamente el de ingeniero eléctrico; ingeniero mecánico o afines que se corresponden con las categorías profesionales previstas en el CCT 655/12 y que no resulta relevante si anteriormente hubo trabajadores que ocuparon ese cargo sin título universitario.

--- Explica que el actor está matriculado como ingeniero eléctrico y desarrolla tareas técnicas específicas que son propias del ejercicio profesional en el marco de su formación conforme la categoría de “profesionales universitarios” del convenio aplicable.

---Desarrolla los alcances de la sentencia judicial antes referenciada y lo que entiende su carácter de cosa juzgada colectiva. Respecto del convenio 655/12 transcribe en las partes que entiende pertinentes, define la representación habida al tiempo de su celebración, su ámbito de aplicación y las consecuencia de su homologación administrativa en los términos de la ley 14250 que determinó su instrumentación en abril 2023 siendo la Cooperativa de Electricidad Bariloche Ltda. asociada a la FACE (Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad).

---Defiende el encuadramiento del actor en CCT 655/12 al entender que resulta conforme a la prevalencia de la personería específica sobre las genéricas y reconoce que en abril de 2023 se debió migrar el encuadramiento convencional del actor del CCT 36/75 al 655/12 junto con la de los demás trabajadores comprendidos y que esto se realizó de una manera ordenada con la finalidad de resguardar la percepción remuneratoria.

---En relación a lo estrictamente económico refiere que al tiempo del cambio de encuadramiento se adoptaron políticas internas de absorción y compensación - como la

incorporación del rubro a cuenta de futuros aumentos (código 04300) que aseguraron la conservación del nivel salarial que venía percibiendo el actor bajo el anterior encuadre.

---Agrega que posteriormente en enero de 2024 en consenso con el actor se dio de baja el ítem compensatorio y se adicionaron a la liquidación bajo CCT APUAYE otros rubros convencionales tales como i) art. 22 “dedicación funcional” y “Usina operación sistema” todos ellos sujetos a paritarias y que consolidaron su nivel salarial.

---Sostiene que la absorción de incrementos futuros mediante rubros compensatorios constituye una práctica lícita y avalada por la jurisprudencia laboral, siempre que se respete la remuneración global, lo que efectivamente ocurrió en el caso de autos

---Entiende que la comparación que pretende efectuar el actor en su demandada bajo distintos convenios carece de operatividad y no demuestra perjuicio alguno; toda vez que la CEB equiparó los salarios al adicional ítems sujetos a paritarias disipando toda posibilidad de modificación peyorativa.

---Impugna la liquidación al entender que la parte actora pretende estar simultáneamente bajo la órbita de dos convenios colectivos distintos, escogiendo de uno u otro según su conveniencia coyuntural y entender que el reclamo de reparación de daño moral es improcedente, carente de sustento fáctico y jurídico como así también su cuantificación.

---Concluye en que La Cooperativa adoptó medidas compensatorias suficientes para garantizar la intangibilidad del salario, en cumplimiento de la buena fe contractual y del principio de conservación del contrato de trabajo y por ende, la pretensión de recomposición carece de causa y objeto, al igual que la de daño moral; ello toda vez que una vez equiparados los montos salariales en la transición del CCT 36/75 al CCT 655/12 -tal como aconteció con el actor-, a partir de allí se respetó el devenir remuneratorio de las disposiciones de la nueva convención colectiva.

---Fundamenta en derecho. Cita doctrina y jurisprudencia.

---Acompaña prueba documental, entre ellas copias de las liquidaciones salariales del actor correspondientes al período previo y posterior al traspaso al CCT 655/12, Estatuto social y manual del empleado (Reglam. Interno) de la Cooperativa, Copia de la comparativa de los diferentes convencionamientos Copia del CCT 655/12 (APUAYE) -vigente y aplicable- para acreditar el marco normativo que rige la relación laboral del actor, Copia del Título Universitario de Leandro Guerrero, Descripción de puesto laboral en CEB Ltda. del actor y nota remitida por el Sindicato de Luz y Fuerza Bariloche donde dejan de manifiesto que la CEB Ltda. les había informado mediante notas de los reclamos que se estaban recibiendo desde APUAYE.

---Ofrece restante prueba.

---**I.3)** Por movimiento E0005, se sustancia el traslado previsto en el art. 38 de la ley 5631 oportunidad en la cual, la parte actora se expide respecto del planteo de cosa juzgada expuesto por la parte demandada, niega la autenticidad de toda de documentación acompañada por la parte demandada que no sea original y emanada de su parte. Impugna testigos y plantea oposición respecto de prueba ofrecida por la parte demandada.

---**I.4)** Por movimiento I0014, se registra la celebración de la audiencia prevista por el art. 41 de la ley 5631, sin posibilidad de acuerdo.

---Se produce prueba pericial contable en Movimientos I0015—I0017-E0008-E0009-E0010-E0011 –I0021- E0012 –E0013-E0014-E0017-E0018-E0019-E0021-E0020-E0022-E0023 –E0025 a cargo de la Contadora Susana María Ballesty.

---Alegan las partes (E0027 y E0028) y encontrándose las actuaciones en condición de dictar sentencia, conforme llamado al acuerdo (Movimiento I0041) se procede al pertinente sorteo (I0042).

---II) Hechos

---Así, conforme lo dispuesto por el inciso 1ero del art 55 de la ley 5631, con los elementos constitutivos del proceso, demanda, contestación y documentación adjunta a cada una de esas presentaciones que no fuera negada:

---No se encuentra controvertido:

---a) El vínculo laboral mantenido entre las partes desde el 01/02/2013 a la fecha.

---b) La formación universitaria del actor con la titulación de Ingeniero electricista otorgada por la Universidad Tecnológica Nacional en fecha 23 de octubre 2012.

---c) el cargo que para enero de 2024 tenía el actor de Jefe de Estaciones Transformadoras y Usinas.

---d) que desde el inicio de la relación laboral hasta el 30 de abril de 2023 el actor estuvo encuadrado en el CCT 36/75 y desde el 01 de mayo de 2023 a la fecha en el CCT 655/12 – APUAYE.

---e) La categoría profesional en que el actor estuvo encuadrado conforme CCT 36/75 hasta abril 2023 inclusive y la de “118- Categoría 18” según CCT 655/12 desde mayo de 2023 a la fecha.

---f) la sentencia dictada por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°65 en fecha 19 de agosto de 2022 en autos “Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica c/ Cooperativa de Electricidad Bariloche Ltda.

N°63582/2013 CNAT.

---La controversia versa entonces en:

---i) el encuadramiento convencional aplicable a la relación laboral.

---ii) la existencia de diferencias salariales a favor del actor.

---**III) DE LA PRUEBA:**

---**III.1)** La prueba producida en autos, se centra en la pericia contable llevada a cabo por la Contadora Susana María Ballesty

---En el informe inicial la perita contadora practica a partir de la última remuneración percibida por el actor bajo el encuadramiento 36/75 la secuencia de evolución en el período 2023 a 2025 ambos inclusive de la liquidación de haberes del actor, según sea encuadramiento CCT 36/75 y 655/12 con la exclusión en ambos casos de todo cómputo de horas extras, plus vacacional, SAC y BAE, para finalmente calcular la diferencia de encuadramiento.

---Al responder el punto pericial 3ero ofrecido por la parte actora informa que el cambio de liquidación entre el último mes bajo CCT 36/75 y el primer mes del CCT 665/2012 no generó pérdida en el poder adquisitivo del actor.

---Adjunta también una proyección de la evolución del concepto a cuenta de futuro aumentos, cuyo primer registro data del mes de mayo 2023 según sea el encuadramiento 36/75 como 655/12 con la aclaración que “A partir del mes de ENERO/2024 la CEB interrumpe el pago del concepto 04300-Aumento a Cuenta de Futuros Aumentos” .

---Tanto la parte actora como la demanda, formularon observaciones al informe pericial y pidieron respectivas aclaraciones.

---**III.2)** Respecto de la impugnación y pedido de aclaraciones formulado por la parte actora, la perita aclara que:

---La parte actora pide para la actualización del rubro a cuenta, hay un error de transcripción en el cálculo que debe leerse Salario mes de mayo/2025 con actualización concepto 04300- Aumento a cuenta de futuros Aumentos por paritarias, siendo el importe correcto \$ 10.450.659,14.

---También dejó constancia que de la compulsa de documentación presentada por el actor – recibos de Sueldo percibió el concepto 04300 – Aumento a Cuenta futuros aumentos desde el mes de Enero/2022 hasta el mes de abril 2023 por el CCT 36/1975 FATLyF y a partir del mes de Mayo/2023 hasta Diciembre/2023 por el CCT 665/2012 APUAYE.

---En relación al adicional convencional “cláusula transitoria. Dedicación funcional”

expone que el actor percibió el concepto “dedicación funcional Código 00400 hasta el mes de Abril 2023, por los meses de Mayo – Junio y Julio /2023 se le liquidaron horas extras que superan el valor liquidado por tal concepto bajo el CCT FATLyF. y desconoce el motivo por el cual se interrumpió la liquidación de este ítem desde el mes de agosto a Diciembre/2023 y lo liquida por paritarias CCT APUAYE por los meses no liquidados.

