

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 35

EXPEDIENTE N° 20652/2021

AUTOS: INTROCASO MARIANO HERNAN c/ RADIO Y TELEVISION ARGENTINA SOC. DEL ESTADO s/ JUICIO SUMARISIMO

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.491

Buenos Aires, 18 de marzo de 2026.-

Y VISTOS:

1.- Las presentes actuaciones por intermedio de las cuales –mediante escrito registrado según constancias de la pestaña “*actuaciones*” del sistema informático el 15/7/2021-, *Mariano Hernán Introcaso* promueve demanda contra *Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado* acudiendo a la vía del procedimiento sumarísimo, en tanto –afirma- la que des/califica como *ilegítima* decisión adoptada por su empleadora le genera una importante merma salarial.

Expone que el marco normativo que regula la relación se sustenta en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 124/75 de *actividad*, junto al C.C.T. “E” 222/97 -específico de *empresa*-, y los acuerdos complementarios de fecha 1/9/1999, 3/7/2002 y 10/10/2003, los cuales complementan el salario agregándole los rubros *adicional salarial* con la denominación *horas extras al 100 y al 200 (normal y especial)*, conforme lo dispuesto en el artículo 66 del C.C.T. 124/75 y art. VII. 2 del C.C.T. 222/97 “E”.

Afirma que dichos acuerdos establecen un régimen permanente de horas diarias *extras*, como un mínimo garantizado de 2 horas con recargo al 100 %, siendo que dicho *convenio de crisis* mantuvo su vigencia en el tiempo con posterioridad al vencimiento de su ámbito temporal de aplicación, explicando así que, en virtud del prolongado lapso temporal transcurrido vigente el mismo rigió, las sumas percibidas *mutaron a permanentes*.

Afirma que el carácter de “*garantizadas*” de dicho tiempo de trabajo suplementario, hace que las *horas extras* del convenio deban ser abonadas –siempre-independientemente de que fueran trabajadas o no.

Denuncia que en enero del año 2018, la empleadora demandada suprimió dichas horas suplementarias generándole un grave perjuicio, por lo cual -en definitiva-, solicita se deje sin efecto la disminución salarial constatada y que -por la vía sumarísima pretendida- se le restituyan las sumas que se dejaron de percibir.

Ofrece prueba, fundamenta su acción en derecho y solicita se admita la demanda, con costas a la contraria.

2.- Corrido por oficio el pertinente traslado, mediante escrito registrado el 22/9/2021 se presenta *Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado*, negando la pormenorizadamente los hechos articulados en la demanda, replicando que la realidad dista de la postulada en el escrito de inicio, en tanto a partir del primer día del año 2018 -con la designación de sus nuevas autoridades-, se decidió optimizar *racionalmente los recursos*



humanos del noticiero de la empresa logrando reducir notablemente el otorgamiento de horas extras a su personal, para lo cual se propuso revisar el C.C.T. N° 222/97 “E” y sus acuerdos *complementarios*, convenidos entre la empleadora y la *Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires* (U.T.P.B.A.) –único gremio representativo del sector facultado para negociar, dice-, solicitando la conformación de una *Comisión Paritaria de Interpretación* a fin de determinar el alcance temporal de dicho convenio.

Afirma que en tanto dicha comisión no se expidiera, se estaría a la aplicación del convenio N° 124/75 regulatorio de la *actividad* y -en tal sentido-, realiza una referencia histórica de los distintos convenios y sus posteriores modificaciones, que fueron celebrados por las partes colectivas, para arribar a la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo 222/97 “E” que modifica ciertos puntos del acuerdo *marco*, destacando su carácter *transitorio*.

Hace hincapié en que dicho acuerdo fue suscripto en un contexto de *crisis nacional*, acotando su vigencia temporal en forma explícita por lo cual -y en uso de las facultades otorgadas tanto por la Ley 23.551, como por el Decreto Reglamentario N° 467-, solicitó a la cartera ministerial la revisión del convenio, mediante la solicitud de la conformación de una Comisión Interpretadora en los términos del artículo 15 de la Ley 14.250.

Afirma que al momento de contestar la acción, la cuestión se encontraba sometida al M.T. y S.S. en el Expediente N° 1.785.013/2018, denunciando inclusive los miembros paritarios propuestos a su influjo, y que -respecto de las *horas extras*- su otorgamiento es *facultativo* para el empleador, en tanto éste no puede obligar al trabajador a cumplirlas y que, su falta o suspensión en modo alguno puede constituir *ejercicio abusivo* del *ius variandi*, tal como lo establece el artículo 203 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Fundamenta su decisión en diversos precedentes jurisprudenciales que avalan su posición, en los cuales se resuelve respecto del alcance del art. 71 del C.C.T. 124/75 validando sus dichos, al entender que las *horas extras* son una prestación *especial* basada en condiciones de *funcionalidad* y que, las mismas pueden ser aceptadas -o no- por los trabajadores, pero que deben ser de *cumplimiento efectivo*.

Asimismo, argumenta que el rubro *horas extras* no reviste carácter remuneratorio, sino que responde a la *facultad organizativa* del empleador, encontrándose habilitada a disponer la supresión del concepto tal como hizo.

Cita jurisprudencia y doctrina en sustento de su postura, ofrece la prueba que hace a su derecho y solicita el rechazo de la demanda, con expresa imposición de costas al accionante.

Por auto del 4/2/2022 se abrió a prueba la causa y -producidas las mismas-, quedaron los autos en estado de dictar sentencia definitiva.

Y CONSIDERANDO:

I.- Que en atención a los términos en que se encuentra trabada la *litis*, correspondía a la accionante acreditar su derecho al cobro de los conceptos reclamados (art. 377 del C.P.C.C.N.).



Lo antedicho en virtud de la agresión patrimonial que configura en general toda demanda, y en razón del adagio latino *ei incumbit probatio qui dicit non qui negat*, que obliga a probar a quien afirma y no a quien niega -en tanto aforismo vinculado a que los hechos negativos no son objeto de prueba, al contrario de las afirmaciones-.

1) Prueba informativa.

a. Anticipando ambas partes su inasistencia a la audiencia que prevé el artículo 360 del C.P.C.C.N. celebrada a través de la plataforma digital *zoom* el 4/2/2022 por mantenerse en sus respectivas posturas, obturando la gestión conciliatoria prevista en la normativa ritual propuesta por la accionante, se desestimó la oposición formulada por la empleadora a la requisitoria ofertada por el actor, dirigida al Sindicato de Prensa de Buenos Aires, a fin de que informara *si dicha entidad sindical tiene ámbito de actuación y representación en la demandada, e informe los acuerdos colectivos de actividad, empresa y actas con la comisión interna, que vienen rigiendo a las relaciones laborales en dicho ámbito desde 2015 a la fecha de contestación, detallando el origen de cada una.*

Ordenada la producción de la medida propuesta por el demandante nunca acreditó haber diligenciado dicha requisitoria, declarándose -por el contrario- la caducidad de la prueba informativa, por auto -firme- del 21/2/2025.

Lo antedicho no puede sino ser ponderado en los términos del artículo 163 inciso 5º, párrafo 2º del C.P.C.C.N.

En el sentido apuntado, la última parte del inciso 5 del artículo 163 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, expresamente establece “...*La conducta observada por las partes durante la sustanciación del proceso podrá constituir un elemento de convicción corroborante de las pruebas, para juzgar la procedencia de las respectivas pretensiones...*”.

b. *A contrario sensu* de la omisión demandante, la empleadora instó la producción de su prueba informativa y, mediante oficio electrónico diligenciado a sus instancias al requerido Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, éste respondió la requisitoria mediante presentación registrada en el sistema informático el 21/6/2023, mediante la cual acompañó un pdf -*documento portátil de formato digital*- que contiene el *Expediente N° 1785013/2018 actualizado hasta la fecha (con el Dictamen Legal N° 1061 y la providencia de fecha 17 de abril de 2019) mediante el cual, Radio y Televisión Argentina S.E. solicitó Comisión Paritaria de Interpretación para determinar el alcance temporal del CCT 222/97 “E” y sus Acuerdos Complementarios.*

De las constancias certificadas se observa que -para solicitar la formación de la comisión paritaria-, la empresa demandada destacó:

“...II.- *Antecedentes. Con fecha 25.10.96, ATC S.A. suscribió un Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa (222/97) con Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires (U.T.P.B.A.), en razón de la necesidad de acordar normas transitorias con motivo de la apertura del Concurso Preventivo de ATC S.A., tal como se establece en el apartado 2.2 (...) Es así que las partes signatarias acordaron que las cláusulas mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento del acuerdo "preventivo" de ATC S.A., o hasta un plazo máximo de*



tres años contados desde la apertura del concurso (1º de marzo de 1996), el que fuera menor y en el marco de lo que preveía el art. 20 de la ley 24.522.

Dicho convenio fue homologado por este Ministerio y registrado bajo el Número 222/97 "E". El 1.3.99, las mismas partes signatarias (ATC- UTPBA) acordaron en modificar aspectos de contenido y/o vigencia de algunas de las cláusulas del CCT 222/97 "E" hasta el mes de diciembre de 1999. El 3.7.2002 se celebra un acuerdo complementario a los anteriores entre el Sistema Nacional de Medios Públicos SE (Unidad de Negocio Canal 7 Argentina) en su condición de sujeto empleador continuador de ATC S.A. y los Delegados Gremiales (en) representación de los periodistas y trabajadores de prensa de los noticieros.

Del mismo surge una vigencia inicial de 6 meses y en caso de no arribarse a un acuerdo de modificación o renovación, quedaba automáticamente prorrogado hasta un máximo de 6 meses o el tiempo menor que demanda la concertación de un nuevo acuerdo. Las mismas partes reconocieron en su oportunidad que el acuerdo era de carácter transitorio y modificadorio de algunas condiciones de trabajo en el marco del CCT 124175.

Con fecha 10.11.11, mi mandante junto con UTPBA celebraron un acuerdo complementario al CCT 222/97 estableciendo un procedimiento para la Comisión Permanente de Asuntos Profesionales creada por el art. 5.4 del convenio de empresa citado.

III- Comisión Paritaria de Interpretación. Las conductas asumidas por los sujetos colectivos en este ámbito de representación (tanto sujeto empleador como sindical), demuestran el pleno y claro reconocimiento que el marco en que celebraron los acuerdos fue la crisis en que estuvo la sociedad empleadora, con su acuerdo de acreedores y con efectos secundarios del mismo. Así lo expresan no sólo el CCT 222/97 "E" sino aquellos firmados y con clara referencia a la misma crisis en los años 1999,2002 y en el 2011

La jurisprudencia ha sostenido que las cláusulas de un convenio colectivo o acuerdo colectivo deben ser interpretadas de buena fe y teniendo en cuenta lo que verosímilmente entendieron las mismas obrando con cuidado y previsión. En estos acuerdos la declaración de las partes en cuanto a su vigencia temporal ha sido expresa, pero aun cuando se pueda considerar que existan dudas en cuanto a ello, la Justicia ha sostenido que es tarea del intérprete procurar desentrañar la voluntad colectiva en el contexto brindado por el/los acuerdos colectivos bajo análisis.

La posibilidad de otorgar un sentido diferente a la cláusula bajo análisis no se compadece ni con los que las partes manifestaron al celebrar la convención ni con la legislación vigente en ese momento. Inclinarsé por una interpretación que quita sentido y contenido al compromiso contraído parece contrariar las bases hermenéuticas que deberían aplicarse al efecto.

*Las Partes signatarias no han celebrado nuevos acuerdos en donde se admita o declare la prórroga de la situación de crisis que diera motivo a los convenios bajo análisis. Es por ello que **se han cumplido los plazos previstos en cada uno de ellos y en el marco del art. 20 de la ley 14.250, la vigencia temporal de sus cláusulas no está vigente.***

Sin perjuicio de ello y en aras del Principio de Buena Fe que debe regir en las relaciones laborales entre los Sujetos Colectivos representativos de cada sector, es que mi mandante solicita a este Ministerio la constitución de la Comisión Paritaria de



Interpretación en los términos del art. 15 de la ley 14.250 a fin de que interpretar el alcance temporal del CCT 222/97 "E" y los acuerdos complementarios ya citados en el ap. II del presente.

Asimismo, no existiendo en el convenio colectivo de empresa mencionado la conformación de esta comisión, quedará en cabeza de este Ministerio la Presidencia de la misma tal como lo prevé el art. 15, última parte de la ley 14.250. A tal efecto, denuncio como miembros paritarios a las personas detalladas a continuación (...) Hago expresa reserva de ampliar la cantidad de miembros paritarios hasta alcanzar igual cantidad que la que denuncie UTPBA a fin de dar cumplimiento con lo dispuesto en la última parte del art. 15 de la ley citada.

*IV. Por las razones expuestas es que solicito a este Ministerio que se constituya la Comisión paritaria de Interpretación del CCT 222/97 "E" y sus acuerdos complementarios entre Radio y Televisión Argentina S.E. y Unión Trabajadores de Prensa de Buenos Aires a fin de interpretar el alcance temporal de los mismos, con la Presidencia del funcionario que este Ministerio designe. **Hasta tanto se alcance un acuerdo en contrario, Radio y Televisión Argentina S.E. aplicará las disposiciones legales y convencionales que surgen del marco legal como del CCT 124175.** Saludo a Ud. atentamente...".*

(Los resaltados, no son los que figuran en el original).

A lo cual la autoridad de aplicación resolvió -de conformidad con el Dictamen 1061 referido por la empleadora-, que consideraba que se encontraba cumplido el plazo de vigencia establecido en el C.C.T. 222/97 "E" reactivando los términos del C.C.T. 124/75.

No existe en dicho expediente administrativo constancia de impugnación, reproche o cuestionamiento de la contraparte de quien obtuvo la aprobación a su pedido.

Ello, luego de las dilaciones de la entidad sindical habilitada para conformar las comisiones paritarias propiciadas por la empleadora, que finalmente se tradujeron en la habilitación del pedido.

En ese sentido, la caducidad del convenio fue declarada -en los hechos- en la resolución aludida.

2) Prueba pericial contable.