---Respecto del adicional “tareas peligrosas” deja a consideración del Tribunal su composición y adjunta para ello liquidación sobre el total de conceptos remunerativos.

---Detalla los adicionales del CCT 655/12, aclara el control que efectuó respecto del adicional “usina operación” ; “rubro art. 22” y agrega que para el mes de noviembre de 2023 se abonó al actor un retroactivo de \$ 431.720.-

---Finalmente respecto de los adicionales “Art 30 – Compensación de gastos por comisión de servicios”, Art. 31 – Compensación de gastos por enfermedad o accidente; Art. 34 – Compensación por movilidad, aclara que no se cuenta con la información, documentación o comprobantes respectivos. Respecto al Art. 32 – Compensación por consumo de electricidad, Art. 33 – Compensación por consumo de gas se encuentran liquidados por la CEB como no Remunerativo por el período bajo análisis y en relación al Art. 35 – Modalidad de trabajo por turnos rotativos, el propio CCT aclara que no existen profesionales con esta modalidad de trabajo.

---**III.3)** La impugnación de la parte demandada se centra en que el informe pericial no se expidió respecto del encuadramiento convencional que corresponde al actor y las bases de cálculo se encuentran construidas sobre hipótesis ajenas al marco jurídico aplicable a la relación laboral del actor sin verificar la correcta liquidación de haberes conforme la documentación salarial existente y en que, las remuneraciones reconstruidas por la experta no coinciden estrictamente con las remuneraciones efectivamente percibidas según los recibos de haberes con el agravante que entiende genera un efecto multiplicador artificial en la determinación del salario proyectado, ya que diversos adicionales pasan a calcularse sobre una base salarial previamente incrementada por otros conceptos remunerativos. Impugna asimismo que la pericia asume que el concepto salarial denominado “aumento a cuenta de futuros aumentos” debía mantenerse en el tiempo y actualizarse conforme a las paritarias; sin identificar norma legal ni convencional que imponga tal obligación; toda vez que se trata de un concepto compensatorio cuya naturaleza no implica necesariamente su incorporación permanente al salario ni su actualización automática.

---IV) DECISION:**---IV.1) Respecto del reclamo encuadramiento Convencional 36/75 ó 655/12:**

---En forma preliminar y conforme tuviera oportunidad de expedirme en anteriores pronunciamientos “CELMER” – “SINGERMAN” entiendo trascendente exponer los lineamientos dados por nuestro STJRNS3 en el precedente “JORGE SANTIAGO COGNIGNI y JORGE HUGO COGNIGNI SH” EXPTE RO-00787-L-2024 Se 2026-D-13 de fecha 19/02/2026 al decir que “El encuadramiento convencional, es una tarea que compete al juez que interviene en la dilucidación de un conflicto individual o interindividual- cf.CNTrab.,Sala III, 27-03-91, “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor”, DT 1991-B-2215- (cf.STJRNS3: Se.102/05 “Federación Obreros y empleados de Estaciones de Servicio c/ C.J.C. y/u otro s/ sumario s/ inaplicabilidad de ley” y Se 121/05 “Federación Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio”)”.En este sentido, "los convenios colectivos poseen naturaleza contractual y no de ley en sentido formal. Por ello, interpretarlos a los efectos de determinar el encuadramiento del trabajador en uno u otro marco paritario es una cuestión circunstancial, valorativa y de hecho, que depende para su dilucidación del examen de una pluralidad de componentes particulares, y por lo tanto se halla exenta de censura por vía del recurso de inaplicabilidad de ley (conf. “ROGEZ” del 06.05.94, entre muchos otros" ; “Pues ciertamente, el encuadre convencional colectivo, cuya revisión se invoca ahora, implica en esta instancia extraordinaria una reedición en principio inadecuada, por resultar su apreciación de una facultad propia, reitero, del Tribunal de grado, la cual ha ejercido en definitiva en el cauce legal específico, con observancia de los elementos fáctico-jurídicos del caso (cf. este STJRNS3: Se. 29/17 "Club Atlético Villa Congreso"; Se. 126/18 "Mario Cervi e Hijos S.A.C.IA.AF.E.I.", entre otros pronunciamientos)”.

---Aclarado ello, y conforme enseña Cesar Arese en su obra “Derecho a la Negociación Colectiva” Editorial Rubinzal Culzoni –Editores edición 31/11/2008 pág. 396, “en caso de concurrencia convencional, para dar respuesta a interrogantes aplicativos de convenios deberá estudiarse previamente la existencia de reglas específicas de reenvío, delimitación, articulación adhesión o coordinación entre convenios. En defecto de su existencia o, ante la falta de claridad de esas pautas surge la necesidad de optar por las teorías de resolución de conflictos entre convenios colectivos; las que son múltiples y dependen de una diversidad de variables, a saber: ajuste normativo o convención colectiva competente, unidad convencional, actividad principal, profesionalidad,

proximidad y especialidad, mayor cantidad de trabajadores incluidos, representación, temporalidad conjunto normativo más favorable y razonabilidad".

---Esta Cámara Primera del Trabajo, con su actual integración, se ha expedido en la sentencia dictada por unanimidad en la causa "Aguilar" Expte. BA-01418-L-2024 Se.217, y señaló que "la determinación del convenio colectivo aplicable no admite soluciones automáticas", toda vez que se inserta en una completa temática de interacción de fuentes del Derecho del trabajo; es decir los diversos modos de articulación, concurrencia o sucesión de normas, tanto convencionales como estatales.

---La regla de la actividad principal, se identifica con el núcleo económico funcional de la empresa (objeto, mercado, volumen y función predominante) y a partir de allí lo accesorio, colateral, coadyuyente sigue a lo principal. Cuando existe un convenio de la actividad principal, éste tiende a atraer a las tareas colaterales.

---Sin embargo, al decir de Cesar Arese en la obra antes citada, "tales apreciaciones se topan con realidades comerciales, estratégicas, gremial y económica de cada sector. Es un dato importante que muchas profesiones u oficios poseen estatutos y convenios que los insertan en diversidad de actividades y existen ramas que instalan de manera paralela a otras, sin alcanzar a ser la principal, pero significando una individualidad que justifica su regulación convencional diferenciada. También se verifica un alto grado de identidad u homogeneidad de grupo o profesión y de representación sindical".

---Consecuentemente la experiencia demuestra una convivencia convencional caso por caso y sobre la base de un conjunto de elementos que no suelen ajustarse al molde la actividad principal excluyente.

---Es allí cuando las secciones, establecimientos, ramas o sectores autónomos o independientes escapan muchas veces de los principios de unidad convencional y actividad principal, lo cual deberá ser definido por otros criterios.

---La misma metodología decisoria que esta Cámara se ha impuesto, entre otros en el precedente "Aguilar" ya citado y, que se resume en cinco pasos concatenados (i) definir la actividad principal de la empresa; (ii) verificar la autonomía del sector involucrado; (iii) constatar la existencia de convenio/estatuto profesional aplicable; (iv) ponderar la habitualidad y preponderancia de las tareas reales desempeñadas por el actor y (v) determinar el convenio que presente el mejor ajuste normativo con la realidad probada corresponde aplicar en este caso.

---Como indicara no se encuentra controvertido en autos, la responsabilidad del actor como Jefe de Estaciones Transformadoras y Usinas en la Cooperativa de Electricidad

Bariloche, ni su titulación universitaria de Ingeniero Electricista.

---La pertenencia de la Cooperativa de Electricidad Bariloche a la FACE – Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad y Otros Servicios Públicos Ltda. y el marco convencional 655/12 celebrado entre la citada Federación y APUAYE - Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y Energía Eléctrica fue analizado en el precedente judicial caratulado “Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y Energía Eléctrica c/ Cooperativa de Electricidad de San Carlos de Bariloche Ltda. N°63582/2013, inicialmente en trámite por ante el Juzgado Nacional de 1era. Instancia del Trabajo N°65.

---Así, la sentencia dictada en primera instancia en el precedente judicial referenciado tuvo en cuenta que entre APUAYE (Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energías) y FACE (Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad y otros Servicios Públicos Ltda.) se suscribió en septiembre de 2012 el CCT 655/12 registrado en el marco del Expediente N°1.073.699/03 del MTEySSN homologado por Resolución 1913/12 en fecha 28/09/2012; con publicación en el Boletín Oficial el 22/01/2013 y concluyó que el mismo resulta de aplicación a los dependientes de la Cooperativa de Electricidad Bariloche Ltda. Conforme arts. 3 y 4 del mencionado convenio, atento resultar la misma asociada a la FACE en cuestión y que resultaba aplicable a partir del 12/09/2012.

--De hecho, expresamente concluyó “la publicación en el boletín oficial es la que otorga efectos ante terceros y, hace a su oponibilidad y que, vencido dicho plazo, no quedaban dudas que resultara de aplicación el CCT 655/12”. En lo que respecta a la nómina de empleados, determinó que “no quedan dudas que deben estar bajo la órbita del CCT en cuestión, los incorporados y reconocidos por la propia demandada en junio del 2014 (conf. fs. 45 del informe pericial contable producido mediante exhorto, agregado por cuerda en autos). Por su parte, con relación a los restantes profesionales informados en dicho informe (fs. 76 y 77), en atención al título profesional de cada uno y el cargo designado, es que también debían ser incluidos dentro de dicho CCT la totalidad de ellos, a excepción de los identificados con los números 17) FIDEL FERNANDEZ HORACIO y 21) LINA MARIA CRISTINA, toda vez que de la simple lectura de sus funciones, cargo y título profesional no quedan dudas que se encuentran encuadrados dentro de otros convenios colectivos que también le son de aplicación a la demandada en atención a su actividad (CCT 1450/10 SANEAMIENTO y 122/75 SANIDAD, respectivamente) lo que así decido.”