Mediante rescrito registrado según constancias de la pestaña *actuaciones* del sistema informático del 18/6/2024, Osvaldo Luis Boymorto -perito contador desinsaculado en autos- produjo su dictamen.

a. Al responder el *punto 1* del cuestionario pericial demandante, en el cual se le requería informe *si los registros laborales y contables son llevados en debida forma, compulsado por todo el período de vigencia de cada una de las relaciones laborales de autos*; respondió dando cuenta que, se *"...han examinado los libros abajo detallados, los mismos no presentan tachaduras, enmiendas ni interlineaciones y cumplen con los aspectos formales de la normativa vigente..."*, y enumerándolos en detalle a continuación.

b. Dando respuesta al requerimiento formulado en el *punto 3* del cuestionario pericial propuesto por el accionante, para que informe *de la consulta del Libro Especial o*



*Recibos de Haberes del actor si se le han liquidado los adicionales convencionales (art. 71) y horas extras al 100 y 200% hasta diciembre de 2017. A tal fin deberá el perito compulsar la totalidad del período desde el respectivo su ingreso, indicando si la percepción de tales adicionales y horas extras se verifican mes a mes en ese período compulsado; a lo cual el idóneo, respondió “...se realizó un muestreo de los haberes del Actor, desde el ingreso y hasta el momento de la realización del informe, siendo que se ha observado que hasta diciembre de 2017 se liquidaron los conceptos horas extras al 100 % y 200 % , **juntamente con el adicional** convencional Art. 71, posteriormente hasta mayo 2018, únicamente horas extras, y luego desde junio 2018 no surgen liquidados ninguno de los tres conceptos...”*.

c. En respuesta al interrogante formulado en el *punto 7* propuesto por el actor a fin de que informe *a cuánto asciende la diferencia salarial, expresada en montos y en porcentaje considerando los rubros liquidados (art. 71 C. C. T. 124/75 y horas extras al 100 %) en diciembre 2017 y luego de enero de 2018 y siguientes, precisando si esa diferencia es en favor o en contra de los trabajadores*; respondió confeccionando un cuadro comparativo “...de las liquidaciones de Diciembre 2017 y Enero 2018, en el cual figuran las Horas Extras y Horario Nocturno realizadas...”, informando que, de “...la lectura del mismo se observan los valores emergentes...”.

d. Al requerirle el accionante –en el *punto 8* del cuestionario pericial por él propuesto-, que en *función del punto anterior, calcule el porcentual de rebaja salarial total nominal considerando la totalidad de los ítems liquidados mes a mes, excluyendo de sus cálculos lo abonado en concepto de vacaciones y aguinaldo*; respondió excusándose, en tanto a “...los fines de responder el presente ítem, solicito respetuosamente **se me indique el período a considerar a los fines de realizar el cálculo indicado...**”.

e. Asimismo, al requerírsele al idóneo –en el *punto 9* del cuestionario pericial demandante-, que *calcule las rebajas salariales efectuadas por la demandada al actor a partir de enero de 2018 considerando los adicionales y horas extras que abonó hasta el año 2017, ello con detalle mes a mes hasta la presentación de su dictamen o fecha en la que la empresa lo haya restablecido a sus pagos*; a lo cual –en similares términos que los utilizados en la respuesta anterior-, respondió, que a “...los fines de responder el presente ítem, siendo que los valores de liquidación de horas resultan a través del sistema horario, **me encuentro realizando el cálculo pertinente**, conforme complejidad de la tarea a realizar...”.

f. Al requerirle –en el *punto 10* del cuestionario pericial propuesto por el actor-, que *calcule las incidencias en el cálculo del S. A. C. y vacaciones abonadas desde enero de 2018 a la fecha de presentación de su dictamen, considerando la recomposición pretendida, asumiendo que la acción progresa*; respondió -a título exculpatorio-, nuevamente remitiéndose “...a lo respondido en el punto anterior...”.

g. Al dar respuesta al requerimiento –formulado en el *punto 11* del cuestionario pericial demandante-, en el sentido de que *determine, mediante planillas de horarios o documentación llevada por la demanda, extensión horaria de los actores convencionales en la actividad de prensa de Canal 7, desde su respectivo ingreso, indicando mes a mes régimen de horas extras y/o francos, y si el mismo se modificó a partir del 8 de enero de 2018, en tal caso en que forma*; respondió “...A los efectos de responder el presente



punto pericial, y para una mejor ilustración a S. S. y las partes, se acompaña en calidad de Anexo el Registro Personal de Fichadas del Actor... ”.

h. Al requerirle el actor –en el *punto 12* del cuestionario que propuso-, que informe la “carga horaria” registrada en el sistema Sarha que la accionada lleva como legajo del actor; respondió el perito contador desinsaculado de oficio, que conforme “... surge del sistema Sarha de la accionada, la carga horaria del Actor es 40 (cuarenta) horas... ”.

i. Al solicitar del idóneo –en el *punto 13* del cuestionario pericial demandante-, que practique liquidación de las sumas que hubieran correspondido percibir con imputación a los conceptos individualizados anteriormente (horas extras al 100% y adicionales convencionales – art. 71-) al actor mes a mes desde enero de 2018; respondió que, a “...los fines de responder el presente ítem, siendo que los valores de liquidación de horas resultan a través del sistema horario, **me encuentro realizando el cálculo pertinente, conforme complejidad de la tarea a realizar...** ”.

(Los resaltados, no son los que figuran en el original).

En este estado corresponde destacar que pese al oportuno traslado que del informe pericial se corriera a ambas partes, el reproche demandante se limitó a cuestiones que en modo alguno refieren a los datos requeridos por el experto para completar su dictamen.

j. Por su parte, dando respuesta a los puntos periciales de la empleadora –al responder el interrogante formulado en el *punto a)* del cuestionario patronal- en el que se le requería informe bajo qué convenio colectivo de actividad se encuentra comprendido el actor; dejó constancia que el accionante, conforme “...la documentación puesta a mi disposición surge que el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable es el C. C. T. N° 124/75 ‘E’... ”.

k. Al requerirle la empleadora –en el *punto b)* del cuestionario pericial que confeccionara en ocasión de contestar el traslado de demanda-, que informe la jornada laboral establecida por el convenio colectivo que le resulta aplicable al accionante; respondió transcribiendo el artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 124/75.

l. Al requerirle al experto –en el *punto d)* del cuestionario pericial propuesto por la parte demandada- que, compulsando los Recibos de Haberes del demandante, determine si ha realizado desde el mes de enero de 2018 hasta la fecha de la presentación de su Informe, trabajos en exceso de la jornada laboral establecida en el convenio colectivo que le resulta aplicable. De ser positiva la respuesta, tenga a bien precisar la cantidad y fechas en que las efectuó como así también la manera que le fueron liquidadas; respondió remitiéndose “...al Anexo de fichadas del Actor, en el cual figuran las horas trabajadas por el mismo... ”.

1. De dicho anexo -al muestreo- se observa a guisa de ejemplo, que a partir del año 2014 cuando surgen fichadas ambas condiciones: entrada y salida, el actor no alcanza a cumplir con el horario convencionalmente acordado, por cuanto en reiterados casos, revela prestaciones diarias de sólo un minuto, y muchas –incluso- pocos más (vgr. Miércoles

21/02/2018; Martes 27/02/2018; Miércoles 28/02/2018; Martes 13/03/2018; Jueves 15/03/2018; Martes 27/03/2018; Martes 23/04/2019; y, Lunes 29/04/2019).

2. Sin embargo, compulsándose los recibos de salarios del artículo 140 de la L.C.T. que tuvo el experto a la vista, se observa del *Anexo 1* –también a guisa de muestreo- el pago de *horas extras y horas extras -especial y/o normal-*, los meses de marzo/2018; abril/2018; enero/2019; febrero/2019; marzo/2019; abril/2019; junio/2019; julio/2019; agosto/2019; octubre/2019; noviembre/2019, y varios períodos subsiguientes –ello, sin considerar el período Covid19 que asoló al país-.