--Dispuso la sentencia de Primera Instancia “habrá de condenarse a la demandada COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD DE SAN CARLOS DE BARILOCHE LIMITADA para que, dentro del plazo de 5 días, incorpore en dicho CCT a los dependientes mencionados en el párrafo anterior, que no se encuentren bajo dicho régimen, bajo apercibimiento de disponer la aplicación de astreintes ante el incumplimiento a esa obligación de hacer (conf. art. 804, del Código Civil y 37 del Código Procesal).”

---También considero importante para este decisorio resaltar que esta sentencia fue confirmada en todos los términos que fue materia de agravio el 19/03/2023 por la Sala X de la Cámara Nacional del Trabajo.

---Entiendo que el criterio judicial referenciado respetó no sólo el criterio de la actividad principal de la Cooperativa de Electricidad Bariloche LTDA, sino su representación ante la Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad y otros Servicios Públicos Ltda.), la especificidad y especialidad del agrupamiento profesional representado por la Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y Energía Eléctrica.

---Ello así por cuanto, la existencia de representación concreta de los sujetos en el acuerdo colectivo es calificante, sino dirimente, para su aplicabilidad. El CCT es un contrato y se ejerce en su interior la voluntad para arribar a una formación normativa. Si esa voluntad no existe, no hay contrato. La exigibilidad de unas convenciones no es extensible a sectores no involucrados debidamente en el negocio.

---La evolución jurisprudencial se orienta y comparto a preservar la profesionalidad, incluida naturalmente en el agrupamiento homogéneo por oficio o estamento laboral.

---Es allí cuando la existencia de un CCT especial a veces solventada fundada en un estatuto profesional, desplaza al general de actividad. Así lo sostiene entre otros doctrinarios Cesar Arese en su obra “Derecho de la negociación colectiva” Editorial Rubinzal Culzoni Ed. 2008 al sostener “entre dos convenciones de ramas, una genérica y otra especializada, no hay dudas de que la aplicación debe inclinarse hacia la última” y agrega, en réplica de la sentencia dictada por la CTCba. Sala VII 31/07/2006 en autos “Cataneo” que, “frente a la coincidencia primera contenida en los ámbitos comprendidos en los convenios, debe darse preponderancia a los principios de ajuste normativo, la especialidad de la actividad de la empresa, convenio posterior y profesionalidad.

---Las zonas grises aparecen en los siguientes casos: a) Realización de más de una tarea (polivalencia); b) Inconvenientes acerca de la «actividad específica» a definir; c) La

realización tan sólo parcial o incidental de determinadas faenas; d) Profesiones novedosas o con perfiles no definidos; ninguno de los cuales se presentó en el análisis de la CNAT vinculada al caso que nos ocupa.

---Adicionalmente considero importante resaltar que el criterio sostenido en el precedente – APUAYE-CEB ha sido el que tuvo esta Cámara desde su anterior integración por ejemplo en la sentencias 389/15 y 34/19 dictada en “Douglas” confirmada por nuestro STJRN al decir “Así la representación no se encuentra comprendida ni en el sentido vertical, ni en el horizontal de los convenios colectivos, ni por la actividad del empleador, como tampoco en razón de tarea desempeñada por el empleado” ...En este sentido no logro advertir por cuál razón, si la actividad se encuentra regulada por el convenio, quedaría la demandante excluida de la aplicación de los adicionales del convenio sobre su sueldo básico.-

---Rige el caso lo dispuesto en los artículos 8 y 9 de la ley de Convenciones Colectivas en cuanto establece que: "La convención colectiva homologada será obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en las actividades comprendidas en la misma, dentro de la zona de aplicación "La convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores representativa de la actividad, será obligatoria para todos los empleadores de la misma comprendidos en la zona a que se refiere la convención, revistan o no el carácter de afiliados. En caso de no existir asociación profesional de empleadores, en la actividad objeto de una convención, el Ministerio de Trabajo y Previsión podrá integrar la representación patronal con empleadores de la rama respectiva, o bien considerar suficientemente representativo al grupo de empleadores que intervengan en la negociación".-

---Al respecto, nuestra Corte Suprema de Justicia local ha dicho (Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo, autos: “Mirabella Claudia Karina vs. Citytech S.A. y otra s/ Cobro de pesos”, sent. n° 1023/2015, del 02.10.15) que se debe acreditar que la actividad de la empresa empleadora era la correspondiente al convenio colectivo que invoca el trabajador como la representatividad de la accionada en ese convenio, siendo indiferente para su aplicación que el reclamante haya cumplido las tareas previstas en la convención (cfrme. CSJT, “Córdoba, Ramón Antonio vs. Proser S.R.L. s/ Despido”, sentencia N° 553 del 11/8/2004), y más recientemente, que “el alcance personal de las convenciones colectivas de trabajo se basa en una suerte de r.o., que hace referencia a la actividad empresarial; de manera que, sobre la base de la actividad empresarial acreditada en cada caso concreto, debe analizarse si la empleadora estuvo representada en la

concertación del convenio colectivo, como exigencia para su acatamiento y su aplicación en el caso puntual (cfr. Ackerman, Mario E. -Director-, “tratado de Derecho del Trabajo, Rubinzal-Culzoni Editores, Sta. Fe, 2007, Tomo VIII, “Relaciones Colectivas de Trabajo”, págs. 367 a 374).

---La Sala IV de la Cámara Nacional del Trabajo (“Taboada, Mónica Judith c. Atento Argentina S.A.”, 28/10/2010, La ley Online, AR/JUR/71601/2010), sostuvo que “los convenios colectivos de trabajo como instrumentos normativos, resultan aplicables de modo obligatorio en el ámbito específico establecido legalmente, para lo cual no puede soslayarse la existencia de una estrecha e indispensable vinculación entre la representación que asuma la unidad de negociación de aquéllos, y el ámbito de aplicación (ya sea por actividad, profesión u oficio, o por zona geográfica determinada, o por empresa, etc.), determinado con los alcances establecidos por el art. 8 del decreto 467/88, reglamentario del art. 16 incs. a) y b) de la ley 23.551.”

---De lo expuesto surge consecuente que entiendo correcto el encuadramiento dado al actor en el CCT 655/12 y comparto la sentencia dictada en APUAYE-CEB – confirmada por la Cámara Nacional del Trabajo, habida cuenta la actividad de la CEB, la formación universitaria del actor, su cargo en la empresa y la representatividad en el marco convencional citado tanto de su parte como de la demandada.

---Así encuentro correcta y comparto la manda de la sentencia judicial de primera instancia confirmada por la CNAT en cuanto al término dado para el entonces encuadramiento convencional, en la que explícitamente se dejaron afuera a personas trabajadoras identificadas entre las que no estaba el actor.

---**IV.2 Respecto del empalme convencional 36/75 al 655/12 – derecho adquirido-**

---Dicha temática ha tenido por parte de esta Cámara Primera del Trabajo, en sus sucesivas integraciones un criterio mayoritario y uniforme, que adelanto comparto.

---Ya en el año 2009 en Sentencia 206 “Alarcon” por mayoría se ha dicho, voto del Dr. Lagomarsino “S. A. sostiene que, cuando se ajustó su remuneración a los rubros del C.C.T. no 130/75, debió respetarse el salario básico que venía cobrando, superior al del convenio, y que los adicionales del convenio debieron calcularse sobre ese salario básico. Adoptar ese criterio importaría un significativo incremento salarial para A., sin modificación de sus condiciones de trabajo, y sin que hubiese una norma jurídica (acuerdo salarial, convenio entre partes, ley etc) que lo impusiera como obligatorio.- La propuesta de A. deviene, consecuentemente, inequitativa, desde el momento que se incrementa la carga de una de las partes sin aumento de la equivalente contraprestación,

y adolece de causa (alguno de los hechos jurídicos que son fuente de las obligaciones). Me expido, consecuentemente, por la negativa, advirtiendo, además, que la modalidad adoptada por la empleadora no le causó perjuicio económico alguno, porque se mantuvo la remuneración que venía cobrando”.

---A la cuestión planteada, el Dr. Carlos M. Salaberry dijo: “Adhiero al voto que antecede. En diversos pronunciamientos he sostenido que la controversia sobre diferencias salariales proveniente de la confrontación de una remuneración pactada entre las partes y la que resulta por aplicación del C.C.T., se resolverá a favor del trabajador cuando el importe percibido sea inferior al establecido por esta última.-

Ello es así en principio en tanto y en cuanto el art. 12 de la L.C.T. establece que "será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción". Vale decir que la norma indica, en aras al orden público laboral, la imposibilidad de renunciar a derechos consagrados en la ley o en el convenio colectivo, de cualquier tipo, plasmando normativamente el "principio de irrenunciabilidad" que reina en el Derecho del Trabajo.

-- Resulta obvio que si el salario pactado es superior al del convenio, éste deberá permanecer inalterable.

-- En autos, a instancias de la trabajadora, el empleador decidió encauzar el salario dentro de las previsiones del C.C.T. 130/75, de modo tal que este acuerdo indirectamente alcanzado con la actora, no implicó una reducción salarial sino una nueva composición del salario en base a la convención colectiva, que -a la postre- mantuvo indemne el salario percibido hasta esa fecha, valiéndose precisamente de otros rubros extraconvencionales para mantener esa intangibilidad salarial”

---En el año 2012 se sucedieron los precedentes “Cravena” Se 202/12, “Salinas” Se 232/12 y “Caro” Se 272/12 y se dijo “Entablada en estos términos, es evidente que el nudo gordiano a desentrañar está constituido por la forma que adquiriría la remuneración del actor a partir de la recategorización del establecimiento.- Tal circunstancia, en mi opinión, hubo autorizado la admisión del criterio con respecto a la remuneración que hubo adoptado la patronal. En tal orden de ideas, la intervención del organismo público produciendo la recategorización del hotel, convirtiéndolo en uno de cuatro estrellas, irrumpe como un acontecimiento extraordinario en el desarrollo empresarial que extiende sus efectos sobre las relaciones con los empleados, entre ellos

el actor, por lo cual los aumentos otorgados computando la nueva categorización, devienen apropiados y en consonancia con la nueva realidad que la empresa tuviera que asumir.- Desde otro punto de vista, aparece como abusiva -arg. art. 1071 C.C.- la exigencia del trabajador de seguir percibiendo los sucesivos aumentos que se otorgaran en los acuerdos entre la representación gremial y la asociación que nuclea a la patronal cuando, como decimos, hubo irrumpido una circunstancia que afecta de manera sensible los ingresos de la empresa, no debiéndose perder de vista que la “readecuación” necesaria para obtener la categoría de la cual gozaba el establecimiento -5 estrellas- resulta imposible de efectuarse por implicar modificaciones estructurales de imposible realización. En fin, habiendo adoptado la demandada una solución adecuada a la nueva problemática que debió necesariamente asumir -reducción de la calificación- respetando, en la medida de lo posible, los intereses de los trabajadores, entiendo que no existe diferencia alguna que pueda ser exigida por aquéllos...”

---En igual sentido se ha expedido la Cámara Segunda de esta Circunscripción en el precedente "Quiroga" Se 301/12 y la Cámara Primera de la II Circunscripción Judicial de nuestra Provincia en la Sent. 652 "Virga c/ Clínica Roca" frente a un cambio, aunque no de encuadramiento convencional, sino de categoría en un mismo encuadramiento al decir “El plus salarial otorgado por la empleadora a la Sra. V. durante más de cuatro años importó un reconocimiento unilateral, alcanzado por el principio de irrenunciabilidad, aunque limitado al tiempo en que revistara la categoría de mucama de piso. En el caso, en cambio, nos encontramos con una situación particular derivada del hecho de que la actora, al ascender de categoría, necesariamente abandonó las condiciones y cláusulas que regían ese particular vínculo obligacional, referido -claro está- al tipo de tareas a desempeñar (detalladas en el art. 7.10 del CCT 122/75), los eventuales adicionales ligados a esa categoría (art.9 CCT), el régimen de jornada que habría de cumplir en el desempeño de sus tareas (en horario nocturno -art.9.7 CCT o en horas extraordinarias -art.9.11 CCT), etc. En este sentido, el plus que en su momento la empleadora le había reconocido a la Sra. V. como parte integrante del básico aparece vinculado a su categoría de mucama. Tal es así que desde el preciso momento en que la actora asciende de categoría, el salario fue liquidado de acuerdo a lo que indicaba la escala y continuó de la misma forma en lo sucesivo. Entiendo que la empleadora no ha violado los principios que invoca la actora (el de irrenunciabilidad y el de intangibilidad del salario) pues abonó la remuneración de acuerdo al básico indicado en la escala”

---En dicho precedente en los fundamentos de adhesión de la Dra. Bisogni agrega “La

doctrina ha sostenido que "los premios y plus son sumas que el empleador paga para estimular al trabajador y lograr mayor cooperación en la prestación de la tarea y un mejor rendimiento en la empresa; son incentivos..."; premios por el buen desempeño, que "... El empleador no puede eliminar en forma unilateral, salvo que no se den las condiciones preestablecidas para su otorgamiento..." ("Manual de Derecho Laboral" - Julio Armando Grisolia - Ed. Lexis Nexis, año 2005, ps. 301 y 302). Considero que dicho plus o premio en el caso otorgado por el empleador se encontraba vinculado al desempeño de la actora como mucama, en cuyo periodo fue dado. Al no mantenerse esta condición, el empleador no estaba obligado a otorgar el mismo frente a una nueva condición de la relación laboral, por la novación cumplida, al pasar a desempeñarse la actora en una nueva categoría laboral, como "enfermera".

---Ello así por cuanto el criterio de la CSJN desde el año 1966 en Ratto Fallos: 265:242 estableció que "el contenido del principio constitucional de la retribución es cumplido por el empleador "pagando a cada categoría de trabajadores lo que estipula el convenio colectivo que, por haberse elaborado con intervención de la parte laboral, asegura una remuneración justa". Y se mantuvo en Araya de Escalante del 27/06/1989 Fallos 312:1054 "al determinar que no hay derecho adquirido a una modalidad salarial"

---El principio de la inmutabilidad del salario, al decir de Ricardo Francisco Seco en su obra "La Remuneración de los trabajadores en el derecho laboral Argentino – Editorial Rubinzal Culzoni – pág. 125, "no implica la intangibilidad de la estructura contable de la remuneración mientras no haya disminución del monto global".

---Se admite entonces que, una nueva convención colectiva de trabajo pueda establecer nuevas estructuras y montos remuneratorios, en tanto que, conforme la obra citada "Donde negocia el sindicato se presume que se establece una remuneración justa y que el sindicato defiende a sus trabajadores".

---A partir de la conclusión que el encuadramiento en el CCT 655/12 resultó correcto el salario que conformó el derecho adquirido del actor fue el monto global de su remuneración bruta y por ello, corresponde examinar si se le ha causado en el traspaso CCT 36/75 al 655/12 un perjuicio concreto.

---**IV.3) Respecto del Reclamo de Diferencias salariales:** Este eje constituyó un hecho controvertido sujeto a prueba, por cuanto la parte actora planteó que en el supuesto que el Tribunal entendiera que el encuadramiento aplicable fuera el 655/12, mediaban diferencias salariales a su favor en tanto se había vulnerado en la nueva composición salarial y sucesivos meses su derecho adquirido.

---Para este análisis resultan concordantes las partes que el cambio de encuadramiento 36/75 al 655/12 operó a partir de la liquidación y pago del salario correspondiente al mes de mayo de 2023.

---El salario global (bruto) liquidado y abonado al actor por el mes de abril 2023 – encuadramiento 36/75 – categoría 118 – 18 fue de \$ 1.442,599,15- compuesto por sumas remunerativas de \$ 1.436,779,15 y un concepto no remunerativo “tarifa” de \$ 5.820.

---Los rubros no remunerativos fueron:

CODIGO	CONCEPTO	MONTO
00100	REMUNERACIÓN BASICA	\$ 116.879,08
00300	SUMA FIJA	\$ 36.173,99
00400	DEDICACIÓN FUNCIONAL	\$ 116.624,95
00500	ANTIGÜEDAD	\$ 24.887,34
00800	BONIFICACIÓN PERSONAL TÉCNICO	\$ 54.582,53
01500	FUNCIÓN JERÁRQUICA	\$ 51.547,94
01600	TITULO UNIVERSITARIO “A”	\$ 68.739,63
03900	COMPENSACIÓN POR REFRIGERIO	\$ 5.426,21
03995	BONIFICACIÓN CHOFERES	\$ 1.808,70
04000	ZONA	\$ 238.335,19
04300	AUMENTO A CUENTA DE FUTUROS AUMENTOS	\$ 155.459,70
06600	PRODUCTIVIDAD	\$ 43.523,26
06700	TAREAS PELIGROSAS	\$ 91.398,85
07200	ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD	\$ 52.962,37
07600	HORAS EXTRAS AL 50%	\$ 53.860,04
1300	ADICIONAL ART. 69 -70 Y 72	\$ 55.610,49
10400	GUARDIA PASIVA	\$ 61.495,79
11910	USINA OPERACIÓN DE SISTEMA	\$ 68.730,59
12300	COMPENSACIÓN GASTOS COMIDA	\$ 5.426,10
20000	ART 12 INC H CONVENIO CCT 36/75	\$ 118.978,40
21201	INCREMENTO SOLIRARIO DTO 14/20	\$ 14.328,00
		\$ 1.436.779,15

---El sueldo liquidado y abonado por el período trabajado mayo de 2023 - encuadrado en CCT 655/12 – Categoría U5 Profesional especialista determinó un salario bruto-global **\$ 1.627.568,81** compuesto por sumas remunerativas de \$1.619.793,81 y un concepto no remunerativo “compensación consumo gas” de \$ 7.775.