3. En cuanto al pago del concepto denominado *Art. 71 CCT 124/75 PRENSA*, figura *completamente* abonado todos los meses del año 2022; *todos* los del año 2023 y, en el mes de enero/2024.

3) Ponderación de la prueba producida.

a. La vía habilitada por el artículo 66 de la Ley de Contrato de trabajo específicamente refiere a las condiciones del sinalagma contractual que no pueden modificarse.

Sin embargo, el artículo 203 de la L.C.T. específicamente dispone que “...*El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma...*”.

Lo antedicho, se traduce en que el empleador no puede obligar al trabajador a realizar trabajo en tiempo suplementario -salvo el específico caso extremo de *emergencia* que la norma describe-, facultando al dependiente a *negarse a cumplir dicho trabajo extraordinario* sin consecuencia dis-valiosa alguna.

El pago de trabajo sin contraprestación que convencionalmente se habilitó –no puede obviarse-, fue dispuesto en el marco de un convenio *de crisis* celebrado a influjo del imperativo trámite concursal en el que se encontraba inmersa la sociedad anónima antecesora de la empleadora -por lo cual-, la eventual prórroga de dicho convenio no puede entenderse como una habilitación que permita reclamar su *interversión* a permanente como se postuló. Como si se tratara de alguna suerte de *ultraactividad*, no prevista por normativa legal -ya fuera de carácter general o individual- alguna.

Lo antedicho, en razón de que el artículo 66 de la L.C.T. tutela al trabajador ante un cambio *unilateral* que pretenda alterar alguna *condición esencial* del contrato de trabajo; comporte un ejercicio irrazonable de las facultades de dirección/administración; o cause perjuicio material –aún, moral- al trabajador.

En el presente caso, la empresa demandada suspendió la aplicación de normas del convenio de empresa (C.C.T. “E” 222/97) -cuyas disposiciones se establecieron con carácter *transitorio* con motivo de la apertura del concurso preventivo de ATC S.A.-, que garantizaba el cobro de dos *horas extras* diarias con recargo del 100% -fueran ellas o no laboradas, para volver a aplicar las disposiciones que surgían del convenio de actividad (C.C.T. 124/75).



Aun cuando el salario constituye una característica *estructural* de la relación de trabajo, no puede válidamente sostenerse que exista un *derecho adquirido* a efectivizar prestaciones extraordinarias -salvo que se discrimine, *en concreto* a uno de los subordinados en detrimento de *otros*, violando el principio de igualdad-.

Así se entendió pretorianamente al señalar que, en principio -y salvo trato *discriminatorio*-, la negativa a la dación de horas extras no puede entenderse que configure un ejercicio abusivo del *ius variandi*.

En tal inteligencia, no se discute el carácter *general de la medida* ni tampoco puede sostenerse que hubiera existido arbitrariedad en lo decidido, porque nada impide que una organización como la accionada que satisface una necesidad de interés público, revise el modo y distribución del trabajo prestado en horas extras provenientes de un convenio que no se encontraba vigente.

Debe destacarse que -a iniciativa de la empleadora y con reiterada reticencia sindical, también debe decirse-, se pretendió constituir en el seno de la cartera ministerial del sector, una *Comisión Paritaria de Interpretación* como lo habilita el artículo 13 de la Ley 14.250 con el objeto de definir el alcance temporal del C.C.T. 222/97 “E” -y sus acuerdos complementarios- la cual dictaminó que, ante el vencimiento del plazo de vigencia del citado convenio, debía reanudarse automáticamente el convenio anterior. Por ello, mal puede reprochársele a la demandada que su conducta hubiera sido antijurídica, intempestiva o arbitraria.

Más aún si se tiene en cuenta que el actor no invoca que con posterioridad a febrero de 2019 la accionada no hubiese abonado el concepto previsto originariamente en el art. 71 del C.C.T. 124/75 (en caso de cumplirse con el presupuesto fáctico contemplado en dicha cláusula convencional).

4) Normativa de aplicación.

Del pdf de documental acompañado a la contestación de demanda:

Según Expediente N° 580.601/75 y suscripto en Buenos Aires, el 7 de agosto de 1975, la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Asociación de Periodistas de Buenos Aires y Sindicato de Prensa Filial Capital, Prensa Televisada con Asociación de Teleradiodifusoras Argentinas, LS 82 TV Canal 9, LS 84 TV Canal 11 y LS 85 TV Canal 13, dispone expresamente:

a. El artículo 6 del C.C.T. 124/75 enunciado como *Comisión Paritaria*: “... ***Todas las cuestiones emergentes de la aplicación y/o interpretación del presente convenio serán resueltas por una comisión paritaria integrada por cuatro representantes de la parte empresaria y cuatro de la parte gremial y presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo, y se regirá por el Art. 70 y siguientes de la Ley N° 12.908 (Capítulo Comisiones Paritarias)*...**”.

b. Por su parte, el artículo 9 del convenio, con el título *Definición de Noticiero*, expresamente establece “...***Para la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se entiende por Noticiero De Televisión el programa de emisión diaria regular mediante el cual se difunden noticias de interés general sobre hechos de actualidad cotidiana que abarquen diversas áreas de información. No se consideran Noticiero De***



Televisión, aunque **eventualmente se emitan en los horarios de éstos**, los programas cuyo contenido se limite a información específica o referida a un solo tema o especificidad o sea retrospectivo. **Tampoco se considerarán Noticiero de Televisión los programas en los cuales se alterne o mezcle la difusión de noticias con números artísticos o de variedad...**”.

c. El artículo 40, con el título *Funciones Específicas* dispone: “...Sin retribución acordada mediante la aplicación del sistema **prevista en el art. 71 del presente Convenio**, no se podrá exigir al redactor periodístico encuadrado en la Ley N° 12.908, cuya tarea importa apreciar objetivamente la información que cumpla funciones de redactor publicitario comprendido a su vez en el Art. 2° de la Ley N° 12.921. Esta determinación se hace extensiva a todo el personal comprendido en el presente Convenio, en cuanto a otras tareas que no sean exclusivamente las propias...”.

En este sentido, puede entenderse que esta cláusula convencional **prohíbe exigir a redactores** (Ley 12.908) **tareas de publicidad** (Ley 12.921) o funciones ajenas a su labor principal, **salvo pacto retributivo previo según el artículo 71**. Esta protección se extiende a todo el personal comprendido, limitando las tareas a las propias de su categoría.

d. Y en el artículo 71, con el título *Notas para Programas*: expresamente se dispone “El personal **que por pedido de la Empresa cubra notas o realice cualquier trabajo de su especialidad para programas cuya estructura no se ajuste al concepto de Noticiero de Televisión expresado en el Artículo N° 9 de este Convenio**, percibirá una retribución adicional a convenir en cada caso, la cual no podrá ser nunca inferior al importe de cuatro (4) horas extraordinarias por cada hora de trabajo efectivo aplicado a la tarea considerada. **La realización de estas tareas no es obligatoria**. Cuando el programa para el cual se cubran estas notas sea periodístico, la Empresa deberá dar prioridad al personal del Noticiero para su realización y una vez agotada esta posibilidad, podrá convenir con personal de otras dependencias. El mismo procedimiento y retribución se aplicará cuando se trate de realizaciones para otros canales del país o del exterior y/o para corresponsales. Cuando la Empresa utilice material producido por el Noticiero para transmisiones cuyas características no sean las habituales definidas en el Artículo N° 9 de este Convenio, el personal que haya colaborado en la producción en cualquiera de sus funciones correspondientes percibirá un plus por este concepto, el cual no podrá ser inferior a una jornada de trabajo”.

(Los resaltados no figuran en el original).

e. Tampoco puede soslayarse que -por su parte-, la Ley 12.908, dispone en el acápite *Comisiones Paritarias*:

Artículo 70: “...Las cuestiones relativas al sueldo, jornada y condiciones de trabajo del personal periodístico, **que no estén contempladas en el presente estatuto, serán resueltas por comisiones paritarias**, renovables cada dos años, **presididas por un funcionario que designará la autoridad administrativa del trabajo...**”.

Artículo 71: “...Las comisiones paritarias para entender en los casos mencionados en el artículo anterior como en las convenciones colectivas de trabajo, se constituirán con dos representantes de los empleadores y dos de los empleados **y donde no hubiere posibilidad de las designaciones por cualquier causa se efectuarán de oficio por la**



autoridad administrativa del trabajo. A ese efecto el organismo profesional con personería y la junta o entidad patronal comunicará oportunamente la designación de sus representantes...”.

Artículo 73: “...La comisión paritaria se reunirá por lo menos una vez al mes, o cada vez que uno de sus miembros lo solicite por escrito, y será citada por su presidente con anticipación de 48 horas. Igualmente **el presidente por sí, citará a la comisión cuando exista algún asunto a considerar**, debiendo los empleadores conceder los permisos que al efecto y para el desempeño de su cometido requieran los representantes gremiales; **si cualquiera de los miembros no asistiera a dos reuniones consecutivas de la comisión, se tendrá por desistido su derecho** y en la segunda reunión, transcurridos 30 minutos de la hora fijada, la cuestión será resuelta **en forma irrecurrible** por los asistentes y, en su caso, por el presidente de la comisión. **En este último supuesto, la resolución de la presidencia, será fundada...**”.

Artículo 74: “...Por decisión del presidente o a requerimiento de las partes, podrá solicitarse la concurrencia a la reunión, de las personas que estime necesario para mejor proveer. **De todo lo actuado en las reuniones se levantarán actas que serán suscriptas por todos los miembros presentes, consignando en las mismas el asunto tratado, los fundamentos de las partes y la resolución adoptada.** Las resoluciones de las comisiones paritarias serán definitivas y ellas se comunicarán de inmediato a los interesados para su cumplimiento, bajo pena de las sanciones dispuestas en esta ley. **Exceptúanse aquellas resoluciones que versen sobre las materias tratadas en los artículos 38 a 46 de la presente, que serán apelables ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dentro de los cinco (5) días de notificadas.** (Artículo sustituido por art. 1º de la Ley 20.358 B.O. 16/05/1973)...”. Nota: Del Capítulo: Estabilidad, ruptura del contrato de trabajo.

Artículo 75: “...Las comisiones paritarias quedan **facultadas especialmente para reducir hasta un 40 % las escalas fijadas en los arts. 53, 54 y 55 y para modificar las categorías profesionales respectivas, con respecto a las publicaciones periodísticas cuyo personal no exceda de cinco periodistas profesionales...**”. Nota: artículos que regulan los sueldos mínimos o básicos.

f. El ‘Acuerdo Complementario del Convenio Colectivo de Trabajo 222/97 “E” ’ celebrado entre la U.T.P.B.A. y ATC S.A. LS 82 TV Canal 7 en el punto 3.4. específicamente dispone “...**Las partes en el común entendimiento de que lo dispuesto por el artículo 71 del CCT 124/75 garantiza una justa retribución del derecho de propiedad intelectual de los trabajadores** encuadrados, y una equitativa distribución de la renta, directa o indirecta, de las notas y actividades comprendidas en la cláusula, **en razón de la economía global de este convenio y como parte de la transacción**, acuerdan que la Empresa abonará por tal concepto a todos los trabajadores encuadrados un valor mensual de trescientos Diecinueve Pesos Con Diecisiete Centavos (\$ 319,17) desde el 01 de marzo de 1999 y hasta el 10 de diciembre de 1999...”.

En el punto 11.1, expresamente se dispone “...**A partir del 11 de diciembre de 1999 se restablece la plena vigencia del CCT 124/75, modificado por el CCT 222/97 “E” pactado como consecuencia de la crisis planteada por la presentación de ATC S.A. en**



*concurso preventivo, lo dispuesto por los arts.20 y concordantes de la ley 24522, y por lo incorporado como cláusulas **permanentes** de este convenio... ”.*

Y el punto 11.2., admite “...Sin perjuicio de lo expuesto **la Empresa podrá mantener las condiciones de liquidación de salarios vigentes al 10 de diciembre de 1999 hasta el día 29 de febrero del año 2000, fecha en la que deberá proceder a adecuar sus liquidaciones a la normativa vigente y liquidar los saldos que se generaren en ese período...**”.

g. Y por su parte, la L.C.T. en su artículo 203 dispone en su título *Obligación de prestar servicios en horas suplementarias*, que “....El trabajador **no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias**, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma”.

(Resaltado agregado).

5) Sustento jurisprudencial.

a. En el sentido que se viene propiciando, la Sala III de la Excma. C.N.A.T., resolvió que “...la prestación de servicios durante horario extraordinario, no puede ser considerada como uno de los elementos esenciales de la relación laboral, ni siquiera cuando la realización de las mismas hubiere adquirido el carácter de “habitual”, razón por la cual, el cumplimiento de tareas en exceso del horario establecido por vía contractual, no puede nunca considerarse como un derecho adquirido a favor del trabajador dependiente. No puede sostenerse válidamente que la retribución por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal integren el salario convenido por las partes al momento de contratar por cuanto la fijación del mismo se estipula en función de la duración de la jornada normal, de manera que la supresión de las horas extras no puede constituir una “rebaja salarial” y, por tanto, no configura una injuria que habilite a la disolución indirecta del vínculo en los términos del art. 242 LCT (en sentido análogo, S.D. 85.413 del 13/11/03 en autos “Rodríguez Delgado, Elbio Alcides c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Rodríguez Peña 1409 s/ despido” del registro de esta Sala, en igual sentido Sala X, 18/10/2002, “Manoni, Eduardo A. c/ Cons. Prop. Ed. Galileo 2457/9”).

“El trabajador no tiene derecho a queja alguna si le son suprimidas o reducidas las horas extras que fueron cumplidas, respondiendo a necesidades circunstanciales del consorcio, aun cuando se hayan efectuado durante un lapso prolongado, en tanto no se trata de una modificación contractual, sino de una circunstancia aleatoria dentro del contrato en desarrollo (en sentido análogo, SALA VIII, SD nro.16699 del 31.10.91, en autos “López, Claudia c/ Cooperativa Ltda. de Provisión Comi de Medicina Integral”).

Incluso al momento de expresar su opinión, el doctor Guibourg expresó: “... Adhiero al voto del Dr. Eiras por compartir sus fundamentos, como compartí los de la Dra. Porta en el precedente citado. Quiero dejar a salvo, sin embargo, que la solución podría ser distinta si la reducción de las horas extraordinarias habituales correspondiese a una actitud discriminatoria o persecutoria, extremo que en estos autos no ha sido siquiera invocado...”.



"Ibáñez Carlos Hugo c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Mendoza 1846/58 s/ despido", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III, 28/10/2005.