---Los rubros remunerativos fueron:

CODIGO	CONCEPTO	MONTO
00100	REMUNERACIÓN BASICA	\$ 417.709,00
0500	ANTIGÜEDAD	\$ 41.770,90
01010	BONIFICACIÓN TAREA PROFESIONAL	\$ 83.541,80
04000	ZONA	\$ 167.083,60
04300	AUMENTO A CUENTA DE FUTUROS AUMENTOS	\$ 500.000,00
06700	TAREAS PELIGROSAS	\$ 41.770,90
07200	ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD	\$ 54.239,63
07600	HORAS EXTRAS AL 50%	\$ 102.856,62
00700	HORAS EXTRAS AL 100%	\$ 91.428,11
10400	GUARDIA PASIVA	\$ 41.770,90
10510	ASIGNACIÓN POR FUNCIÓN DE CARGO	\$ 62.656,35
21201	INCREMENTO SOLIRARIO DTO 14/20	\$ 14.966,00
		\$ 1.619.793,81

---Aritméticamente la remuneración bruta de mayo 2023 comparada con la de abril 2023 conforme se puede advertir y confirmara el informe pericial contable elaborado para estos autos, fue mayor; de modo tal que bruto con bruto el traspaso no fue peyorativo para el actor.

---Ahora bien el traspaso y nuevas composiciones requieren un análisis mayor en los siguientes pasos:

--**IV.3.a) Primera cuestión: comparación de remuneración de empalme sin rubro a cuenta:** La liquidación del sueldo bruto correspondiente al mes de abril/2023 liquidado conforme CCT 36/75 \$1.436.779,15.- conformado por rubros convencionales que sumaron \$ 1.281.319,45, más el adicional “a cuenta de futuro aumento” fue de \$ 155.459,

---La liquidación del sueldo bruto correspondiente al mes de mayo de 2023 liquidado al actor conforme CCT 655/12 como indicara fue de \$ 1.436.779,15 y sin computar conceptos “a cuenta” de \$ 1.119.793,81

---Es decir que el impacto producto de la transferencia de convenio 36/75 al 655/12 sin conceptos a cuenta fue en menos y por la suma de \$161.525,64 (\$1.281.319,45 -

\$1.119.793,81) = \$161.525,64 que la demandada compensó al incrementar la adicional “a cuenta de futuro aumento”.

---Ahora bien, este análisis me permite concluir que al unificar en el rubro “a cuenta de futuro aumentos”, ese concepto que venía liquidándose y la diferencia en menos que implicaba el empalme, se desnaturalizó el concepto “a cuenta” y la exposición correcta debió ser:

CODIGO	CONCEPTO	MONTO
00100	REMUNERACIÓN BASICA	\$ 417.709,00
0500	ANTIGÜEDAD	\$ 41.770,90
01010	BONIFICACIÓN TAREA PROFESIONAL	\$ 83.541,80
04000	ZONA	\$ 167.083,60
06700	TAREAS PELIGROSAS	\$ 41.770,90
07200	ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD	\$ 54.239,63
07600	HORAS EXTRAS AL 50%	\$ 102.856,62
00700	HORAS EXTRAS AL 100%	\$ 91.428,11
10400	GUARDIA PASIVA	\$ 41.770,90
10510	ASIGNACIÓN POR FUNCIÓN DE CARGO	\$ 62.656,35
21201	INCREMENTO SOLIRARIO DTO 14/20	\$ 14.966,00
	DIFERENCIA CAMBIO DE ENCUADRAMIENTO	\$ 161.525,64
	A CUENTA DE FUTUROS AUMENTOS	\$ 338.474,36
		\$ 1.619.793,81

---Por ello advierto que la sumatoria de \$ 316,985,34 + \$ 183,014,66 = \$ 500.000

---Entiendo importante esta aclaración toda vez que, si bien sobre el adicional “diferencia cambio de encuadramiento” de \$ 1.61.525,64 y no debía necesariamente ser impactado por incrementos de acuerdos paritarios, tampoco tenía la naturaleza de “a cuenta de futuro aumentos”.

---Así lo ha entendido esta Cámara desde su anterior integración en las sentencias dictadas que comparto; a saber: Se 14/2007 al decir el ítem “a cuenta de futuros aumentos”, como su nombre lo indica, designa una retribución que el empleador abona por encima del mínimo de convenio y que, en caso de producirse un incremento obligatorio, será absorbida por éste.-

---El concepto ha sido utilizado desde siempre por las empresas porque la necesidad de otorgar un aumento se genera, obviamente, antes de que el acuerdo colectivo se concrete, o antes de que lo establezca el gobierno por decreto, de modo que los empleadores, muchas veces, acceden al reclamo de sus empleados, antes de que exista

una norma jurídica que lo establezca como obligatorio, y resultaría injusto que quienes lo otorgaron antes, no puedan absorber el que después se disponga.- -En el caso que nos ocupa, se advierte claramente que el rubro “a cuenta de futuros aumentos” fue primero otorgado libremente por el empleador y después incorporado al básico, cumpliendo así con la finalidad que su denominación indica.-

---De igual manera Se90 “Silva” también de 2007 al decir (Voto ponente del Dr. Lagomarsino) Corresponde advertir que la empleadora el único rubro que puede usar para absorber aumentos salariales que se dispongan por imperio de la autoridad pública, de acuerdo salarial, o los que ella misma decida otorgar, como es el caso cuando recategorizó a los actores pasándolos de categoría 2 a 3, es justamente el rubro "a cuenta de futuros aumentos", porque es justamente un rubro diseñado legítimamente para eso.- Si el empleador decide pagar más que aquello a lo que se encuentra obligado por escalas salariales vigentes, puede hacerlo mediante el rubro "a cuenta de futuros aumentos", de modo que si con posterioridad se deciden incrementos salariales que el empresario ya otorgó, anticipándose, pueda legítimamente absorberlos.

---**IV.3.b)** Respecto del rubro “A cuenta de futuro aumento”: El concepto a cuenta de futuros aumento de \$ 500.000 (que en rigor debió ser de \$ 338.474,36) se mantuvo hasta diciembre de 2023; a los fines de expedirme respecto del reclamo de diferencias salariales advierto:

---**IV.3.c)** Análisis de adicionales convencionales 655/12 Del análisis de la liquidación de traspaso al CCT 655/12 (ocurrido en ocasión de la liquidación correspondiente al mes de mayo 2023)³ y hasta diciembre 2023 ambos inclusive, encuentro basada en el informe pericial, análisis de los recibos y marco convencional que:

---i) fueron considerados sólo algunos de los rubros convencionales correspondientes 655/12 y

---ii) de los considerados uno fue incorrectamente calculado (art. 36 – tareas peligrosas) y

---iii) de los considerados, algunos fueron interrumpidos;

---iv) todo ello mientras en noviembre de 2023 se pagó un retroactivo sin imputación.

---v) con la aclaración hecha al finalizar el considerando anterior, en cuanto a que el adicional “a cuenta de futuro aumento (que debió ser de \$ 338.474,36 y no \$ 500.000) se abonó hasta ese mes de diciembre de 2023, sin registrarse en enero de 2024 en que el componente salarial – en relación a los adicionales convencionales -lo encuentro completo.

---Para este análisis corresponde detallar los siguientes conceptos previstos en el CCT 655/12, su previsión y evolución en las ocho (8) liquidaciones de haberes transcurridos entre las correspondientes a los meses de mayo 2023 a diciembre de 2023 y si fueron contemplados a partir de enero 2024.

---Aclaro que en enero /2024 se incorpora un adicional “usina” no contemplado en forma autónoma en el CCT 655/12 sino incorporado en “tarea peligrosa”

ART. 22 Sistema de ascenso profesional universitario : El sistema de ascenso profesional universitario comprende el ingreso y progreso de cada profesional universitario en los distintos niveles y categorías en los que se organizan los puestos de trabajo y funciones que tienen las cooperativas. Se paga al actor recién a partir de 1/ 2024

Art. 23 Bonificación por tarea profesional: El personal incluido en el convenio percibirá, en correspondencia a su capacitación universitaria y a la tarea que en virtud de la misma realiza, una compensación mensual, normal y habitual por “tarea profesional universitaria” con carácter remunerativo equivalente al veinte por ciento (20%) de su sueldo básico mensual. Se pagó desde cambio encuadramiento

Antigüedad. Cómputo y bonificación: La antigüedad reconocida a todos los efectos es la computada al presente más el lapso de servicios continuos y efectivos que transcurra a partir de este acuerdo. Para el personal que ingresare a partir del presente acuerdo el cómputo de antigüedad se efectuará sobre la base del tiempo de servicio en la cooperativa. Se computará también como servicio efectivo el tiempo destinado a ocupar cargos electivos en la Asociación o en el orden nacional, provincial o municipal. Por cada año de antigüedad calculado según los párrafos anteriores se abonará el uno por ciento (1%) del sueldo básico mensual de la categoría de revista.

Art. 24 1. Al cumplir diez años y hasta veinticuatro años de servicios, un aumento mensual equivalente al cinco por ciento (5%) del sueldo que resulte de la aplicación de las escalas de sueldos precedentes Se pagó desde cambio
2. Al cumplir veinticinco años y en adelante, un aumento mensual equivalente al quince por ciento (15%) de aumento, que se aplicará con el mismo concepto que se aplicó el cinco por ciento (5%) precitado y que absorberá al mismo. A los trabajadores que tuvieran sueldos excedidos de las escalas, este aumento del cinco por ciento (5%) y del quince por ciento (15%) se aplicará también sobre el exceso. encuadramiento
Únicamente para la determinación de la duración de la licencia anual ordinaria se computará además, el tiempo de servicios prestados por trabajadores profesionales universitarios en empresas o entes del sector eléctrico nacional o provincial, sean públicas o privadas de la República Argentina, tales como agua y energía eléctrica S.E., cooperativas eléctricas o cualquier otra, debidamente certificados mediante constancia de autoridad competente, conforme con la legislación vigente.

- Asignación por función de cargo El personal incluido en el convenio, en correspondencia a su capacitación universitaria y personal a cargo, percibirá una compensación mensual, normal y habitual por “asignación por función de cargo” con carácter remunerativo, según el siguiente detalle:
- Art. 25
1. Los trabajadores que por su cargo dispongan entre uno y cinco personas a su cargo o mando, percibirán un importe igual al cinco por ciento (5%) del sueldo básico dentro de la escala en que reviste.
2. Los trabajadores que por su cargo dispongan entre seis y diez personas a su cargo o mando, percibirán un importe igual al diez por ciento (10%) del sueldo básico dentro de la escala en que reviste.
3. Los trabajadores que por su cargo dispongan de once o más personas a su cargo o mando, percibirán un importe igual al quince por ciento (15%) del sueldo básico dentro de la escala en que reviste.
- Guardia pasiva: Los trabajadores de semana calendaria que por la naturaleza de sus tareas deban estar a disposición de la cooperativa en expectancia para atender emergencias del servicio fuera de sus horarios normales de trabajo, con obligación de concurrencia al mismo cuando esta se declare, percibirán una bonificación adicional por “guardia pasiva” equivalente al diez por ciento de su sueldo básico mensual. Para ello, deberá estar efectivamente localizable y permanecer en un radio de acción razonable, para la correcta atención del servicio requerido, proveyendo la cooperativa el medio de comunicación y movilidad necesario.
- Art. 26
- Esta bonificación podrá ser aplicada por la cooperativa en forma transitoria o permanente. En ambos casos se dejará de abonar en forma inmediata cuando el empleado deje de estar efectivamente a disposición de la cooperativa fuera de sus horarios normales de trabajo, no generándose en este último supuesto derechos adquiridos ni derecho a compensación alguna.
- El régimen de guardia pasiva deberá contemplar una afectación que en ningún caso sea superior a los quince días continuados, debiendo disponerse de igual período de “descanso” antes de asumir la siguiente guardia.
- En caso de que el personal bajo la modalidad de guardia pasiva debiera concurrir al lugar de trabajo para atender emergencias, se le abonarán las correspondientes horas extra según la legislación vigente.
- Código 10510
Se pagó en la liquidación de 5/23 – se quitó en la de 6/2023 y se reinstala en la liquidación de 11/ 2023 en adelante
Se pagó siempre

Tareas peligrosas Se consideran tareas peligrosas aquellas que presta el personal de las cooperativas ocupado en servicios eléctricos que trabaja directa y habitualmente en:

1. Tareas que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras a viento o sogas a nudo, y las que demanden la colocación de esos elementos, siempre que se efectúen a más de 4 m de altura, vacío o profundidad y que para su realización resulte imposible adoptar las respectivas medidas de seguridad, tendientes a la desaparición del riesgo profesional (se entiende por altura o vacío, la medida entre los pies del trabajador y el nivel al cual puede caer; por profundidad, la medida desde el nivel circundante hasta los pies del trabajador).

2. Los trabajos que se efectúen en celdas, equipos y barras de media y alta tensión que estando sin tensión forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en usinas, subestaciones, cámaras y plataformas de transformación. Entiéndase por instalación protegida aquellas que tienen sus elementos de alta tensión no accesibles por estar rodeadas por un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados. No serán consideradas peligrosas estas tareas, cuando la instalación que se trabaje posea dispositivos de enclavamiento en todos sus accesos, sea puesta en tierra o se hayan adoptado medidas igualmente eficaces para impedir que por errores, la instalación pueda ser puesta bajo tensión, con peligro para los trabajadores.

3. Trabajos con tensión en torres o postes, como también las tareas de atención y reparación de redes aéreas y subterráneas de baja, media y alta tensión.

4. Tareas de contrastación de medidores registradores de consumo de electricidad, como así también el cambio y revisión de los mismos instalados en domicilios de usuarios.

5. Lugares de trabajo donde se superen los ochenta y cinco decibeles como promedio de ambiente cuando no se proveyese protección auditiva, a los ciento quince decibeles cuando la hubiere.

Art. 36

6. Tareas de mantenimiento, supervisión y de limpieza, cuando se presten directa y permanentemente en los sectores donde se realizan los trabajos mencionados en los anteriores incisos.

Se abonó todo el tiempo pero calculado sobre el 10% del básico y no del total de la remuneración

7. Aquellas tareas que por la índole de los elementos que se operen signifiquen un peligro para el trabajador.

8. Se considerarán igualmente peligrosos los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de 220 volts o más: a) cambios de fusibles de cajas esquineras, reparaciones y limpieza en las mismas; b) cambio de placas de 100 amperes en tomas de clientes; c) cambio de medidores y su colocación, mantenimiento en los mismos; d) trabajos en barras y seccionadores de cámaras y e) intervención de empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red.

Hasta que no se elimine la situación de peligrosidad de las tareas descriptas, la Cooperativa abonará al trabajador un recargo del diez por ciento (10%) sobre su remuneración durante el tiempo que intervenga en las mismas sin deducirse las ocasionales ausencias que puedan producirse durante las mismas. Se entiende por ocasionadas ausencias del trabajador: a) la concurrencia al baño para su higienización, etc.; b) recibir instrucciones de sus superiores de cómo debe seguir ejecutando las tareas o recibir indicaciones de cómo efectuar otras y c) buscar herramientas o implementos para la continuidad del trabajo que estuviera ejecutando.

Todas las tareas enumeradas en los incisos anteriores como las que se convengan por aplicación del mismo, dejarán de ser consideradas peligrosas cuando, por acuerdo de partes, se determine que los elementos de trabajo y protección incorporados, han eliminado la peligrosidad. No obstante ello, y mientras subsistan las condiciones de peligrosidad, las partes extremarán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de los trabajadores.

Será responsabilidad no delegable de la cooperativa asegurar que los elementos de protección personal se encuentren en todo momento en perfectas condiciones de uso; como asimismo, será de obligatoriedad para los trabajadores usar dichos elementos de protección personal y/o seguridad.

Art 37	<u>Zonas desfavorables:</u> Se denominan zonas desfavorables aquellas regiones, provincias o localidades del país en las que predominan situaciones climáticas inhóspitas, reducidas infraestructuras de servicios y/o aislamiento de centros urbanos y de consumo. La Comisión Paritaria evaluará en todo el ámbito nacional, las distintas zonas denominadas desfavorables y las compensaciones económicas que percibirán los trabajadores con asiento en las mismas. Asimismo, los trabajadores que a la fecha del presente convenio perciban porcentuales sobre el salario en concepto de zonas desfavorables, continuarán percibiendo ese adicional hasta que se defina por la Comisión Paritaria, aplicándose el mismo criterio al personal ingresante en el ámbito de esa cooperativa donde se aplica dicho adicional.	Se pagó todo el período
Art. 51	<u>Cláusula transitoria. Dedicación funcional:</u> Todos aquellos profesionales universitarios que previamente a la aplicación del presente convenio perciban en su remuneración mensual un adicional bajo el concepto "dedicación funcional", seguirán cobrando el mismo. Los importes que perciben por este concepto absorberán hasta su concurrencia el valor resultante de la realización de horas extras. En caso de que el monto equivalente a las horas extra trabajadas supere el valor que percibe en el concepto dedicación funcional, las cooperativas deberán abonar la diferencia ajustándose a lo establecido en el art. 201 de la L.C.T.	En liquidaciones meses 5-6-7 todas 2023 se pagó Horas extras. De 8/2023 a 12/2023 – ambos inclusive - no se pagó horas extras ni adicional. Se instala en 1/2024
Art. 29	<u>Bonificación anual por eficiencia (BAE):</u> 1 Las cooperativas abonarán al personal incluido en este convenio una "bonificación anual por eficiencia" (BAE), con carácter remunerativo, de acuerdo con la siguiente escala y reglamentación. Para abonar la bonificación anual por eficiencia se tendrá en cuenta la remuneración que el personal perciba al 31 de diciembre del año por el cual se le abona dicha bonificación El monto de la bonificación será el siguiente: Hasta cinco años el ciento por ciento (100%) de la remuneración. De cinco y hasta diez años el ciento treinta por ciento (130%) de la remuneración. Más de diez años el ciento sesenta por ciento (160%) de su remuneración. Estos montos serán afectados por los coeficientes que resulten de aplicar la Reglamentación del presente artículo.	Al 31/12/2023 el actor contaba con 10 años 10 meses y 30 días de antigüedad

---Tengo presente que, conforme informe pericial contable, los demás adicionales:

--Art. 32 – Compensación por consumo de electricidad : Concepto liquidado por la CEB como No Remunerativo por el período bajo análisis

---Art. 33 – Compensación por consumo de gas: Concepto liquidado por la CEB como No Remunerativo por el período bajo análisis

---Art. 34 – Compensación por movilidad: No hay información en el Expediente que al actor le corresponda la liquidación de este

---Art. 35 – Modalidad de trabajo por turnos rotativos: El propio CCT aclara que no existen profesionales con esta modalidad de trabajo.