Se entiende que la dación de horas extras depende de las necesidades y requerimientos de la empresa y no existe ni un derecho adquirido del trabajador a realizar tareas extraordinarias, ni la obligación de llevarlas a cabo (C.N.A.T., Sala I, Sentencia Definitiva N° 87699 en Expte. 9.733/10 "Cortez, Fortunato Calixto c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Av. Las Heras 3832/36 s/ diferencias de salarios" del 15/05/2012; id. "Ponce Cristino Nicolás c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Vera 630 s/ Restablecimiento de condiciones laborales", Sentencia Definitiva Nro. 86.352 del 23 de diciembre de 2010).

En el mismo sentido se han pronunciado distintas Salas (ver, del registro de la Sala II "Mendoza Carlos Dante c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Teodoro García 2484", Sentencia Definitiva del 18 de julio de 2008 y "Carravetta Marcelo c/ Telefónica de Argentina SA. s/ acción de amparo", Sentencia Definitiva nro.82.866 del 26 de febrero de 1998; Sala III, "Rodríguez Delgado, Elbio Alcides c/Consorcio de Propietarios del Edificio Rodríguez Peña 1409 s/despido", Sentencia Definitiva nro.85.413 del 13 de noviembre de 2003; Sala IV, "Retamozo, Cristóbal c/ Consorcio de Propietarios Santos Dumont 2368 s/ diferencias de salarios", Sentencia Definitiva del 27 de marzo de 2009; Sala VIII, "Flecha Nicolás c/ Consorcio de Propietarios Ciudad de la Paz 546 s/ despido", Sentencia Definitiva Nro.31.373 del 22 de abril de 2003; Sala IX, "Silva Gelos Mariano Eugenio c/ Pami s/ juicio sumarísimo", Sentencia Definitiva Nro.15.023 del 12 de agosto de 2008; Sala X, "Iacono Claudio B. c/ Televisión Federal SA. – Telefe", Sentencia Definitiva del 20 de julio de 2001; entre otros).

Lo dicho, por cuanto la prestación de servicios en horario extraordinario no puede ser considerada como uno de los elementos esenciales de la relación laboral, ni siquiera cuando la realización de las mismas hubiere adquirido el carácter de habitual -razón por la cual-, el cumplimiento de tareas en exceso de la jornada pactada contractualmente, no puede considerarse como un derecho adquirido a favor del trabajador dependiente.

Ello, por cuanto -aun siendo habituales-, las *horas extras* remuneran el trabajo prestado más allá de los límites que rigen la jornada de trabajo y no la jornada normal de labor, por lo cual nadie puede postular que tiene un derecho adquirido al otorgamiento de horas extras, ya que -como contrapartida del carácter facultativo de su realización por parte del dependiente-, no resulta obligatorio para el empleador asignarlas -o mantenerlas- en forma invariable, si así no lo requiere.

Tampoco puede sostenerse válidamente que la retribución por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal integre el salario convenido por las partes al momento de contratar, ya que la fijación del mismo se estipula en función de la duración de la jornada normal, de manera que la supresión de las horas extras no puede constituir rebaja salarial alguna (v. Sala X, en autos "Manoni Eduardo A. c/Consorcio de Propietarios Edificio Galileo 2457/59", sentencia definitiva del 18 de octubre de 2002, y Sala III en autos "Rodríguez Delgado, Elbio Alcides c/Consorcio de Propietarios del Edificio Rodríguez Peña 1409 s/despido" Sentencia Definitiva N° 85.413 del 13 de noviembre de 2003).



En tal inteligencia, es dable sostener que nada obliga al empleador a asignar al trabajador *horas extras*, no pudiendo considerarse su supresión un ejercicio abusivo del *ius variandi*, como se pretendió por vía sumarísima en la presente demanda.

En este caso, la demandada logró aportar prueba suficiente de que el acuerdo convencional *de crisis* celebrado en el marco del concurso preventivo de la accionada -con un plazo cierto de duración destinado a fenecer cuando la situación patrimonial del empleador permitiera sanear el pasivo concursal-, no configuraba derecho adquirido alguno del trabajador para pretender seguir cobrando un concepto que no reconocía contraprestación.

Además, la demandada aporta pruebas fehacientes de que el reclamo en modo alguno integraba el plexo de derechos *indisponibles* del trabajador, ya que cuando la gerencia habilitaba el concepto suplementario, éste se abonaba.

La Ley de Contrato de Trabajo (t.o.) –se reitera- establece: “...Art. 203. *Obligación de prestar servicios en horas suplementarias. El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma...*”.

Y por su parte, el artículo 64 del citado cuerpo normativo, claramente dispone “...El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento...” y, no surge debidamente acreditado que la prestación suplementaria acordada en el *convenio de crisis* obedeciera a mayor labor prestada por el dependiente, sino que se enmarcaba en un convenio destinado a fenecer en el marco del concurso preventivo monitoreado por el juez comercial, y con la intervención de las partes colectivas que acordaron el beneficio. Y su finiquito se encontraba enmarcado en los términos de la ley concursal.

b. Pero no solamente la jurisprudencia en general cuestiona la metodología y razonamiento propuestos en la tesis de la demanda, sino que la Sala IX de la Excm. C.N.A.T. en la causa “Amboage Adriana Mabel c. Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado s. juicio sumarísimo” Expediente N° 20711/2021 -en trámite por ante esta misma dependencia-, mediante el voto del Dr. Roberto C. Pompa –al que adhiere el Dr. Álvaro E. Balestrini- resolvió en el sentido que se viene exponiendo.

Así “...En el contexto descripto, el tribunal tiene dicho -en virtud de los citados precedentes traídos a colación- que la modificación invocada no puede ser reputada como la alteración de una condición esencial de la relación laboral, dado que las cuestiones relativas al otorgamiento de tareas en tiempo extra de la jornada deben considerarse comprendidas dentro de las facultades que la ley otorga al empleador, a través del poder de organización y dirección a los que se alude en la Ley de Contrato de Trabajo, toda vez que su realización dependerá de las necesidades y requerimientos propios del establecimiento.

Al respecto, cabe recordar lo ya dicho por este tribunal que guarda sustancial analogía con el presente debate (“Rivarola, Héctor c. PAMI - Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados- s. juicio sumarísimo”; SD nro. 14.842 del 28.2.2008) en el cual se sostuvo que “...con relación al ejercicio del poder de dirección



de que goza el empleador, esta Sala ha considerado que dicho instituto, como potestad del empleador de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo de su dependiente, requiere para su admisibilidad legal, su adecuación a los límites que le imponen la razonabilidad, la no alteración de aquellos aspectos substanciales del contrato de trabajo y la indemnidad, es decir, la ausencia de perjuicio material y moral para el trabajador. De acuerdo a ello, y a contrario sensu, en tanto el ejercicio de dichas facultades transgreda o afecte alguna de las pautas anteriormente reseñadas, la válida efectivización de la decisión patronal en tales condiciones debe contar con el expreso y libre consentimiento por parte del trabajador...”.

De conformidad con lo expuesto, la cuestión que motiva el planteo de marras se proyecta sobre la variación resultante de la supresión de horas extras, y tal como anticipé, dicha modificación no concierne, entonces, al contenido esencial del contrato de trabajo que se proyecta en lo previsto en el artículo 66 de la LCT, sino que se refiere a la dación de horas extras, que –como quedó dicho- dependen de las necesidades y requerimientos de la empresa, sin que exista un derecho adquirido por parte del trabajador dependiente para su realización y, como contrapartida, tampoco una obligación de llevarlas a cabo.