---Finalmente, el código 11910 usina operación sistema incorporado en 1/24 no se encuentra previsto en el CCT 655/12

---IV.3d) Conclusión de las diferencias salariales que deben prosperar: Del análisis

precedente surge entonces que la demanda deberá de prosperar por las diferencias salariales que conforme CCT 655/12 corresponden al actor por los siguientes rubros, neto de aportes y con intereses.

---Art. 22 – Sistema de ascenso profesional universitario: por el período 05/23 a 12/23 ambos inclusive, con su consecuente ajuste conforme paritarias en los meses sucesivos y siguientes hasta el día de la fecha de este decisorio; teniendo en consideración que la demandada no ha explicado las razones de su incorporación recién en la liquidación de 1/2024.

---Art. 25 -Asignación por función de cargo: Este adicional fue reconocido al actor apenas se produjo el traspaso al CCT 655/12 – encuadrándolo en el mayor rango (art. 25.3) del 15% del sueldo básico por tener 11 o más personas a cargo. La demandada no dio explicación del por qué quitó el adicional entre el período 6/23 a 10/23 ambos inclusive; razón por la cual corresponde hacer lugar al reclamo y condenar a la demandada al pago del citado diferencial durante el citado período con su consecuente ajuste conforme paritarias en los meses sucesivos y siguientes hasta el día de la fecha de este decisorio

---Art. 36 -Tarea Peligrosa: Este adicional si bien se mantuvo en todo el período mayo/23 hasta la fecha de la pericia no fue correctamente calculado, toda vez que mientras el convenio prevé su cálculo sobre el 10% de su remuneración, sólo se lo computó sobre el básico razón por la cual corresponde hacer lugar al reclamo y condenar a la demandada al pago del citado diferencial desde mayo de 2023 con su consecuente ajuste conforme paritarias en los meses sucesivos y siguientes hasta el día de la fecha de este decisorio.

---Art. 51- Dedicación funcional: el actor cobró este adicional “dedicación funcional” según los recibos acompañados 12/2021 hasta 4/23. En 5/23 se lo reemplazó por el pago de Horas extras, que se dejaron de abonar en 8/23 sin reinstalar el adicional "dedicación funcional" hasta 1/24. Por lo que corresponde hacer lugar a este reclamo y condenar a la demandada al pago del citado diferencial con intereses. por el período 8/23 a 12/23 ambos inclusive, con su consecuente ajuste conforme paritarias en los meses sucesivos y siguientes hasta el día de la fecha de este decisorio

---Sueldo Anual Complementario – Adicionales de Vacaciones – Bonificación Anual Extraordinaria: Como consecuencia de las diferencias salariales que se reconocen a favor del actor en concepto de los adicionales precedentes, también debe prosperar las diferencias que su impacto generan en el cálculo del Sueldo Anual Complementario –

Liquidación de Vacaciones y Bonificación Anual extraordinaria.

---Las diferencias salariales por las que prospera la demanda deberán ser liquidadas y abonadas al actor neta de aportes y con intereses desde la fecha de vencimiento de cada obligación conforme art. 122 128 LCT y hasta el efectivo pago en el término de diez (10) días quedando la confección de la liquidación a cargo de la parte demandada.

---A los fines de la liquidación que deberá practicar la demandada deberá tomar como pago a cuenta: i) la suma de \$161.325,64 que resultó y correspondió al "cambio de encuadramiento"; 2) El retroactivo abonado en noviembre de 2023 de \$ 431.720. Asimismo podrá computar el adicional de "a cuenta de futuro aumento" hasta la suma de \$338.474,35 abonados en el período mayo 2023 a diciembre 2023 ambos inclusive.

---**IV.4): Intereses:** Al tiempo de la fecha de este decisorio se encuentra vigente la ley 27802, publicada el 06/03/2026 cuyo art. 55 dispone " En los juicios en trámite y aún pendiente de sentencia definitiva, a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios: a) A través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina BCRA a estos fines para el período correspondiente; b) En ningún caso el resultado, aplicando las pautas del inciso a) del presente artículo, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico, la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual.; c) El valor resultante no podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento 67% del cálculo obtenido al aplicar las pautas del inciso b) del presente artículo".

---Continúa la redacción del articulado con la previsión que "Las disposiciones del presente artículo son de orden público y serán aplicadas por los jueces o por la autoridad de administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, como así también después de la declaración de quiebra."

---En el mismo sentido nuestro STJRN en el precedente recientemente dictado "OTERO" Se. 46/26STJRNS3 se ha expedido en forma explícita al decir "Al respecto, cabe recordar que la cuestión relativa a los accesorios del crédito integra el ámbito de las consecuencias no agotadas de la relación jurídica sustancial. Por ello, debe resolverse conforme al derecho vigente al momento del dictado de la presente, de acuerdo con el principio de aplicación inmediata de las leyes que regulan los efectos de

las obligaciones (art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación). Los intereses y los mecanismos de actualización no constituyen elementos definitivamente consolidados al momento del nacimiento de la obligación, sino que se proyectan en el tiempo hasta su efectivo pago. Por tal motivo, quedan alcanzados por las modificaciones legislativas que se introduzcan con posterioridad, siempre que no se afecten situaciones definitivamente consumadas. Desde esta perspectiva, la entrada en vigencia sobreviniente de la Ley N° 27802 determina que la cuestión relativa a la actualización e intereses del crédito deba resolverse con arreglo al régimen específicamente previsto en su art. 55 para los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, supuesto en el que se inscribe la presente causa, en tanto se encuentra sometida a revisión en esta vía extraordinaria. En particular, dicha norma establece, para los créditos judicializados al momento de su entrada en vigencia, un sistema de determinación de los accesorios basado en: i) la aplicación de intereses moratorios conforme a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina; ii) la fijación de un límite máximo al resultado, vinculado al cálculo que surge del índice de precios al consumidor más un tres por ciento (3%) anual; y iii) la previsión de un piso mínimo equivalente al sesenta y siete por ciento (67%) de dicho cálculo. Asimismo, la norma dispone que sus previsiones son de orden público y deben ser aplicadas por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los supuestos de concurso o quiebra del deudor. Su consideración se impone en virtud del principio *iura novit curia*, en tanto se trata de una disposición vigente que incide de modo directo en la materia objeto de decisión".

---Concluye en esta directriz el Superior Tribunal "La aplicación oficiosa de dicha norma en esta instancia no importa alterar los términos del debate ni introducir una cuestión ajena a la litis. Por el contrario, supone resolver la controversia conforme al régimen legal vigente al momento del pronunciamiento respecto de una consecuencia no agotada de la obligación reconocida. Por consiguiente, en la medida en que la cuestión versa sobre el método de determinación de los accesorios del crédito y que el legislador ha previsto de modo expreso que las disposiciones del art. 55 son de orden público y deben ser aplicadas por los jueces aun de oficio, corresponde a este Superior Tribunal adecuar la solución del caso al nuevo marco normativo. Ello no supone apartamiento del objeto recursivo, desde que la materia relativa a la actualización e intereses integra el núcleo del agravio sometido a revisión. El régimen así establecido importa la adopción legislativa de un criterio integral en materia de accesorios que, si

bien toma como base la aplicación de una tasa de interés determinada por el Banco Central de la República Argentina, no se agota en ella. Antes bien, la articula con un sistema de límites máximos y mínimos vinculados a la evolución de variables económicas objetivas. De este modo, se procura compatibilizar la función resarcitoria del crédito con pautas de razonabilidad que eviten tanto su desvalorización como la generación de resultados desproporcionados".

---Así entonces, al prever el art. 55 de la ley 27802 criterios que implican una banda superior y otra inferior entiendo que no impide, ni obstaculiza la igualdad o equivalencia con la disposición del 276 LCT en la redacción determinada por el art. 54 de la ley 27802, por todo lo cual corresponde aplicar al crédito reconocido en autos el IPC más 3%. desde el vencimiento de cada obligación (art. 122, 128, LCT) y hasta su efectivo pago.

---**IV.5) Rectificación laboral:** Las sumas que por diferencia salarial se reconocen a favor del actor resultan ser neta de aportes; razón por la cual la demandada deberá efectuar la rectificación de cada una de las liquidaciones de haberes e integrar los pagos debidos en concepto de aportes y contribuciones tanto a la seguridad social, como obra social y sindicales todo ello en el plazo de treinta días de quedar firme la presente bajo apercibimiento de astreintes diarios de \$24.520 (Pesos veinticuatro mil quinientos veinte) por cada día de retardo.