En síntesis, toda vez que en el caso particular de autos se aprecia que la conducta de la demandada -al suprimir las horas extras que venía llevando a cabo la reclamante- constituyó un razonable ejercicio del poder de dirección que torna aplicable la doctrina reiterada del Tribunal en el sentido de que no importó un ejercicio abusivo de la facultad otorgada por el artículo 66 de la LCT, no afectando la indemnidad de la trabajadora en los términos allí previsto al no alterar las modalidades esenciales del contrato de trabajo, de prosperar mi voto correspondería confirmar en este punto el fallo recurrido.

Por lo demás, no es materia de litigio que la demandada dejó de abonar a partir febrero de 2018 la suma originada en la aplicación de las pautas del artículo 71 del CCT 124/75. En el último de los precedentes citados supra (“Mathot”), el tribunal resolvió que “...Se acordó entre las partes en el marco del convenio colectivo de crisis CCT “E” 222/97 que el pago originariamente establecido como cuatro horas extraordinarias por cada hora o fracción del material cedido fuese sustituido por la liquidación de una suma fija para todos los trabajadores del noticiero (independientemente de categoría, salario base, antigüedad, etc.) la cual se abonó de manera ininterrumpida hasta la decisión de la empresa de eliminarlo, como se dijo precedentemente, en febrero de 2018.

La accionada petitionó previamente -en fecha 09/01/2018- al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en su carácter de autoridad de aplicación, la constitución de una Comisión Paritaria de Interpretación con el objeto de determinar el alcance temporal del C.C.T. N° 222/97 “E” y sus acuerdos complementarios.

En cuanto a su alcance temporal, se acordó que las cláusulas mantendrían su vigencia hasta el cumplimiento del acuerdo “preventivo” de A.T.C. S.A. o hasta un máximo de tres años contados desde la apertura del concurso (1/3/1996) o el que fuera menor y en el marco del art. 20 de la ley 24.522.



Dicho convenio fue homologado en el marco del CCT 222/97 “E”. El 1/3/1999 las mismas partes signatarias acordaron modificar aspectos del contenido y/o vigencia de algunas cláusulas hasta diciembre de 1999. El 3/7/2002 se celebró un nuevo acuerdo con una vigencia inicial de seis meses y en caso de arribarse a un acuerdo de modificación o renovación, quedaba automáticamente prorrogado hasta un máximo de seis meses o el tiempo menor que demandara la concertación de un nuevo acuerdo.

Las partes reconocieron que el acuerdo revestía carácter transitorio y modificatorio de algunas condiciones de trabajo en el marco del C.C.T. 124/75. El 10/11/11 se celebró con U.T.P.S.A. un acuerdo complementario al C.C.T. 222/97 “E” estableciendo un procedimiento para la Comisión Permanente de Asuntos Profesionales creada por el art. 4.a. de dicha normativa.

A partir de la iniciativa de la empleadora, se dictó la Resolución de fecha 17/04/19 emanada de la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo en el Expediente 1.785.013/2018, particularmente, el Dictamen N° 1061 de la Asesoría Técnico Legal y de la Providencia del 10 de abril del corriente año cuyos fundamentos fueron compartidos en la providencia referida, que dice: “Compartiendo el criterio sustentado en autos, considerando que se encuentra cumplido el plazo de vigencia establecido en el CCT N° 222/97 E, suscripto entre la empresa RADIO Y TELEVISION ARGENTINA SOCIEDAD DEL ESTADO y LA UNION DE TRABAJADORES DE PRENSA DE BUENOS AIRES aplicándose como consecuencia de ello en forma automática el CCT de actividad N° 124/75”, formulación que a mi criterio y tal como concluyera en el precedente citado al inicio de este análisis, sólo puede ponderarse con efecto declarativo al aludirse en la resolución de la Autoridad Administrativa -cuya legitimidad no se encuentra en tela de juicio en el marco de la acción bajo examen- ante su vencimiento, a una reanudación automática del convenio anterior.

No resultaba reprochable por lo tanto la iniciativa de la demandada de suprimir un concepto introducido en el sinalagma contractual por un convenio que no se encontraba vigente, sin que se invoque que en el caso particular bajo examen no se hubiese abonado el concepto previsto originariamente en el art. 71 del CCT N° 124/75 en caso de cumplirse con el presupuesto fáctico contemplado en dicha cláusula durante el lapso alcanzado por el reclamo bajo su vigencia...”.

La extensa –si se quiere- transcripción del fallo referido, resulta adecuada a los efectos de destacar que la legitimidad de la postura que se viene exponiendo, encuentra respaldo institucional en lo específico.

c. También en otro caso en trámite ante esta misma dependencia - “Lamela Carina Vanesa c/Radio y Televisión Argentina Soc. Del Estado s/Juicio Sumarísimo”, Expediente N° 20.655/2021-, en la cual, con el voto del Dr. Héctor C. Guisado –en razón de idéntica carencia probatoria que en la presente causa- se confirmó el rechazo propiciado, argumentando que “...Ahora bien, lo concreto es que la actora no invocó ni aportó ninguna prueba que evidencie que haya cumplido alguna de las funciones establecidas en el art. 71 del CCT 124/75 cuya percepción reclama, lo que sella la suerte adversa de su reclamo...”.



Corolario de todo lo expuesto, corresponde el rechazo de la demanda promovida en todas sus partes por carecer de causa que la sustente (artículo 499 del Código Civil -Ley 340, del 25/9/1869-, actual artículo 726 del Código Civil y Comercial de la Nación).

Y RESULTANDO:

En definitiva, de la prueba colectada y ponderada de conformidad con lo normado en los arts. 386 y 477 del C.P.C.C.N. el actor, quien debía acreditar que la demandada estaba obligada a seguir abonando un concepto salarial que no integra el núcleo del contrato de trabajo, se revela huérfano de sustento.

Así, la pretensión de que el actor debiera seguir cobrando *horas extraordinarias* sin trabajarlas –por cuanto cuando así lo hizo, se le abonaron-, se revela injustificada por inexistencia de contraprestación.

En virtud de las reglas que rigen la carga de la prueba (art. 377 del C.P.C.C.N.), a cada una de las partes le corresponde acreditar los extremos invocados en sus respectivos escritos de demanda y responde.

Los pleitos los decide la prueba y no las manifestaciones unilaterales de los litigantes. En este sentido *“La carga de la prueba es el peso que tienen las partes de activar las fuentes de prueba para demostrar los hechos que fueran afirmados, de manera convincente en el proceso en virtud de los medios probatorios y sirve al juez en los procesos dispositivos como elemento que sustituye su convicción ante prueba insuficiente, incierta o faltante”*. (Enrique M. Falcón, “Tratado de la Prueba” Editorial Astrea, 2003).

Pero el art. 377 no fija “a priori” sobre quién pesa la carga, en otras palabras, la carga de la prueba depende en cada caso de la circunstancia que se genere en el proceso para demostrar los hechos que funden la pretensión o la defensa.

La actual teoría de la carga dinámica de la prueba postula que quien está en mejores condiciones de probar un hecho debe hacerlo. Tiene dicho la jurisprudencia *“Este principio se expresa a través de un conjunto de reglas excepcionales de distribución de la carga de la prueba, que hace desplazar el “onus probandi” del actor al demandado, o viceversa, según el caso, apartándose de las reglas usuales “para hacerlo recaer sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva.”* C.N.A.T., Sala VII en “Barbe José María c/Metrovías S.A.”, sentencia N° 36.961 del 17/9/03; “Rybar Héctor Hugo c/Banco de la Nación Argentina”, sentencia N° 40.175 del 8/6/07).

Ya fue merituada la prueba documental, informativa y pericial producida de la que surge que la decisión patronal tenía un límite temporal sustentado en la ley concursal, y que no se condecía con la efectiva prestación de trabajo en tiempo suplementario.

La situación acontecida en el imperativo marco del concurso preventivo de la predecesora de la empleadora no puede exorbitar la normativa comercial que dispone la *cesación de los convenios colectivos de trabajo*, el cual -en lo específico-, volvió a aplicarse como lo establece la normativa laboral, y así lo constató el perito contador en su informe.



En resumidas cuentas, se encuentra acreditado que el actor fue remunerado conforme a un *convenio de crisis* mientras la empleadora se encontraba obligada legalmente, y cuando el convenio dejó de ser aplicable por el vencimiento prorrogado de vigencia, se solicitó a instancia patronal –y con reiterada reticencia sindical- la conformación del mecanismo paritario al cual ésta última -habilitada legalmente-, omitió concurrir, generando con ello la *caducidad del acuerdo*, sin que existan constancias de que dicha decisión ministerial hubiera sido cuestionada en los plazos perentorios de la Ley 19.549.

Quedó incólume –por un lado- que el actor cobraba *horas extras* sin contraprestación efectiva, y -por otro- que la empleadora propició la formación de la instancia de interpretación paritaria a la cual la organización sindical que representa a la accionante no compareció, generando dicha situación la *caducidad del acuerdo de crisis*, y la restitución de la *normativa convencional de base* que reglamenta las condiciones de trabajo del sector.

No se aprecia en definitiva, motivo alguno para admitir la pretensión del actor, y todo lo precedentemente expresado sella la suerte del pleito.

Se llega a esta conclusión toda vez que para resolver el presente litigio, se tuvo en cuenta que los pleitos deben decidirse de conformidad con la prueba producida y no con las manifestaciones unilaterales de los litigantes.

En este sentido “*La carga de la prueba es el peso que tienen las partes de activar las fuentes de prueba para demostrar los hechos que fueran afirmados, de manera convincente en el proceso en virtud de los medios probatorios y sirve al juez en los procesos dispositivos como elemento que sustituye su convicción ante prueba insuficiente, incierta o faltante.*” (Enrique M. Falcón, “Tratado de la Prueba” Editorial Astrea, 2003).

En el sentido apuntado, no existe prueba de razón alguna por la cual el actor hubiera debido seguir percibiendo una compensación por una prestación inexistente, por lo que la tesis de la configuración de un núcleo contractual vulnerado no se sostiene, restando entidad al pedido de restitución del pago sólo concursal y temporalmente habilitado.

Por lo expuesto no existe fundamento fáctico ni jurídico que permita al actor continuar percibiendo *horas extras* no trabajadas.

Así corresponde declararlo.

Lo dicho por cuanto, en las presentes actuaciones el actor *Mariano Hernán Introcaso*, no produjo prueba conducente alguna tendiente a sustentar sus afirmaciones.

Se omite analizar el resto de la prueba por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como lo prevé la última parte del artículo 386 del C.P.C.C.N. y así lo recepta la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que -a su juicio- no sean decisivos (Conf. C.S.J.N., 29.4.70, *La Ley* 139-617, 27.8.71, *La Ley* 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal (...) Morello, Tº II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

Así se decide.



El daño moral pretendido.

Desde ningún punto de vista puede prosperar el reclamo del actor en orden a obtener un resarcimiento por daño moral, por cuanto no surge del expediente una sola prueba producida de que así correspondiera.

Ello, por cuanto sin perjuicio de que no se ha acreditado y/o explicitado en la demanda ni siquiera superficialmente la configuración de los presupuestos que harían posible tal resarcimiento, lo cierto es que reiterada jurisprudencia del fuero y calificada doctrina sostuvo que la Ley de Contrato de Trabajo estatuye un sistema indemnizatorio tarifario y - como tal-, omnicomprendivo de todos los perjuicios que pudiera acarrearle al trabajador la disolución del vínculo laboral –en el caso, ni siquiera acontecida a la fecha de este pronunciamiento-, sin que medie justa causa dispuesta en forma unilateral por el empleador.

Así lo sostuvo Horacio Héctor De La Fuente en *“Indemnizaciones Tarifadas y Extinción del Contrato de Trabajo”*, T y SS, T° V, pág. 513, donde se afirma: *“La indemnización tarifada, establecida por la Ley de Contrato de Trabajo para resarcir los daños derivados del despido excluye la posibilidad de que se admita un reclamo por daño moral derivado del mismo acto jurídico (ver en tal sentido sentencia N° 42.343 del 9.4.79, recaída in-re “Benjamín Alberto c/Centro Gallego de Buenos Aires”), siendo que, por lo demás, tampoco se aprecia en qué pudo afectar la moral del actor una imputación de embriaguez que no se ha probado haya trascendido más allá del conocimiento de las partes interesadas”*. (C.N.A.T., Sala IV, 30.5.80, “Carbajal, Ramón c/Centro Gallego de Buenos Aires”, sentencia 42.343, donde también se declaró que, **siendo la L.C.T. posterior en su promulgación a la reforma del Código Civil por la Ley 17.711, cabe inferir que la falta de tratamiento del daño moral en la legislación laboral no configura una laguna, sino lisa y llanamente una omisión intencional.** - T. y S.S. junio 1979, pág. 362).

Por tales fundamentos, la condena por daño moral –siquiera debidamente explicitada ni menos aún cuantificada en la demanda-, debe desestimarse.

Así también se decide.

Como consecuencia de todo lo expuesto, corresponde disponer el rechazo íntegro de la demanda promovida (artículo 499 del Código Civil -Ley 340 del 25/9/1869-, actual artículo 726 del Código Civil y Comercial de la Nación-).

II.- Se estima prudente establecer que las costas el pleito sean soportadas en el orden causado las propias y las comunes por mitades, toda vez que -sin perjuicio del resultado adverso-, pudo el demandante considerarse válidamente asistido de un mejor derecho para reclamar como lo hiciera (conf. arts. 68 2° párrafo, y 71 del C.P.C.C.N.).

III.- Para regular los honorarios se tendrá en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por las leyes 21.839 y 27.423 (art. 38 de la L.O.) y concordantes de la Ley 24.432 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de quedar firme el presente pronunciamiento y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las



sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo precedentemente expuesto, constancias de autos y fundamentos legales que en definitiva resultan de aplicación, **FALLO:**

1) **RECHAZANDO** la demanda interpuesta por **Mariano Hernán Introcaso** contra **Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado**, y absolviendo a ésta de las resultas del litigio.

2) Imponiendo las costas del pleito en el orden causado (conf. arts. 68 2º párrafo, y 71 del C.P.C.C.N.).

3) Regulando los honorarios por la representación y patrocinio letrado en forma conjunta y por todo concepto de la parte actora en la suma de \$ 988.625 (11 UMA's - cf. Acordada CSJN N° 2/2026, Res SGA N° 235/2026-); los de la demandada en la de \$ 1.078.500 (12 UMA's); y los del perito contador Osvaldo Luis Boymorto en la de \$ 269.625 (3 UMA's). Dichas sumas se encuentran actualizadas a la fecha del presente pronunciamiento.

Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