---**IV.6) Respecto del Reclamo Daño Moral:** Al respecto entiendo que se debe desestimar la pretensión del actor de obtener, por aplicación del derecho común, una reparación relacionada a daños y perjuicios motivada por la falta de pago de diferencias salariales y corrección del salario.-

---Ello toda vez que no sólo ninguna prueba se produjo respecto del padecimiento y/o daño moral invocado sino que las consecuencias derivadas de la falta de pago de adicionales convencionales y/o su pago incorrecto en un contexto en el que por otra parte se pagó un retroactivo en noviembre de 2023 y un adicional voluntario de “a cuenta de futuros aumentos” encuentra respuesta dentro del sistema especial del derecho del trabajo y no habilitan, por sí solas, el reconocimiento de indemnizaciones civiles.

---**IV.7) Costas:** Atento al modo en que se resuelve la litis en función de las respectivas posiciones, existiendo vencimientos parciales, mutuos las costas deberán imponerse en un 80% a la demandada y un 20% a la parte actora, pero eximiéndolo de su pago habida cuenta que pudo creerse a litigar como lo hizo tratándose estrictamente de cuestiones técnicas de encuadramiento convencional. (arts. 62 2do párrafo del CPCC aplicable

supletoriamente y 31 primera parte de la ley 5631).

---En el caso de autos, como es jurisprudencia de este Tribunal en precedentes entre otros VARGAS ALMONACID, ANA MARÍA C/ OPTIMO S.R.L. S/ ORDINARIO Se 57/24; MANRIQUE, LAUTARO DAVID C/ KAPLAN TURISMO SRL, SOPRANZI, SERGIO Y SOPRANZI, EDUARDO ALEJANDRO S/ ORDINARIO Se 51/25, y MERINO, MATIAS CRISTIAN C/ ETCHEVERRY, ROBERTO MARTIN Y VIA BARILOCHE S.A S/ ORDINARIO Se 144/24, corresponde eximir al actor del pago de las costas que le han sido impuestas; toda vez que no sólo la cuestión sometida a juzgamiento resulta eminentemente de contenido técnico jurídico, sino que bien pudo creerse a litigar como lo hizo, atento las particularidades de hechos tratados. Esta circunstancia sumada a que su efectivo pago afectaría la integridad de su crédito de naturaleza alimentaria y contenido perteneciente al orden público, corresponde entonces eximir al actor de su pago.

---**IV.8) Honorarios:** Encontrándose pendiente la determinación los importes por los que prospera la demandada, en función de la liquidación que se manda a practicar a la demandada, considero que corresponde diferir la determinación de los honorarios hasta cuando exista planilla aprobada.

---**IV.9) Propuesta: Así propongo al acuerdo:**

---1) HACER LUGAR PARCIALMENTE A LA DEMANDA y condenar a la COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD BARILOCHE LTDA a abonar al Sr. LEANDRO GABRIEL GUERRERO en el término de diez (10) días la suma resultante en concepto de diferencias salariales netas según CCT 655/12 por los conceptos y períodos: i) Art. 22 – Sistema de ascenso profesional universitario: por el período 05/23 a 12/23 ambos inclusive; ii) Art. 25 Asignación por función de cargo: período 6/23 a 10/23 ambos inclusive; iii) 36 Tarea Peligrosa: período mayo/23 hasta la fecha; iv) Art. 51: Dedicación funcional: por el período 8/23 a 12/23 ambos inclusive. V) Sueldo Anual Complementario – Adicionales de Vacaciones – Bonificación Anual Extraordinaria; todos y cada uno de ellos con su consecuente ajuste conforme paritarias en los meses sucesivos y siguientes hasta el día de la fecha de este decisorio según la liquidación deberá confeccionar la demandada, en la que deberá tomar como pago a cuenta: i) la suma de \$161.325,64 que resultó y correspondió al “cambio de encuadramiento; 2)

El retroactivo abonado en noviembre de 2023 de \$ 431.720. Asimismo podrá computar el adicional de “a cuenta de futuro aumento” hasta la suma de \$338.474,35 abonados en el período mayo 2023 a diciembre 2023 ambos inclusive; todo ello con más intereses desde que cada suma es debida (arts. 122 – 128 LCT) y hasta su efectivo pago, conforme art. 55 ley 27802.

---2) RECHAZAR parcialmente la demanda en cuanto reclama indemnización por daño moral –daños y perjuicios, el encuadramiento en el CCT 36/75, diferencias salariales por dicho convenio.

---3) INTIMAR a la COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD BARILOCHE LTDA a que en el plazo de 30 (treinta) días de notificada la presente, rectifique el registro laboral conforme a las diferencias salariales que se mandan a pagar y acredite el efectivo pago de aportes y contribuciones al sistema de seguridad social, obra social y sindical bajo apercibimiento de aplicar astreintes diarios de \$24.520 (Pesos veinticuatro mil quinientos veinte) por cada día de retardo.

---4) COSTAS: Atento al modo en que se resuelve la litis, existiendo vencimientos parciales y mutuos, las costas se distribuyen prudencialmente en un 80% a cargo de la parte demandada y un 20% a cargo de la parte actora, eximiendo de su pago al actor conforme art. 31 de la ley 5631 y 62 2da parte del CPCCRN atento lo expuesto en los considerandos.

---5) DIFERIR LA REGULACIÓN DE HONORARIOS hasta que haya planilla aprobada.

---6) De forma.

---**Mi voto.**

---A la misma cuestión planteada, el Dr. Juan A. Lagomarsino dijo:

---Por sus fundamentos, adhiero al voto que antecede.

---**Mi voto.**

---A la misma cuestión planteada, el Dr. Juan P. Frattini dijo:

---Atento la coincidencia de mis colegas preopinantes, en uso de la facultad prevista en el art. 55 inc. 6 ley 5631, me abstengo.

---**Mi voto.**

---Por todo lo expuesto, **la Cámara Primera del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial, RESUELVE:**

---I) HACER LUGAR PARCIALMENTE A LA DEMANDA y condenar a la COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD BARILOCHE LTDA a abonar al Sr. LEANDRO GABRIEL GUERRERO en el término de diez (10) días la suma resultante en concepto de diferencias salariales netas según CCT 655/12 por los conceptos y períodos: i) Art. 22 – Sistema de ascenso profesional universitario: por el período 05/23 a 12/23 ambos inclusive; ii) Art. 25 Asignación por función de cargo: período 6/23 a 10/23 ambos inclusive; iii) 36 Tarea Peligrosa: período mayo/23 hasta la fecha; iv) Art. 51: Dedicación funcional: por el período 8/23 a 12/23 ambos inclusive. V) Sueldo Anual Complementario – Adicionales de Vacaciones – Bonificación Anual Extraordinaria; todos y cada uno de ellos con su consecuente ajuste conforme paritarias en los meses sucesivos y siguientes hasta el día de la fecha de este decisorio según la liquidación deberá confeccionar la demandada, en la que deberá tomar como pago a cuenta: i) la suma de \$161.325,64 que resultó y correspondió al “cambio de encuadramiento; 2) El retroactivo abonado en noviembre de 2023 de \$ 431.720. Asimismo podrá computar el adicional de “a cuenta de futuro aumento” hasta la suma de \$338.474,35 abonados en el período mayo 2023 a diciembre 2023 ambos inclusive; todo ello con más intereses desde que cada suma es debida (arts. 122 – 128 LCT) y hasta su efectivo pago, conforme art. 55 ley 27802.

---II) RECHAZAR parcialmente la demanda en cuanto reclama indemnización por daño moral –daños y perjuicios, el encuadramiento en el CCT 36/75, diferencias salariales por dicho convenio.

---III) INTIMAR a la COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD BARILOCHE LTDA a que en el plazo de 30 (treinta) días de notificada la presente, rectifique el registro laboral conforme a las diferencias salariales que se mandan a pagar y acredite el efectivo pago de aportes y contribuciones al sistema de seguridad social, obra social y sindical bajo apercibimiento de aplicar astreintes diarios de \$24.520 (Pesos veinticuatro mil quinientos veinte) por cada día de retardo.

---IV) COSTAS: Atento al modo en que se resuelve la litis, existiendo vencimientos parciales y mutuos, las costas se distribuyen prudencialmente en un 80% a cargo de la

parte demandada y un 20% a cargo de la parte actora, eximiendo de su pago al actor conforme art. 31 de la ley 5631 y 62 2da parte del CPCCRN atento lo expuesto en los considerandos.

---**V) DIFERIR LA REGULACIÓN DE HONORARIOS** hasta que haya planilla aprobada.

---**VI) HÁGASE SABER** que en la oportunidad de aprobarse liquidación definitiva se practicará por OTIL la liquidación correspondiente a impuestos y contribuciones de ley (Formulario F-008) para dar cumplimiento a lo dispuesto por los arts. 39 y 40 de la ley 5335, el art. 71 y ss. del Código Fiscal, la acordada 10/03 del STJ, arts. 17, 23 y 24 Ley 2716, modificada por Ley 4926, y la Acordada N° 18/14 del S.T.J.

---**VII) Notificación conf. art. 25 Ley 5631.** Registración y protocolización automática en el sistema

AUTELITANO, ALEJANDRA ELIZABETH |

FRATTINI, JUAN PABLO

LAGOMARSINO DE LEON, JUAN ALBERTO